

Informationen zum Vergütungssystem nach § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (Vergütungsbericht)

Am 13.10.2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft getreten, die die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kreditinstituten regelt. Nach § 7 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet, die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen.

Im Folgenden sind die für die Hamburger Sparkasse AG entsprechend dieser Verordnung zu veröffentlichenden Informationen zusammengestellt.

I. Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Hamburger Sparkasse AG, kurz Haspa, ist Mitglied im „Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands“. Innerhalb dieses Arbeitgeberverbandes besteht die „Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken“, der die Haspa beigetreten ist. Damit ist die Haspa tarifgebunden. Es gelten die „Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“.

2. Geschäftsbereiche

Die organisatorische Grundstruktur der Haspa ist aufgeteilt in die Geschäftsbereiche

- a) Privatkundengeschäft
- b) Firmenkundengeschäft
- c) Betrieb und Stab

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter (rd. 80%) erhält eine fixe Vergütung auf der Basis des Tarifvertrages.

Die weiteren rd. 20% der Mitarbeiter werden außerhalb des Tarifvertrages vergütet. Die fixe Vergütung für diesen Mitarbeiterkreis, der überwiegend aus den Führungskräften besteht, liegt oberhalb der tariflichen Vergütungen und basiert auf einem Haspa-spezifischen Bewertungssystem.

3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Neben der fixen Vergütung erhalten sowohl tarifliche als auch außertarifliche Mitarbeiter in allen Geschäftsbereichen der Haspa eine variable Vergütung. Das von der Haspa zur Verfügung gestellte Budget für die variable Vergütung wird nach dem Geschäftsergebnis des Vorjahres bemessen. Dabei werden auch an nachhaltigem Markterfolg ausgerichtete Bemessungsparameter wie die Neukundengewinnung berücksichtigt. Die Höhe des individuellen variablen Vergütungsanteils des Mitarbeiters richtet sich darüber hinaus nach dessen persönlicher Zielerreichung. Die variable Vergütung der Tarifmitarbeiter beträgt durchschnittlich 8%, die der außertariflichen Mitarbeiter grundsätzlich durchschnittlich 12% der fixen Vergütung. Mit einigen wenigen Mitarbeitern mit Spezialqualifikationen sind höhere variable Vergütungsanteile vereinbart, da die Marktsituation dies erfordert.

Die Einzelheiten des gesamten Vergütungssystems der Haspa sind in mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarungen geregelt.

An die Mitarbeiter im Vertrieb werden grundsätzlich keine produktbezogenen Abschlussprovisionen gezahlt.

3.2 Vergütungsparameter

Grundlage für die variable Vergütung der Mitarbeiter sind Zielvereinbarungen. Mit jedem Mitarbeiter werden ein Erfolgs- und ein Qualitätsziel vereinbart, mit Führungskräften zusätzlich ein Personalentwicklungs- und Führungsziel. Ziele werden als Individualziele mit dem einzelnen Mitarbeiter oder als Teamziele mit einer Gruppe von Mitarbeitern vereinbart. Die zu vereinbarenden Ziele werden jährlich neu als Teilziele aus den längerfristigen Unternehmenszielen abgeleitet und für die einzelnen Mitarbeiter spezifiziert.

Sowohl tarifliche als auch außertarifliche Mitarbeiter erhalten nur dann eine variable Vergütung, wenn von ihnen die Jahresziele zu einem Mindestmaß erreicht worden sind. Eine Höchstgrenze für die Zielerreichung in Verbindung mit einem Höchstsatz an variabler Vergütung begrenzt den möglichen variablen Anteil an der Gesamtvergütung.

Das System der variablen Vergütung der Haspa, in dem qualitative Ziele eine bedeutsame Rolle spielen und das auf das Erreichen der in den Geschäftsstrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet ist, unterstützt den langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg. Die Parameter sind so ausgerichtet, dass der Kunde im Mittelpunkt der Geschäftsbeziehung steht.

3.3 Art und Weise der Gewährung

Die variablen Vergütungen werden nach Ablauf des Geschäftsjahres einmal jährlich im April des Folgejahres ausgezahlt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten nach den Bestimmungen ihrer Anstellungsverträge neben ihrem fixen Gehalt eine jährlich neu festzusetzende variable Vergütung. Der Aufsichtsrat hat für das Verhältnis von fester zu variabler Vergütung eine Obergrenze festgesetzt. Über die Höhe der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr entscheidet der Aufsichtsrat jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses des betreffenden Jahres. Die Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung werden vor Beginn des Geschäftsjahrs durch den Aufsichtsrat festgesetzt. Sie beinhalten sowohl die Lage und den nachhaltigen Erfolg der Haspa insgesamt als auch innerhalb der jeweils verantworteten Ressorts die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

5. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

II. Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

In allen Geschäftsbereichen sind sowohl tariflich angestellte Mitarbeiter als auch außertarifliche Mitarbeiter beschäftigt.

Im Geschäftsbereich „Privatkunden“ wurden im Geschäftsjahr 2010 rd. EUR 118 Mio. fixe Gehälter sowie rd. EUR 10 Mio. variable Vergütungen an 2.738 Begünstigte gezahlt.

Im Geschäftsbereich „Firmenkunden“ wurden im Geschäftsjahr 2010 rd. EUR 30 Mio. fixe Gehälter und rd. EUR 4 Mio. an variablen Vergütungen an 565 Begünstigte gezahlt.

Im Geschäftsbereich „Betrieb und Stab“ wurden im Geschäftsjahr 2010 rd. EUR 73 Mio. fixe Gehälter und rd. EUR 9 Mio. an variablen Vergütungen an 1.677 Begünstigte gezahlt.

In den Angaben sind die fixen und variablen Vergütungen der jeweils für die Geschäftsbereiche überwiegend zuständigen Vorstandsmitglieder enthalten.