

## Vergütungsbericht der Hanseatic Bank gemäß §16 Instituts-Vergütungsverordnung

### I. Einleitung

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

### II. 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.

### III. Grundsätze

#### 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.
3. Die Vergütungspolitik wird im Wesentlichen durch die Geschäftsführung unter Beratung des Personalwesens auf Basis der unter 2.1.2 festgelegten Prinzipien bestimmt. Die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem werden im Rahmen der Vorgaben der InstitutsVergV durch den Beirat des Unternehmens, der auch die Rolle des Vergütungsausschusses übernimmt, sowie durch ein internes Komitee, welches sich aus Vertretern der Bereiche Risikocontrolling, Finanzwesen, Compliance, Interne Revision, Personalwesen und der Geschäftsführung zusammensetzt, überwacht. Der Beirat des Unternehmens bildet sich aus Vertretern der Muttergesellschaften, der Société Générale und der Otto Group und tagt zweimal pro Jahr. Externe Berater werden in der Regel nicht hinzugezogen.
4. Durch eine an der Unternehmensstrategie ausgerichteten Vereinbarung von Zielen und der Überwachung durch den Beirat sowie durch das interne Komitee wird ein wirksames Risikomanagement sowohl bei der Festlegung des Volumens der variablen Vergütung im Rahmen der Planung als auch hinsichtlich der abschließenden Ermittlung der Höhen der variablen Vergütung erreicht. Der zur Verfügung stehende „Bonustopf“ wird im Rahmen der Budget-Planung auf Mitarbeiterindividuelle Basis ermittelt und entsprechend über das Jahr abgegrenzt. In einem sog. MBO-Committee werden die einzelnen Bonushöhen auf Basis der ermittelten Zielerreichung der Mitarbeiter zwischen Bereichsverantwortlichen, Personalwesen und Geschäftsführung überprüft und freigegeben.

#### 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 Einigung der Unternehmensgruppe.

4. Das Unternehmen befolgt die gesetzlichen Vorschriften sowie die Finanzwesengrundsätze der Unternehmensgruppe.

## **IV. Vergütungssystem MitarbeiterInnen**

### **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 bzw. geltenden Betriebsvereinbarungen gezahlt.

### **2. Variable Vergütung**

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten berechnete MitarbeiterInnen eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung (Bonus) in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene. Die wesentlichen Parameter der Unternehmensziele 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 operativen Ziele und individuellen Verhaltensziele werden zwischen den MitarbeiterInnen und ihren jeweiligen Führungskräften vereinbart und orientieren sich an der Unternehmensstrategie, operativen Bereichs- und Unternehmenszielen.

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 gemäß ihrer Zielerreichung in Prozent einen Bonus bezogen auf den vereinbarten Zielwert (Zielbonus bei 100 % Zielerreichung). Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung auf 125 % des Zielwertes begrenzt. Bei einer Gesamtzielerreichung unter 80 % wird kein Bonus ausgezahlt.

Das Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung beträgt maximal 100 %.

Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im Februar/März des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

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.

### **3. Altersversorgung**

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

## V. Vergütungssystem Geschäftsführung

### 1. Fixe Vergütung

Die Geschäftsführer 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 den jeweils anzuwendenden arbeitsvertraglichen Regelungen nicht erbracht.

### 2. Variable Vergütung

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten die Geschäftsführer eine auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung (Bonus) in Abhängigkeit der Erreichung von mit dem Beirat vereinbarten Zielen in den folgenden Bereichen:

- |   |                  |
|---|------------------|
| • Financial Performance (Unternehmen)   | Gewichtung: 20 % |
| • Financial Performance (Business Unit) | 20 %             |
| • Kunden                                | 20 %             |
| • Individuelle operative Ziele          | 20 %             |
| • Verhaltensziele                       | 20 %             |

Der Bonus wird auf Basis des vereinbarten Zielwerts (Zielbonus bei 100 % Zielerreichung) ermittelt.

Das Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung beträgt maximal 100 %.

Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung durch den Beirat sowie der Feststellung des Jahresabschlusses im Februar/März des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

### 3. Governance

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).

## VI. Vergütung in Zahlen

	Beirat nach § 25d KWG	Management Committee inkl. GF	Geschäftsbereiche			
			Vertrieb	Unternehmens- funktionen	Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	5	-	-	-	-	-
Mitarbeiter gesamt (Köpfe)	-	12	107	136	49	220
Mitarbeiter gesamt (FTE)	-	12,0	90,4	124,6	43,7	199,3
Gesamte Vergütung in EUR	-	1.838.365	6.882.265	7.637.518	2.829.401	6.990.983
davon gesamte fixe Vergütung in EUR	-	1.372.025	6.492.075	7.276.275	2.674.665	6.608.939
davon gesamte variable Vergütung in EUR	-	466.340	390.190	361.243	154.736	382.044

Stand: 18.6.2020