

2018

Vergütungsbericht

Gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

Grundsätzliches

Gemäß der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung, InstitutsVergV) veröffentlicht die Düsseldorfer Hypothekenbank AG im Folgenden Informationen über die in der Bank angewandten Vergütungssysteme, die zuletzt im Zuge der Veröffentlichung der neuen InstitutsVergV 2017 und deren Auslegungshilfe eine Nachschärfung erfahren haben.

Die Düsseldorfer Hypothekenbank AG ist kein bedeutendes Institut gemäß § 17 Absatz 1 InstitutsVergV und identifiziert aus diesem Grund keine Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko­profil haben (sog. Risk Taker), i.S.v. § 18 Absatz 2 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR.

Vergütungsstruktur

Die Düsseldorfer Hypothekenbank AG ist nicht tarifgebunden. Das Bruttojahresfestgehalt gliedert sich in zwölf Monatsgehälter.

Das Festgehalt wird ergänzt durch eine betriebliche Altersversorgung über die Pensionskasse des BVV sowie weitere Sozialleistungen. Ferner erfolgt eine Dienstwagenstellung in Einzelfällen. Weitere branchenübliche Zahlungen, im Wesentlichen Überstundenvergütungen und Urlaubsabgeltungen, ergänzen das Festgehalt.

Vorgenannte Vergütungsbestandteile werden – wie auch Sozialversicherungsbeiträge (Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen) – der fixen Vergütung zugerechnet, da sie keinem Ermessen unterliegen, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten, vorher festgelegt wurden, transparent und dauerhaft sind, nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden können sowie nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig sind.

Die Vergütung wird durch einen variablen Anteil ergänzt. Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt jedoch deutlich auf dem fixen Anteil.

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, und die auch ohne angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichendes Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit zur Auszahlung führen könnten. Für den Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bestehen keine einzelvertraglichen Vereinbarungen, die unveränderte Ansprüche auf eine variable Vergütung, selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen, begründen 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.

Fixe Vergütung

Die Festgehälter der Bank sind so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung auf allen Mitarbeiter­ebenen, insbesondere in Kontrolleinheiten, sichergestellt ist. Eine Überprüfung der Festgehälter erfolgt jeweils im Rahmen der einmal jährlich stattfindenden Vergütungs­runde. Hierbei entscheidet die Geschäftsleitung zunächst über eine gesamtbankweite Gehaltsanpassungsempfehlung (pauschaler Anpassungssatz für die Fixvergütung), die sich beispielsweise an der Inflationsrate und/oder an Tarifabschlüssen im Bankenbereich orientieren kann. Sodann erfolgt eine Einzelfallprüfung für alle Mitarbeiter, in der beispielsweise Veränderungen im Aufgabengebiet und/oder der Qualifikation sowohl auf individueller Basis als auch im Horizontal- und Vertikalvergleich eingehend reflektiert werden. Das Ergebnis dieser Einzelfallprüfung kann ggf. zu weiteren individuellen Erhöhungen des Fixgehalts führen.

Variable Vergütung

Für die Mitarbeiter unterhalb der Geschäftsleitungsebene einschließlich der Kontrolleinheiten ist eine Obergrenze für die variable Vergütung in Höhe von maximal 35% des Festgehalts vorgesehen. Hierdurch wird ein angemessenes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung sichergestellt und gewährleistet, dass eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung nicht besteht und so keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden. Die Gewährung variabler Vergütungen erfolgt im Rahmen eines Zielvereinbarungssystems, das in den internen Organisationsanweisungen der Bank festgelegt ist. Hierbei wird zu Jahresbeginn in der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts die strategische Planung konkretisiert. Zielvereinbarungen werden zunächst mit der Geschäftsleitung, im Folgenden mit den Abteilungsleitern und schließlich mit den Mitarbeitern getroffen und Zielgrößen für die variable Vergütung innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten festgelegt. Ziele und Vergütungsparameter sind dabei so ausgerichtet, dass sie das Erreichen der strategischen Ziele des Unternehmens unterstützen. Bei der Formulierung der Ziele wird sichergestellt, dass für Kontrolleinheiten und für die kontrollierten Einheiten keine gleichlautenden Vergütungsparameter Anwendung finden und so die Gefahr von Interessenkonflikten vermieden wird. Somit wird die Überwachungsfunktion insbesondere der Marktfolge, der Internen Revision, der Risikocontrolling-Funktionen und der Compliance-Funktion nicht beeinträchtigt. Neben quantifizierbaren Zielen findet auch die Vereinbarung qualitativer Ziele Berücksichtigung. Qualitative Ziele können sich auch auf die Soft Skills und das Führungsverhalten erstrecken.

Am Ende der Zielerreichungsperiode wird von der Geschäftsleitung der rechnerische Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter Berücksichtigung des Gesamterfolgs der Bank festgesetzt. Hierbei werden die Auswirkungen einer Ausschüttung des Gesamtbetrags auf die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Bank ermittelt. Es wird überprüft, ob die Fähigkeit der Bank, auch nach Ausschüttung eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, gegeben ist und die Fähigkeit, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird. Bei fehlender Fähigkeit, die Anforderungen zu erfüllen, kann die Auszahlung der variablen Vergütung bis auf Null reduziert werden.

In jedem Fall stehen die etwaige Gewährung einer variablen Vergütung bzw. die tatsächliche Auszahlung der variablen Vergütung unter dem Vorbehalt der aufsichtsrechtlichen Zulässigkeit nach Maßgabe der §§ 10i Abs. 3 S. 3 Nr. 2, 45 Abs. 2 Nrn. 5a und 6 KWG. Danach ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) befugt, im Falle unzureichender Eigenmittel, unzureichender Liquidität oder unzureichender Erfüllung der Kapitalpufferanforderungen des Instituts, die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zu untersagen oder zu beschränken und unter bestimmten Voraussetzungen das Erlöschen der Ansprüche auf Gewährung variabler Vergütung anzuordnen.

Die Bildung und Ausschüttung eines Gesamtbetrags kann auch im Falle einer negativen Ertragslage der Bank in Betracht kommen, wenn die Geschäfts- und Risikostrategie der Bank Rückbauziele vorsieht, an denen die Vergütungssysteme im Sinne einer Anreizsetzung ausgerichtet werden können.

Besondere Bestimmungen für Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Vorstandsdienstverträge und in den Vergütungsgrundsätzen für den Vorstand in Übereinstimmung mit den Anforderungen der InstitutsVergV festgelegt. Es wird dafür Sorge getragen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem wird ein mehrjähriger Bemessungszeitraum für die Beurteilung der Zielerreichung der Geschäftsleiter vom Aufsichtsrat herangezogen. Der Auszahlungsbetrag der individuellen variablen Vergütung ist in jedem Fall auf die Höhe der fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 KWG begrenzt.

Ausgestaltung, Überwachung und Information

Verantwortlich für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter, die nicht Geschäftsleiter sind, ist der Vorstand der Bank. Die Geschäftsleitung wird hierbei von der Abteilung Unternehmenskommunikation & Personal durch die Unterbreitung entsprechender Vorschläge beraten und unterstützt. Bei der Vorschlagsbearbeitung werden die Kontrolleinheiten Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision sowie der Betriebsrat entsprechend ihrer jeweiligen Funktionen angemessen beteiligt. Verantwortlich für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleiter ist der Aufsichtsrat, der im Berichtsjahr durch den aus drei Aufsichtsratsmitgliedern bestehenden, freiwillig gebildeten, Vergütungskontrollausschuss unterstützt wurde.

Die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter, dessen praktische Umsetzung, dessen Vereinbarkeit mit der InstitutsVergV und der Geschäfts- und Risikostrategie werden einmal im Jahr sowie anlassbezogen durch die Geschäftsleitung mit Unterstützung und Beratung durch die Abteilung Unternehmenskommunikation & Personal überprüft.

Vorab wird geprüft, ob die Bank im Sinne der InstitutsVergV als bedeutendes Institut einzustufen ist. Bei einer Veränderung des derzeitigen Status als nicht bedeutendes Institut sind die Vergütungen und das Vergütungssystem auf die Erfüllung der besonderen Anforderungen für bedeutende Institute im Sinne der InstitutsVergV zu überprüfen.

Die Kontrolleinheiten sowie der Betriebsrat sind in ihren jeweiligen Funktionen bei der Überprüfung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt.

Die Prüfungsergebnisse der Internen Revision, der Abteilung Compliance sowie der Jahresabschlussprüfer werden bei der Ausgestaltung und Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt.

Nach der Überarbeitung der Geschäfts- und Risikostrategie zum 1. Januar 2018 wurde, neben der turnusmäßigen Überprüfung der Angemessenheit, die Eignung der Vergütungsparameter überprüft. Das Vergütungssystem wird unverändert als angemessen erachtet.

Die Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und über die für sie relevanten Vergütungsparameter durch Veröffentlichung im Organisationshandbuch der Bank informiert.

Eine Berichterstattung über die Angemessenheit der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiter wird dem Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich zwecks Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme vorgelegt. Hierbei wurde der Aufsichtsrat im Berichtsjahr durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Dieser tagte im Geschäftsjahr 2018 drei Mal. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses hatte die Möglichkeit, unmittelbar beim Leiter der Internen Revision sowie bei den Leitern der für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zuständigen Organisationseinheiten Informationen über die Vergütungssysteme einzuholen.

Quantifizierung

Im Geschäftsjahr 2018 wurden – unterteilt nach den maßgeblichen Geschäftsbereichen – fixe und variable Vergütungen gemäß der folgenden Aufstellung gezahlt.

	Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG sowie Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG		Geschäftsbereiche							
			Marktbereiche		Unternehmens- funktionen		Unabhängige Kontrollfunktionen (einschließlich Marktfolge)		Sonstige Geschäftsbereiche	
Mitglieder (nach Köpfen)	8		6		19		40		5	
Gesamtanzahl der Mitarbeiter zum Jahresende 2018 (nach Köpfen und FTE)	8	2,60	6	5,60	15	13,43	36	33,50	2	1,15
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018 (in EUR)	1.363.357,67		797.714,45		1.579.592,30		3.839.703,07		428.129,49	
davon gesamte fixe Vergütung (in EUR)	898.907,67		666.114,45		1.279.009,54		3.278.503,07		428.129,49	
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)	464.450,00		131.600,00		300.582,76		561.200,00		–	

Düsseldorf, im April 2019



Dr. Klaus Vajc



Dr. Marcus Tusch

Impressum

Herausgeber

Düsseldorfer Hypothekenbank AG
Berliner Allee 41
40212 Düsseldorf
info@duesshyp.de
www.duesshyp.de
HRB Düsseldorf Nr. 35004

Kontakt

Unternehmenskommunikation & Personal
Elke Henzler
T: +49 211 86 720 165
F: +49 211 86 720 198
E: elke.henzler@duesshyp.de

