

VERGÜTUNGSBERICHT DER HSH NORDBANK AG 2013

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ des HSH Nordbank Konzerns (nachfolgend HSH) für das Geschäftsjahr 2013. Dabei wurden teilweise auch die Ergebnisse der Anfang 2013 durch die Deutsche Bundesbank im Auftrag der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) durchgeführten Prüfung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

Der Bericht erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe des § 16 der Instituts-Vergütungsverordnung vom 19. Dezember 2013 i.V.m. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

Vergütungssysteme

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dienen dazu, die Interessen von Vorstand, Angestellten und Anteilseignern zu harmonisieren und Vorstand und Angestellte zu motivieren, im Interesse der HSH Nordbank zu handeln und ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Dabei stehen diese im Einklang mit dem strategischen Zielbild der Bank und gehen mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen konform. Ferner setzen sie Anreize für ein angemessenes und risikobewusstes Geschäftsverhalten und fördern die Wertgenerierung für die Anteilseigner.

Zur praktischen Umsetzung hat die HSH eine Vergütungsstrategie definiert, die ab 2014 konzernweit Anwendung findet.

Die regulatorischen Anforderungen gelten für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für solche, die neu in die Bank eintreten. In der HSH Nordbank werden die Anforderungen im Rahmen der individuellen Verträge bei Eintritt sowie in den entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Sprecherausschussrichtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung berücksichtigt.

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme obliegt für den Vorstand dem Aufsichtsrat und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Vorstand. Ab 2014 wird der Aufsichtsrat u.a. bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand sowie bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter wird dagegen durch die neu geschaffene Funktion des Vergütungsbeauftragten übernommen.

¹ Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet (Vorstand ausgenommen).

Operativ werden die Vergütungssysteme weiterhin mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit und insbesondere ihre Vereinbarkeit mit den Strategien sowie den regulatorischen Anforderungen federführend durch den Unternehmensbereich Personal überprüft und ggf. angepasst.

Bei wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie und/oder –systeme werden notwendige weitere Funktionen einbezogen.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Bank umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das Jahresgrundgehalt, Sonderzahlungen nach Tarifvertrag (soweit anwendbar) sowie die variable Erfolgsvergütung. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc.

Weiterhin beinhalten die Vergütungssysteme der Bank keine ex ante vereinbarten einzelvertraglichen Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit. Abfindungsleistungen ex post gewährt die Bank grundsätzlich allein aufgrund einer kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage.

Die HSH Nordbank gewährleistet durch regelmäßige externe Vergütungsbenchmarks im Bankenmarkt, dass die Vergütung nach Systematik, Zusammensetzung und Höhe so ausgestaltet ist, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

Jahresgrundgehalt

Vorbemerkung

Gemäß Garantievertrag mit den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein gilt neben dem Vorstand auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Deckelung der jährlichen Gesamtvergütung von € 500.000,00 brutto

a) Vorstand

Vor dem Hintergrund veränderter regulatorischer Rahmenbedingungen hat die HSH Nordbank bereits im Jahr 2009 ein neues Vergütungssystem für Vorstände der Bank verabschiedet, das alle maßgeblichen regulatorischen Anforderungen berücksichtigt und seit 2010 zur Anwendung kommt. Zusätzlich wurde besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dem Garantievertrag der Länder sowie dem EU-Auflagenkatalog zu entsprechen.

Im bisherigen Vergütungssystem umgesetzt ist die Beschränkung der fixen monetären Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds auf maximal 500.000 € pro Jahr, solange die HSH Nordbank AG nicht dividendenfähig ist.

b) Mitarbeiter

Das Jahresgrundgehalt richtet sich entweder nach dem Tarifvertrag oder orientiert sich im außertariflichen Bereich an der jeweiligen Funktion und wird grundsätzlich innerhalb des Gehaltsbandes festgesetzt, in welches die Stelle des Mitarbeiters infolge einer Stellenbewertung eingestuft ist.

Der Rahmen eines solchen Gehaltsbandes ist derart bemessen, dass bedeutende Leistungs- und Erfahrungszuwächse des Mitarbeiters im Grundgehalt entsprechend berücksichtigt werden können. Die Gehaltsfestsetzung richtet sich nach dem Grad der Erfüllung der Kriterien der Stellenanforderung durch den Mitarbeiter.

Variable Erfolgsvergütung

a) Vorstand

Bis zum Jahresende 2011 konnten die Mitglieder des Vorstands zusätzlich zum Festgehalt in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter strategischer Ziele sowie

dem finanziellen Erfolg der Bank unter Berücksichtigung der individuellen Leistung Ansprüche auf eine variable Erfolgsvergütung erwerben.

Diese stehen allerdings unter der Bedingung, dass die Bank zum 31. Dezember 2015 oder spätestens zum 31. Dezember 2016 dividendenfähig ist und die Europäische Kommission kein Missbrauchsverfahren eröffnet hat. Erst dann können die bis 2015 bzw. 2016 erworbene Ansprüche auf eine variable, erfolgsbezogene Vergütung in drei Jahrestanchen zur Auszahlung kommen.

Die Europäische Kommission hat mit Schreiben vom 23. August 2012 die HSH Nordbank AG über ihre Auslegung der im EU-Beihilfeverfahren festgesetzten Zusagen, die Vorstandsvergütung betreffend, in Kenntnis gesetzt. Danach umfasst die Vergütungsobergrenze von 500.000 € pro Jahr auch variable Vergütungsbestandteile, soweit hierfür bereits Rückstellungen zu bilden sind. Das bisherige variable Vergütungssystem ist nach dieser Auslegung daher mit den EU-Bedingungen und –Auflagen nicht vereinbar. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, für das Geschäftsjahr 2012 und die folgenden Jahre keine variablen Vergütungsansprüche mehr zu gewähren bis die o.g. Restrukturierungsphase abgeschlossen ist. Für das Geschäftsjahr 2013 wurden folglich keine Rückstellungen mehr gebildet. Die bis einschließlich des Geschäftsjahres 2011 gebildeten Rückstellungen für eine variable Erfolgsvergütung nach Erreichen der Dividendenfähigkeit bleiben bestehen. Weitere Instrumente mit langfristiger Anreizwirkung, wie Aktienoptionspläne, bestehen bei der Bank nicht

b) Mitarbeiter

Zusätzlich zur Jahresgrundvergütung haben die Mitarbeiter die Möglichkeit eine variable Erfolgsvergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr zu erhalten. Die Zahlungen erfolgen freiwillig und ohne jeden zukünftigen Rechtsanspruch. Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich dabei anhand einer Kombination aus Bank-, Unternehmensbereichs- und individueller Mitarbeiterperformance und ist in Bezug auf die individuelle Gesamtbarvergütung gedeckelt. Bei der Ermittlung der Bankperformance kommen mit strategischen Zielen sowie dem finanziellen Erfolg der Bank Vergütungsparameter zur Anwendung, die maßgebliche Risikoaspekte berücksichtigen. Dieser Ansatz trägt damit dem Risikogedanken und dem Ziel eines nachhaltigen Bankerfolgs Rechnung und ist auf die Situation der Bank zugeschnitten.

Das Gesamtbankbudget, das der Bank jährlich für die variable Erfolgsvergütung zur Verfügung steht, ergibt sich aus der Summe der variablen Zielvergütungen aller Mitarbeiter der jeweiligen Unternehmensbereiche der Bank multipliziert mit der Zielerreichung der kollektiven Gesamtbankziele für das jeweilige Geschäftsjahr, die den Erfolg der Bank widerspiegeln und auf die Situation der Bank zugeschnitten sind.

Das so ermittelte Gesamtbudget wird entsprechend der vom Vorstand festgelegten Zielerreichungsgrade der einzelnen Unternehmensbereiche auf diese verteilt. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Bereichsbudgets wird die variable Vergütung der dort beschäftigten Mitarbeiter entsprechend der individuellen Zielerreichungen festgelegt.

Für die Bemessung von Bereichs- und Mitarbeiterperformance gleicht der Vorstand zunächst die Bereichsziele auf der Ebene unterhalb des Vorstands ab. Diese werden dann im weiteren Verlauf bis auf die individuelle Mitarbeiterebene herunter gebrochen und zu Beginn eines Geschäftsjahres schriftlich fixiert.

Durch diese Art der Ausgestaltung wird ausgeschlossen, dass sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt, da die Einheiten unterschiedliche Aufgaben haben und dadurch unterschiedliche Ziele verfolgen.

Die Zielerreichungen (Bank-, Bereichs- und Mitarbeiterperformance) werden nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelt und bestimmen unter Berücksichtigung der pro Vergütungsband definierten variablen Zielvergütung die Höhe

der individuellen variablen Erfolgsvergütung.

Darüber hinaus stellt die HSH sicher, dass die Summe der variablen Vergütung nicht die Fähigkeit der Bank einschränkt, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wieder herzustellen. Soweit eine angemessene Eigenmittelausstattung trotzdem gefährdet ist, ist der Vorstand berechtigt, notwendige Maßnahmen zu ergreifen.

Ebenso ist es den Mitarbeitern untersagt, persönliche Hedging- oder andere Absicherungsstrategien oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen (zum Beispiel Vergütungsausfallversicherungen oder andere vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen), um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Verzögerte Auszahlung (Deferral) mit Performancevorbehalt

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben („Risk Taker“), unterliegen besonderen gesetzlichen Regelungen. Diese fordern u. a., dass sich die Dauer des Deferral-Zeitraums und die Höhe des Deferrals an der Art und dem Risikogehalt der betriebenen Geschäftsaktivitäten und den Tätigkeiten der jeweiligen Mitarbeiter zu orientieren hat und dass mindestens 50% des aufgeschobenen und mindestens 50% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig zu machen sind.

In Ermangelung adäquater Equity-Instrumente, die Teile der variablen Vergütung gesondert von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig machen, geht die HSH über die regulatorisch geforderten Deferral-Höhen hinaus. Das bedeutet, dass 70% bzw. in bestimmten Funktionen 80% der variablen Vergütung unter Performancevorbehalt gestellt werden und über 3 bzw. 4 Jahre zur Auszahlung kommen.

Da für die jährliche Bewertung der Deferral-Raten neben der Bereichs- und Mitarbeiterperformance auch die Bankperformance herangezogen wird, ist die gesamte zurückgestellte variable Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig. Dabei erfolgt die Auszahlung nicht schneller als pro rata temporis; es erfolgt keine Verzinsung des Deferrals und es besteht für die Dauer der Zurückstellung nur ein Anspruch auf korrekte Berechnung der variablen Vergütung, nicht aber auf die Anwartschaft selbst. Bei schlechter Performance erfolgt eine geringere, im Extremfall keine Auszahlung (Malus-System). Allerdings wird kein Rückgriff auf bereits ausgezahlte Beträge erfolgen.

Zur Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen wurde Ende 2013 ein Projekt mit dem Ziel aufgesetzt, eine regularienkonforme nachhaltige Vergütungskomponente zeitnah zum Inkrafttreten der EBA-Standards in 2014 zu implementieren.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2013

Die im Folgenden dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2013 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2013 sowie variabler Erfolgsvergütung für 2013, gezahlt im April 2014.

Vergütung auf Konzernebene:

Geschäftsjahr 2013 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2013)	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)	davon Geschäftsbereich: Shipping-, Projekt- & Immobilienfinanzierungen	davon Geschäftsbereich: Corporates & Markets	davon Geschäftsbereich: Corporate Center	davon Geschäftsbereich: Restructuring Unit	davon Geschäftsbereich: Übrige
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	238,2	16,4	47,4	129,1	34,7	10,6
davon:						
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	213,3	14,3	41,5	117,4	29,9	10,2
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	24,9	2,1	5,8	11,7	4,9	0,4
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2.948	165	500	1.811	348	124

Vergütung der Risk Taker:

Geschäftsjahr 2013 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2013)	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil haben (Risk Taker)						
	Vorstände	Übrige Risk Taker gesamt	davon Geschäftsbereich: Shipping-, Projekt- & Immobilienfinanzierungen	davon Geschäftsbereich: Corporates & Markets	davon Geschäftsbereich: Corporate Center	davon Geschäftsbereich: Restructuring Unit	davon Geschäftsbereich: Übrige
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	2,5	14,0	1,8	2,8	6,4	3,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	5	50	6	11	23	10	0
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	2,5	10,3	1,3	2,2	4,9	2,0	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0	3,7	0,5	0,7	1,5	1,0	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	3,7	0,5	0,7	1,5	1,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	46	6	11	19	10	0
davon:							
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	0,0	2,7	0,4	0,5	1,1	0,8	0,0
Ausgezahlter Anteil (in Mio. Euro)	0,0	1,0	0,1	0,2	0,4	0,3	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	0,0	2,7	0,4	0,5	1,1	0,8	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,0	2,2	0,3	0,4	0,8	0,7	0,0
Ausweis etwaiger Malusse (in Mio. Euro)	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen (in Mio. Euro)	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	3	0	1	2	0	0
Zahlungen von Neueinstellungsprämien (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten, deren Gesamtvergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft	0	0	0	0	0	0	0
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen (in Mio. Euro)	0,0	4,5	1,0	0,6	1,7	1,2	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	13	2	3	6	2	0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,0	0,5	1,0	0,3	0,5	0,7	0,0

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss der HSH Nordbank wurde u.a. aufgrund einer Feststellung, die im Rahmen der Prüfung der Vergütungssysteme Anfang 2013 durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht getroffen wurde, im Vergleich zum Vorjahr in Teilen personell neu besetzt.

Den Vorsitz hat der Chief Risk Officer, die Geschäftsführung obliegt der Leitung des Bereichs Personal. Weitere Mitglieder des Ausschusses im Geschäftsjahr 2013 waren:

- ▶ Leitung der Unternehmensbereiche Finanzen, Group Risk Management, Compliance, Capital Markets, Kreditrisikomanagement
- ▶ Head of Management Board Corporate & Private Banking
- ▶ Leitung Revision (im Rahmen der Aufgaben eingebunden)

Aufgaben u.a.:

- ▶ Erarbeitung von Empfehlungen zur Festlegung der Grundsätze zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen der Bank und von Tochtergesellschaften.
- ▶ Sicherstellung, dass Vergütungsregelungen im Konzern dem Geschäftsmodell

und den regulatorischen Anforderungen entsprechen.

- ▶ Sicherstellung, dass Erfolgsziele nicht nachträglich zu Lasten des Unternehmens geändert werden.
- ▶ Abgabe einer Empfehlung für eventuelle kollektive Gehaltserhöhungen im AT-Bereich („Basiswerterhöhung“) und für Budgets für individuelle Gehaltserhöhungen.
- ▶ Verabschiedung der nach extern zu publizierenden Informationen.
- ▶ Jährliche Erstellung eines Berichtes über die Angemessenheit des Vergütungssystems.

Organisatorische Einbindung:

- ▶ Dem Vorstand zugeordnet
- ▶ Vorsitzender des Gremiums ist ein Vorstandsmitglied
- ▶ Geschäftsführendes Mitglied ist die Personalleitung

Einbezug externer Berater

Bei der Überprüfung der marktorientierten Ausgestaltung der Vergütung war die Vergütungsberatung Towers Watson GmbH einbezogen.