

Vergütungsbericht der Hanseatic Bank gemäß §16 Instituts-Vergütungsverordnung

1. Einleitung

Die Hanseatic Bank ist im Sinne der InstitutsVergV vom 04.08.2017 ein nicht bedeutendes Institut.

2. Vergütungsphilosophie

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik, um Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen, Mitarbeiter zu motivieren, zu entwickeln und zu halten. Die Balance zwischen diesen Zielen und Anforderungen sowie den wachsenden Ausgaben des Unternehmens, von denen einer der Hauptbestandteile das Personalbudget ist, ist die Zielsetzung der Vergütungspolitik.

2.1 Grundsätze

2.1.1 Allgemein

1. Die Vergütungspolitik hat transparent und nachvollziehbar zu sein
2. Sie soll die Unterschiedlichkeiten der beruflichen Situationen berücksichtigen und darf die berufliche Mobilität nicht behindern.

2.1.2 Vier grundsätzliche Prinzipien

1. Die Vergütung wird im entsprechenden Kontext des Unternehmens und des Arbeitsmarktes sowie im übergreifenden Zusammenhang unter Berücksichtigung von fixen und variablen Bestandteilen festgelegt.
2. Vergütung muss beides, individuelle und kollektive Leistung berücksichtigen.
3. Die Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienprogramm der Société Générale ist ein entscheidender Faktor für die Einung der Unternehmensgruppe.
4. Das Unternehmen befolgt die gesetzlichen Vorschriften sowie die Finanzwesen-Grundsätze der Unternehmensgruppe

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1 Fixe Vergütung

Alle MitarbeiterInnen erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausgezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen sowie die Beurteilung der bisher erbrachten Leistung.

Zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie z.B. Weihnachtsgeld und Vermögenswirksame Leistungen, werden nach dem jeweils anzuwendenden Tarif gezahlt.

3.1 Variable Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten berechnete MitarbeiterInnen eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter sind dabei Income before Tax, Cost Income Ratio, Return on Equity, Cost of Risk/average-Outstandings, Key Risk Indicator, Kreditumsätze, Betreuungsquoten von Partnern, etc.

Die Zielebenen werden unterschiedlich gewichtet, wobei die Unternehmensziele mit 20%, die individuellen operativen Ziele mit insgesamt maximal 60% und individuelle Verhaltensziele mit maximal 20% Anteil zu gewichten sind.

Berechtigte MitarbeiterInnen erhalten einen Zielwert (Zielbonus) für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung an der Gesamtvergütung bezogen auf 100% Zielerreichung. Der Anteil an der Gesamtvergütung beträgt bei 100% Zielerreichung maximal 25%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung auf 125% des Zielbonus begrenzt.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad bestimmt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im März des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Die Bonusregelung der Geschäftsführung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die quantitativen und qualitativen Zielwerte werden zwischen dem Beirat und der Geschäftsführung vereinbart.

Der Beirat der Hanseatic Bank überwacht auf Geschäftsführungsebene, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen (u.a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung für Geschäftsführer bestehen).

Für Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass über die Ausgestaltung der Tätigkeit keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

4. Sonstiges

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine betriebliche Altersvorsorge, die auf Grund der geltenden Versorgungsregelung mit einem auf einem versicherungsmathematischen Gutachten beruhenden Betrag in Form einer sog. Direktzusage zurückgestellt werden.

5. Vergütung in Zahlen

GJ 2018	EUR
Gesamtbetrag der Vergütung (inkl. GF)	22.642.760
davon fixe Vergütung	21.015.919
davon variable Vergütung (Jahresbasis)	1.626.841
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	377

Stand: 30. April 2019