

Vergütungsbericht

Zum 31. Dezember 2019

Offenlegung gem. § 16 Institutsvergütungs-
verordnung (IVV) in Verbindung mit Artikel
450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013



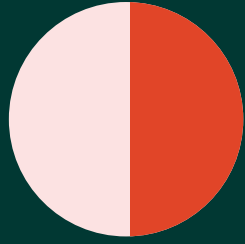
Vergütungsbericht der Hamburg Commercial Bank AG

Die Hamburg Commercial Bank AG gilt im Sinne der regulatorischen Anforderungen des § 17 IVV 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.

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 Vergütungs-kontrollausschuss sowie zu den als Risk Taker identifizierten Beschäftigten und den sich daraus ergebenden regulatorischen Anforderungen und ihrer Vergütungsstruktur.

Die Hamburg Commercial Bank erfüllt mit der Veröffentlichung die Anforderungen des § 16 IVV i.V.m. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.



Übersicht

- 1 Einleitung**
- 2 Vergütungsstrategie**
- 3 Governance-Funktionen im Vergütungsbereich**
 - 3.1 Der Vergütungsbeauftragte
 - 3.2 Vergütungskontrollausschuss
- 4 Vergütungsstruktur**
 - 4.1 Jahresgrundgehalt
 - 4.1.1 Vorstand
 - 4.1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - 4.2 Variable Vergütung
 - 4.2.1 Vorstand
 - 4.2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - 4.2.2.1. Spotbonus THANX
 - 4.2.2.2. Top Award
 - 4.2.2.3. Long Term Incentive Program (LTIP)
 - 4.2.3 Risk Taker
 - 4.2.4 Gesamtbankbonuspool
 - 4.2.5 Performancefestlegung
- 5 Absicherungsverbot gem. § 8 IVV**
- 6 Malus variabler Vergütungen**
 - 6.1 Malusabfrage
 - 6.2 Malus-Committee
 - 6.3 Vorstand
- 7 Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2019**
 - 7.1 Vergütung auf Konzernebene
 - 7.2 Vergütung der Risk Taker

1 Einleitung

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

Vorstand und Beschäftigte 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 konzernweit zur Anwendung kommt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in der Vergütungsrichtlinie alle Informationen rund um die Vergütung sowie zum Mitarbeitergespräch einsehen.

2 Vergütungsstrategie

Die Hamburg Commercial Bank hat auf Basis der §§ 4 und 26 der Institutsvergütungsverordnung in Verbindung mit dem Kreditwesengesetz eine gruppenweite Vergütungsstrategie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Die Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie sind auch in den Gesamtbankzielen niedergelegt, die kaskadisch auf die Mitarbeiterziele herunter gebrochen werden und damit bei der variablen Vergütung eines jeden Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verankert.

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

3 Governance-Funktionen im Vergütungsbereich

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.

3.1 Der Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Hamburg Commercial Bank gemäß § 24 IVV eine bzw. einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin 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.

Der Vergütungsbeauftragte der Hamburg Commercial Bank überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 eines zu entwickelnden neuen Vergütungssystems.

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

3.2 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 2019 hat er viermal 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 im Sinne des § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Redu-

zierung der variablen Vergütung

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

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 sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sogenannten Fokusgruppe entsprechend der 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben dem Tarifvertrag die geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Sprecherausschussrichtlinien zur Vergütung in der Hamburg Commercial Bank.

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 Vorstandsverträge sowohl fixe als auch variable Bestandteile vorgesehen als auch in 2019 ein neues, angepasstes Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. 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. Für das Geschäftsjahr 2019 hat der Vorstand aufgrund der zum Zeitpunkt der Auszahlung grassierenden Corona-Pandemie auf 30 % seiner variablen Erfolgsvergütung verzichtet.

4.1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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 Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters infolge einer Stellenbewertung eingestuft ist.

Außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das Jahresgrundgehalt in zwölf Monatsgehältern; Tarifmitarbeiter erhalten zusätzlich das im Manteltarif festgelegte dreizehnte Monatsgehalt.

4.2 Variable Vergütung

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

4.2.1 Vorstand

Nach erfolgter Privatisierung am 28. November 2018 hat die Hamburg Commercial Bank AG neue Anstellungsverträge mit den heute aktuellen Mitgliedern des Vorstands geschlossen. Dabei wurde das Vergütungssystem für die Vorstände angepasst und sieht nunmehr auch Instrumente mit langfristiger

Anreizwirkung (Aktien der Hamburg Commercial Bank AG) vor.

4.2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zusätzlich zur Jahresgrundvergütung haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, eine variable Erfolgsvergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr zu erhalten. Die Höhe der variablen Vergütung bemisst sich dabei für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand einer Kombination aus Bank-, Unternehmensbereichs- und individueller Mitarbeiterperformance und ist in Bezug auf die individuelle Gesamtbarvergütung gedeckelt.

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.

4.2.2.1 Spotbonus THANX

Neben der regulären variablen Erfolgsvergütung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit Ende 2019 die Möglichkeit, eine weitere variable Vergütung zu erhalten.

Dazu zählt zum einen ein möglicher Spotbonus („Spontanbonus THANX“) in Form eines Gutscheins für ein Online Portal zur persönlichen Wahl eines Gutscheins diverser Firmen. Diese Form des Dankes an eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wie zum Beispiel außerordentliche Projekt-, Vertriebs- und Kosteneinsparungserfolge oder die Erschließung neuer Geschäftsfelder, die alle über die regulären Ziele und Aufgaben hinausgehen – können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der regulären Vergütungsrunde erstmalig in 2020 einen „Top Award“ erhalten.

Auf Vorschlag der Führungskraft und nach finaler Zustimmung des Gesamtvorstands wird die zusätzliche variable Vergütung mit der regulären variablen Erfolgsvergütung geplant erstmalig in 2020 für das Geschäftsjahr 2019 ausgezahlt. Die Herleitung des Budgets basiert auf der mit dem Gesamtbetriebsrat im März 2019 geschlossenen Vereinbarung (sog. „Eckpunktepapier“). Die Höhe wird final vom Vorstand in 2020 auf Basis des Gesamtbankbonuspools der regulären variablen Erfolgs-

vergütung beschlossen. Die Führungskraft kann einen Maximalbetrag vorschlagen, der in seiner Höhe auf Grundlage der Regulatorik begrenzt ist und vom Vorstand im Rahmen der Vorgaben noch verändert werden kann.

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

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 wird jeweils schriftlich vereinbart. Das Programm orientiert sich in Laufzeit und Höhe an der persönlichen Position der Führungskraft in der Bank. Teilnahmeberechtigt sind neben den Unternehmensbereichsleitungen ab 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 LTIP für das erste Leistungsjahr 2019 erfolgt erstmalig in 2020.

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.

4.2.3 Risk Taker

Auf Basis der §§ 18 IVV ff. hat die Bank auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich die Risikoträger – sogenannte Risk Taker – zu ermitteln. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss die variable Vergütung an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken ausgerichtet und der Zeitrahmen 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.

In der Hamburg Commercial Bank erfolgt die Identifikation laufend an Hand der seit 2013 definierten und laufend aktualisierten Kriterien der technischen Regulierungsstandards der EU Richtlinie zur Ermittlung dieser Mitarbeiterkategorie in Form einer detaillierten und dokumentierten Risikoanalyse.

Für die so identifizierten Risk Taker werden – sofern diese eine variable Vergütung von mehr als 50.000,- Euro im Kalenderjahr erhalten – gemäß den regulatorischen Vorgaben mind. 40% bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bzw. mind. 60% bei Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt. 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.

4.2.4 Gesamtbankbonuspool

Der Gesamtbankbonuspool der variablen Erfolgsvergütung muss gem. den regulatorischen Anforderungen der 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 zu berücksichtigen und es ist sicherzustellen, dass die Bank in der Lage ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die dauerhafte Kapital-Puffer-Anforderungen gem. KWG dauerhaft aufrecht zu erhalten bzw. wiederherstellen kann.

Das Gesamtbankbudget, das der Bank jährlich für die variable Erfolgsvergütung zur Verfügung steht, ergibt sich aus der Summe der variablen Zielvergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter multipliziert mit einem für das Geschäftsjahr maßgeblichen vorläufigen Bankfaktors. Der sich daraus ergebende rechnerische Betrag wird einer quantitativen Bewertung sowie einer qualitativen Würdigung unterzogen, welche die Grundlage für die Festsetzung des finalen Bankfaktors sowie des daraus folgenden Gesamtbankpools durch den Vorstand bilden. Dieser finale Bankfaktor kommt dann bei der Verwendung des Budgets zur Anwendung. Der Bankfaktor kann auch Null sein.

Bei einem Bankfaktor über Null wird das ermittelte Gesamtbudget entsprechend den vom Vorstand festgelegten Zielerreichungsgraden der einzelnen Unternehmensbereiche auf diese verteilt. Innerhalb der zur Verfügung stehenden

Bereichsbudgets wird die variable Vergütung der dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß den individuellen Zielerreichungen festgelegt.

4.2.5 Performancefestlegung

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

Durch diese Art der Ausgestaltung wird ausgeschlossen, dass sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiterperformance) 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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Das erfolgt jährlich durch eine für das entsprechende Geschäftsjahr von jedem aktiven oder ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal jährlich im Rahmen der Festlegung der variablen Erfolgsvergütung durch die jeweils zuständigen Führungskräfte als sogenannte „Malusabfrage“. Die jeweilige Führungskraft dokumentiert das Ergebnis in einem speziellen IT-Tool.

6.2 Malus-Committee

Das in der Bank eingerichtete sog. 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, Non Financial Risk & Compliance, Risk Control, Interne Revision und Human Resources sowie dem Vergütungsbeauftragten. Gastteilnehmerinnen und Gastteilnehmer 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.

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 Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2019

Die auf den nächsten Seiten dargestellte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2019 setzt sich zusammen aus Jahressgrundgehalt gezahlt in 2019 sowie der variablen Erfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2019, gezahlt im Mai 2020.

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 auf Konzernebene

Geschäftsjahr 2019 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2019)	Gesamtinstitut:	davon Geschäftsbereich:			
	(ohne Vorstände)	Shipping-, Projekt- & Immobilienfinanzierungen	Corporates & Markets	Corporate Center	Übrige ^{1,2}
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	145,1	17,5	20,5	100,4	6,7
davon:					
Fixe Vergütungen	122,7	14,4	16,5	85,6	6,2
Variable Vergütungen	22,4	3,1	4,0	14,8	0,5
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1.995	164	235	1.366	230

¹inkl. Aufsichtsratsmitglieder

²Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen

7.2 Vergütung der Risk Taker

Geschäftsjahr 2019 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2019)	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben (Risk Taker)					
	Gesamtinstitut:		davon Geschäftsbereich:			
	Vorstände	Risk Taker gesamt (excl. Vorstand)	Shipping-, Projekt- & Immobilien- finanzierungen	Corporates & Markets	Corporate Center	Übrige ^{1,2}
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)	16,3	44,8	10,7	17,1	17,0	3,2
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	7	331	71	169	91	17
davon:						
Fixe Vergütungen	11,1	34,8	8,5	13,6	12,7	3,2
Variable Vergütungen	5,2	10,0	2,3	3,5	4,3	0,0
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	5,2	10,0	2,3	3,5	4,3	0,0
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	6	331	71	169	91	0
davon:						
Zurückbehaltener Anteil	2,5	3,7	0,7	0,9	2,2	0,0
Ausgezahlter Anteil	1,7	6,3	1,6	2,6	2,1	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt	0,8	3,7	0,7	0,9	2,2	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde	0,0	0,8	0,2	0,2	0,4	0,0
Ausweis etwaiger Malusse	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
Zahlungen garantierter variabler Vergütungen im Zusammenhang mit der Aufnahme von Arbeitsverhältnissen	1,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	2	2	2	0	0	0
Zahlungen von Neueinstellungsprämien	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	0	1	0	0	1	0
Anzahl der Begünstigten, deren Gesamtvergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft	6	1	0	0	1	0
Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen (in Mio. Euro)	0,0	6,6	0,0	5,7	0,9	0,0
<i>Anzahl der Begünstigten</i>	0	39	0	33	6	0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung	0,0	0,3	0,0	0,3	0,3	0,0

¹inkl. Aufsichtsratsmitglieder

²Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen

Hamburg Commercial Bank AG

Gerhart-Hauptmann-Platz 50
20095 Hamburg