

Leitlinien der Vergütungspolitik

Die Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen (im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt) und der Geschäftsleiter von Hauck Aufhäuser Lampe sind an die nachhaltige und wertorientierte Ausrichtung des Geschäftsmodells angelehnt und in der Weise ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für Geschäftsleiter und Mitarbeiter vermieden, Fehlverhalten sanktioniert und gute Leistungen sowie nachhaltiges Engagement belohnt werden. Aus der Geschäftspolitik leitet sich unsere Vergütungspolitik ab. Sie soll in gleicher Weise die nachhaltige und wertorientierte Grundhaltung, wie auch das unternehmerische Engagement der Mitarbeiter fördern. Unsere Vergütungspolitik ist daher sowohl den Prinzipien Transparenz und Grundsicherung als auch der Leistungs- und Ergebnisabhängigkeit verpflichtet.

Unsere Mitarbeiter sind zentraler Bestandteil unseres Unternehmenserfolgs. Gemeinsam mit Ihnen wird eine Unternehmenskultur des verantwortungsvollen Handelns entwickelt, in der jeder einen positiven Beitrag leisten und wirksam sein kann. Nachhaltige und soziale Aspekte sind ein zentraler Bestandteil in der Ausgestaltung der Anreizsysteme bei Hauck Aufhäuser Lampe. Die Vergütungspolitik bei Hauck Aufhäuser Lampe steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen und Interessen des Konzerns und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die Angemessenheit und Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Die Vergütungspolitik soll auch im Sinne der Offenlegungsverordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik bei Hauck Aufhäuser Lampe als Finanzmarktteilnehmer und Finanzberatern bezüglich der Vermögensverwaltung und Anlageberatung schaffen. Sie soll ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, indem die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und Verstöße gegen ESG-Grundsätze sanktioniert, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden oder Eingehen von Reputationsrisiken.

Es ist Ziel von Hauck Aufhäuser Lampe einen echten und aktiven Beitrag zu einer umweltfreundlicheren und gerechteren Welt zu leisten. Deshalb unterstützt die Vergütungspolitik von Hauck Aufhäuser Lampe ein angemessenes Management aller relevanten Geschäftsrisiken durch Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der Offenlegungsverordnung definiert sind.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Gemäß der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung; IVV) ist Hauck Aufhäuser Lampe aufgrund der genannten Grundsätze des Hauses, insbesondere der risikobewussten Geschäftsausrichtung, der Größe des Instituts sowie der durchschnittlichen Bilanzsumme der vergangenen drei Jahre nicht als bedeutendes Institut einzuordnen.

Grundlage sind ergänzend zu den deutschen Vorschriften auch die Vorgaben aus dem Rundschreiben der CSSF 10/437 „Richtlinien zur Vergütungspolitik im Finanzsektor“ und dem Rundschreiben CSSF 18/698 „Zulassung und Organisation der Verwalter von Investmentfonds Luxemburger Recht“.

Das Vergütungssystem der Tochtergesellschaften erkennt die Prinzipien des Mutterkonzerns an. Analog zu den für die deutschen Gesellschaften des H&A-Konzerns geltenden Vorschriften findet für die Luxemburger Niederlassung und für die Tochtergesellschaften der in Luxemburg geltende Bankentarifvertrag Anwendung.

Ausgestaltung der Vergütungssystematik

Die Zielvergütung bei Hauck Aufhäuser Lampe setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und variablen Vergütungskomponenten zusammen – sowie monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

Absicherungen, die die Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben würden, sind ausgeschlossen. Durch die organisatorische Trennung von Markt- und Marktfolgebereichen, von der operativen Zuständigkeit bis hin zur Verantwortung in der Geschäftsleitung, wird sichergestellt, dass keine gleichlaufenden Vergütungsparameter angewendet werden.

In der Vergütungssystematik von Hauck Aufhäuser Lampe wird unterschieden zwischen den Mitarbeitern, die dem Gehaltstarifvertrag unterliegen (TA-Mitarbeiter), und den Mitarbeitern, deren Vergütung außerhalb des Gehaltstarifvertrags liegt (AT-Mitarbeiter) unterschieden.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssystematik wird jährlich überprüft, um etwaigen Anpassungsbedarf infolge möglicher Veränderungen bei der Geschäfts- und Risikostrategie sowie bei der Rechtslage zu ermitteln. Die Intention dieser Überprüfung und Beurteilung besteht darin, Konsistenz zwischen den variablen Vergütungsvereinbarungen, die Stabilität und Solidität von Hauck Aufhäuser Lampe und ihrer Tochtergesellschaften und die Ausrichtung dieser Vereinbarungen an den einschlägigen regulatorischen Empfehlungen und Anforderungen zu fördern.

Fixe Vergütungskomponenten

Die Grundvergütung stellt die Grundversorgung der Mitarbeiter sicher. Sie richtet sich nach der Funktion des Mitarbeiters und deren Eingruppierung in eine Tarifgruppe oder der außertariflichen Vergütung. Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung ist damit ausgeschlossen und Anreize für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken wird damit vermieden.

H&A zahlt den **TA-Mitarbeitern** ihre monatlichen Bruttogehaltsbezüge jeweils am 15. des Monats zwölfmal im Jahr. Zusätzlich erhalten sie am 15. November des Jahres ein zusätzliches Monatsgehalt als tariflich vorgesehene Sonderzulage als Weihnachtsgratifikation. Die Höhe der Bezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr gemäß Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes. Die Grundvergütung der TA-Mitarbeiter wird regelmäßig im Rahmen der Tarifabschlüsse angepasst.

Die **AT-Mitarbeiter** erhalten eine Grundvergütung, die jeweils am 15. des Monats zwölfmal im Jahr ausgezahlt wird. Die Höhe richtet sich nach der Tätigkeit, der dafür benötigten Qualifikation, der Komplexität der Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung, der Vergütung gleichartiger Tätigkeiten im Unternehmen sowie nach den jeweiligen Marktgegebenheiten. Die Grundvergütung der AT-Mitarbeiter wird jährlich im Rahmen der Gehaltsrunde überprüft und bei Bedarf angepasst.

Variable Vergütungskomponenten

Die variable Vergütung bei H&A umfasst Sonderzahlungen und Boni.

AT-Mitarbeiter in besonderen Verantwortungsfunktionen können eine von ihrer persönlichen Leistung (Individueller Leistungsfaktor), dem Erfolg ihres Bereichs (Bereichsfaktor) und dem Erfolg der H & A Gruppe (H & A Group Faktor) abhängige variable Vergütung zusätzlich zu ihrem Bruttojahresgehalt erhalten. Das Verhältnis der variablen zur festen Vergütung im außertariflichen Bereich für Mitarbeiter in besonderer Funktion ist damit leistungsorientiert, führt aber nicht zu einer erhöhten Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung. Das Verhältnis ist in der Regel deutlich zugunsten der festen Vergütungsbestandteile gewichtet.

Alle anderen AT- und TA-Mitarbeiter können eine variable Vergütung erhalten, die sich aus dem H & A Group Faktor und dem Bereichsfaktor zusammensetzt.

Diesen Mitarbeitern kann die Bank, bei einer herausragenden Leistungen eine Anerkennungsprämie (Recognition Award) auch zeitnah und unterjährig gewähren.

Mit dem **Recognition Award** werden außergewöhnliche individuelle Leistungsbeiträge oder Teamleistungen honoriert, die unter anderem herausragende Leistungen in der Projektarbeit, die Umsetzung von innovative Ideen sowie Prozessverbesserungen beinhalten können. Die Honorierung kann in einer finanziellen oder nicht-finanziellen Incentivierung erfolgen.

Es werden keine Ziele festgelegt, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken setzen können. Das Vergütungssystem bei Hauck Aufhäuser Lampe AG ist so gestaltet und die Grundvergütung ist so bemessen, dass sich dadurch eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung vermeiden lässt. Die Obergrenze der variablen Vergütung beläuft sich grundsätzlich auf 100 Prozent des jährlichen Grundgehalts.

Garantierte Boni werden in Ausnahmefällen und nur im ersten Jahr der Beschäftigung gewährt, sofern dies die Risikotragfähigkeit der Bank nicht übersteigt.

Vergütung der Geschäftsleiter

Die Geschäftsleiter von Hauck Aufhäuser Lampe erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung als Grundvergütung und einen vom Aufsichtsrat festgelegten variable Vergütungskomponente, die sich an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre orientiert. Die einzelnen Vergütungsbestandteile der Geschäftsleiter sind in den jeweils geltenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen fixiert.

Vergütung der Kontrolleinheiten

Bei Hauck Aufhäuser Lampe gehören folgende Organisationseinheiten zu den überwachenden Funktionseinheiten: Compliance, Internal Audit, Risk Controlling & Regulatory Reporting, Credit Risk Management. Für diese Mitarbeiter werden keine Ziele festgelegt, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken setzen können. Die Vergütung dieser Mitarbeiter fokussiert sich demnach auf die Grundvergütung, um die Gefahren von Interessenskonflikten auszuschließen. Demgemäß sind die Ziele der internen Kontrolleinheiten und der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich gleichlaufend.

Abfindungen

Im Rahmen von Betriebsänderungen oder bei Einzelanlässen zahlt Hauck Aufhäuser Lampe Abfindungen. In der Regel kommt bei kollektiven Tatbeständen ein Sozialplan zur Anwendung. Die Festsetzung der Abfindungshöhe bemisst sich an der jeweiligen Vergütung unter Berücksichtigung weiterer Kriterien, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie eventuelle soziale Besonderheiten und das jeweilige Prozessrisiko.