

→ Veröffentlichung Vergütungssystematik

1. Einführung

Gemäß § 7 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 6. Oktober 2010 veröffentlicht die Düsseldorf Hypothekenbank AG im Folgenden Informationen über das in der Bank angewandte Vergütungssystem.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Düsseldorf Hypothekenbank AG kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV ist. Zwar lag die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre in der Spanne größer/ gleich 10 und kleiner 40 Mrd. €, jedoch wurde im Rahmen einer Risikoanalyse festgestellt, dass die Düsseldorf Hypothekenbank AG nicht als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV einzustufen ist. In der Risikoanalyse wurde insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten berücksichtigt.

2. Vergütungssystem

2.1 Grundsätzliches

Die Düsseldorf Hypothekenbank AG ist nicht tarifgebunden. Das Bruttojahresfestgehalt gliedert sich in 12 Monatsgehälter. Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens kann darüber hinaus ein variabler Gehaltsbestandteil vertraglich vereinbart werden. Die Vergütung wird durch Sozialleistungen ergänzt.

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV werden keine garantierten variablen Vergütungsabreden geschlossen, die einen Zeitraum von einem Jahr nach Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses überschreiten würden. Weiterhin ist es den Mitarbeitern im Einklang mit der InstitutsVergV untersagt, Absicherungsgeschäfte oder sonstige Maßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

2.2 Gehaltsfindung und Ausschüttung variabler Zahlungen

Anhand definierter Kriterien erfolgt die Zuordnung der einzelnen Stellen zu fünf unterschiedlichen Funktionsstufen. Die Funktionsstufen geben einerseits Bandbreiten für Festgehälter vor, die als Richtgrößen bei der Gehaltsfindung herangezogen werden. Andererseits sind diesen Funktionsstufen prozentuale Richtwerte für variable Zahlungen zugeordnet, wodurch signifikante Abhängigkeiten vermieden werden.

Im Rahmen einer einmal jährlich durchgeführten Gehaltsrunde erfolgt für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gesamtbankebene zum einen eine

→ Veröffentlichung Vergütungssystematik

Überprüfung und ggf. Anpassung der Festgehälter; zum anderen wird über die Ausschüttung einer freiwilligen Sonderzahlung bzw. bei Vorliegen entsprechender vertraglicher Vereinbarungen über die Ausschüttung des variablen Gehaltsbestandteils für das vergangene Geschäftsjahr entschieden.

Bei der Festlegung der freiwilligen Sonderzahlung bzw. des variablen Gehaltsbestandteils werden folgende Kriterien angesetzt:

- Individuelle Leistungsbeurteilung,
- Geschäftsergebnis der Bank,
- Branchenentwicklung der deutschen Privatbanken (BdB-Mitgliedsinstitute).

Um Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden, ist die Anlehnung des Verteilungsmodus an GuV-Ergebnisse einzelner Organisationseinheiten ausgeschlossen. Eine Begrenzung des variablen Anteils auf grundsätzlich maximal 25% der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters erfolgt vor dem gleichen Hintergrund.

Die Vergütung der Geschäftsleiter wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Vorstandsdiensverträge in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Instituts-VergV festgelegt.

3. Quantifizierung

Im Jahr 2010 wurden, unterteilt nach den maßgeblichen Geschäftsbereichen Markt und Marktfolge, folgende fixe und variable Vergütungen gezahlt:

Vergütungen 2010

| in T€ Bereich | Gesamtgehalt 2010 | davon fest | davon variabel | Begünstigte var. Zahlungen |
|------------------|----------------------|---------------|-------------------|-------------------------------|
| Markt | 2.044 | 1.644 | 400 | 22 |
| Marktfolge* | 4.241 | 3.381 | 860 | 53 |
| Summe | 6.285 | 5.025 | 1.260 | 75 |

* inklusive geschäftsfeldunabhängiger Stabsbereiche

Düsseldorf, Juli 2011
Düsseldorfer Hypothekenbank AG
Der Vorstand