

Vergütungsbericht des Vergütungsausschusses  
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG  
2009/2010

gemäß § 8 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung

## Inhalt

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Umfang und Ziel des Vergütungsberichts.....                                       | 3  |
| 2   | Kontext des berichteten Zeitraums .....   | 3  |
| 3   | Entwicklung und Einführung des „Neuen Vergütungssystems“ .....                    | 4  |
| 4   | Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung .....                                | 5  |
| 4.1 | Feste Vergütungsbestandteile.....   | 5  |
| 4.2 | Variable Vergütungsbestandteile .....   | 6  |
| 4.3 | Einzelvertragliche Sonderzahlungen.....   | 6  |
| 5   | Governance-Struktur im Bereich Vergütung .....                                    | 6  |
| 6   | Offenlegung von Vergütungsdaten .....   | 7  |
| 6.1 | Keine variable Vergütung für das Jahr 2009.....                                   | 7  |
| 6.2 | Keine variable Vergütung für das Jahr 2010.....                                   | 7  |
| 6.3 | Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung ....  | 7  |
| 6.4 | Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 8 der Institutsvergütungsverordnung ....  | 8  |
| 7   | Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung ..... | 10 |

## 1 Umfang und Ziel des Vergütungsberichts

Dieser Bericht wurde vom Vergütungsausschuss der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG auf Grundlage der entsprechenden Regelungen der Institutsvergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010 (ersetzt das BaFin-Rundschreiben 22/2009 vom 21. Dezember 2009) und der SoFFin Vergütungsgrundsätze (Stand Februar 2010) erstellt.

Der Vergütungsbericht bezieht sich jeweils auf die Vergütung der Geschäftsleiter, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hypo Real Estate Holding AG und deren nachgeordnete Unternehmen (nachfolgend HRE Konzernverbund genannt) für die Geschäftsjahre 2009 und 2010.

Der Vergütungsausschuss hat die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme geprüft und erstattet den nachfolgenden Bericht.

Mit der Veröffentlichung dieses Berichtes werden auch die Anforderungen des §7 und des §8 der Institutsvergütungsverordnung erfüllt.

## 2 Kontext des berichteten Zeitraums

Die Jahre 2009 und 2010 waren im HRE Konzernverbund durch Stabilisierung und strategische Neuausrichtung des Konzerns geprägt. Die Übertragung nicht strategischer Vermögenswerte auf die FMS Wertmanagement und die Einführung des neuen Vergütungssystems stellten wesentliche Meilensteine im Rahmen dieser Neuausrichtung dar.

In den Jahren 2009 und 2010 wurden durch Gesetz- und Verordnungsgeber sowie durch BaFin und SoFFin verschiedene aufsichtsrechtliche Anforderungen an Vergütung im Bankenwesen implementiert, u.a.

- BaFin Rundschreiben 22/2009 vom 21. Dezember 2009
- Institutsvergütungsverordnung vom 13. Oktober 2010

sowie (mit besonderen Auswirkungen auf den HRE Konzernverbund):

- SoFFin Vergütungsgrundsätze vom Februar 2010
- Restrukturierungsgesetz vom 26. November 2010

Des Weiteren wurden auch auf internationaler Ebene Leitlinien für die Vergütung geschaffen, wie:

- "FSB Principles for Sound Compensation Practices" vom 9. April 2009 und "Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards" vom 25. September 2009
- Richtlinie 2010/76/EU zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik vom 24. November 2010 (CRD III)
- CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices vom 10. Dezember 2010

In Deutschland wurden die FSB-Prinzipien und Standards sowie die vergütungsbezogenen Regelungen der CRD III durch die Instituts-Vergütungsverordnung umgesetzt.

### 3 Entwicklung und Einführung des „Neuen Vergütungssystems“

Der HRE Konzernverbund hat in den Jahren 2009 und 2010 ein neues Vergütungssystem (das „**Neue Vergütungssystem**“) entwickelt, welches im Mai 2010 von Vorstand und Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG beschlossen wurde und welches mit den zu diesem Zeitpunkt bekannten Anforderungen an Vergütung, insbesondere den Anforderungen an Angemessenheit, Nachhaltigkeit (im Sinne von aufgeschobenen Zahlungen basierend auf nachhaltigen Erfolgskriterien für „Risk Taker“) und Transparenz konform war. Am 6. Mai 2010 hat der SoFFin basierend auf einem unabhängigen Gutachten bestätigt, dass das „Neue Vergütungssystem“ im Einklang mit den Vergütungsgrundsätzen des SoFFin steht. Nach Zustimmung des SoFFin war dieses Neue Vergütungssystem aufgrund der Verpflichtungen im Rahmenvertrag vom 24. August 2010 innerhalb weiterer drei Monate im Rahmen des zivilrechtlich und betriebsverfassungsrechtlich Möglichen umzusetzen. Daran haben sich der Vorstand der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG strikt gehalten und die notwendigen Umsetzungsschritte eingeleitet.

Vor dem Hintergrund des zu diesem Zeitpunkt im Entwurf vorliegenden Restrukturierungsgesetzes und aufgrund der Aufforderung des SoFFin anlässlich sich ankündigender gesetzlicher Neuregelungen zur Vergütung von Instituten hat der Vorstand im Oktober 2010 die kurz bevorstehende Einführung des Neuen Vergütungssystems bis zur endgültigen Klärung des gesetzgeberischen Willens zurückgestellt.

Das am 26. November 2010 verabschiedete Restrukturierungsgesetz führt u.a. die Vorschrift des § 10 Abs. 2a in das Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetz („**FMStFG**“) ein, nach der für Unternehmen des Finanzsektors, die Stabilisierungsmaßnahmen nach § 7 FMStFG in Anspruch nehmen und bei dem der SoFFin unmittelbar oder mittelbar über ein oder mehrere Tochterunternehmen mindestens 75% der Anteile hält, die monetäre Vergütung der Organmitglieder und Angestellten jeweils 500.000 Euro pro Jahr nicht übersteigen darf. Variable Vergütungen sind unzulässig.

Im Dezember 2010 hat der HRE Konzernverbund unter Berücksichtigung des Restrukturierungsgesetzes und nach Abstimmung mit dem SoFFin die zurückgestellte Einführung des Neuen Vergütungssystems wieder aufgenommen und die aufgrund des Restrukturierungsgesetzes notwendigen Anpassungen vorgenommen. Das Neue Vergütungssystem des HRE Konzernverbundes sieht in seiner Konzeption sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile vor und wurde als Zielsystem aufrechterhalten. Die Regelungen zur variablen Vergütung kommen für die Zeit der Geltung der neuen gesetzlichen Regelung nicht zur Anwendung. Es wurde sichergestellt, dass für die Zeit der Geltung des Restrukturierungsgesetzes durch die Einführung des Neuen Vergütungssystems keine neuen Ansprüche auf variable Vergütung entstehen. Aufgrund der teilweise widersprüchlichen Anforderungen von Restrukturierungsgesetz und Institutsvergütungsverordnung bzw. CEBS Guideline, sind somit derzeit nicht alle Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung bzw. CEBS Guideline in vollem Umfang erfüllt. Rechtlich gesehen ist das Restrukturierungsgesetz zumindest in Deutschland höherrangiges Recht und damit vorrangig zur Institutsvergütungsverordnung bzw. CEBS Guideline.

Im Einzelnen wurde das Neue Vergütungssystem unter Berücksichtigung des Restrukturierungsgesetzes, insbesondere § 10 Abs. 2a FMStFG, wie folgt rückwirkend zum 1. Januar 2010 eingeführt:

- Für Deutschland hat der HRE Konzernverbund mit dem Konzernbetriebsrat im Dezember 2010 neue Konzernbetriebsvereinbarungen abgeschlossen, welche die bereits im Juli 2010 abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarungen zum Neuen Vergütungssystem abgelöst haben und die neuen gesetzlichen Vorgaben berücksichtigen.
- Den Mitarbeitern des HRE Konzernverbundes wurden entweder neue Anstellungsverträge bzw. an den internationalen Standorten „Letters of Variation“ ausgehändigt, die für Arbeitnehmer in Deutschland auf die Konzernbetriebsvereinbarungen vom Dezember 2010 bzw. für leitende Angestellte und Mitarbeiter an den internationalen Standorten, die nicht unter den Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarungen fallen, auf die vom HRE Konzernverbund für jedes Kalenderjahr zu beschließenden „Rahmenbedingungen zur variablen Vergütung“ verweisen.
- Vor dem Hintergrund des Restrukturierungsgesetzes wurden bereits für das Jahr 2010 keine neuen Ansprüche auf variable Vergütung begründet.

Diese Vorgehensweise wurde vom Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG mit Beschluss vom 6. Dezember 2010 und vom SoFFin mit Schreiben vom 13. Dezember 2010 genehmigt.

#### **4 Grundsätze und Zusammensetzung der Vergütung**

Grundprinzip des Neuen Vergütungssystems ist die Gewährleistung einer angemessenen marktfähigen Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich derzeit ausschließlich aus dem jährlichen Festgehalt sowie Sozial- und Nebenleistungen zusammen. Aufgrund der Nichtanwendung der Regelungen zur variablen Vergütung für den Zeitraum, in dem variable Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HRE Konzernverbundes gesetzlich unzulässig ist, besteht derzeit keine Möglichkeit für verhaltenssteuernde bzw. leistungsanerkennende Anreize im Rahmen der Vergütung.

Grundlage für das Neue Vergütungssystem ist eine weltweit durchgeführte systematische Bewertung aller Funktionen des HRE Konzernverbundes auf Basis eines zu diesem Zwecke im Jahr 2010 eingeführten Funktionsklassifizierungssystems.

##### **4.1 Feste Vergütungsbestandteile**

Alle Mitarbeiter des HRE Konzernverbundes erhalten ein jährliches Festgehalt, welches in der Regel in einem jährlichen Regelprozess überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Bei der Festlegung des Festgehalts orientiert sich der HRE Konzernverbund am direkten funktionspezifischen Marktvergleich. Um die Angemessenheit sowie die Marktfähigkeit der Festgehälter und die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, nutzt der HRE Konzernverbund die Dienstleistungen externer, unabhängiger Vergütungs- und Rechtsberater.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bestehen im HRE Konzernverbund verschiedene betriebliche Altersversorgungssysteme. Der HRE Konzernverbund gewährt unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften weitere Sozial- und Nebenleistungen.

Die Regelungen des HRE Konzernverbundes zu Betrieblicher Altersvorsorge sowie Sozial- und Nebenleistungen wurden ebenfalls von einem externen Vergütungsberater auf Angemessenheit und Marktfähigkeit geprüft. Die Analyse der weltweit im HRE Konzernverbund angebotenen betrieblichen Altersvorsorge sowie der Sozial- und Nebenleistungen ergab, dass in jedem Land Einzelleistungen auffallen, in denen das Angebot des HRE Konzernverbundes verbessert werden muss.

#### **4.2 Variable Vergütungsbestandteile**

Variable Vergütung ist aufgrund § 10 Abs. 2a FMStFG für den HRE Konzernverbund derzeit unzulässig.

#### **4.3 Einzelvertragliche Sonderzahlungen**

Sowohl in Deutschland als auch im Ausland wurden im Rahmen des Restrukturierungsprozesses Mitarbeitern, die Positionen von besonderer Bedeutung einnehmen, sowie neuen Mitarbeitern, die für die erfolgreiche Neuausrichtung benötigt wurden, vereinzelt einzelvertragliche Sonderzahlungen zugesagt.

Nach eingehender Analyse der rechtlichen Situation, insbesondere § 10 Abs. 2a und c FMStFG, hat der Vorstand am 10. Dezember 2010 beschlossen, diese einzelvertraglichen Sonderzahlungen für das Geschäftsjahr 2010 entsprechend den einzelvertraglichen Zusagen insoweit auszubezahlen, wie diese bis zum 31. Dezember 2010 durch Erbringung der vertraglich vereinbarten Betriebs-treue des Arbeitnehmers bereits erdient wurden, denn gemäß § 10 Abs. 2c FMStFG gilt das Verbot nicht für Ansprüche, die vor dem 1. Januar 2011 entstanden sind. Zahlungen für spätere Zeiträume erfolgten in Deutschland nicht.

### **5 Governance-Struktur im Bereich Vergütung**

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die Hypo Real Estate Holding AG und die Deutsche Pfandbriefbank AG eine zweistufige Organ- bzw. Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Verantwortung hat, die Gesellschaft zu leiten. Der Aufsichtsrat überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungen der Vorstände und der Vorstand überwacht, verantwortet und bestimmt die Vergütungssysteme des HRE Konzernverbundes und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütungen. Es besteht ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates für das Vergütungssystem der Mitarbeiter gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG.

Anlässlich des im Dezember 2009 veröffentlichten BaFin Rundschreibens 22/2009 wurde am 22. Januar 2010 vom Vorstand der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss setzt sich zusammen aus Vertretern des Bereichs Personal, den Vertriebsseinheiten sowie dem Portfolio & Product Management, Risk Management & Control, Compliance / Corporate Governance, Finance sowie – als Mitglied ohne Stimmrecht im Rahmen der Aufgaben – einem Vertreter der internen Revision. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses ist der Personalvorstand.

Der Vergütungsausschuss überwacht die Angemessenheit der Vergütung der Mitarbeiter des HRE Konzernverbundes und begleitet die Weiterentwicklung der Vergütung.

Der Vergütungsausschuss teilt seine Beschlüsse und Empfehlungen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG mit und erstellt jährlich einen Bericht zur Angemessenheit der Vergütung und legt diesen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der Hypo Real Estate Holding AG und Deutsche Pfandbriefbank AG vor. Soweit erforderlich, erstattet der Vergütungsausschuss auch anlassbezogenen Bericht. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann zudem direkt Auskünfte des Vergütungsausschusses einholen.

Der Vergütungsausschuss hielt im Jahr 2010 drei ordentliche und zwei außerordentliche Sitzungen ab.

## **6 Offenlegung von Vergütungsdaten**

### **6.1 Keine variable Vergütung für das Jahr 2009**

Aufgrund der anhaltend schwierigen Lage an den Finanzmärkten, der weiterhin negativen Ergebnisse des Konzerns sowie der auch nach wie vor notwendigen Unterstützungsleistungen wurde seitens des HRE Konzernverbundes für das Jahr 2009 kein Budget für diskretionäre variable Vergütungen zur Verfügung gestellt und keine diesbezügliche Auszahlung vorgenommen. Dies galt, wie bereits im Jahr 2008, für alle Konzerngesellschaften und Standorte.

Gleichwohl wurde in Abstimmung mit den wesentlichen Interessengruppen als Ersatzlösung für den Entfall einer variablen Vergütung eine freiwillige einmalige Zahlung gewährt. Der Vorstand hatte bei der Ausgestaltung und Umsetzung der geplanten Ersatzlösung vor allem die Sicherung der operativen Stabilität sowie die Vermeidung operativer und arbeitsrechtlicher Risiken und dabei die Steuerung und Motivation von Leistungsträgern in der kritischen Phase der Restrukturierung im Blick.

Diese Zahlung war eine nach Zweck, Rechtsgrund, Höhe und inhaltlicher Ausgestaltung andere Zahlung als die in der Vergangenheit gezahlte diskretionäre variable Vergütung. Im Sinne einer solchen Ersatzlösung wurde die Zahlung in Deutschland und einigen anderen Ländern grundsätzlich nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt, die im Gegenzug rechtswirksam auf eine etwaige Zahlung diskretionärer variabler Vergütung für das Jahr 2009 und zum Teil zusätzlich für 2008 verzichteten.

Die Höhe der freiwilligen einmaligen Zahlungen belief sich konzernweit auf insgesamt 25 Mio. €.

### **6.2 Keine variable Vergütung für das Jahr 2010**

Im Vorgriff auf das gem. § 10 Abs. 2a FMStFG gesetzlich angeordnete Verbot variabler Vergütung für Leistungszeiträume ab dem 1. Januar 2011 wurde dies bereits für Neuzusagen bzgl. variabler Vergütung bereits für 2010 auf alle Unternehmen und Standorte des HRE Konzernverbundes angewendet.

### **6.3 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung**

Die zugesagte Gesamtvergütung (ausschließlich in Vorjahren zugesagter aufgeschobener Vergütung) belief sich für das Jahr 2009 auf 149,0 Mio. € und für 2010 auf 120,8 Mio. €. Davon waren in 2009 119,3 Mio. € und in 2010 116,2 Mio. € Festvergütung. Die Differenz setzt sich in 2009 aus der freiwilligen einmaligen Zahlung in Höhe von 25 Mio. € und einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 4,7 Mio. € zusammen. In 2010 entspricht die Differenz den einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 4,6 Mio. €.

| Offenlegung gemäß §7 InstVergV   |            |             |             |             |            |             | 2009               |                    |
|----------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Vergütungsbestandteile in Mio. € | CEO        | COO         | CFO         | CRO         | REF        | T/PF        | HRE Konzernverbund | Anzahl Begünstigte |
| Festvergütung                    | 5,0        | 38,3        | 14,2        | 35,7        | 7,1        | 19,0        | 119,3              | 1 647              |
| Freiwillige einmalige Zahlung    | 0,7        | 7,3         | 2,9         | 6,3         | 2,1        | 5,7         | 25,0               | 1 368              |
| Einzelvertragliche Sonderzahlung | 0,9        | 0,9         | 0,4         | 0,7         | 0,5        | 1,3         | 4,7                | 145                |
| <b>Gesamtvergütung</b>           | <b>6,6</b> | <b>46,5</b> | <b>17,5</b> | <b>42,7</b> | <b>9,7</b> | <b>26,0</b> | <b>149,0</b>       | <b>1 647</b>       |

Die Beträge sind nach den Geschäftsbereichen (Vorstandsressorts) zum Stand 31.12.2009 aufgeteilt

| Offenlegung gemäß §7 InstVergV   |            |             |             |             |             |             | 2010               |                    |
|----------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Vergütungsbestandteile in Mio. € | CEO        | COO         | CFO         | CRO         | REF /PSF    | T/AM        | HRE Konzernverbund | Anzahl Begünstigte |
| Festvergütung                    | 5,6        | 34,8        | 16,5        | 32,6        | 12,3        | 14,4        | 116,2              | 1.634              |
| Einzelvertragliche Sonderzahlung | 0,1        | 0,8         | 0,9         | 1,3         | 0,3         | 1,2         | 4,6                | 188                |
| <b>Gesamtvergütung</b>           | <b>5,7</b> | <b>35,6</b> | <b>17,4</b> | <b>33,9</b> | <b>12,6</b> | <b>15,6</b> | <b>120,8</b>       | <b>1.634</b>       |

Die Beträge sind nach den Geschäftsbereichen (Vorstandsressorts) zum Stand 31.12.2010 aufgeteilt

#### 6.4 Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß § 8 der Institutsvergütungsverordnung

Das BaFin-Rundschreiben 22/2009 vom 21. Dezember 2009 verlangt von Finanzinstituten aufgrund einer eigenverantwortlichen Risikoanalyse Mitarbeiter zu identifizieren, welche hohe Risikopositionen begründen können, sogenannte Risk-Taker.

Als risikobegründende Positionen (Risk-Taker) für das Jahr 2009 wurden als Ergebnis einer intensiven Diskussion ausschließlich die Geschäftsleiter der Gesellschaften der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen. Darüber hinaus wurde empfohlen – über die sich unmittelbar aus dem Rundschreiben des BaFins ergebenden Anforderungen hinaus – auch die Geschäftsleiter (Executive Directors) der DEPFA Bank plc für das Jahr 2009 wie Risk-Taker zu behandeln. Der Vorstand der HRE Holding AG, der Deutsche Pfandbriefbank AG sowie das Executive Board der DEPFA Bank plc haben dem Vorschlag des Vergütungsausschusses zugestimmt und die entsprechenden Beschlüsse hierzu gefasst. Diese Entscheidung berücksichtigt, dass für das Jahr 2009 das übergeordnete Ziel des HRE Konzernverbundes in der Reduzierung der Risiken, in der Restrukturierung und in der Neupositionierung bestand. Zudem oblagen im Jahr 2009 alle wesentlichen Entscheidungen im Zusammenhang mit wesentlichen Risikopositionen dem Vorstand der Hypo Real Estate Holding AG bzw. der Deutsche Pfandbriefbank AG.

Die zugesagte Gesamtvergütung (ausschließlich in Vorjahren zugesagter aufgeschobener Vergütung) der insgesamt zehn identifizierten „Risk-Taker“, welche alle Geschäftsleiter sind, belief sich für 2009 auf 5,6 Mio. €. Davon waren 3,5 Mio. € Festvergütung. Die Differenz setzt sich aus der freiwilligen einmaligen Zahlung in Höhe von 0,1 Mio. € und einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 2,0 Mio. € zusammen.

| Offenlegung gemäß §8 InstVergV   |            |            |            |            |            |            | 2009               |                    |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|--------------------|
| Vergütungsbestandteile in Mio. € | CEO        | COO        | CFO        | CRO        | REF        | T/PF       | HRE Konzernverbund | Anzahl Begünstigte |
| Festvergütung                    | 1,0        | 0,6        | 0,1        | 0,6        | 0,0        | 1,2        | 3,5                | 10                 |
| Freiwillige einmalige Zahlung    | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 0,1        | 0,1                | 1                  |
| Einzelvertragliche Sonderzahlung | 0,9        | 0,3        | 0,0        | 0,0        | 0,0        | 0,8        | 2,0                | 4                  |
| <b>Gesamtvergütung</b>           | <b>1,9</b> | <b>0,9</b> | <b>0,1</b> | <b>0,6</b> | <b>0,0</b> | <b>2,1</b> | <b>5,6</b>         | <b>10</b>          |

Die Beträge sind nach den Geschäftsbereichen (Vorstandsressorts) zum Stand 31.12.2009 aufgeteilt

Zusätzlich wurden 0,6 Mio. € an einen Begünstigten aufgrund von Abfindungen im Rahmen der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bezahlt.

Für das Jahr 2010 hat der Vorstand der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG, im Einklang mit BaFin-Rundschreiben 22/2009, und in Zustimmung mit dem Vorschlag des Vergütungsausschusses, die sogenannten "Risk-Taker" nach folgenden Kriterien festgelegt:

- alle Geschäftsleiter der Hypo Real Estate Holding AG, der Deutsche Pfandbriefbank AG sowie der Depfa Bank plc,
- alle Führungskräfte der zweiten Berichtsebene,
- Mitarbeiter im Vertrieb, die durch die Ausübung ihrer Funktion für ein Land, eine Region oder eine Kundengruppe eigenständige Betreuungsverantwortung wahrnehmen oder ein A-Votum im Risk Committee (RC) ausüben,
- alle Funktionsinhaber, die stimmberechtigtes Mitglied im Risk Committee (RC), im Asset und Liability Committee (ALCO), im *ad hoc* Committee, im Finance Committee sowie im Vergütungsausschuss sind,
- alle Mitarbeiter, die Management- oder Spezialistenfunktionen wahrnehmen, in denen materielle Risiken in folgenden Risikoarten begründet werden können: Bilanzrisiken, ergebniswirksame Risiken (P&L-Risiken), Kredit-, Liquiditäts-, Markt-, Rechts-, Reporting-, Reputationsrisiken oder Treuhänderrisiken,
- in Bezug auf eine Rechtseinheit oder Branch Führungskräfte oder Mitarbeiter, die entweder als Branchmanager oder der jeweiligen Aufsicht gegenüber verantwortlich sind.

Nach diesen Kriterien wurden für 2010 134 Funktionen als „Risk-Taker“ eingestuft. Dies entspricht ca. 10% der Belegschaft.

Für die nachfolgende Offenlegung von Vergütungsdaten wird zwischen Risk-Takern und Geschäftsleitern unterschieden. Es sei darauf hingewiesen, dass die vorgenannten 134 Risk Taker Funktionen ebenfalls zwanzig Geschäftsleiter Funktionen beinhalten.

Die zugesagte Gesamtvergütung (ausschließlich in Vorjahren zugesagter aufgeschobener Vergütung) der 114 identifizierten „Risk-Taker“ (Zahl ohne Geschäftsleiter) belief sich für 2010 auf 20,9 Mio. €. Davon waren 18,8 Mio. € Festvergütung. Die Differenz entspricht den einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 2,1 Mio. €.

| Offenlegung gemäß §8 InstVergV   |            |            |            |            |            |            |                    | 2010               |  |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|--------------------|--|
| Vergütungsbestandteile in Mio. € | CEO        | COO        | CFO        | CRO        | REF /PSF   | T/AM       | HRE Konzernverbund | Anzahl Begünstigte |  |
| Festvergütung                    | 1,0        | 2,8        | 2,6        | 4,5        | 4,2        | 3,7        | 18,8               | 114                |  |
| Einzelvertragliche Sonderzahlung | 0,0        | 0,2        | 0,4        | 0,6        | 0,2        | 0,7        | 2,1                | 44                 |  |
| <b>Gesamtvergütung</b>           | <b>1,0</b> | <b>3,0</b> | <b>3,0</b> | <b>5,1</b> | <b>4,4</b> | <b>4,4</b> | <b>20,9</b>        | <b>114</b>         |  |

Die Beträge sind nach den Geschäftsbereichen (Vorstandsressorts) zum Stand 31.12.2010 aufgeteilt

Zusätzlich wurden 320 Tsd. € an zwei Begünstigte aufgrund von Abfindungen im Rahmen der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausbezahlt. Der höchstgeleistete Einzelbetrag betrug 230 Tsd. €.

Außerdem wurde an einen Begünstigten eine Zahlung in Höhe von 20 Tsd. € im Rahmen der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zugesagt.

Die zugesagte Gesamtvergütung (ausschließlich in Vorjahren zugesagter aufgeschobener Vergütung) der 21 Geschäftsleiter belief sich für 2010 auf 6,3 Mio. €. Davon waren 5,9 Mio. € Festvergütung. Die Differenz entspricht den einzelvertraglichen Sonderzahlungen in Höhe von 0,4 Mio. €.

| Offenlegung gemäß §8 InstVergV   |            |            |            |            |            |            | 2010               |                    |
|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|--------------------|
| Vergütungsbestandteile in Mio. € | CEO        | COO        | CFO        | CRO        | REF /PSF   | T/AM       | HRE Konzernverbund | Anzahl Begünstigte |
| Festvergütung                    | 1,0        | 0,7        | 1,1        | 1,3        | 0,5        | 1,3        | 5,9                | 21                 |
| Einzelvertragliche Sonderzahlung | 0,0        | 0,0        | 0,1        | 0,1        | 0,0        | 0,2        | 0,4                | 3                  |
| <b>Gesamtvergütung</b>           | <b>1,0</b> | <b>0,7</b> | <b>1,2</b> | <b>1,4</b> | <b>0,5</b> | <b>1,5</b> | <b>6,3</b>         | <b>21</b>          |

Die Beträge sind nach den Geschäftsbereichen (Vorstandsressorts) zum Stand 31.12.2010 aufgeteilt

Aufgrund der Neuregelungen des Restrukturierungsgesetzes wurde in 2010 weder eine zurückbehaltene Vergütung noch eine Vergütung in Abhängigkeit einer nachhaltigen Wertentwicklung für die Zukunft zugesagt.

## 7 Auswirkungen des Restrukturierungsgesetzes und Angemessenheit der Vergütung

Der Entfall der variablen Vergütungsbestandteile führt zu einer Kürzung der monetären Gesamtvergütung. Die Gesamtvergütung war bisher am Markt orientiert und damit angemessen. Dies wurde von einem durch den SoFFin beauftragten, unabhängigen Gutachter in 2010 bestätigt.

Nach Suspendierung des variablen Vergütungsbestandteils ist dies derzeit nicht mehr der Fall, was ebenfalls durch einen unabhängigen Gutachter bestätigt und vom Vergütungsausschuss in seiner außerordentlichen Sitzung am 25. März 2011 festgestellt wurde.

Das bewirkt, dass neben Abwanderung bzw. Abwerbung sowohl in der Fläche als auch insbesondere von Spezialisten und Leistungsträgern es schwieriger wird, gerade Spezialisten und leistungsstarke Mitarbeiter am Arbeitsmarkt neu zu rekrutieren.

Im Ergebnis stellt der Vergütungsausschuss fest, dass die Angemessenheit der Vergütung im HRE Konzernverbund durch den ersatzlosen Entfall der variablen Vergütung zum Ende 2010 nicht mehr gegeben ist. Dies betrifft sowohl die monetäre Vergütung als auch die Nebenleistungen.

Der Aufsichtsrat nimmt in seiner Sitzung vom 6.12.2010 zur Kenntnis, dass der Vorstand der HRE zur Aufrechterhaltung der operativen Handlungsfähigkeit des Konzerns ein ab 2011 geltendes mit den gesetzlichen Regelungen des Restrukturierungsgesetzes konformes System fester Zulagen entwickelt und dieses zum gegebenen Zeitpunkt vor Umsetzung dem SoFFin zur Genehmigung und ggf. anschließend dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorzulegen ist. Ein evtl. Zulagensystem müsste funktionsbezogen sein und muss insgesamt deutlich hinter der beabsichtigten variablen Vergütung bleiben.

Unterschleißheim, Oktober 2011

Vergütungsausschuss  
der Hypo Real Estate Holding AG und der Deutsche Pfandbriefbank AG