

Portigon AG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Veröffentlichung auf Basis der freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung der Portigon AG unter Bezugnahme auf die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) und die Vergütungsprinzipien des Financial Stability Board (FSB) sowie die Verpflichtungserklärung der Portigon AG nach Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetz gegenüber der Bundesanstalt für Finanzmarktstabilisierung vom 18.12.2009.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsrechts (HGB). Er berücksichtigt die Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex sowie größtenteils die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV). Vor dem Hintergrund der besonderen Situation der Portigon AG und weil in den letzten Jahren keine variable Vergütung geflossen ist und auch für die Zukunft eine solche nicht geplant ist, wurde eine übersichtliche und auf das Wesentliche konzentrierte Darstellung gewählt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG für das Geschäftsjahr 2019¹.

Selbstverpflichtungserklärung der Portigon zur Umsetzung der FSB-Standards und Instituts-Vergütungsverordnung

Bereits im Dezember 2009 hat sich die Portigon AG zur Beachtung der „Principles for Sound Compensation Practices“ des Financial Stability Board der Staaten der G-20 verpflichtet. Auf dieser Basis wurde das bereits 2009 überarbeitete Vergütungssystem weiter entwickelt.

Für alle Geschäftsaktivitäten des Unternehmens wurden weltweit die Regelungen zur Vergütung in der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) einschließlich der Gestaltung der Deferral-Regelungen umgesetzt. Zudem werden auch die Vorschriften des Restrukturierungsgesetzes zur Begrenzung der Vergütung beachtet.

Besonderheiten des Geschäftsjahres 2019

Das Geschäftsjahr 2019 der Portigon AG war geprägt durch die weitere Transformation des Unternehmens als Folge der Genehmigungsentscheidung der Europäischen Kommission vom 20. Dezember 2011; dementsprechend wurde die Restrukturierung der Portigon AG mit einem deutlichen Abbau von Mitarbeitern weiter vorangetrieben.

Grundsätze der Vergütung

Im Rahmen der Transformation und Restrukturierung der Portigon AG wurde bereits in den Vorjahren die Komplexität der Vergütungsstrukturen deutlich reduziert. Das Vergütungssystem basiert auf einer fixen Vergütung sowie marktüblichen Sozial- und Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken bestehen.

¹ Das Vergütungssystem des Vorstandes bzw. die Bezüge des Vorstandes werden getrennt im Geschäftsbericht 2019 ausgewiesen.

Fixvergütung

Die Fixvergütung der außertariflichen Angestellten im Inland bzw. der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Ausland besteht in der Regel aus 12 Bruttomonatsgehältern. Bei den inländischen Tarifangestellten werden 12 Bruttomonatsgehälter sowie die tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes („Weihnachtsgeld“) gewährt.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Neben der Grundvergütung bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an seinen verschiedenen Standorten marktkonforme Sozial- und Nebenleistungen. Bei der betrieblichen Altersversorgung setzt die Portigon dabei auf die Kombination von arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Zusagen.

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Auch für das Geschäftsjahr 2019 wurde in der Portigon AG keine variable Vergütung gezahlt.

Vergütungsstrukturen und Ermittlung von Risk Takern gemäß InstitutsVergV

Bereits 2010 wurden anhand der Kategorien der InstitutsVergV und CEBS-Guidelines alle Funktionen in der Portigon AG überprüft und dabei als Risk-Taker-Funktionen oder Non-Risk-Taker-Funktionen klassifiziert; diese Definition der Risk-Taker wird jedes Jahr – so auch in 2019 – überprüft. Da für das Geschäftsjahr 2019 keine variable Vergütung gewährt wurde, war keine Systematik zur verzögerten Auszahlung einer variablen Vergütung bei Risk Takern in der Portigon AG erforderlich.

Governance-Struktur im Bereich Vergütung (Vergütungsausschuss)

Im Einklang mit den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes hat die Portigon AG eine zweistufige Organ- bzw. Führungsstruktur. Diese besteht aus dem Aufsichtsrat als unabhängigem Aufsichtsgremium und dem Vorstand, der die Geschäftsleitung des Unternehmens verantwortet. Entsprechend obliegen die Entscheidungen zur Vergütung dem Vorstand.

Aufgrund der Transformation der Portigon AG und des damit verbundenen Rückbaus der Organisation und der Komplexität ist die Portigon in Abstimmung mit der BaFin der

Auffassung, dass eine angemessene und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG am besten durch den seit 2010 bestehenden Vergütungsausschuss sichergestellt wird. Der Vergütungsausschuss war in 2019 durch Führungskräfte der 2. Ebene der Portigon AG besetzt. Damit ist die Einbindung wesentlicher Entscheidungsträger in die Abstimmung und Kontrolle der Vergütungspolitik in der Gesellschaft global sichergestellt. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses berichtet in dieser Funktion regelmäßig an den Aufsichtsrat der Portigon AG, der die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses wahrnimmt.

In 2019 setzte sich der Vergütungsausschuss zusammen aus Vertretern der Portigon AG (GB Personal, GB Finance, GB Unternehmenssteuerung). Bei Bedarf wird der Compliance Officer oder der Bereich Revision der Portigon AG eingebunden. Der Vergütungsausschuss begleitet die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme und überwacht die Angemessenheit der Vergütung.

Insbesondere achtet der Vergütungsausschuss darauf, dass:

- die Regelungen der Vergütungssystematik dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen entsprechen,
- eine transparente Kommunikation der Vergütungssystematik erfolgt,
- eine angemessene Berichterstattung zur Vergütung an den Aufsichtsrat erfolgt.

Der Vergütungsausschuss hat im Jahr 2019 in mehreren Sitzungen die Arbeit des Unternehmens kritisch begleitet. Im Bericht des Vergütungsausschusses an den Aufsichtsrat der Portigon AG wurde im April 2020 die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen aus Sicht des Vergütungsausschusses bestätigt.

Offenlegung von Vergütungsdaten gemäß InstitutsVergV

Die Verteilung der Vergütung (Bruttovergütung ohne Aufwendungen für Altersvorsorge und Sozialabgaben und sonstige Nebenleistungen) auf die verschiedenen Regionen/Funktionen stellte sich in der Portigon AG in 2019 wie folgt dar:

		Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach §25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach §25c KWG				
				London	New York	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder (nach Köpfen)		5	2	7	10	56	21
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2019		5	1,5	6,6	8,6	52,4	20,2
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019 (in Mio. €)		0,1	0,6	1,3	2,0	5,4	2,0
<i>davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. €)</i>		0,1	0,6	1,3	2,0	5,4	2,0
<i>davon gesamte variable Vergütung (in Mio. €)</i>		/	/	/	/	/	/

(Stand der Daten: 31.12.2019)

Davon entfielen auf Risk-Taker gemäß InstitutsVergV:

2019 Risk Taker ohne Vorstand (Mio. €)	Anzahl Mitarbeiter	Fixvergütung	Variable Vergütung	Gesamtvergütung
Portigon AG	12	2,3	/	2,3

(Stand der Daten: 31.12.2019)

Neueinstellungsprämien wurden im Geschäftsjahr 2019 nicht gewährt und nicht gezahlt. Im Jahr 2019 wurden mit Risk Takern keine Abfindungszahlungen im Rahmen der

Restrukturierung vereinbart. Bei der Portigon AG gab es keine individuellen Jahresvergütungen von MitarbeiterInnen von 500 T€ oder mehr; allerdings lag bei einem zum 31.10.2019 ausgeschiedenen Mitarbeiter die Summe aus Fixvergütung gemäß Dienstvertrag und Abfindungsvertrag analog zum vereinbarten Interessenausgleich über 500 T€.

Düsseldorf, im September 2020

Portigon AG