

# Vergütungs- bericht

zum 31. Dezember 2023

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)



## **Vergütungsbericht der Hamburg Commercial Bank AG**

Die Hamburg Commercial Bank AG gilt im Sinne der regulatorischen Anforderungen des § 1 Absatz 3c Kreditwesengesetz (KWG) und damit im Sinne der Institutsvergütungsordnung (IVV) für das Geschäftsjahr 2023 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 IVV).

Der Vergütungsbericht beschreibt neben der Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand sowie der Mitarbeitenden weitere Einzelheiten zur Struktur und Höhe der Vergütung, ergänzt um detaillierte quantitative Informationen.

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

# Inhalt

## Vergütungsbericht

<b>4</b>	<b>1 Einleitung</b>
4	2 Vergütungsstrategie
4	3 Governance-Funktionen im Vergütungsbereich und Identifizierung der Risk Taker
4	3.1 Vorstand
4	3.2 Der Vergütungsbeauftragte
5	3.3 Aufsichtsrat
5	3.4 Vergütungskontrollausschuss
6	3.5 Kontrolleinheiten und Bereich Human Resources
6	3.6 Identifizierung der Risk Taker
<b>6</b>	<b>4 Vergütungsstruktur</b>
6	4.1 Jahresgrundgehalt
6	4.1.1 Vorstand
6	4.1.2 Mitarbeitende
7	4.1.3 Aufsichtsrat
7	4.2 Variable Vergütung
7	4.2.1 Vorstand
7	4.2.2 Mitarbeitende
7	4.2.2.1 Spotbonus THANX
7	4.2.2.2 Top Award
8	4.2.2.3 Long Term Incentive Plan 2 (LTIP 2)
8	4.2.3 Risk Taker
8	4.2.4 Gesamtbankbonuspool
9	4.2.5 Performancefestlegung
<b>9</b>	<b>5 Absicherungsverbot gem. § 8 IVV</b>
<b>9</b>	<b>6 Malus variabler Vergütungen</b>
9	6.1 Malusabfrage
10	6.2 Malus-Committee
10	6.3 Vorstand
<b>10</b>	<b>7 Einbindung externer Berater</b>
<b>10</b>	<b>8 Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022</b>
11	8.1 Vergütung der Risk Taker
12	8.2 Vergütung auf Konzernebene
12	8.3 Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr im betrachteten Geschäftsjahr i.S.v. Artikel 450 Abs. 1 (i) CRR

# 1. Einleitung

Die konkrete Ausgestaltung der zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme in der Hamburg Commercial Bank AG dient dazu, die Interessen von Vorstand, Mitarbeitenden 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.

Die Vergütungssysteme 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 regelmäßig überprüft und angepasst wird und konzernweit zur Anwendung kommt.

## 2. Vergütungsstrategie

Die Hamburg Commercial Bank hat auf Basis des § 4 der IVV in Verbindung mit dem KWG 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. Vergütungssysteme müssen geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei ausgestaltet sein, so dass eine Entgeltbenachteiligung z.B. aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Herkunft 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/r 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 Mitarbeitenden dem Vorstand.

Der Vorstand als Geschäftsleitung verantwortet die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden nach den Vorgaben des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 des 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 bindet der Unternehmensbereich Human Resources weitere Funktionen, insbesondere die sogenannten Kontrolleinheiten, ein.

### 3.2 Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Hamburg Commercial Bank gemäß § 24 IVV eine bzw. einen Vergütungsbeauftragte/n sowie einen stellvertretende/n Vergütungsbeauftragte/n 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-Bbeauftragte oder für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortliche Mitarbeitende der Bank dürfen gemäß § 23 Absatz 4 IVV die Funktion des/der Vergütungsbeauftragten nicht übernehmen.

Der/die 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 der Vergütungssysteme der Bank. Er/Sie 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 Vergütung von Risk Takern.

Der/die Vergütungsbeauftragte dient als „Auge und Ohr“ des Vergütungskontrollausschusses (VKA) des Aufsichtsrats und stimmt sich mit dem/r Vorsitzenden des VKA eng ab. Darüber hinaus unterstützt er/sie den Vergütungskontrollausschuss bei dessen Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme. Der/Die Vergütungsbeauftragte unterstützt bei der Anpassung und Fortentwicklung der Vergütungssysteme.

Mindestens einmal jährlich fasst er/sie einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden (Vergütungskontrollbericht) und legt diesen zeitgleich dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Soweit erforderlich, erstattet der/die Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen 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.

Der Aufsichtsrat wird mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts über den Bericht aus dem Vergütungskontrollausschuss informiert. Der Vergütungskontrollausschuss erhält von der Geschäftsleitung die Vergütungssysteme der Bank zur Kenntnis und berichtet dann aus seiner Sitzung an das Gesamtgremium/den Aufsichtsrat. Der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats kann von der Geschäftsleitung jederzeit Auskunft über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verlangen.

Der Aufsichtsrat hat sich im Geschäftsjahr 2023 neben der Benennung der/des Vergütungsbeauftragten in zwei Sitzungen mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Am 31. Dezember 2023 waren Juan Rodríguez Inciarte (Vorsitzender), Olaf Behm (stellv. Vorsitz), Simone Graf, Oliver Dircks, Bert Ehlers, Manuel González Cid, Frederick Haddad, Klaus Heinemann, Manuel Lagares Gomez Abascal, Chad Leat, Rieka Meetz-Schawaller, Dr. Ilinca Rosetti, Stefan Schlattermund, Mag. Friedrich Spandl, Mark Werner, Stephan Wilcke, Paulus de Wilt und Peter Yordán 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/die Aufsichtsratsvorsitzende, zwei Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner und ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmendenvertretung.

In der Hamburg Commercial Bank wurde der Vergütungskontrollausschuss zum 1. Januar 2014 eingerichtet. Im Jahr 2023 hat er viermal getagt. Den Vorsitz des Vergütungskontrollausschusses hat Juan Rodríguez Inciarte (Aufsichtsratsvorsitzender). Der/die Vorsitzende lässt sich regelmäßig von dem/der Vergütungsbeauftragten über seine/ihre Tätigkeiten informieren. Die Überwachungstätigkeit der/des Vergütungsbeauftragten erfolgt in enger Abstimmung mit der bzw. dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses.

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 Risikocontrolling 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 Zurückbehaltungszeiträume 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 Kontrollfunktionen sowie aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme

### **3.5 Kontrolleinheiten und Bereich Human Resources**

Die Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance, Interne Revision) sowie der Bereich Human Resources 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 Human Resources 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 organschaftlichen 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 2023 wurden insgesamt 110 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 Gesamtfixvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtfixvergütung 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 gewährte die Bank im Berichtszeitraum 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 ESG u.a. im Rahmen der Gesamtbankziele berücksichtigt und eine Entgeltbenachteiligung z.B. aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Herkunft 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. 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 Performance. Die variable Vergütung ist auf die Höhe der individuellen Gesamtfixvergütung 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. Auch ESG Ziele finden Berücksichtigung. 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 Wertgutscheins. Diese Form der Wertschätzung ggü. den 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 über die regulären Ziele und Aufgaben hinausgehen – können zum anderen die Mitarbeitenden im Rahmen der regulären Vergütungsrunde 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 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 Betrag vorschlagen, der vom Gesamtvorstand überprüft und im Rahmen der vorab vereinbarten Vorgaben final festgesetzt wird. Zur Einhaltung der regulatorischen Vorgaben ist die Höhe begrenzt.

#### **4.2.2.3 Long Term Incentive Plan 2 (LTIP 2)**

Nach Ablauf des ersten Long Term Incentive Plan der Hamburg Commercial Bank im Jahr 2021 hat die Bank im Jahr 2022 ein Nachfolgeprogramm, das sog. LTIP 2, eingeführt.

Teilnahmeberechtigt sind die außertariflichen Mitarbeitenden (leitende Angestellte, Abteilungsleitungen sowie ausgewählte weitere Key-Player) die das Angebot der Bank zur Teilnahme schriftlich angenommen haben. Der Teilnehmendenkreis ergibt sich aus den Maßgaben der entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Sprecherausschussrichtlinie.

Durch den LTIP 2 ermöglicht die Bank den Planteilnehmenden, über die Gewährung von sog. „Units“, am langfristigen Unternehmenserfolg teilzuhaben, sofern vorab definierte Leistungskriterien innerhalb der dreijährigen Bemessungsperiode erfüllt werden. Die Bemessungsperiode endet am 31.12.2024. Ziel ist es, die Interessen des Vorstandes, der Shareholder und der Planteilnehmenden weiter zu harmonisieren. Darüber hinaus dient der LTIP 2 dem Interesse einer nachhaltigen Mitarbeitendenbindung über die Bemessungsperiode.

Durch die „Units“ wird keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung der Mitarbeitenden an der Bank begründet, insbesondere besteht kein Anspruch der Planteilnehmenden auf Informations- oder Teilhaberechte, Stimmrechte oder andere Mitgliedschaftsrechte an der Bank.

Im Zuge der Einführung des LTIP 2 der HCOB darf nach Maßgaben der betrieblichen Vereinbarungen zum Zeitpunkt der Erdiendung des LTIP 2 die variable Vergütung der LTIP 2 Berechtigten max. 200% der Jahresfixvergütung betragen. Dies hat die Hauptversammlung gem. regulatorischer Anforderungen am 18.05.2022 gebilligt. Eine Überschreitung der Obergrenze von 100% aus anderen Gründen soll nicht erfolgen. Die Beschlussfassung wurde der Aufsicht angezeigt. Für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen sind weiterhin die besonderen Anforderungen an die variable Vergütung der IVV maßgeblich, insbesondere § 9 Abs. 2 IVV. Für Risk Taker finden die besonderen Anforderungen der IVV ebenso weiterhin Anwendung (vgl. Ziff. 4.2.3.).

Die Ermittlung und Auszahlung der „Units“ erfolgt nur, wenn dies zum Auszahlungszeitpunkt regulatorisch zulässig ist und es keine entgegenstehende Anordnung einer Aufsichtsbehörde gibt. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der § 7 Risikoanalyse gemäß IVV.

#### **4.2.3 Risk Taker**

Für die Risk Taker 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.

Für Risk Taker werden – sofern diese eine variable Vergütung von mehr als 50.000 Euro oder mehr als einem Drittel der Gesamtjahresvergütung 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 vier 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 IVV) auf 150.000 Euro 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, unter Berücksichtigung der vom Vorstand festgelegten Zielerreichungsgraden der Unternehmensbereiche, zugeteilt. 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 festgelegten Bankfaktors.

#### **4.2.5 Performancefestlegung**

Für die Bemessung von Bereichs- und individueller Performance legt der Vorstand zunächst die Bereichsziele auf der Ebene unterhalb des Vorstands fest. Diese werden dann im weiteren Verlauf bis auf die individuelle Mitarbeitendenebene 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 individuelle Performance) 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 Jahresfixgehaltes 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 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 Corporate Legal & Board Affairs, Compliance, Risk Control und Human Resources sowie dem/der Vergütungsbeauftragten und Interne Revision (jeweils ohne Stimmrecht). Gastteilnehmende werden nach Bedarf eingeladen. Die Geschäftsordnung regelt die Zusammensetzung und die Aufgaben des Committees. 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. 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 im Geschäftsjahr 2023 externe Beratungsleistungen hinsichtlich Anpassungen am Vergütungssystem beansprucht.

### **8. Offenlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023**

Die auf den nächsten Seiten dargestellte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 setzt sich zusammen aus Jahresgrundgehalt gezahlt in 2023 sowie der variablen Erfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2023, gezahlt im Mai 2024.

Die quantitativen Angaben zu den Vergütungen sind gem. § 16 IVV in Verbindung mit Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 dargestellt:

### 8.1. Vergütung der Risk Taker

Geschäftsjahr 2023 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2023)	Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben (Risk Taker)						
	Vorstände	davon Geschäftsbereich:					
		Risk Taker gesamt (exkl. Vorstand)	Capital Markets & Treasury	davon Geschäftsbereich: Corporates & Credits	davon Geschäftsbereich: Corporate Functions	davon Geschäftsbereich: Control Functions	davon Geschäftsbereich: Übrige <sup>1,2</sup>
Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	
<b>Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)</b>	<b>22,3</b>	<b>29,4</b>	<b>3,2</b>	<b>12,7</b>	<b>3,9</b>	<b>5,3</b>	<b>4,4</b>
Anzahl der Begünstigten	4	106	5	47	10	24	20
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	14,7	23,0	2,1	9,5	2,8	4,2	4,4
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	7,6	6,5	1,1	3,2	1,1	1,1	0,0
<b>Variable Vergütungen (in Mio. Euro)</b>	<b>7,6</b>	<b>6,5</b>	<b>1,1</b>	<b>3,2</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,0</b>
Anzahl der Begünstigten	4	86	5	46	10	24	1
davon:							
in Cash	3,8	4,2	0,6	2,1	0,6	0,9	0,0
In Aktien oder gleichwertigen Wertentwicklungsinstrumenten	3,8	2,4	0,5	1,1	0,5	0,3	0,0
in sonstigen Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zurückbehaltener Anteil (in Mio. Euro)	4,6	2,7	0,6	1,2	0,6	0,3	0,0
Ausgezahlter Anteil <sup>3</sup> (in Mio. Euro)	3,1	2,9	0,3	1,5	0,3	0,7	0,0
Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängt (in Mio. Euro)	3,8	2,4	0,5	1,1	0,5	0,3	0,0
Ausweis ausgezahlter Anteil, der aus der Gewährung eines früheren Geschäftsjahres bislang zurückbehalten wurde (in Mio. Euro)	2,4	2,3	0,5	1,1	0,4	0,3	0,0
Ausweis etwaiger Risikoadjustierung <sup>4</sup> (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	0	0	0	0	0	0
Zahlungen von Neueinstellungsprämien (in Mio. Euro)	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
Anzahl der Begünstigten	0	1	0	1	0	0	0
Anzahl der Begünstigten, deren Gesamtvergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft	4	2	1	0	1	0	0
<b>Geleistete einzelvertraglich begründete Abfindungen (in Mio. Euro)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Anzahl der Begünstigten	0	1	0	0	0	1	0,0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindung (in Mio. Euro)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

1) Inkl. Aufsichtsratsmitglieder

2) Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen

3) Ausgezahlte variable Vergütung des laufenden Geschäftsjahres, die weder einer Zurückhaltungspflicht noch Haltefrist unterliegt.

4) Beinhaltet Malus und Rückforderungen (Clawback)

## 8.2. Vergütung auf Konzernebene

Geschäftsjahr 2023 (Betragsangaben in Mio. Euro; Anzahl in absoluten Werten per Stichtag 31.12.2023)	Gesamtinstitut (ohne Vorstände)	davon Geschäftsbereich:					davon Geschäftsbereich: Übrige <sup>1,2</sup>
		Capital Markets & Treasury	davon Geschäftsbereich: Corporates & Credits	davon Geschäftsbereich: Corporate Functions	davon Geschäftsbereich: Control Functions		
	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	Betrag/ Anzahl	
<b>Gesamtvergütungen (in Mio. Euro)</b>	<b>110,6</b>	<b>6,2</b>	<b>31,7</b>	<b>38,0</b>	<b>28,6</b>	<b>6,1</b>	
davon:							
Fixe Vergütungen (in Mio. Euro)	93,1	4,7	25,7	32,5	24,3	5,9	
Variable Vergütungen (in Mio. Euro)	17,5	1,5	6,0	5,5	4,3	0,2	
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	1016	33	238	396	283	66	

1) Inkl. Aufsichtsratsmitglieder

2) Aufsichtsratsvergütung ohne gesetzliche Umsatzsteuer ausgewiesen

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

Geschäftsjahr 2023 (Betragsangaben in Euro)	Personen
1.000.000 – 1.500.000	1
1.500.000 – 2.000.000	1
2.000.000 – 2.500.000	1
5.000.000 – 6.000.000	1
6.000.000 – 7.000.000	1
8.000.000 – 9.000.000	1

Rundungsdifferenzen können in den obenstehenden Tabellen auftreten.

## **Hamburg Commercial Bank AG**

Gerhart-Hauptmann-Platz 50  
20095 Hamburg

### **Über die Hamburg Commercial Bank**

Die Hamburg Commercial Bank AG (HCOB) ist eine private Geschäftsbank mit Sitz in Hamburg, die individuelle Finanzierungslösungen für deutsche und internationale Unternehmen bereitstellt. Die HCOB ist stark in der strukturierten Immobilien- und Projektfinanzierung positioniert und ein zuverlässiger Finanzierungspartner für die globale Schifffahrts- und Luftfahrtindustrie. Effiziente und sichere Zahlungsverkehrs-Services sowie innovative Produkte für den Außenhandel ergänzen das Angebot. Die Bank orientiert sich an etablierten ESG-Kriterien und ist an mehreren Standorten in Deutschland sowie in Amsterdam, London, Luxemburg und Piräus aktiv. Weitere Informationen unter [www.hcob-bank.com](http://www.hcob-bank.com).