

VERGÜTUNGSBERICHT DER HSH NORDBANK

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 2016.

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

Anforderungen an das Vergütungssystem

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme in der HSH Nordbank dient dazu, die Interessen von Vorstand, Mitarbeiter und Anteilseignern zu harmonisieren und Vorstand und Mitarbeiter zu motivieren, im Interesse der HSH Nordbank zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszu-schöpfen.

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.

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.

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

Governance-Struktur im Vergütungsbereich

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme obliegt für den Vorstand dem Aufsichtsrat und für die Mitarbeiter dem Vorstand.

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der IVV verantwortlich. Sie hat das Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Operativ werden die Vergütungssysteme 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.

Vergütungsbeauftragter

Die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter wird gem. der regulatorischen Vorgaben der IVV durch die Funktion des Vergütungsbeauftragten übernommen. Zu diesem Zweck ist er in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme.

Er stimmt sich mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab. Darüber hinaus unterstützt er den Vergütungskontrollausschuss bei dessen Überwachungs- und Gestaltungsaufgaben 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.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wurde zum 1. Januar 2014 eingerichtet und hat im Jahr 2016 dreimal getagt.

Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses sind der Aufsichtsratsvorsitzende, sein Stellvertreter sowie drei Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmervertreter.

Den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses hat Dr. Thomas Mirow (Aufsichtsratsvorsitzender). Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses lässt sich von dem Vergütungsbeauftragten regelmäßig über seine Tätigkeiten informieren.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates 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 Vergü-

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

tung 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

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. Die variable Erfolgsvergütung wird aufgrund der Rechtsform in der HSH Nordbank ausschließlich in Barzahlung gewährt.

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.

Grundlage für die Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter sind neben dem Tarifvertrag die geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Sprecherausschussrichtlinien zur Festlegung der Vergütung in der HSH Nordbank.

Vorstand

Jahresgrundgehalt

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 500.000,00 EUR pro Jahr, solange die HSH Nordbank AG nicht dividendenfähig ist.

Variable Erfolgsvergütung

Entsprechend der Vorgaben aus den EU-Beihilfeverfahren der Jahre 2012 und 2016 sowie des Garantievertrags der Länder erhält der Vorstand keine variable Erfolgsvergütung solange die Dividendenfähigkeit der Bank nicht wiederhergestellt ist. Weitere Instrumente mit langfristiger Anreizwirkung, wie Aktienoptionspläne, bestehen bei der Bank nicht.

Mitarbeiter

Jahresgrundgehalt

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

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.

Ermittlung des Gesamtbankbudgets

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 Gesamtpools 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.

Performancefestlegung

Für die Bemessung von Bereichs- und Mitarbeiterperformance legt der Vorstand zunächst die Bereichsziele auf der Ebene unterhalb des Vorstands fest. Diese werden dann im weiteren Verlauf bis auf die individuelle Mitarbeiterebene kaskadiert 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. Diese darf dabei 200% der individuellen variablen Zielvergütung bzw. 100% des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen.

Darüber hinaus stellt die HSH Nordbank 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.

Risk Taker

Definition

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben („Risk Taker“), unterliegen besonderen gesetzlichen Regelungen. Die Identifikation erfolgt regelmäßig an Hand der in 2013 neu definierten Kriteri-

en der technischen Regulierungsstandards der EU Richtlinie zur Ermittlung dieser Mitarbeiterkategorie in Form einer detaillierten Risikoanalyse.

Verzögerte Auszahlung (Deferral) mit Performancevorbehalt

Für die so identifizierten Mitarbeiter sind mind. 40% 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.

Absicherungsverbot gem. § 8 IVV

Es ist allen Mitarbeitern der HSH Nordbank 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. Dazu müssen alle betroffenen Mitarbeiter jährlich eine entsprechende Verpflichtungserklärung abgeben.

Aussicht 2017: „IVV 3.0“ - Novellierung der Institutsvergütungsverordnung

Die für Ende 2016 bzw. Anfang 2017 avisierte Novellierung der IVV wurde zum 3. August 2017 veröffentlicht. Die HSH Nordbank wird zeitnah alle erforderlichen Anpassungen vornehmen, Gespräche mit den Mitbestimmungsgremien aufnehmen und entsprechend in der Sprecherausschussrichtlinie und Gesamtbetriebsvereinbarung schriftlich fixieren.

Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2016

Die auf den nächsten Seiten dargestellte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2016 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2016 sowie der variablen Erfolgsvergütung für 2016, gezahlt im Mai 2017. Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind gem. §16 IVV in Verbindung mit Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 dargestellt.

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)	192,6	11,6	35,2	127,7	8,8	9,2
davon:						
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	170,2	10,1	29,8	114,1	7,3	8,8
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	22,4	1,5	5,4	13,6	1,4	0,4
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	2.573	125	382	1.839	106	121

¹ inkl. Aufsichtsratsmitglieder

VERGÜTUNG DER RISK TAKER:

	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil haben (Risk Taker)						
	Vorstände	Risk Taker gesamt (exkl. Vorstand)	davon Geschäfts- bereich: Shipping, Projekt- & Immobilien- finanzierun- gen	davon Geschäfts- bereich: Corporates & Markets	davon Geschäfts- bereich: Corporate Center	davon Geschäfts- bereich: Restructuring Unit	davon Geschäfts- bereich: Übrige ¹
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	2,2	54,8	6,7	19,5	22,1	6,0	0,6
Anzahl der Begünstigten	6	510	52	175	197	70	16
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	2,2	46,2	5,6	16,3	18,9	4,9	0,6
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	8,6	1,0	3,2	3,2	1,1	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	0,0	8,6	1,0	3,2	3,2	1,1	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	490	52	173	195	70	0
davon:							
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	0,0	1,9	0,2	0,7	0,6	0,4	0,0
Ausbezahlter Anteil (in Mio. Euro)	0,0	6,7	0,8	2,5	2,6	0,8	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	0,0	1,9	0,2	0,7	0,6	0,4	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,0	2,9	0,4	0,5	1,3	0,7	0,0
Ausweis etwaiger Malusse (in Mio. Euro) ²	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1	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	0,1	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	2	0	0	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	6,6		0,6	3,1	2,9	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	36	1	3	15	17	0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,0	0,8	0,2	0,4	0,8	0,5	0,0

¹ inkl. Aufsichtsratsmitglieder² in 57 Fällen sind Malusse angefallen, die aufgrund ihrer Höhe (gesamt rd. € 220.000) nur teilweise in der Gesamtübersicht angezeigt werden.