

Informationen zum Vergütungssystem der Hamburger Sparkasse AG für das Geschäftsjahr 2023

Regulatorischer Rahmen

Innerhalb der Europäischen Union sind die Vergütungsregelungen für Kreditinstitute in der Capital Requirements Directive V (CRD V) festgelegt. Diese Anforderungen sind in nationales Recht überführt und finden sich unter anderem im Kreditwesengesetz sowie der Institutsvergütungsverordnung (InstVergV) in der aktuellen Fassung vom 20. September 2021 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 20. September 2021 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, insbesondere die langfristige Sicherung des erfolgreich betriebenen Sparkassengeschäfts, 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 ist im Tarifbereich außerdem die Grundvergütung nach dem Tarifvertrag für Öffentliche Banken als prägendes Element in der Vergütungspolitik rahmengebend.

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 Mitarbeitenden.¹

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 Mitarbeitenden 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 der Haspa und an der gruppenweiten Vergütungsstrategie ausgerichtet ist. Im Jahr 2023 hielt der Personal- und Vergütungskontrollausschuss der Haspa fünf Sitzungen ab. In einer gemeinsamen Sitzung mit dem Personal- und Vergütungskontrollausschuss der HASPA Finanzholding wurden insbesondere die Befassung und Entscheidungen des Aufsichtsrats der Hamburger Sparkasse AG sowie des Verwaltungsrats der HASPA Finanzholding zu Vorstandsvergütungsfragen vorbereitet.

¹ Da die Mitglieder des Vorstands 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.

Der Vorstand der Haspa hat den Personal- und Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat über die Ausgestaltung des zur Anwendung kommenden Vergütungssystems und den Prozess der Ermittlung der Risikoträgerinnen und Risikoträger Bericht erstattet. Maßgebliche Veränderungen am Vergütungssystem wurden nicht vorgenommen.

Bei der Haspa ist zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden über dies hinaus ein Vergütungsbeauftragter bestellt. Dieser hat die Aufgabe, die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden der Haspa und die Ermittlung der Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie die Offenlegung zu überwachen. Zu diesem Zweck ist er in die laufenden Prozesse des Vergütungssystems eingebunden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung, als auch für die laufende Anwendung. Zudem unterstützt er den Aufsichtsrat und dessen Personal- und Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme. Mindestens einmal jährlich erstellt der Vergütungsbeauftragte einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems.

Vergütungssystematik der Haspa

Das Vergütungssystem der Haspa berücksichtigt die internen und externen Rahmenbedingungen, gilt grundsätzlich für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeitenden 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.

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 Mitarbeitenden 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.

Fixe Grundvergütung

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden (rd. 65 %) erhält eine fixe Grundvergütung auf der Basis des Tarifvertrages.

Die weiteren rd. 35 % der Mitarbeitenden werden außerhalb des Tarifvertrages vergütet. Die fixe Grundvergütung für diesen Mitarbeitendenkreis, der Führungskräfte sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten umfasst, liegt oberhalb der tariflichen Vergütungen und basiert auf einem Haspa-spezifischen Bewertungssystem.

Variable Vergütung

Zusätzlich zur Grundvergütung haben alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Risikoträgerinnen oder Risikoträger identifizierten Mitarbeitenden gelegt.

Für alle Mitarbeitenden spielen neben quantitativen Zielen auch qualitative Ziele wie Kund:innenzufriedenheit, die regelmäßig gemessen werden, eine gewichtige Rolle, da diese die Nachhaltigkeit des Geschäftserfolgs der Haspa unterstützen.

Diese konsequente Ausrichtung der variablen Vergütung aller Mitarbeitenden am Erfolg der Haspa unterstützt die strategische Zielsetzung, den Gesamtbankerfolg in den Vordergrund zu stellen und damit gesamthaft im Interesse der Kundinnen und Kunden 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.

Sondergruppen/-regelungen

Besonderheiten der Vergütungssysteme in Kontrolleinheiten

Die Vergütung der Mitarbeitenden 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.

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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeitenden, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Haspa haben (sog. Risikoträgerinnen bzw. Risikoträger). Die für die Risikoanalyse verwendeten Kriterien bestimmen sich nach den technischen Regulierungsstandards zur Identifizierung von Risikoträgerinnen oder Risikoträgern (delegierte Verordnung (EU) 2021/923) vom 25. März 2021.

Unter Berücksichtigung aller qualitativen und quantitativen Kriterien der Prüfmethode wurden per September 2023 neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats insgesamt 105 Mitarbeitende als Risikoträgerin oder Risikoträger festgelegt.

Dieser Identifizierungsprozess wird mindestens einmal jährlich durchgeführt. Unterjährig werden Mitarbeitende als Risikoträgerin oder Risikoträger u.a. identifiziert, bei

- Nachbesetzung einer Stelle, die bislang mit einer Risikoträgerin / 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 der Stelleninhabenden begründen kann und/oder
- strukturellen Veränderungen.

Für die Gruppe der Risikoträgerinnen und Risikoträger gelten die besonderen Anforderungen der InstVergV Entsprechend § 18 Abs. 1 InstVergV sind die Vergütungssysteme der Risikoträgerinnen und Risikoträger an den besonderen Anforderungen der Absätze 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 InstVergV ausgerichtet.

Die Ausgestaltung der Vergütungsparameter orientiert sich insbesondere an den Inhalten der Vergütungsstrategie. Zur Ermittlung der variablen Vergütung werden Bemessungskriterien zugrunde gelegt, die den Gesamterfolg der Haspa sowie den Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und den individuellen Erfolgsbeitrag abbilden.

Sofern die variable Vergütung mehr als 50 000 Euro beträgt oder mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung der Risikoträgerin oder des Risikoträgers ausmacht, sind die Vorgaben der InstVergV zur Auszahlung und Rückforderung variabler Vergütungen zu beachten.

In solch einem 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.

Während der Zurückbehaltung erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die variable Vergütung noch zutreffend ermittelt erscheint. Bei negativem Überprüfungsergebnis ist eine entsprechende Reduktion vorzunehmen.

Zudem ist die Haspa bei nachträglich festgestellten wesentlichen Verlusten oder Fehlverhalten im Sinne des § 18 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 oder 2 InstVergV berechtigt, eine variable Vergütung auch nach deren Auszahlung bis zwei Jahre nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit Mitarbeitenden, die als Risikoträgerin oder Risikoträger identifiziert worden sind, zurückzufordern und Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung zum Erlöschen zu bringen.

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 Mitarbeitendengruppen deutlich unterschritten.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Mitarbeitende 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 Mitarbeitende zu Handlungen verleiten könnte, die nicht mehr im Interesse der Kundinnen und Kunden, sondern im Eigeninteresse sind.

Vergütungssysteme für Mitarbeitende in Auslagerungsunternehmen

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

Als Auslagerungsunternehmen, die die oben angegebenen Anforderungen grundsätzlich erfüllen, gelten die S-Servicepartner Norddeutschland 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Beratungsunternehmen

Zur Umsetzung der Vergütungspolitik wurden keine externen Beraterinnen oder Berater einbezogen.

Quantitative Angaben

Die folgenden quantitativen Angaben geben Auskunft über die Vergütungen der Mitarbeitenden der Haspa.

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

Geschäftsjahr 2023 (Betragsangaben in Mio. Euro)	Geschäftsbereiche		
	Betrieb & Stab	Firmenkunden	Privatkunden
	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl	Betrag/Anzahl
Anzahl nach Köpfen zum 31.12.2023	1.410	642	2.290
Anzahl in FTE ("Full Time Equivalent") zum 31.12.2023	1.284,28	582,73	1.973,07
Gesamtvergütungen 2023	120,38	52,51	151,08
davon fixe Vergütungen in 2023*	106,96	46,94	137,07
davon variable Vergütungen (für Gj. 2023)	13,42	5,57	14,00

*einschließlich Sachbezügen und Leistungen zur Altersversorgung.

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

(Betragsangaben in Mio. Euro)		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (in FTE)	16	-	39,2	58,8
2	Feste Vergütung insgesamt	0,72	-	8,61	7,99
3	Davon: monetäre Vergütung	0,72	-	8,61	7,99
4	(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	-	0	0
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	-	0	0
EU-5x	Davon: andere Instrumente	0	-	0	0
6	(Gilt nicht in der EU)				
7	Davon: sonstige Positionen	0	-	0	0
8	(Gilt nicht in der EU)				
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	16	-	39,2	58,8
10	Variable Vergütung insgesamt	0	-	1,73	1,14
11	Davon: monetäre Vergütung	0	-	1,41	1,14
12	Davon: zurückbehalten	0	-	0,20	0
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	-	0	0
EU-14a	Davon: zurückbehalten	0	-	0	0
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	-	0	0
EU-14b	Davon: zurückbehalten	0	-	0	0
EU-14x	Davon: andere Instrumente	0	-	0,33	0
EU-14y	Davon: zurückbehalten	0	-	0,20	0
15	Davon: sonstige Positionen	0	-	0	0
16	Davon: zurückbehalten	0	-	0	0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	0,72	-	10,34	9,13

¹ Da die Mitglieder des Vorstands 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.

² Einschließlich Sachbezügen und Leistungen zur Altersversorgung.

Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

(Betragsangaben in Mio. Euro)		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	0	-	0	0
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	0	-	0	0
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0	-	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	-	0	0
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	-	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	-	0	0
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	0	-	0	0
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	-	0	0
9	Davon: zurückbehalten	0	-	0	0
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	-	0	0
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	-	0	0

¹ Da die Mitglieder des Vorstands 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.

Meldebogen REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung (Betragsangaben in Mio. Euro)	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1 Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion								
2 Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
3 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
4 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
5 Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
6 Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
7 Leitungsorgan - Leitungsfunktion¹								
8 Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
9 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
14 Monetäre Vergütung	0,22	0,02	0,20	0	0	0	0,01	0,01
15 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	-	0
16 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Sonstige Instrumente	0,22	0,02	0,20	0	0	0	0,01	0,01
18 Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Sonstige identifizierte Mitarbeiter								
20 Monetäre Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
21 Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0	0	0	0
22 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
23 Sonstige Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
24 Sonstige Formen	0	0	0	0	0	0	0	0
25 Gesamtbetrag	0,44	0,03	0,40	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02

¹ Da die Mitglieder des Vorstands 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.

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Für das Geschäftsjahr wurde keinem Mitarbeitenden eine Vergütung gewährt, die sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.²

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	(Betragsangaben in Mio. Euro)	a			b			c		d			e		f		j	
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder													
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion ¹	Gesamtsumme Leitungsorgan	Betrieb & Stab	Firmenkunden	Privatkunden	Gesamtsumme										
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter																	114
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	16		16														
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				18,4	3,8	17,0											
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				39,1	16,7	3,0											
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0,72		0,72	11,31	3,82	4,34											
6	Davon: variable Vergütung	0		0	1,78	0,51	0,58											
7	Davon: feste Vergütung	0,72		0,72	9,53	3,32	3,76											

¹ Da die Mitglieder des Vorstands 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.

² Da die Mitglieder des Vorstands 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.