

Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2021

Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungsverordnung
in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013
(in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 2019/876, CRR)

Die Hamburg Commercial Bank AG gilt im Sinne der regulatorischen Anforderungen des § 1 Absatz 3c Kreditwesengesetz und damit im Sinne der IVV für das Geschäftsjahr 2021 als bedeutendes Institut. Für die Bank gelten damit besondere Anforderungen, unter anderem die Pflicht zur Veröffentlichung von Informationen zur Darstellung ihres Vergütungssystems auf der Homepage nach Maßgabe des Art. 450 CRR (auf der Grundlage der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) sowie des § 16 InstitutsVergV).

Der Vergütungsbericht beschreibt neben der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand, die Führungskräfte sowie die Beschäftigten weitere Einzelheiten zur Struktur und Höhe der Vergütung, ergänzt um detaillierte quantitative Informationen.

Er gibt weiterhin Auskunft über die Funktion des Vergütungsbeauftragten und dem Vergütungskontrollausschuss sowie zu den als Risk Taker identifizierten Beschäftigten und den sich daraus ergebenden regulatorischen Anforderungen und ihrer Vergütungsstruktur.

Vergütungsbericht

1. Einleitung

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme in der HCOB AG – Hamburg Commercial Bank dient dazu, die Interessen von Vorstand, Beschäftigten und Anteilseignern zu harmonisieren.

Vorstand und Mitarbeitende werden motiviert, im Interesse der Bank zu handeln und ihr jeweiliges Potential voll auszuschöpfen. Gleichzeitig müssen die Vergütungssysteme mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen im Einklang stehen.

Das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter werden jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft, insbesondere auf die Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Zur praktischen Umsetzung wurde eine gruppenweite Vergütungsstrategie definiert, die seit 2014 regelmäßig angepasst wird und konzernweit zur Anwendung kommt.

2. Vergütungsstrategie

Die Hamburg Commercial Bank hat auf Basis des § 4 der Institutsvergütungsverordnung in Verbindung mit dem Kreditwesengesetz eine gruppenweite Vergütungsstrategie für die Mitarbeitenden im In- und Ausland implementiert.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der Bank niedergelegt sind. Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen. Das Vergütungssystem muss geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei ausgestaltet sein, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist.

Die Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie sind auch in den Gesamtbankzielen niedergelegt, die kaskadisch auf die Bereichs- und Mitarbeitendenziele bzw. Beiträge heruntergebrochen werden und damit bei der variablen Vergütung eines jeden Mitarbeitenden ihren Niederschlag finden.

In der Vergütungsstrategie der Bank ist u.a. die Ausrichtung der Vergütungssysteme – insbesondere in Bezug auf ihre Anreizfunktionen – sowie die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen sowie die Verbindung zwischen Gesamtbankzielen und der variablen Vergütung, auch in Bezug auf die als Risk Taker identifizierten Mitarbeitenden, verankert.

Die Vergütungsstrategie wird mindestens einmal jährlich angepasst, mit den Kontrollfunktionen abgestimmt und die Anpassungen durch den Vorstand beschlossen.

3. Governance-Funktionen im Vergütungsbereich und Identifizierung der Risk Taker

3.1. Vorstand

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme obliegt für den Vorstand dem Aufsichtsrat und für die Beschäftigten dem Vorstand.

Der Vorstand als Geschäftsleitung verantwortet die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten nach den Vorgaben des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes (KWG) und der IVV.

Er informiert das Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank und insbesondere ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien sowie den regulatorischen Anforderungen. Bei Anpassungen und wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie und/oder der -systeme werden weitere Funktionen, insbesondere die sogenannten Kontrolleinheiten, eingebunden. Federführend ist dabei der Unternehmensbereich Human Resources.

3.2. Der Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Hamburg Commercial Bank gemäß § 24 IVV eine bzw. einen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten zu bestellen, um die Angemessenheit der Vergütung dauerhaft und wirksam zu überwachen. Beide sind für einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten zu bestellen. Vergütungsbeauftragte sollen auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt sein, um u.a. gegenüber anderen Organisationseinheiten auf Augenhöhe auftreten zu können. Für ihre Tätigkeit sind sie hinreichend zu qualifizieren. Geschäftsleitende des Instituts, der oder die Compliance-Beauftragte oder für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortliche Mitarbeitende der Bank dürfen gemäß § 23 Absatz 4 IVV die Funktion des Vergütungsbeauftragten nicht übernehmen.

Der Vergütungsbeauftragte der Hamburg Commercial Bank überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden und ist in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme der Bank eingebunden. Das gilt für die Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen ebenso wie für die laufende Anwendung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems der Bank. Er ist ebenso eingebunden in die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung, dem sogenannten Gesamtbankbonuspool, und überprüft die Einhaltung der Grundsätze zur Verteilung und Festsetzung der variablen Vergütungen auch im Hinblick auf die Risk Taker-Vergütungen.

Der Vergütungsbeauftragte dient als „Auge und Ohr“ des Vergütungskontrollausschusses (VKA) beim Aufsichtsrat und stimmt sich mit dem Vorsitzenden des VKA eng ab. Darüber hinaus unterstützt er den Vergütungskontrollausschuss bei dessen Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme.

Der Vergütungsbeauftragte unterstützt bei der Anpassung und Fortentwicklung des Vergütungssystems.

Mindestens einmal jährlich verfasst er einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden (Vergütungskontrollbericht) und legt diesen gleichzeitig dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Soweit erforderlich, erstattet der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogenen Bericht.

3.3. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung und die Überwachung des Vergütungssystems des Vorstandes sowie für die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeitenden zuständig.

Er wird mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts informiert, indem die Geschäftsleitung dem Vergütungskontrollausschuss das Vergütungssystem der Bank vorlegt und dieser an das Gesamtgremium berichtet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann von der Geschäftsleitung jederzeit Auskunft über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verlangen.

Der Aufsichtsrat hat sich im Geschäftsjahr 2021 in drei Sitzungen mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Am 31. Dezember 2021 waren Juan Rodriguez Inciarte (Vorsitzender), Olaf Behm (stellv. Vorsitzender), Oliver Dircks, Bert Ehlers, Manuel Gonzalez, Simone Graf, Frederick Haddad, Klaus Heinemann, Chad Leat, Rieka Meetz-Schawaller, Mark Neporent, Dr. Ilinca Rosetti, Stefan Schlatermund und Mag. Friedrich Spandl die Mitglieder des Aufsichtsrats.

3.4. Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss wird gem. § 25 d Abs. 12 KWG durch den Aufsichtsrat aus seiner Mitte bestellt. Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses sind der Aufsichtsratsvorsitzende, zwei Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmervertreter.

In der Hamburg Commercial Bank wurde der Vergütungskontrollausschuss zum 1. Januar 2014 eingerichtet. Im Jahr 2021 hat er neunmal getagt. Den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses hat Juan Rodríguez Inciarte (Aufsichtsratsvorsitzender). Der Vorsitzende lässt sich regelmäßig unterjährig vom Vergütungsbeauftragten über seine Tätigkeiten informieren.

Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses sind gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrates u.a.

- Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands
- Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Mitarbeitenden, insbesondere der Leitungen der Risiko-Controlling und der Compliance Funktionen sowie der sogenannten Risk Taker
- Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands
- Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen für

den Vorstand unter Berücksichtigung des § 7 IVV sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung

- Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands sowie der Mitarbeitenden
- Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme

3.5. Kontrolleinheiten und Bereich Personal

Die Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrollingfunktion, Compliance, Interne Revision) sowie der Bereich Personal werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Die Leitenden der Kontrolleinheiten erhalten den jährlichen Vergütungsbericht. Vor der endgültigen Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen werden die Kontrolleinheiten informiert und angehört. Der Bereich Personal steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung.

3.6. Identifizierung der Risk Taker

Auf Basis der §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/637 hat die Bank auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich die Risikoträger – sogenannte Risk Taker – zu ermitteln. Nach den genannten Vorschriften wurde bei der Ermittlung neben der organischen Stellung, der hierarchischen Einordnung und der ausgeübten Funktion auch die individuelle Vergütungshöhe berücksichtigt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch dokumentiert und regelmäßig aktualisiert. Sie wird dem Vorstand zur Kenntnis vorgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden insgesamt 178 Personen als Risikoträger identifiziert.

4. Vergütungsstruktur

Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung sind sämtliche finanzielle Leistungen, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung. Die IVV unterscheidet in fixe und variable Vergütung.

Die Vergütung der Bank umfasst die Gesamtbarvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtbarvergütung zählen das Jahresgrundgehalt, Sonderzahlungen z.B. nach Tarifvertrag (soweit anwendbar) sowie die variable Erfolgsvergütung. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen, etc. Die variable Erfolgsvergütung wird für die Risk Taker der Bank im In- und Ausland entsprechend den Vorgaben der IVV in Teilen in bar und in Teilen in Instrumenten ausgekehrt.

Weiterhin beinhalten die Vergütungssysteme der Bank grundsätzlich keine ex ante vereinbarten einzelvertraglichen Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit. Abfindungsleistungen ex post gewährt die Bank grundsätzlich allein aufgrund einer kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage. Die Bank hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 IVV festgelegt.

Die Hamburg Commercial Bank gewährleistet durch regelmäßige externe Vergütungsbenchmarks im Bankenmarkt, dass die Vergütung nach Systematik, Zusammensetzung und Höhe so ausgestaltet ist, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Grundlage für die Festlegung der Vergütung der Mitarbeitenden sind neben dem Tarifvertrag die geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Sprecherausschussrichtlinien zur Vergütung in der Hamburg Commercial Bank. Die HCOB stellt sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit u.a. im Rahmen der Gesamtbankziele berücksichtigt und eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in den Regelwerken zum Vergütungssystem der Bank ausgeschlossen ist.

4.1. Jahresgrundgehalt

4.1.1. Vorstand

Die Vergütung für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt. So hat dieser in den nach dem Eigentümerwechsel geschlossenen Vorstandsverträgen sowohl fixe als auch variable Bestandteile vorgesehen als auch in 2019 ein neues, angepasstes Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen (zuletzt in 2021 angepasst). Die variable Erfolgsvergütung wird basierend auf der jeweiligen Zielerreichung in bar und in Aktien der Bank im Einklang mit den Regelungen der IVV gewährt.

Die Vorstandsvergütung wird – wie gesetzlich vorgeschrieben – aufgeteilt nach fixen und variablen Bestandteilen im Geschäftsbericht offengelegt.

4.1.2. Mitarbeitende

Das Jahresgrundgehalt richtet sich entweder nach dem Tarifvertrag oder orientiert sich im außertariflichen Bereich an der jeweiligen Funktion und wird grundsätzlich innerhalb des Gehaltsbandes festgesetzt, in welches die Stelle der Mitarbeitenden infolge einer Stellenbewertung eingestuft ist.

Außertarifliche Mitarbeitende erhalten das Jahresgrundgehalt in zwölf Monatsgehältern; Tarifmitarbeitende erhalten zusätzlich das im Manteltarif festgelegte dreizehnte Monatsgehalt.

4.1.3. Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe durch Beschluss der Hauptversammlung der Bank festgelegt wird.

4.2. Variable Vergütung

Variable Vergütung im Sinne der IVV ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß § 2 Absatz 6 IVV ist. Ist eine eindeutige Zuordnung zur fixen Vergütung nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung.

4.2.1. Vorstand

Seit erfolgter Privatisierung am 28. November 2018 hat die Hamburg Commercial Bank AG neue Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands auf Grundlage des Vergütungssystems für die Vorstände geschlossen, welche nunmehr auch Instrumente mit langfristiger Anreizwirkung (Aktien der Hamburg Commercial Bank AG) vorsehen.

4.2.2. Mitarbeitende

Zusätzlich zur Jahresgrundvergütung haben alle Mitarbeitenden der HCOB die Möglichkeit, eine variable Erfolgsvergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr zu erhalten. Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich dabei für alle Mitarbeitenden der sogenannten Nicht-Fokusgruppe aus einer Kombination aus individuellem Zielbonus und Bankfaktor. Für die sogenannten Fokusgruppe-Mitarbeitenden (Risk Taker zzgl. einer definierten Mitarbeitendengruppe) mit Zielvereinbarungen ergibt sich die variable Vergütung aus dem individuellen Zielbonus, einem Bankfaktor sowie der Unternehmensbereichs- und individuellen Mitarbeitendenperformance. Die variable Vergütung ist in Bezug auf die individuelle Gesamtbarvergütung gedeckelt und kann bis auf Null sinken.

Bei der Ermittlung der Bankperformance kommen mit strategischen Zielen sowie dem finanziellen Erfolg der Bank Vergütungsparameter zur Anwendung, die maßgebliche Risikoaspekte berücksichtigen. Dieser Ansatz trägt damit dem Risikogedanken und dem Ziel eines nachhaltigen Bankerfolgs Rechnung und ist auf die Situation der Bank zugeschnitten.

Die Zahlungen erfolgen freiwillig und ohne zukünftigen Rechtsanspruch. Alle Bestandteile der variablen Vergütungen sind mit den Mitarbeitendenvertretungen in entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Sprecherausschussrichtlinien geregelt und unterliegen den regulatorischen Anforderungen.

Die Vereinbarung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt nur für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und unter der Bedingung, dass die Bank zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt. Eine etwaige garantierte variable Vergütung wird ausschließlich vor Beginn der Tätigkeit für die Bank zugesagt.

4.2.2.1. Spotbonus THANX

Neben der regulären variablen Erfolgsvergütung haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine weitere variable Vergütung zu erhalten.

Dazu zählt zum einen ein möglicher Spotbonus („Spontanbonus THANX“) in Form eines Gutscheins für ein Onlineportal zur persönlichen Wahl eines Wertgutscheins diverser Firmen. Diese Form des Dankes an die Mitarbeitenden kann von der Führungskraft unterjährig als Anerkennung für einzelne, ganz besondere und individuelle Leistungen überreicht werden. Der Wert kann zwei- bis kleinere dreistellige Beträge betragen

4.2.2.2. Top Award

Für weitere herausragende, langfristige Leistungen der Mitarbeitenden – wie zum Beispiel außerordentliche Projekt-, Vertriebs- und Kosteneinsparungserfolge oder die Erschließung neuer Geschäftsfelder, die alle über die regulären Ziele und Aufgaben hinausgehen – können die Mitarbeitenden im Rahmen der regulären Vergütungsrunde – erstmalig in 2020 für das Geschäftsjahr 2019 – einen „Top Award“ erhalten.

Auf Vorschlag der Führungskraft und nach finaler Zustimmung des Gesamtvorstands wird die zusätzliche variable Vergütung mit der regulären variablen Erfolgsvergütung ausgezahlt.

Die Herleitung des Budgets basiert auf der im August 2021 getroffenen Betriebsvereinbarung über die außertarifliche Gehaltssystematik, die auch Tarif-Mitarbeitende für den Top Award einschließt. Die Höhe wird final vom Vorstand auf Basis des Gesamtbankbonuspools der regulären variablen Erfolgsvergütung beschlossen. Die Führungskraft kann einen Maximalbetrag vorschlagen, der in seiner Höhe vom Vorstand im Rahmen der Vorgaben noch verändert werden kann. Zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben ist die Höhe begrenzt.

4.2.2.3. Long Term Incentive Program (LTIP)

Führungskräfte haben seit dem Geschäftsjahr 2019 die Möglichkeit, an einem Long Term Incentive Programm (LTIP) teilzunehmen. Die Teilnahme ist freiwillig und wurde jeweils individuell schriftlich vereinbart. Das Programm orientiert sich in Laufzeit und Höhe an der persönlichen Position der Führungskraft in der Bank. Teilnahmeberechtigt sind neben den Unternehmensbereichsleitungen seit 2020 auch die Abteilungsleitungen.

Der LTIP wird als Cash Bonus bzw. Cash und Phantom Share Bonus für Unternehmensbereichsleitungen gewährt. Dabei gelten für Risk Taker die Regelungen der IVV mit sämtlichen regulatorischen Vorgaben wie z.B. Deferral-Regelungen bei einer variablen Vergütung in Summe über 50.000 EUR, sowie Malus und Clawback.

Für jedes Geschäftsjahr werden jährlich neue Zielvereinbarungen getroffen, die auf langfristigen Zielen – wie z.B. den Beitritt zum BdB in 2021 – basieren, und auch jährlich beurteilt werden. Bei Erreichung der Mindestziele besteht ein Anspruch auf die Ermittlung der Höhe des LTIP, der den zugesagten Wert nicht überschreiten kann. Die Ermittlung und Auszahlung des auf 3 Jahre begrenzten LTIPs erfolgt letztmalig im Jahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021. Ab dem Geschäftsjahr 2022 wird für die Folgejahre ein neues Long Term Incentive Programm implementiert.

Sowohl die Ermittlung und Auszahlung von Cash Boni als auch die Ermittlung, Zuteilung und Auszahlung von Phantom Share Boni erfolgen nur, wenn und soweit dies in dem jeweiligen Ermittlungs-, Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkt regulatorisch zulässig ist und es keine entgegenstehende Anordnung einer Aufsichtsbehörde gibt. Das gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der § 7-Prüfung gem. IVV.

4.2.3. Risk Taker

Für die Risk Taker muss die variable Vergütung an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken ausgerichtet und der Zeiträumen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre angelegt sein. Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags der Risk Taker, der Organisationseinheit und der Gesamterfolg der Bank müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern können oder sogar zum vollständigen Verlust derselben führen.

Für die Risk Taker werden – sofern diese eine variable Vergütung von mehr als 50.000 Euro im Kalenderjahr erhalten – gemäß den regulatorischen Vorgaben mind. 40% bei Mitarbeitenden, bzw. mind. 60% bei Geschäftsleitungen und Führungskräften, die der Geschäftsleitung unmittelbar nachgelagerten Führungsebene angehören oder Mitarbeitende, die nach § 20 Abs. 3 eine besonders hohe variable Vergütung erhalten (High Risk Taker), über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren (High Risk Taker über fünf Jahre) gestreckt. Die Hamburg Commercial Bank hat den Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung (vgl. § 20 Abs. 3 InstitutsVergV) auf 150.000 € festgelegt. Des Weiteren fordern die regulatorischen Vorgaben, dass mindestens 50% des aufgeschobenen und mindestens 50% des nicht aufgeschobenen Teils der variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig zu machen sind. Die Auszahlung erfolgt nur, wenn kein sitten- oder pflichtwidriges oder anderweitig nicht regelkonformes Verhalten des Risk Takers vorliegt (Malus und Clawback-Tatbestände).

4.2.4. Gesamtbankbonuspool

Der Gesamtbankbonuspool der variablen Erfolgsvergütung muss gem. den regulatorischen Anforderungen des § 7 IVV in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt werden. Dabei sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Bank hinreichend zu berücksichtigen und es ist sicherzustellen, dass die Bank in der Lage ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapital-Puffer-Anforderungen gem. § 10i KWG dauerhaft aufrecht zu erhalten oder Wiederherstellen zu können.

Das Gesamtbankbudget, das der Bank jährlich für die variable Erfolgsvergütung zur Verfügung steht, ergibt sich aus der Summe der variablen individuellen Zielvergütungen aller Mitarbeitenden multipliziert mit einem für das Geschäftsjahr maßgeblichen Bankfaktor sowie den Unternehmensbereichsfaktoren für Mitarbeitende der Fokusgruppe. Der Bankfaktor kann auch Null sein. Die individuelle variable Vergütung würde damit ebenfalls auf Null sinken.

Bei einem Bankfaktor über Null wird das ermittelte Gesamtbudget entsprechend den vom Vorstand festgelegten Zielerreichungsgraden der einzelnen Unternehmensbereiche auf diese allokiert. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Bereichsbudgets wird die variable Vergütung der dort beschäftigten Mitarbeitenden mit Zielvereinbarungen gemäß den individuellen Zielerreichungen festgelegt. Alle anderen Mitarbeitenden ohne Zielvereinbarungen erhalten die individuelle Zielvergütung unter Berücksichtigung des für das Geschäftsjahr maßgeblichen festgelegten Bankfaktors.

4.2.5. Performancefestlegung

Für die Bemessung von Bereichs- und Mitarbeitendenperformance legt der Vorstand zunächst die Bereichsziele auf der Ebene unterhalb des Vorstands fest. Diese werden dann im weiteren Verlauf bis auf die individuelle Mitarbeitenebene kaskadiert und zu Beginn eines Geschäftsjahres schriftlich fixiert.

Durch diese Art der Ausgestaltung wird ausgeschlossen, dass sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten und Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt, da die Einheiten unterschiedliche Aufgaben haben und dadurch unterschiedliche Ziele verfolgen. Die Zielerreichungen (Bank-, Bereichs- und Mitarbeitendenperformance) werden nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelt und bestimmen unter Berücksichtigung der pro Vergütungsband definierten variablen Zielvergütung die Höhe der individuellen variablen Erfolgsvergütung. Diese darf dabei 200% der individuellen variablen Zielvergütung bzw. 100% des Jahresgrundgehalts nicht übersteigen. Für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen sind weiterhin die besonderen Anforderungen an die variable Vergütung der IVV maßgeblich, insbesondere § 9 Abs. 2 IVV.

Darüber hinaus stellt die Hamburg Commercial Bank sicher, dass die Summe der variablen Vergütung nicht die Fähigkeit der Bank einschränkt, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Soweit eine angemessene Eigenmittelausstattung trotzdem gefährdet ist, ist der Vorstand berechtigt, notwendige Maßnahmen zu ergreifen.

Der Aufsichtsrat hat für die Performancefestlegung der Vorstände einen eigenen Prozess initiiert. Der Vergütungskontrollausschuss erörtert das Performanceergebnis und schlägt dem Aufsichtsrat die Festlegung der Zielerreichung sowie die sich daraus ergebende variable Erfolgsvergütung vor. Die abschließende Gewährung steht ebenfalls unter dem Vorbehalt des vorherigen Absatzes. Ferner erfolgt die Auszahlung nur, wenn und soweit dies in dem jeweiligen Ermittlungs-, Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkt regulatorisch zulässig ist und es keine entgegenstehende Anordnung einer Aufsichtsbehörde gibt.

5. **Absicherungsverbot gem. § 8 IVV**

Es ist allen Mitarbeitenden der Hamburg Commercial Bank (inkl. Vorstand) gem. IVV untersagt, persönliche Hedging- oder andere Absicherungsstrategien oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen (zum Beispiel Vergütungsausfallversicherungen oder andere vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen), um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Die Sicherstellung dieser Anforderung erfolgt jährlich durch eine für das entsprechende Geschäftsjahr von jedem aktiven oder ehemaligen Mitarbeitenden abzugebende Verpflichtungserklärung.

6. **Malus variabler Vergütungen**

Wird für die Festlegung der variablen Vergütung die individuelle Zielerreichung zu Grunde gelegt, so ist diese anhand der Erreichung vereinbarter Ziele zu bestimmen, die sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter angemessen berücksichtigt. Insbesondere sitten- und pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

6.1. **Malusabfrage**

Die Überprüfung erfolgt für die Mitarbeitenden einmal jährlich im Rahmen der Festlegung der variablen Erfolgsvergütung durch die jeweils zuständigen Führungskräfte als Malusabfrage. Die jeweilige Führungskraft dokumentiert das Ergebnis in einem IT-Tool gleichzeitig mit der Festlegung der variablen Vergütung.

6.2. **Malus-Committee**

Das in der Bank eingerichtete Malus-Committee hat darüber hinaus sicherzustellen, dass bei der Bemessung der variablen Erfolgsvergütung die entsprechenden Anforderungen der IVV berücksichtigt werden. Das Committee besteht aus den Leitungen der Bereiche Legal, Board Office & Taxes, Compliance, Risk Control und Human Resources sowie dem Vergütungsbeauftragten und Interne Revision (jeweils ohne Stimmrecht). Gastteilnehmende werden nach Bedarf eingeladen. Die Geschäftsordnung regelt die Zusammensetzung und die Aufgaben des Committee. Empfehlungen zur Reduzierung variabler Erfolgsvergütungen werden dem Gesamtvorstand zur Zustimmung vorgelegt. In gleicher Weise wird geprüft, ob Umstände vorliegen, die einen Clawback erforderlich machen.

6.3. **Vorstand**

Der Vergütungskontrollausschuss agiert für den Vorstand als Malus-Committee. Dieser folgt einem eigens für diesen Zweck erstellten Prozess anhand dessen geprüft wird, ob ein maluswürdiges Verhalten vorliegt. Empfehlungen zur etwaigen Reduzierung variabler Erfolgsvergütungen werden dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt. In gleicher Weise wird geprüft, ob Umstände vorliegen, die einen Clawback erforderlich machen.

7. **Einbindung externer Berater**

Die Bank hat noch im Geschäftsjahr 2021 damit begonnen, die Vergütungssysteme auf ihre Konformität mit der IVV in ihrer Fassung vom 20. September 2021 (IVV 4.0) zu überarbeiten. Sie wurde hierzu und zu weiteren einzelnen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen von einem externen Rechtsberater unterstützt, der von der Bank beauftragt wurde.

8. **Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021**

Die auf den nächsten Seiten dargestellte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2021 sowie der variablen Erfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2021, gezahlt im Mai 2022. Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind gem. § 16 IVV in Verbindung mit Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 dargestellt:

7.1. Vergütung der Risk Taker

Geschäftsjahr 2021

(Betragsangaben in Mio. Euro;
Anzahl in absoluten Werten
per Stichtag 31.12.2021)

Mitarbeiter deren Tätigkeit einen wesentlich Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben (Risk Taker)

	Vorstände	Risk Taker gesamt (exklusive Vorstand)	davon Geschäftsbereich: Capital Markets & Treasury	davon Geschäftsbereich: Corporates & Credits	davon Geschäftsbereich: Corporates Functions	davon Geschäftsbereich: Control Functions	davon Geschäftsbereich: Übrige ^{1,2}
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
GESAMTVERGÜTUNGEN (in Mio. Euro)	24,0	40,3	4,5	12,6	8,6	8,8	5,8
ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	5	173	24	59	21	49	20
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	12,3	26,9	2,9	8,1	4,8	6,7	4,4
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	11,7	13,4	1,6	4,5	3,8	2,1	1,4
VARIABLE VERGÜTUNGEN (in Mio. Euro)	11,7	13,4	1,6	4,5	3,8	2,1	1,4
ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	5	161	20	55	19	48	1
davon:							
In Bargeld	6,0	10,0	1,2	3,3	2,4	1,7	1,4
In Aktien oder gleichwertigen Wertentwicklungsinstrumenten	5,7	3,4	0,3	1,2	1,4	0,5	0,0
In sonstigen Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	6,8	3,9	0,4	1,3	1,6	0,5	0,1
Ausgezahlter Anteil (in Mio. Euro)	6,0	10,0	1,2	3,3	2,4	1,7	1,4
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	5,7	3,5	0,3	1,2	1,4	0,5	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	0,5	2,4	0,2	0,9	0,9	0,3	0,1
Ausweis etwaiger Risikoadjustierung ³ (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	0	1	0	0	0	1	0
Zahlungen von Neueinstellungsprämien (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten, deren Gesamtvergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft	4	1	0	0	1	0	0
GELEISTETE EINZELVERTRAGLICH BEGRÜNDETE ABFINDUNGEN (in Mio. Euro)	0,3	3,6	0,5	1,1	0,7	0,0	1,3
ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN	1	11	2	6	1	1	1
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,3	1,3	0,5	0,4	0,7	0,0	1,3

¹⁾ Inkl. Aufsichtsratsmitglieder

²⁾ Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen

³⁾ Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback)

7.2. Vergütung auf Konzernebene

Geschäftsjahr 2021

(Betragsangaben in Mio. Euro;
Anzahl in absoluten Werten
per Stichtag 31.12.2021)

	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)	davon Geschäftsbereich: Capital Markets & Treasury	davon Geschäftsbereich: Corporates & Credits	davon Geschäftsbereich: Corporates Functions	davon Geschäftsbereich: Control Functions	davon Geschäftsbereich: Übrige ^{1, 2}
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
GESAMTVERGÜTUNGEN (in Mio. Euro)	105,2	5,2	14,2	41,7	32,4	11,7
davon:						
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	70,4	3,2	8,0	28,3	23,9	7,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	34,8	2,0	6,2	13,4	8,5	4,7
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1.035	37	116	454	354	74

7.3. Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr im betrachteten Geschäftsjahr i.S.v Artikel 450 Abs. 1 (i) CRR

Geschäftsjahr 2021

(Betragsangaben in Mio. Euro)

	Personen
2.500.000 – 3.000.000	1
4.000.000 – 4.500.000	1
5.000.000 – 6.000.000	1
6.000.000 – 7.000.000	2

¹⁾ Inkl. Aufsichtsratsmitglieder

²⁾ Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen
Rundungsdifferenzen können in den obenstehenden Tabellen auftreten.