

# Vergütungsbericht der HSH Nordbank AG 2010

HSH NORDBANK

18.11.2011

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand, die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> des HSH Nordbank Konzerns (nachfolgend HSH) für das Geschäftsjahr 2010. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe der §§ 7, 8 der Instituts- Vergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010.

## Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze der HSH sowie die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme dienen dazu die Interessen von Vorstand, Mitarbeitern und Anteilseignern zu harmonisieren und Vorstand und Mitarbeiter zu motivieren, im Interesse der HSH zu handeln und ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen. Dabei stehen die Grundprinzipien 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 Kernaussagen zur Vergütung definiert, die konzernweit Anwendung finden. Detailliert sind diese der Anlage zu entnehmen.

## Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur der Bank umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das Jahresgrundgehalt und die variable Erfolgsvergütung. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc. Die HSH gewährleistet durch regelmäßige Benchmarks, dass die Vergütung nach Systematik, Zusammensetzung und Höhe so ausgestaltet ist, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

## Jahresgrundgehalt

### a) Vorstand

Im Jahr 2009 hat die HSH ein neues Vergütungssystem für Vorstände der Bank verabschiedet, das seit Beginn des Jahres 2010 zur Anwendung kommt. Darin umgesetzt ist die Beschränkung der monetären Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds auf max. 500.000 Euro p.a. (Festgehalt) 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.

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

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 des Stellenprofils durch den Mitarbeiter.

## **Variable Erfolgsvergütung**

### **a1) Vorstand (neues System)**

Zusätzlich zum Festgehalt können die Mitglieder des Vorstands in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter strategischer Ziele sowie dem finanziellen Erfolg der Bank für den Restrukturierungszeitraum zwischen 2010 und 2012 so genannte variable Erfolgscredits (VEC) erwerben. Sie kommen unter der Voraussetzung das die Bank spätestens bis zum 31. Dezember 2013 dividendenfähig ist in drei Jahrestanchen zur Auszahlung.

Die jährlichen VEC errechnen sich dabei in Abhängigkeit vom Erreichen der kollektiven Ziele und einem individuellen Anpassungsfaktor. Der Erreichungsgrad der kollektiven Ziele kann zwischen 0% und 150% schwanken. Die so ermittelte Anzahl der VEC kann vom Aufsichtsrat in Abhängigkeit des individuellen Beitrags zur kollektiven Zielerreichung um maximal 20 Prozentpunkte erhöht bzw. reduziert werden.

Bei Dividendenfähigkeit Ende 2012 oder 2013 prüft der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Höhe der angesammelten VEC wegen wesentlicher Abweichungen von der allgemeinen Marktentwicklung anzupassen ist. Der Anpassungsfaktor kann zwischen 0,8 und 1,2 betragen.

Vor Auszahlung einer jeweiligen Tranche prüft der Aufsichtsrat, ob eine Reduzierung aufgrund neu gewonnener Erkenntnisse über etwaige Vertrags- bzw. wesentliche Pflichtverletzungen oder durch Auftreten unerwartet hoher Risiken vorzunehmen ist. Die jeweilige Tranche kann dabei um bis zu 75% reduziert werden.

Ist die Dividendenfähigkeit weder in 2012 noch in 2013 erreicht, verfallen alle angesammelten VEC ersatzlos. In diesem Fall erhalten die Mitglieder des Vorstands für die Jahre 2010 bis 2012 bzw. 2013 nach diesem System keine variable Vergütung.

### **a2) Vorstand (altes System)**

Das alte System besaß im Jahr 2010 noch Gültigkeit für zwei Vorstandsmitglieder. Maßgebliche Bemessungsgrundlagen für die Höhe der variablen Erfolgsvergütung waren Planerfüllung und absoluter Jahresüberschuss vor Steuern und Teilgewinnabführung. Gemäß § 10 der Instituts- Vergütungsverordnung wurden mit beiden Vorstandsmitgliedern Gespräche zur Umstellung auf das neue System geführt. Per 1. September 2011 unterliegen alle Vorstandsverträge dem neuen System.

### **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 rechnerischen Ermittlung der Bankperformance kommen mit dem externen Rating zum Jahresultimo, der Planabweichung der Kernkapitalquote und dem gleitenden Durchschnitt der Planerreichung des operativen Betriebsergebnisses über 2 Jahre (in Zukunft über 3 Jahre) 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.

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.

Überdies 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 Vergütungsfallversicherungen 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 das mindestens 50% des aufgeschobenen und mindestens 50% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig zu machen sind.

Um den Anforderung zu entsprechen und in Ermangelung adäquater Equity-Instrumente, die Teile der variablen Vergütung gesondert von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig machen, hat sich die HSH entschieden das Deferral entsprechend zu erhöhen. Damit werden 70% bzw. in bestimmten Funktionen 80% der variablen Vergütung unter Performancevorbehalt gestellt und kommen über 3 bzw. 4 Jahre zur Auszahlung.

Da für die jährliche Bewertung der Deferral-Raten neben der UB- und Mitarbeiterperformance auch die mehrjährige 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.

## Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2010

Die im Folgenden dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2010 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2010 sowie variable Erfolgsvergütung für 2010, gezahlt im April 2011.

### Vergütung auf Konzernebene:

Geschäftsjahr 2010 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten)	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)		davon Geschäftsbereich: Sektorspezialbank		davon Geschäftsbereich: Regionalbank		davon Geschäftsbereich: Restructering Unit		davon Geschäftsbereich: Übrige		Anmerkungen
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl			
<b>Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)</b>	290,3	18,7	33,8	61,4	176,5						
<b>davon:</b>											
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	246,4	14,3	29,7	49,5	152,9						
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	43,9	4,4	4,0	11,9	23,6						
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (#)	3.613,0	172,0	406,0	666,0	2.370,0						
<b>Anmerkungen</b>											

### Vergütung der Risk Taker:

Geschäftsjahr 2010 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten)	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil haben (Risk Taker)							Anmerkungen			
	Vorstände	Übrige Risk Taker gesamt	davon Geschäftsbereich: Sektorspezialbank		davon Geschäftsbereich: Regionalbank		davon Geschäftsbereich: Restructering Unit		davon Geschäftsbereich: Übrige		
			Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl		Betrag/ Anzahl		
<b>Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)</b>	8,3	29,7	2,4	3,9	7,9	15,5					
Anzahl der Begünstigten (#)	6,0	123,0	7,0	16,0	29,0	71,0					
<b>davon:</b>											
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	4,4	19,3	1,4	2,7	4,7	10,5					
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	3,9	10,5	1,0	1,2	3,2	5,1					
<b>Variable Vergütungen (in Mio. Euro)</b>	3,9	10,5	1,0	1,2	3,2	5,1					
Anzahl der Begünstigten (#)	6,0	122,0	7,0	15,0	29,0	71,0					
<b>davon:</b>											
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	1,1	7,6	0,8	0,8	2,4	3,6					
Ausgezahlter Anteil (in Mio. Euro)	2,8	2,8	0,2	0,4	0,8	1,4					
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	1,1	7,6	0,8	0,8	2,4	3,6					
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1	0,2					
Ausweis etwaiger Malusse (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0					
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen (in Mio. Euro)	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0					
Anzahl der Begünstigten (#)	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	1,0					
<b>Bedeutende vertragliche Abfindungen (in Mio. Euro)</b>	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0					
Anzahl der Begünstigten (#)	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0					
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0					
<b>Anmerkungen</b>											

In drei Fällen sind Malusse angefallen, die allerdings aufgrund ihrer Höhe (gesamt rd. € 10.000) in dieser Übersicht nicht gezeigt werden.

## Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss ist dem CEO zugeordnet und setzt sich zusammen aus:

- Zwei Vertreter des Vorstandes (CEO und CRO)
- Leitung der Unternehmensbereiche Personal, Finanzen, Group Risk Management
- Leitung eines Marktbereichs
- Leitung eines Unternehmensbereichs der Restructuring Unit

Aufgaben u.a.:

- Festlegung der Grundsätze zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems aller Mitarbeiter unterhalb der M1- und Geschäftsführerebene
- Sicherstellung, dass Regelungen dem Geschäftsmodell sowie den regulatorischen Anforderungen entsprechen
- Review der Gesamtbank-Zielvereinbarung
- Regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems auf Kompatibilität mit den Strategien der Bank
- Abgabe einer Empfehlung für die Basiswerterhöhung und für Budgets für individuelle Gehaltserhöhungen
- Verabschiedung der nach extern zu publizierenden Informationen
- Jährliche Erstellung eines Berichtes über die Angemessenheit des Vergütungssystems

## Einbezug externer Berater

Sowohl bei der Überarbeitung des variablen Vergütungssystems als auch bei der Überprüfung der marktorientierten Ausgestaltung der Vergütung war die Vergütungsberatung Towers Watson GmbH einbezogen.

## Anlage Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungssysteme der HSH ...

- entsprechen den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.
- sind marktgerecht und erlauben eine angemessene quantitative sowie qualitative Personalausstattung.
- sind konsistent mit den Zielen der Gesamtbankstrategie abgestimmt und werden regelmäßig daraufhin überprüft.
- berücksichtigen sowohl den individuellen Erfolg als auch den Erfolg der Organisationseinheit und den Gesamtbankerfolg der Bank.
- fokussieren auf einen langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Bank.
- berücksichtigen positive und negative Geschäftsentwicklungen bei der variablen Vergütung.
- setzen angemessene Obergrenzen für ein ausgewogenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung, die signifikante Abhängigkeiten von der variablen Vergütung verhindern, aber dennoch wirksame Verhaltenssteuerungen gewährleisten.
- zeichnen sich durch eine solide Risikoorientierung aus, so dass keine Anreize zum Eingehen exzessiver Risiken gesetzt werden.
- verwenden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Parameter zur Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags.
- vermeiden Interessenkonflikte durch Verwendung unterschiedlich laufender Parameter für die variable Erfolgsvergütung der Kontrolleinheiten und der zu kontrollierenden Einheiten.
- legen einen mehrjährigen Rahmen für die Leistungsbewertung sowie eine angemessene Sperrfristpolitik für die variable Erfolgsvergütung der Risk Taker zugrunde.
- garantieren variable Vergütungsbestandteile nur ausnahmsweise bei der Einstellung und längstens für ein Jahr.
- gewähren im Fall vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit keine einzelvertraglich begründeten Ansprüche, wenn individuelle negative Erfolgsbeiträge bestehen.
- werden durch den Vergütungsausschuss kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt.
- sind für alle Mitarbeiter nachvollziehbar und werden transparent offen gelegt.