

VERGÜTUNGSBERICHT HSH NORDBANK AG 2015

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 2015.

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. 2014 hat der Aufsichtsrat u.a. zur angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand sowie bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter durch den Vergütungsbeauftragten unterstützt.

Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter wird durch die Funktion des Vergütungsbeauftragten wahrgenommen. Er ist in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme eingebunden und stimmt sich mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab. Darüber hinaus unterstützt er den Vergütungskontrollausschuss bei dessen Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme. Der Vergütungsbeauftragte fasst 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 anlassbezogen 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

Das Vergütungssystem für den Vorstand berücksichtigt alle maßgeblichen, regulatorischen Anforderungen. Zusätzlich wurde besonderes Augenmerk darauf gerichtet, dem Garantievertrag der Länder sowie dem EU-Auflagenkatalog zu entsprechen. Im 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

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

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

Das bestehende Vergütungssystem für den Vorstand sieht keine Zahlung einer variablen Erfolgsvergütung vor. 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 2015 wurden folglich keine entsprechenden 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 einem für das Geschäftsjahr maßgeblichen vorläufigen Bankfaktors. Der sich daraus ergebende rechnerische Betrag wird einer quantitativen Bewertung sowie einer qualitativen Würdigung unterzogen, welche die Grundlage für die Festsetzung des finalen Bankfaktors sowie des daraus folgenden Gesamtbankpools durch den Vorstand bilden. Dieser finale Bankfaktor wird im Haus als Bankfaktor umgesetzt. Der Bankfaktor kann auch Null sein.

Bei einem Bankfaktor über Null wird das ermittelte Gesamtbudget 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 Mitarbeitererebene 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 Kontroll-einheiten 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. 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. Die Identifikation erfolgt an Hand der in 2013 neu definierten Kriterien der technischen Regulierungsstandards der EU Richtlinie zur Ermittlung dieser Mitarbeiterkategorie in Form einer noch detaillierteren Risikoanalyse. Für die so identifizierten Mitarbeiter sind mind. 40% der variablen Vergütung bei Mitarbeitern, bzw. mind. 60% bei Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens 3 Jahren zu strecken. Des Weiteren fordern die regulatorischen Vorgaben, 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.

Der für ein Geschäftsjahr rechnerisch ermittelte Betrag der variablen Erfolgsvergütung für einen Risk Taker wird auf Basis dieser Anforderungen seit 2015 in Form eines Non-Deferrals sowie eines Deferrals gewährt. Dabei unterliegen 50% des Non-Deferrals sowie 50% der jeweiligen Deferral-Rate einer weiteren einjährigen Sperrfrist, geknüpft jeweils an eine kurz- bzw. langfristige Unternehmenswertentwicklung.

Die Auszahlung erfolgt 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. Die Malus-Regelung ist dabei

sowohl bei der Ermittlung der variablen Vergütung als auch im Rahmen der Entscheidung über die Gewährung von Deferral-Raten anzuwenden. Ein seit 2015 eingerichtetes Malus Committee hat sicherzustellen, dass bei der Bemessung der variablen Vergütung sowie Deferrals die entsprechenden Anforderungen der IVV berücksichtigt werden.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2015

Die im Folgenden dargestellte Gesamtbarvergütung für das Geschäftsjahr 2015 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2015 sowie der variablen Erfolgsvergütung für 2015, gezahlt im Juni 2016.

VERGÜTUNG AUF KONZERNEBENE:

(Mio. € bzw. Anzahl)	Gesamtinstitut		davon Geschäftsbereich:			
	(ohne Vorstände)	Shipping, Projekt- & Immobilienfinanzierungen	Corporates & Markets	Corporate Center	Restructuring Unit	Übrige ¹
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	212,5	18,8	33,6	127,1	23,5	9,3
davon:						
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	187,4	15,8	29,0	113,8	19,9	8,9
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	25,1	3,0	4,7	13,4	3,6	0,4
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2.704	198	346	1.764	278	118

¹ inkl. Aufsichtsratsmitglieder

VERGÜTUNG DER RISK TAKER:

(Mio. € bzw. Anzahl)

	davon Geschäftsbereich:						
	Vorstände Betrag/ Anzahl	Übrige Risk Taker gesamt Betrag/ Anzahl	Shipping, Projekt- & Immobilien Betrag/ Anzahl	Corporates & Markets Betrag/ Anzahl	Corporate Center Betrag/ Anzahl	Restructuring Unit Betrag/ Anzahl	Übrige ¹ Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen	2,3	60,3	8,4	16,2	17,5	17,6	0,6
Anzahl der Begünstigten	6	510	59	139	129	167	16
davon:							
Fixe Vergütungen	2,3	50,4	7,0	14,0	14,4	14,5	0,6
Variable Vergütungen	0,0	9,9	1,4	2,2	3,1	3,1	0,0
Variable Vergütungen	0,0	9,9	1,4	2,2	3,1	3,1	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	486	59	138	127	162	0
davon:							
Zurückbehaltener Anteil	0,0	3,2	0,5	0,3	1,2	1,1	0,0
Ausgezahlter Anteil	0,0	6,7	1,0	1,9	1,9	2,0	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	0,0	3,2	0,5	0,3	1,2	1,1	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde	0,0	2,9	0,3	0,5	1,3	0,8	0,0
Ausweis etwaiger Malusse ²	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	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	2	0	0	2	0	0
Zahlungen von Neueinstellungsprämien	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	1	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	0,0	3,5	0,3	0,3	1,4	1,5	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	20	1	3	9	7	0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung	0,0	0,7	0,3	0,1	0,4	0,7	0,0

¹ inkl. Aufsichtsratsmitglieder

² In 55 Fällen sind Malusse angefallen, die aufgrund ihrer Höhe (gesamt rd. € 204.000) nur teilweise in der Gesamtübersicht angezeigt werden.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss wurde zum 1. Januar 2014 eingerichtet und hat im Jahr 2015 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 zwei 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, insbesondere solcher Mitarbeiter die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben
- 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 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.