

Leitlinien der Vergütungspolitik

Die Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen (im Folgenden „Mitarbeiter“ oder auch „Mitarbeitende“ genannt) und der Geschäftsleiter der Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG (Hauck Aufhäuser Lampe, HAL oder Bank) 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 und der Risikostrategie (einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG)) 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.

Die Gesamtvergütung bei HAL ist anforderungs- und leistungsgerecht gestaltet und setzt keinen Anreiz zum Eingehen von unangemessenen Risiken (auch mit Blick auf Nachhaltigkeitsrisiken). Dies wird unter anderem durch eine angemessene Vergütungsstruktur und die Berücksichtigung von risikorelevanten Vergütungsparametern sichergestellt.

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 (einschließlich der ESG-Ziele) und Interessen der Unternehmen der HAL Gruppe 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 Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik bei HAL als Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater 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

Die Bank ist kein bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Abs. 3c Satz 1 KWG, weil die durchschnittliche Bilanzsumme in den vergangenen vier Jahren unter 15 Mrd. EUR lag und es auch für das Geschäftsjahr 2024 nicht nach § 1 Abs. 3c Satz 2 Nr. 2 KWG als solches eingestuft wurde. Auch 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“.

Ausgestaltung der Vergütungssystematik

Die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und die der Mitarbeitenden der Bank sind beide vom Prinzip gekennzeichnet, dass die Gesamtvergütung grundsätzlich aus zwei Bestandteilen besteht, einer fixen Grundvergütung, die der Grundversorgung dient und einer leistungsabhängigen variablen Vergütung.

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 Bank ist Mitglied im Arbeitgeberverband Banken und wendet hinsichtlich eines Teils ihrer in Deutschland tätigen, d.h. der **tariflich vergüteten Mitarbeitenden (TA-Mitarbeitern)**, die Regelungen der Tarifverträge des privaten Bankgewerbes an.

Das Grundgehalt richtet sich bei TA-Mitarbeitern deshalb nach deren Eingruppierung in eine Tarifgruppe und dem jeweiligen Berufsjahr. Die Grundvergütung der tariflich Mitarbeitenden wird regelmäßig im Rahmen der Tarifabschlüsse angepasst.

HAL 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 Grundvergütung der **außertariflich vergüteten Mitarbeitenden (AT-Mitarbeitenden)** 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 Mitarbeitenden wird jährlich im Rahmen der Gehaltsrunde überprüft und bei Bedarf angepasst. Die AT-Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung, die jeweils am 15. des Monats zwölfmal im Jahr ausgezahlt wird.

Variable Vergütungskomponenten

Während das monatliche Festgehalt vom Prinzip der Grundsicherung gekennzeichnet ist und der Grundversorgung der Mitarbeitenden dient, ist die variable Vergütung vom Prinzip der Leistungs- und Ergebnisabhängigkeit geprägt. Durch diese Konstruktion ist eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung ausgeschlossen. Zudem werden dadurch Anreize für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden.

Für AT und tarifliche Mitarbeitende ist eine variable Vergütung in Form eines **Bonus** als jährliche Einmalzahlung vorgesehen. Hinzukommen können weitere Sonderzahlungen.

Die Belegschaft ist, grundsätzlich ausgehend davon, ob Mitarbeitende durch ihre jeweilige Tätigkeit insbesondere den Ertrag der Bank maßgeblich beeinflussen können, für die Zwecke der variablen Vergütung in zwei Gruppen unterteilt: „Mitarbeitende in besonderer Verantwortungsfunktion“ und „Mitarbeitende ohne besonderer Verantwortungsfunktion“.

Die variable Vergütung der AT Mitarbeitenden beruht grundsätzlich auf dem jeweils vereinbarten Referenzwert. Die variable Vergütung ist grundsätzlich mit dem Erfolg der Hauck Aufhäuser Lampe Gruppe sowie mit dem Erreichen von Vergütungsparametern verknüpft, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie (einschließlich ESG-Ziele) abgeleitet werden.

Die Ergebniskomponente auf Gruppenebene (Group Faktor) spiegelt das Ergebnis der Hauck Aufhäuser Lampe Gruppe wider und soll die Mitarbeitenden dazu anhalten, insbesondere stets den Erfolg der Gruppe als Ganzes im Auge zu behalten und keine unverhältnismäßigen Risiken einzugehen. Der Group Faktor ermöglicht, die Mitarbeitenden am Geschäftserfolg zu beteiligen, aber auch die Ausschüttung der leistungsbezogenen variablen Vergütung in angespannten Zeiten zu begrenzen.

Daneben ist die Höhe der variablen Vergütung abhängig vom sogenannten Bereichsfaktor, der auf der Grundlage von unterschiedlichen Größen für Markt und Marktfolge festgesetzt wird. Der Bereichsfaktor kann durch den HAL-Vorstands differenziert je Abteilung festgelegt werden.

Bei **AT-Mitarbeiter in besonderen Verantwortungsfunktionen** hängt die Höhe der variablen Vergütung ferner von der persönlichen Leistung (Individueller Leistungsfaktor), ab. Dieser individuelle Leistungsfaktor beruht auf individuellen Zielen. Es werden keine Ziele festgelegt, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken setzen können.

TA- und AT Mitarbeitenden ohne besondere Verantwortungsfunktion kann die Bank bei 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 innovativen Ideen sowie Prozessverbesserungen beinhalten können. Die Honorierung kann in einer finanziellen oder nicht-finanziellen Incentivierung erfolgen.

Die **variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zur Fixvergütung**. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung beträgt entsprechend der regulatorischen Vorgaben grundsätzlich nicht mehr als 100% der Fixvergütung. Lediglich für eine limitierte Gruppe von Mitarbeitenden und Führungskräften einschließlich der Mitglieder des Vorstands der Bank kann aufgrund eines Hauptversammlungsbeschlusses eine variable Vergütung von bis zu 200 % der jährlichen Festvergütung erhalten. Damit besteht die Möglichkeit, besondere Erfolge zu honorieren und besonderen Marktunsicherheiten Rechnung zu tragen.

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

Das Vergütungssystem ist von dem Grundsatz getragen, dass die Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit die **geltenden gesetzlichen und internen Regelungen und Vorgaben einzuhalten** haben. Verstoßen Mitarbeitende vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die anzuwendenden Prozess- oder Verhaltensstandards, wie z.B. das Compliance Regelwerk, interne Regeln und Prozessvorgaben, Verhaltenskodizes oder anzuwendende Gesetze, Verordnungen und Regelungen, stellt dies einen negativen Erfolgsbeitrag dar. Eine Reduktion oder sogar vollständiger Verlust einer variablen Vergütung tritt ein, wenn der Mitarbeitende an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war. Neben dieser individuellen Reduktion können, gemäß den regulatorischen Vorgaben, bei negativen Erfolgsbeiträgen in außergewöhnlichen Fällen zudem der Group Faktor sowie der Bereichsfaktor, ggf. auch auf null, reduziert werden.

Vergütung der Kontrolleinheiten

Als Kontrolleinheiten gelten alle Mitarbeitenden der Einheiten Internal Audit, Compliance, Credit Risk Management sowie Risk Controlling and Regulatory Reporting. Für die Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten wurde festgelegt, dass die Bank bei der Bemessung der variablen Vergütung, die Mitarbeitende der Kontrolleinheiten erhalten können, darauf achten wird, dass die fixe Vergütung aufgrund von regulatorischen Vorgaben den Schwerpunkt der Gesamtvergütung bilden und deshalb mind. 66% betragen soll.

Auch für diese Mitarbeitenden werden keine Ziele festgelegt, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken setzen können. Bei der Festlegung der Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten wird sichergestellt, dass diese nicht maßgeblich gleichlaufend mit den Vergütungsparametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten sind, so dass das Vergütungssystem der Kontrolleinheiten deren Überwachungsfunktion gerecht wird und dieser nicht zuwiderläuft.

Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vorstandsmitglieder der Bank erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Grundvergütung und einen vom Aufsichtsrat festgelegten variablen Vergütungskomponente, die sich an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre orientiert. Die einzelnen Vergütungsbestandteile der Geschäftsleiter sind in den jeweils geltenden dienstvertraglichen Vereinbarungen fixiert.

Abfindungen

Nicht immer kann der legitime Wunsch des Unternehmens, ein Anstellungsverhältnis zu beenden, einseitig rechtswirksam vollzogen werden, weil dem der gesetzliche Kündigungsschutz oder eine feste Vertragslaufzeit entgegenstehen. Unter solchen Umständen kommt

nur eine einvernehmliche Vertragsbeendigung in Betracht, mit der der betroffene Mitarbeiter eine Entschädigung dafür erhält, dass er seinen Arbeitsplatz aufgibt, obwohl kein Kündigungsgrund besteht.

Die Festsetzung der Abfindungshöhe bemisst sich regelmäßig an der jeweiligen Vergütung unter Berücksichtigung weiterer Kriterien, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie eventuelle soziale Besonderheiten und dem jeweiligen Risiko, mit einer Kündigung vor Gericht zu scheitern. Bei kollektiven Maßnahmen wie Restrukturierungen beruhen die Abfindungsregeln auf den Vorgaben eines Sozialplans.

Abfindungen entschädigen für den Verlust des Arbeitsplatzes, belohnen aber nicht negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht.