

VERGÜTUNGSBERICHT DER HSH NORDBANK AG 2014

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 2014.

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 dient 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 Potenzial 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 seit 2014 konzernweit Anwendung findet.

Die regulatorischen Anforderungen gelten für aktive 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 Mitarbeiter dem Vorstand. Seit 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 Vergütungsbeauftragten und den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter wird durch die Funktion des Vergütungsbeauftragten übernommen. Zu den Aufgaben des Vergütungsbeauftragten zählt die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck ist er in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden. Er stimmt sich mit

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

dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab. Darüber hinaus unterstützt er den Vergütungskontrollausschuss bei seinen Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme. Der Vergütungsbeauftragte verfasst zudem mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) und legt diesen gleichzeitig dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Soweit erforderlich, erstattet der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogenen Bericht.

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 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 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

Der Aufsichtsrat hat zur Einhaltung der Vorgaben aus dem EU-Beihilfeverfahren im Jahr 2012 entschieden, für das Geschäftsjahr 2012 und die folgenden Jahre keine variablen Vergütungsansprüche mehr zu gewähren bis die Restrukturierungsphase abgeschlossen ist. Für das Geschäftsjahr 2014 wurden folglich keine Rückstellungen 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 multipliziert mit dem Grad der Erreichung 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 den vom Vorstand festgelegten Zielerreichungsgraden der einzelnen Unternehmensbereiche auf diese verteilt. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Bereichsbudgets wird die variable Vergütung der dort beschäftigten Mitarbeiter gemäß den 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 Eigenmittelausstat-

tung 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. Zudem müssen alle betroffenen Mitarbeiter jährlich eine entsprechende Verpflichtungserklärung abgeben.

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 in 2014 ein Projekt aufgesetzt, um eine regularienkonforme nachhaltige Vergütungskomponente zeitnah zum Inkrafttreten der EBA-Standards in 2014 zu implementieren.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2014

Die im Folgenden dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2014 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2014 sowie variabler Erfolgsvergütung für 2014, gezahlt im April 2015.

Vergütung auf Konzernebene:

Geschäftsjahr 2014 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2014)	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)	davon Geschäftsbereich: Shipping-, Projekt- & Immobilienfinanzierungen	davon Geschäftsbereich: Corporates & Markets	davon Geschäftsbereich: Corporate Center	davon Geschäftsbereich: Restructuring Unit
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	222,5	16,4	43,3	127,9	25,5
davon:					
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	198,5	14,3	37,7	115,3	22,2
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	24,0	2,1	5,6	12,6	3,3
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2.750	160	438	1.747	305

Vergütung der Risk Taker:

Geschäftsjahr 2014 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2014)	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
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	2,5	13,1	1,6	2,6	7,0
Anzahl der Begünstigten	5	46	5	9	25
davon:					
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	2,5	9,6	1,1	2,0	5,2
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	3,5	0,5	0,6	1,8
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	3,5	0,5	0,6	1,8
Anzahl der Begünstigten	0	44	5	9	23
davon:					
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	0,0	2,4	0,4	0,3	1,2
Ausgezahlter Anteil (in Mio. Euro)	0,0	1,1	0,1	0,3	0,6
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	0,0	2,4	0,4	0,3	1,2
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,0	2,1	0,3	0,3	1,0
Ausweis etwaiger Malusse (in Mio. Euro) ¹	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen (in Mio. Euro)	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Anzahl der Begünstigten	0	3	0	0	3
Zahlungen von Neueinstellungsprämien (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	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
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen (in Mio. Euro)²	0,0	1,4	0,0	0,2	0,5
Anzahl der Begünstigten	0	5	1	1	2
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,0	0,6	0,0	0,2	0,4

¹ In 35 Fällen sind Malusse angefallen, die aufgrund ihrer Höhe (gesamt rd. € 193.000) teilweise nur in der Gesamtübersicht angezeigt werden.

² In einem Fall wurde eine Abfindung gezahlt, die aufgrund ihrer Höhe in der Gesamtübersicht nicht angezeigt wird.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss wurde zum 1. Januar 2014 eingerichtet und hat im Jahr 2014 dreimal getagt. Der Vergütungskontrollausschuss löste den Anfang 2013 eingerichteten Vergütungsausschuss ab, u.a. auch um den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung nachzukommen.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses sind der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter sowie drei Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und zwei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer.

Den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses hat Dr. Thomas Mirow (Aufsichtsratsvorsitzender). Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses lässt sich von dem Vergütungsbeauftragten regelmäßig über seine Tätigkeiten informieren. Die Überwachungstätigkeit des Vergütungsbeauftragten erfolgt in enger Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind u.a.:

- ▶ Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands
- ▶ Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Mitarbeiter
- ▶ Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands
- ▶ Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen für den Vorstand im Sinne des § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung
- ▶ Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter
- ▶ Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Organisatorische Einbindung:

- ▶ Der Vergütungskontrollausschuss ist ein Ausschuss des Aufsichtsrates

Einbezug externer Berater

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