

# Informationen zum Vergütungssystem der Hamburger Sparkasse AG für das Geschäftsjahr 2020 gemäß Institutsvergütungsverordnung

## Regulatorischer Rahmen

Innerhalb der Europäischen Union sind die Vergütungsregelungen für Kreditinstitute in der Capital Requirements Directive IV (CRD IV) festgelegt. Diese Anforderungen sind in nationales Recht überführt und finden sich unter anderem im Kreditwesengesetz sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstVergV) in der aktuellen Fassung vom 4. August 2017 wieder.

Die Vorgaben zur Offenlegung von vergütungsrelevanten Informationen sind sowohl in der unmittelbar geltenden europäischen Capital Requirements Regulation (CRR) als auch in der InstVergV geregelt.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht setzt die Hamburger Sparkasse AG (Haspa) die Offenlegungsanforderungen nach § 16 InstVergV in der Fassung vom 4. August 2017 in Verbindung mit Art. 450 CRR um.

## Vergütungspolitik und -governance

Die durch den Vorstand der Haspa festgelegte Vergütungsstrategie leitet sich aus der Geschäfts- und der Risikostrategie der Haspa ab und bildet einen verbindlichen Rahmen für die Vergütungspolitik. Damit ist das zur Anwendung kommende Vergütungssystem mit der Geschäfts-, Risiko- und Vergütungsstrategie der Haspa vereinbar und auf die darin niedergelegten Ziele ausgerichtet, leistet einen effektiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele und unterstützt zudem die konservative Risikoausrichtung der Haspa. Anlässlich von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie, mindestens aber einmal jährlich werden das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien, überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Für die Haspa sind außerdem die Mitgliedschaften im „Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands“ sowie in der „Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken“ als prägende Elemente in der Vergütungspolitik rahmendegebend. Die Verantwortung für die Vergütungspolitik – und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme – obliegt dem Aufsichtsrat für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Vorstand für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>1</sup>

Im Rahmen der gesetzlichen und satzungsmäßigen Zuständigkeiten wird der Aufsichtsrat einerseits bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und andererseits bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen gesonderten Personal- und Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Dieser Ausschuss, der aus Mitgliedern des Aufsichtsrats gebildet wird, stellt zudem sicher, dass das Vergütungssystem an der Geschäftsstrategie und an der Risikostrategie sowie an der Vergütungsstrategie ausgerichtet ist. Im Jahr 2020 hielt der Personal- und Vergütungskontrollausschuss drei Sitzungen ab.

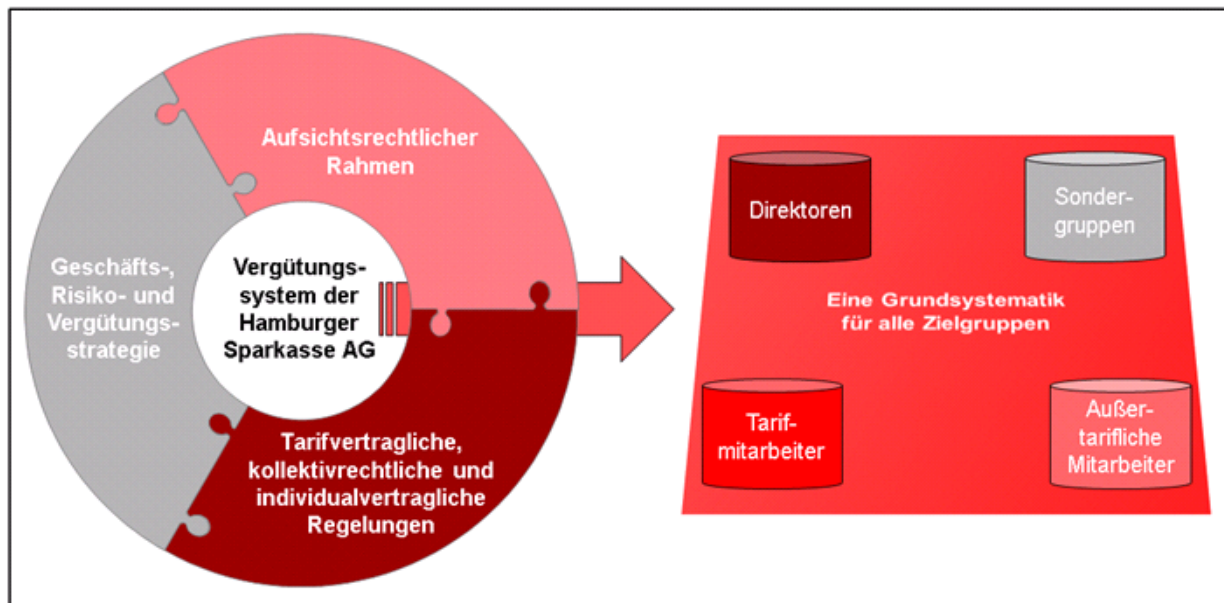
Bei der Haspa ist zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über dies hinaus ein Vergütungsbeauftragter bestellt worden.

---

<sup>1</sup> Da die Vorstände der Haspa und der HASPA Finanzholding personenidentisch besetzt sind und über ein einheitliches Vergütungssystem verfügen, können die Informationen zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding-Gruppe entnommen werden.

## Vergütungssystematik der Haspa

Das Vergütungssystem der Haspa berücksichtigt die internen und externen Rahmenbedingungen, gilt grundsätzlich für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist kollektivrechtlich geregelt. In begründeten Fällen sind einzelne Komponenten der Vergütung in individuellen Arbeitsverträgen geregelt.



Die Vergütung umfasst die Gesamtvergütung und Nebenleistungen. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und einer variablen Vergütung zusammen, wobei der Schwerpunkt auf dem festen Bestandteil liegt. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie ggf. Altersvorsorge, Dienstwagen etc.

### Fixe Grundvergütung

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (rd. 75 %) erhält eine fixe Grundvergütung auf der Basis des Tarifvertrages.

Die weiteren rd. 25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden außerhalb des Tarifvertrages vergütet. Die fixe Grundvergütung für diesen Mitarbeiterkreis, der Führungskräfte und Fachspezialisten umfasst, liegt oberhalb der tariflichen Vergütungen und basiert auf einem Haspa-spezifischen Bewertungssystem.

### Variable Vergütung

Zusätzlich zur Grundvergütung haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, eine variable Vergütung zu erhalten, deren Höhe von der individuellen Leistung, von der Zielerreichung des Teams und vom Erfolg der Haspa abhängt.

Erfolgs-, leistungs- und verhaltensabhängig kann die variable Vergütung auch vollständig entfallen.

Der Bonus-Ausschüttungsbetrag wird linear zur Zielerreichung der Gesamtbank bestimmt. Damit kann es bei entsprechendem Geschäftserfolg dazu kommen, dass keine variable Vergütung gezahlt wird und damit erfolgt keine Zahlung aus der Unternehmenssubstanz heraus.

Die Verknüpfung der Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den in den Strategien des Instituts niedergelegten Zielsetzungen erfolgt, indem im Rahmen der Gesamthausplanung die Bereichsziele zwischen dem Vorstand und den Bereichen besprochen und vereinbart werden.

In dezentralen Teamprozessen erfolgt eine Auseinandersetzung mit den quantitativen Zielen aus der Gesamtbankplanung und eine Beschäftigung, wie man im Team dieses Ziel

unterstützen kann. Die Vereinbarung von Team- und Individualzielen wird im gemeinsamen Dialog zwischen Mitarbeitenden bzw. Team und Führungskraft vereinbart und schriftlich dokumentiert. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Ziele für die als Risikoträger identifizierten Mitarbeitenden gelegt.

Im Kundengeschäft spielen neben quantitativen Zielen auch qualitative Ziele wie Kundenzufriedenheit, die regelmäßig gemessen werden, eine gewichtige Rolle, da diese die Nachhaltigkeit des Geschäftserfolgs der Haspa unterstützen.

Diese konsequente Ausrichtung der variablen Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg der Haspa unterstützt die strategische Zielsetzung, den Gesamtbankerfolg in den Vordergrund zu stellen und damit gesamthaft im Kundeninteresse zu handeln.

Zudem trägt die variable Vergütung einem effektiven Risikomanagement sowie dem Erfordernis einer aufsichtsrechtlich konformen Festsetzung und bei Bedarf Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile Rechnung und steht nicht im Widerspruch zur Eigenmittel- Liquiditäts-, Ergebnissituation und Ertragslage sowie zur Risikotragfähigkeit und Kapitalplanung der Haspa.

Für 2020 war die variable Vergütung aufgrund der besonderen Situation des Jahres 2020 für die mitbestimmten Mitarbeitenden mit Ausnahme der Risikoträger nur vom Gesamtbankerfolg abhängig.

Sollten Ausgleichszahlungen, Halteprämien, Abfindungen o.Ä. gewährt werden, werden ebenfalls die aufsichtsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt. Feste Zusagen für variable Vergütungsbestandteile unabhängig von der Zielerreichung werden, wenn überhaupt, nur unter Beachtung des § 5 Abs. 5 InstVerV gewährt. Ebenso ist es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung der Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Zudem werden weder Arbeitsverträge geschlossen, die für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf variable Vergütungen ohne Ansehen der Leistung begründen, noch sind Abfindungsansprüche vertraglich vereinbart.

## **Sondergruppen/-regelungen**

### **Besonderheiten der Vergütungssysteme in Kontrolleinheiten**

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kontrolleinheiten ist entsprechend den Anforderungen der InstVergV derart ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung in den Kontrolleinheiten ermöglicht wird. Außerdem liegt der Schwerpunkt auf dem fixen Vergütungsbestandteil.

Im Markt und im Betrieb wird dasselbe Vergütungssystem in gleicher Weise angewendet. Damit gibt es in Markt und Betrieb auch gleiche Chancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies unterstützt, dass alle Betriebsteile einschließlich der Kontrolleinheiten mit entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgestattet sind.

Interessenkonflikte zwischen Kontroll- und kontrollierten Einheiten werden dadurch vermieden, dass abgeleitet aus der Geschäftsstrategie durch Zielkaskadierung und aus den Aufgabenstellungen unterschiedliche individuelle Ziele vereinbart werden.

### **Besonderheiten bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil**

Neben den allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme hat die Haspa auch die besonderen Anforderungen für bedeutende Institute zu erfüllen. Dazu zählt unter anderem die Pflicht zur Identifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Haspa haben (sog. Risikoträger). Die für die Risikoanalyse verwendeten Kriterien bestimmen sich nach den Artikeln drei und vier der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der

Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Haspa auswirkt.

Der Identifizierungsprozess wird mindestens einmal jährlich durchgeführt. Unterjährig werden Risikoträger u.a. identifiziert, bei

- Nachbesetzung einer Stelle, die bislang mit einem Risikoträger besetzt war,
- der Beförderung auf eine Position, die eine Risikoträger-Eigenschaft begründen kann,
- einer Tätigkeitsänderung dahingehend, dass eine neue, potenziell risikobegründende Tätigkeit übernommen wird,
- der Besetzung einer neu geschaffenen Position, die eine Risikoträger-Eigenschaft des Stelleninhabers begründen kann und/oder
- strukturellen Veränderungen.

Für die Gruppe der Risikoträger gelten besondere Anforderungen, die vorsehen, dass die variable Vergütung grundsätzlich nicht mehr vollständig sofort und in bar ausbezahlt werden darf, sofern sie die aufsichtsrechtliche Freigrenze von 50.000,00 übersteigt.

In solch einem für die Haspa sehr unwahrscheinlichen Fall, würden 20 % des festgesetzten Betrags in bar ausgezahlt und weitere 20 % in Form von nachhaltigen Anteilen gewährt. Diese Anteile hängen von der nachhaltigen Entwicklung der Haspa ab und werden erst nach Ablauf einer Sperrfrist ausgezahlt. Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum gestreckt und jeweils im Folgejahr pro rata gewährt, sofern nicht ein etwaiger Malus die Höhe der variablen Vergütung verringert. Die zurückbehaltenen Teile der variablen Vergütung werden ebenfalls je zur Hälfte in bar ausgezahlt und in Form nachhaltiger Anteile gewährt.

Ziel dieser Regelung ist, eine ursprünglich ermittelte variable Vergütung danach zu beurteilen, ob sich der ursprünglich ermittelte Erfolgsbeitrag als nachhaltig hinsichtlich der Geschäftsentwicklung der Haspa erwiesen hat.

Liegt die festgesetzte variable Vergütung unterhalb der Freigrenze, wird sie zurzeit jeweils im April des Folgejahres zu 100 % in bar ausgezahlt.

Die Rückstellung für die variable Vergütung wird für das jeweilige Geschäftsjahr so gebildet, dass die variable Vergütung bei der Ermittlung des Jahresergebnisses Berücksichtigung findet. Ferner kann im darauffolgenden Jahr der Zahlungsverpflichtung gegenüber den Anspruchsberechtigten – durch Buchung gegen die gebildete Rückstellung – nachgekommen werden.

### **Vereinbarungen zur Vergütung leitender Angestellter**

Die Vergütung leitender Angestellter ist individualvertraglich geregelt, wobei im Grundsatz auf die bestehende kollektivrechtliche Regelung Bezug genommen wird. Soweit die Leistungsbewertung im Ergebnis dazu führt, dass der Mindestleistungsanspruch für eine variable Vergütung nicht erfüllt ist, erfolgt auch hier keine Auszahlung.

### **Variable Vergütungsanteile und Verhältnis zur Fixvergütung**

Durch die bestehenden kollektivrechtlichen und individualvertraglichen Regelungen wird sichergestellt, dass sich die Höhe der variablen Vergütung immer in einem angemessenen Verhältnis zur Grundvergütung befindet.

Einerseits können mit den variablen Vergütungsbestandteilen wirksame Verhaltensanreize gesetzt werden, andererseits wird damit die für die variable Vergütung derzeit bestehende Obergrenze von 100 % der fixen Vergütung (§ 25 a Abs. 5 S. 2 KWG) für alle Mitarbeitergruppen deutlich unterschritten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in ihrer allgemeinen Lebensführung nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind. Daher kann davon ausgegangen werden, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und somit kein unangemessener Anreiz gesetzt wird, der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter zu Handlungen verleiten könnte, die nicht mehr im Kunden- sondern im Eigeninteresse sind.

### Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Auslagerungsunternehmen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der InstVergV sind auch Personen, die im Rahmen von Auslagerungsvereinbarungen mit gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen unmittelbar an Dienstleistungen für die Haspa zum Zwecke des Betriebens von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind. Auf Grund dieses erweiterten Mitarbeiterbegriffes sind auch die Vergütungssysteme für in den Auslagerungsunternehmen beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil dieses Berichtes.

Als Auslagerungsunternehmen, die die oben angegebenen Anforderungen grundsätzlich erfüllen, gelten die S-Servicepartner Norddeutschland GmbH, die Kredit-Service-Center GmbH, die HLS Hamburger Logistik Service GmbH sowie die Haspa-DIREKT Servicegesellschaft für Direktvertrieb mbH.

Nach Abstimmung und in Kenntnis der in den genannten Auslagerungsunternehmen vereinbarten Vergütungsregelungen für die dort angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist festzuhalten, dass zur Anwendung kommenden Zielvereinbarungssystematiken mit der Haspa weitgehend vergleichbar sind. Damit werden auch in den genannten Auslagerungsunternehmen keine Fehlanreize gesetzt.

Soweit an der Leistungserbringung für die Haspa von ihr ausgeliehene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Auslagerungsunternehmen tätig sind, gelten die oben dargestellten Vergütungssysteme der Haspa.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die in den relevanten Auslagerungsunternehmen zur Anwendung kommenden Vergütungssysteme keine Fehlanreize setzen und mit der Vergütungsstrategie der Haspa konform gehen. Weitere Details zu den Vergütungssystemen in Auslagerungsunternehmen können dem Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding entnommen werden.

### Einbindung externer Berater

Zur Umsetzung der Vergütungspolitik wurden keine externen Berater einbezogen.

### Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa.

#### Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstVergV

Geschäftsjahr 2020 Betragsangaben in Mio. Euro	Geschäftsbereiche		
	Betrieb & Stab	Firmenkunden	Privatkunden
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl nach Köpfen zum 31.12.2020	1.719	624	2.392
Anzahl in FTE ("Full Time Equivalent") zum 31.12.2020	1.542,09	567,80	2.033,54
Gesamtvergütungen 2020	134,53	54,40	165,36
davon fixe Vergütungen in 2020*	126,74	51,16	157,14
davon variable Vergütungen (für Gj. 2020)	7,78	3,24	8,22

\*einschließlich Sachbezügen und Leistungen zur Altersversorgung.

## Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR

Geschäftsjahr 2020 Betragsangaben in Mio. Euro	Geschäftsbereiche		
	Betrieb & Stab	Firmenkunden	Privatkunden
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl Risikoträger zum 31.12.2020 (nach Köpfen)	73	32	17
Anzahl Risikoträger zum 31.12.2020 in FTE ("Full Time Equivalent")	71,20	31,90	17,00
davon: Anzahl Risikoträger der nachgelagerten Führungsebene zum 31.12.2020 in FTE	20,40	9,00	8,00
Gesamte fixe Vergütung 2020	11,44	5,95	4,03
davon: fix in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	11,44	5,95	4,03
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	0,00	0,00	0,00
Gesamte variable Vergütung für 2020	0,92	0,45	0,25
davon: variabel in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0,92	0,45	0,25
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Instituts nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstVergV	0,00	0,00	0,00
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstVergV	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für 2020, die zurückbehalten wird	0,00	0,00	0,00
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2020 in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0,00	0,00	0,00
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2020 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Instituts nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstVergV	0,00	0,00	0,00
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2020 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstVergV	0,00	0,00	0,00
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	./.	./.	./.
<b>Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.v.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung.</b>			
Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, aufgeteilt in ...			
erdiente Teile	0,00	0,00	0,00
noch nicht erdiente Teile	0,00	0,00	0,00
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres			
gewährt wurden	0,00	0,00	0,00
ausgezahlt wurden	0,00	0,00	0,01
gekürzt wurden	0,00	0,00	0,00
<b>Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstVergV</b>			
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstVergV (nach Köpfen/FTE)	0/0,00	0/0,00	0/0,00
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstVergV	0,00	0,00	0,00
<b>Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.v.m. § 5 Abs. 6 InstVergV</b>			
Gesamtbetrag der 2020 gewährten Abfindungen	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten der 2020 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0/0,00	0/0,00	0/0,00
Höchste 2020 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,00	0,00	0,00
Gesamtbetrag der 2020 gezahlten Abfindungen	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten der 2020 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	0/0,00	0/0,00	0/0,00