Hanseatic Bank

Vergütungsbericht der Hanseatic Bank gemäß §16 Instituts-Vergütungsverordnung

I. Einleitung

Die Hanseatic Bank ist im Sinne der InstitutsVergV vom 25.09.2021 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 Mitarbeitereinzelbasis 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.

Hanseatic Bank

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

3. Nachhaltigkeit gem. Art. 5 SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)

Das Vergütungssystem der Hanseatic Bank begünstigt nicht explizit das Eingehen oder die Förderung von Nachhaltigkeitsrisiken. Eine übergreifende Strategie wird im Späteren erarbeitet.

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 berechtigte 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.

Hanseatic Bank

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.

4. Long Term Incentives (LTI)

Als Teil der variablen Vergütung kommen auch sog. LTI in Betracht, die ebenfalls auf einem jährlichen Plan der Unternehmensgruppe Société Générale basieren. Grundlage für die LTI sind Aktien der SG Gruppe. Im Gegenwert zu einem Nominalbetrag werden dem Mitarbeitenden Bezugsrechte für SG Aktien im Jahr N+1 gewährt. Die konkrete Zuteilung der Aktien erfolgt im März des Jahres N+4 und ist abhängig von den im Detailplan definierten Performance Conditions und dass der Mitarbeiter sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet.

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:	25 %
• Financial Performance (Business Unit)		15 %
• Kunden		20 %
• Individuelle operative Ziele		20 %
• Verhaltensziele		20 %

Die Zielerreichung je Einzelziel kann zwischen 0 % (bzw. 80 % bei den Financial KPIs) bis 130 % betragen.

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

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

Hanseatic Bank

Für die Bemessung der variablen Vergütung der Geschäftsführer hat das Institut die folgenden Vergütungsparameter festgelegt:

Sobald der Betrag der gesamten variablen Vergütung den regulatorischen Schwellenwert von 50.000 Euro oder einen Drittel der Gesamtvergütung übersteigt, gelten folgende besondere Regelungen:

- Mindestens 50% der variablen Vergütung wird in Finanzinstrumenten (Aktien oder Äquivalente) und der verbleibende Betrag garantiert in bar ausgezahlt.
- Diese Finanzinstrumente werden zum Zeitpunkt der Zuteilung in eine Anzahl virtueller SG-Aktienanteile umgewandelt. Der Wert dieser Aktien kann zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem Zeitpunkt der Auszahlung schwanken und ist daher nicht garantiert.
- Mindestens 40% der variablen Vergütung wird über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zurückbehalten

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 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).

Hanseatic Bank

VI. Vergütung in Zahlen 2025

	Beirat nach § 25d KWG	Risikoträger*	Geschäftsbereiche			
			Vertrieb	Unternehmens-funktionen	Kontroll-funktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	5	-	-	-	-	-
Mitarbeiter gesamt (Köpfe)	-	14	60	201	52	192
Mitarbeiter gesamt (FTE)	-	14,0	47,9	186,4	46,5	164,9
Gesamte Vergütung in EUR	-	2.813.938	3.510.397	11.404.536	2.970.766	11.691.140
davon gesamte fixe Vergütung in EUR	-	1.937.312	3.409.915	11.356.023	2.949.256	11.612.148
davon gesamte variable Vergütung in EUR	-	876.626	100.482	48.513	21.510	78.992
für das GJ zurückbehaltene Vergütung	-	140.700				

* Management Committee inkl. GF und Head of Compliance

	Garantie-Boni	Abfindungen
Mitarbeiter gesamt (Köpfe)	0	4
Vergütung in EUR	0	67.576

Stand: 09.04.2026