





Herausgeber:

Helaba

Bereich Personal und Recht

Neue Mainzer Straße 52–58

60311 Frankfurt am Main

T +49 69 / 91 32 - 01

Die Publikation ist mit größter Sorgfalt bearbeitet worden.

Sämtliche in dieser Publikation getroffenen Angaben dienen der Information.

Copyright

© 08 / 2025, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung

(auch auszugsweise).

Der Vergütungsbericht 2024 darf nicht ohne schriftliche Genehmigung

der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale reproduziert oder unter

Verwendung elektronischer Systeme vervielfältigt werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Strategie	6
2.1	Geschäfts- und Risikostrategie	6
2.2	Vergütungsstrategie	7
2.3	Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns	10
3	Vergütungs-Governance der Helaba	11
3.1	Verwaltungsrat	11
3.2	Personal- und Vergütungskontrollausschuss	11
3.3	Risiko- und Kreditausschuss	12
3.4	Vergütungsbeauftragten-Funktion	12
3.5	Kontrolleinheiten	13
3.5.1	Kontrolleinheiten der Helaba	13
3.5.2	Komitee für Vergütungsregulatorik	13
4	Vergütungssysteme der Beschäftigten	14
4.1	Vergütungssystem der Risikoträger/-innen	14
4.1.1	Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträger/-innen	14
4.1.2	Verzögerte Auszahlung bei Risikoträger/-innen	14
4.2	Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten	16
4.3	Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte	16
4.3.1	Jahresfestgehalt für außertariflich bezahlte Beschäftigte	16
4.3.2	Variable Vergütung für außertariflich bezahlte Beschäftigte	16
4.4	Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte	17
4.5	Vergütungssystemübergreifende Regelungen	18
4.5.1	Fixe Vergütungsbestandteile	18
4.5.2	Garantien und Abfindungen	18
4.5.3	Zusätzliche variable Vergütung (Halteprämie)	18
4.5.4	Verbot von Absicherungsgeschäften	19
4.5.5	Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung	19
4.6	Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe	19
4.6.1	Frankfurter Sparkasse (Gruppe)	19
4.6.2	Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe)	23
4.6.3	GWH Immobilien Holding GmbH	26
4.6.4	Helaba Asset Services (HAS) GmbH	26
4.6.5	Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH	27
4.6.6	OFB Beteiligungen GmbH	28
5	Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	29
5.1	Jahresfestgehalt	29

5.2	Variable Vergütung	29
5.3	Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung	29
5.4	Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung	30
5.5	Garantien	31
5.6	Verbot von Absicherungsgeschäften	31
5.7	Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung	31
6	Vergütungskennziffern	32
6.1	Für das Geschäftsjahr 2024 - Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV	32
6.2	Für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung (EU REM1)	33
6.3	Sonderzahlungen an Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM2)	34
6.4	Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3)	35
6.5	Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4)	36
6.6	Angaben zur Vergütung der Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM5)	37

1 Einleitung

Die Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba) ist als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtet, Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu veröffentlichen.

Die Helaba legt - aufgrund ihrer Größe - für ihre Vergütungspolitik und -praxis die Vergütungsdaten in einem entsprechenden Detaillierungsgrad sowie auf konsolidierter Ebene offen.¹ Als CRR-Institut gemäß § 1 Absatz 3d Satz 3 KWG sowie gemäß der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II) vom 20. Mai 2019 richten sich die Offenlegungspflichten der Helaba nach Artikel 450 dieser Verordnung in Verbindung mit § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vom 15. März 2021 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung. Ergänzend wird, soweit relevant und erforderlich (teilweise) die Verordnung (EU) (CRR III) vom 31. Mai 2024 berücksichtigt.

Die Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (gemäß CRR) des Helaba-Konzerns befinden setzen ihre Anforderungen an die Offenlegung der Informationen zu den Vergütungssystemen selbstständig um und veröffentlichen diese Information – sofern regulatorisch erforderlich – in eigenen Berichten.

¹ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Seiten 114 ff.

2 Strategie

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie

Die grundsätzliche strategische Ausrichtung der Helaba besteht unverändert fort. Auch zukünftig wird die Helaba ihren Kunden als Geschäftsbank, als Sparkassenzentralbank und als Förderbank zur Verfügung stehen. Um weiterhin erfolgreich zu sein und die gesetzten Ziele zu erreichen, hat die Helaba die drei strategischen Handlungsfelder „Geschäftsmodell breiter und nachhaltiger diversifizieren“, „IT modernisieren und Ökosysteme gestalten“ sowie „Profil als Arbeitgeberin stärken und Attraktivität für Mitarbeitende erhöhen“ definiert.

Als öffentlich-rechtliches und wirtschaftlich nachhaltig agierendes Kreditinstitut verfügt die Helaba über ein langfristig angelegtes strategisches Geschäftsmodell.

Wesentliche Erfolgsfaktoren der Helaba sind:

- Das konzernweit geltende strategische Geschäftsmodell einer Universalbank mit eigenem Retail-Geschäft
- Eine starke Verankerung in der Region und ein enger Verbund mit den Sparkassen
- Sowie die solide Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung in Verbindung mit einem wirksamen Risikomanagement als Bestandteil der Unternehmenssteuerung

Von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell der Helaba ist ihre öffentlich-rechtliche Rechtsform. Ebenso von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell sind die Zugehörigkeit der Helaba zur Sparkassen-Finanzgruppe mit ihrem institutssichernden Sicherungssystem und der Arbeitsteilung zwischen Sparkassen, Landesbanken und weiteren Verbundinstituten, der hohe Trägeranteil der Sparkassen-Finanzgruppe sowie die Beibehaltung und der Ausbau ihrer Aktivitäten im Verbund- und öffentlichen Förder- und Infrastrukturgeschäft



Als Geschäftsbank ist die Helaba im In- und Ausland aktiv. Prägend sind ihre stabilen, langfristigen Kundenbeziehungen. Sie arbeitet mit Unternehmen, institutionellen Kunden, öffentlicher Hand sowie kommunalnahen Unternehmen zusammen. Ihren Kunden bietet die Helaba ein umfassendes Produktangebot.

Die Helaba ist Sparkassenzentralbank und Verbundbank für die Sparkassen in Hessen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg und damit für rund 40 % aller Sparkassen in Deutschland.

Als zentrales Förderinstitut des Landes Hessen bündelt die Helaba über die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) die Verwaltung öffentlicher Förderprogramme². Die Geschäftsaktivitäten der WIBank richten sich nach den Förderzielen des Landes Hessen.

Die Helaba hat ihre Sitze in Frankfurt am Main und Erfurt und ist mit Niederlassungen in Düsseldorf und Kassel sowie in London, New York, Paris und Stockholm vertreten. Hinzu kommen Repräsentanzen und Vertriebsbüros sowie Tochter- und Beteiligungsgesellschaften.

Die Geschäftsstrategie legt für die Helaba in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, satzungsmäßigen und bankaufsichtsrechtlich zu beachtenden Anforderungen sowie der Geschäftsanweisung für den Vorstand auf Konzernebene den grundsätzlichen Orientierungsrahmen für zentrale Unternehmensentscheidungen fest. Die Geschäftsstrategie ist aus dem strategischen Geschäftsmodell der Helaba abgeleitet. Sie ist in die Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen eingebunden und bildet gleichzeitig den Rahmen für die Risikostrategie sowie weitere Strategien (Geschäftsfeldstrategien, IT-Strategie, Produktstrategie etc.) innerhalb des Helaba-Konzerns.

Neben den Zielen und strategischen Maßnahmen in den einzelnen Geschäftsfeldern umfasst die Geschäftsstrategie konzernweit bindende Festlegungen zum Einsatz wichtiger Ressourcen (zum Beispiel Eigenkapitalstrategie, Liquiditäts- und Refinanzierungsstrategie, personelle Ressourcen, Rentabilitätsstrategie, Sourcingstrategie). Mit den rentabilitäts-, risiko- und Environment, Social, Governance (ESG)-strategischen Rahmenbedingungen werden wichtige Leitplanken zur Erreichung der strategischen Ziele definiert. Im Rahmen der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung legt der Vorstand für den gesamten Helaba-Konzern in der Geschäftsstrategie die wesentlichen Leitplanken der mittel- und langfristigen zukünftigen ökonomisch nachhaltigen Entwicklung fest. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Geschäftsumfeldanalyse sowie weiterer interner und externer Einflussfaktoren, die Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit des Helaba-Konzerns haben können. Die Inhalte der Geschäftsstrategie werden im Rahmen des jährlichen Geschäftsstrategieprozesses überprüft, gegebenenfalls adjustiert und mit Initiativen und Maßnahmen unterlegt.

Effiziente Vergütungssysteme in der Helaba unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse der Beschäftigten. Die Geschäfts- und Risikostrategie definieren die Handlungsspielräume für die Beschäftigten. In der Vergütungsstrategie und den Vergütungsgrundsätzen hat die Helaba den Zusammenhang zwischen Geschäftsstrategie, Risikostrategie und Vergütungsstrategie - unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur sowie einschließlich risikobezogener ESG-Ziele - geregelt.

2.2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns gestaltet in einem herausfordernden regulatorischen Umfeld einen Handlungsrahmen für die Vergütungssystematik der Helaba auf Ebene der Mitarbeitenden, die den Rahmen für eine angemessene, marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Mitarbeitenden darstellt. Sie steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Helaba, berücksichtigt zudem die Unternehmenskultur und Nachhaltigkeitsstrategie der Helaba und fördert die Erfüllung von ESG-Anforderungen sowie die Erreichung von gruppenweiten Klima- und Umweltzielen. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Helaba umfasst hierbei alle ESG-Dimensionen sowohl bezogen auf das Kerngeschäft als auch in der gesamten Wertschöpfungskette. Im Zusammenhang mit der strategischen Ausrichtung und besseren Sichtbarkeit nach außen hat die Helaba fünf Nachhaltigkeitsziele definiert, die alle ESG-Dimensionen abbilden³ und im Zielsystem der Mitarbeitenden implementiert sind

- Reduzierung der CO₂-Emissionen
- Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaschutzabkommens
- Förderung von Vielfalt
- Investition in Mitarbeitende und Gesellschaft
- Gute und stabile Positionierung im ESG-Rating

² Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Seite 9 und 18.

³ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Seite 12 ff.

Die Vergütungssystematik der Helaba leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Helaba und der in der Geschäfts- und Risikostrategie genannten wesentlichen Erfolgsfaktoren. So werden in der Vergütungssystematik aktuelle bzw. künftige Risiken unter anderem bei der Festlegung des Gesamtbudgets, der Vereinbarung der vergütungsrelevanten Ziele und der Nachschauprüfung berücksichtigt und ggf. über Modifier abgebildet. Hierbei erfolgt eine angemessene Einbindung unter anderem des Bereichs Risikocontrolling.

Zugleich soll sie ein angemessen attraktives Vergütungsniveau gewährleisten, um in einem dynamischen Umfeld qualifizierte Beschäftigte in einer strategie- und bedarfsorientierten Anzahl für die Helaba zeitgerecht gewinnen und nachhaltig binden zu können. Die aus der Vergütungssystematik abgeleitete Gesamtvergütung, die Vergütungsmodelle und Vergütungsparameter sind auf den langfristigen Erfolg der Helaba ausgerichtet und transparent gestaltet.

Die Helaba bietet eine angemessene Gesamtvergütung mit einer das Festgehalt betonenden Gewichtung. Damit wird sichergestellt, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden. Die Gesamtvergütung besteht aus mehreren Komponenten, mit denen die Helaba verschiedene vergütungsstrategische Ziele erreichen will.

Über ein angemessenes, marktgerechtes sowie geschlechtsneutrales Festgehalt will die Helaba ein über Funktionen und Stufen differenziertes, attraktives Grundniveau herstellen. Die Festvergütung unterliegt für ca. 50 % der Beschäftigten in Deutschland dem Bankentarif, weitere ca. 50 % der Beschäftigten in Deutschland sowie die Beschäftigten im Ausland werden den so genannten außertariflich bezahlten Beschäftigten zugeordnet.

- Die Helaba verfolgt eine marktgerechte, ergebnis- und leistungsorientierte sowie geschlechtsneutrale Vergütungspolitik, die sich primär am mehrjährigen Erfolg der Helaba orientiert und Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Die variable Vergütung zielt darauf ab, die Interessen der verschiedenen Stakeholder, einschließlich der Mitarbeitenden, gleichermaßen zu berücksichtigen und so nachhaltig die Konzernstrategie und die Konzernergebnisentwicklung zu unterstützen sowie Leistungen und Beiträge ihrer Beschäftigten anzuerkennen. Das Zielsystem der Helaba umfasst neben Zielen zur Unternehmenskultur, Kreditrisiko-Governance, Risikokultur und bereichsübergreifenden Zielen auch wesentliche Ziele zur Nachhaltigkeit sowie zu Klima- und Umweltrisiken. In diesem Zusammenhang liegt in den Zieleitplänen ein wichtiger Fokus auf verbindliches nachhaltiges Handeln hinsichtlich geschäftlicher und betrieblicher Aktivitäten. Hierzu zählt u.a. die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes. Darüber hinaus umfasst das nachhaltige Handeln auch die Schaffung von Angeboten und Förderungen von sozialen und ökologischen Engagements für die Mitarbeitenden sowie eine nachhaltige Personalarbeit. Hierunter fällt die verstärkte Berücksichtigung der Dimensionen Vielfalt, Nachwuchskräftearbeit und Weiterbildung im Unternehmen.
- Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind als Organe der Verwaltungsrat, der Personal- und Vergütungskontrollausschuss sowie der Vorstand zu nennen. Weiterhin wird im Rahmen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Gesamtpersonalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen. Die jeweiligen Rollen finden sich in den Abschnitten 2 und 3 wieder.
- Neben der vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Direktzusage bietet die Helaba eine Vielzahl von Möglichkeiten zur arbeitnehmer-finanzierten betrieblichen Altersversorgung in den versicherungsförmigen Durchführungs wegen. Auf diese Weise können die Beschäftigten ihre bestehende Versorgungslücke reduzieren und dabei die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderungsmöglichkeiten nutzen.
- Die Helaba schafft ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld und unterstützt die Beschäftigten über das Arbeitsumfeld hinaus, indem sie freiwillige betriebliche Sozialeinrichtungen und Sozialleistungen anbietet.

Die genannten Vergütungskomponenten bestimmen unter Berücksichtigung eines angemessenen und zulässigen Verhältnisses von fester zu variabler Vergütung die grundsätzlich marktgerechte Gesamtvergütung der Beschäftigten.

Die Parameter für das variable Vergütungssystem sind an der Geschäfts- und Risikostrategie sowie an der hieraus abgeleiteten Planung ausgerichtet:

- Die Bonusbudgetbestimmung sowie auch die -verteilung geschehen unter Berücksichtigung der in den Risikostrategien vorgegebenen Risikoparameter, daneben wird zusätzlich die Erreichung qualitativer Ziele herangezogen.
- Der Bezug zwischen Vergütungsparametern sowie den strategischen Zielen ist über die Berücksichtigung der Erfüllung der Zielvorgaben aus der operativen Planung bei der Zuordnung der Budgets für die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsbereiche der Helaba sichergestellt
- Der weitere Ableitungsprozess von einem festgelegten variablen Budget für einen Geschäftsbereich auf die einzelnen Beschäftigten innerhalb des Geschäftsbereichs, die eine variable Vergütung erhalten können, ist durch entsprechende Dienstvereinbarungen abgebildet.
- Das variable Vergütungssystem ist dabei so ausgestaltet, dass grundsätzlich ein Absinken der variablen Vergütung bis auf null auf der Ebene des Konzerns insgesamt, auf der Ebene einzelner Geschäftsbereiche und auch auf der Ebene einzelner Beschäftigter möglich ist, insbesondere im Falle von (gravierenden) negativen Erfolgsbeiträgen im Sinne der InstitutsVergV. Aufgrund der Gesamtkonzeption des Vergütungssystems der Helaba werden etwaige schwache Ergebnisparameter stets adäquat berücksichtigt, indem sie zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen können.

Das Vergütungssystem der Helaba entspricht damit den europäischen Richtlinien sowie der InstitutsVergV. Die Vergütungssysteme des Helaba-Konzerns und die zugrundeliegenden Vergütungsparameter werden regelmäßig jährlich seitens der zuständigen Gremien auf ihre Angemessenheit unter Berücksichtigung der jeweiligen Instituts- und der gruppenweiten Geschäfts- und Risikostrategie sowie auch der Nachhaltigkeitsstrategie überprüft. Die Überprüfung findet nach Verabschiedung der Geschäftsstrategien für das jeweilige Geschäftsjahr statt.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV werden die betreffenden Richtlinien „Vergütungsgrundsätze für die Mitarbeitenden der Helaba“, „(Gruppen-)Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns“, „Erstellung von Risikoanalysen zur Identifikation der Risikoträger/-innen im Einzelinstitut und in der Helaba-Gruppe“ und „Komitee für Vergütungsregulatorik“ gemäß Mindestanforderungen an das Risikomanagement regelmäßig geprüft und - sofern erforderlich - überarbeitet und intern veröffentlicht.

Nachhaltigkeit

Die Helaba fördert eine Unternehmensführung die - innerhalb der planetaren Grenzen und im Sinne der Menschen - langfristig wirtschaftlichen Erfolg sicherstellt und auf Fairness und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Ihr Verständnis von Nachhaltigkeit steht damit in Einklang mit den so genannten ESG-Kriterien, die Ansprüche an Umweltschutz, soziale Aspekte, und Unternehmensführung definieren.

Die Helaba hat sich fünf Nachhaltigkeitsziele gesetzt, welche mit sechs Key Performance Indicators (KPIs) - unseren Leistungsindikatoren - unterlegt sind. Die Nachhaltigkeitsziele sind in ihrer Priorität gleichwertig und werden parallel verfolgt. Sie sind maßgeblich für die Banksteuerung und integraler Bestandteil der Zielsysteme. Neben der nachhaltigen wirtschaftlichen Geschäftsentwicklung ist die Erreichung individueller Leistungsziele maßgebend für die variable Vergütung der Mitarbeitenden und des Vorstands. Seit dem Jahr 2021 ist die Erreichung von ESG-Komponenten Teil der Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden und insofern mitentscheidend für die Höhe der variablen Vergütung. Im Einklang mit dem EZB-Leitfaden zu Umwelt- und Klimarisiken tragen die Vergütungspolitik und -praktiken der Helaba so zu einem langfristigen Ansatz zur Steuerung von Umwelt- und Klimarisiken in Einklang mit der Risikostrategie bei.

Zusätzlich zahlt die Helaba seit Mai 2023 eine sogenannte monatliche Nachhaltigkeitspauschale an alle aktiv beschäftigten Mitarbeitenden in Deutschland. Diese Pauschale ist zur freien Verwendung und dient den Mitarbeitenden der Helaba unter anderem dazu eine individuelle Mobilität zu sichern - unabhängig ob diese für den Erwerb eines Deutschlandtickets, die Subventionierung eines JobRads verwendet wird - oder um die Ausstattung im eigenen Home-Office zu verbessern.

Das KPI-System wurde als ein Steuerungssystem entwickelt. Die KPIs gelten für alle Gesellschaften der Helaba Gruppe und werden dort schrittweise in konkrete Managementprozesse überführt. Die KPIs umfassen die Reduzierung der Emissionen im Bankbetrieb, den Beitrag zu den Pariser Klimazieln im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeiten im Kerngeschäft, Förderung von Vielfalt und berufliche Entwicklung im Unternehmen, Investitionen in Mitarbeitende und Gesellschaft sowie den Fokus auf eine gute Positionierung im ESG-Rating.

Diversität

In Zeiten sich stark verändernder Rahmenbedingungen brauchen Unternehmen eine rasche Anpassungsfähigkeit an neue Marktgegebenheiten und Kundenanforderungen, verbunden mit einer ausgeprägten innovativen Kraft, um sich zukunftsfähig aufzustellen.

Ziel der Helaba ist es vor allem in Bezug auf die Diversität, durch die Einbeziehung individueller Vielfalt zur Stärkung der Innovationskraft sowie zur Verbesserung der Risikokultur beizutragen. Mit einer lebensphasenorientierten und chancengerechten Ausgestaltung von Maßnahmen möchte die Helaba, dass alle Beschäftigten, ganz unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, Verschiedenheiten in Bezug auf Bildung, berufliche Hintergründe, geografische Herkunft sowie sexuelle Identität und Behinderung etc. einbezogen werden und zum langfristigen Unternehmenserfolg beitragen können.

Die Bemühungen um ein vielfältiges, inklusives Arbeitsumfeld werden dabei als kontinuierlicher Prozess betrachtet, der auf einem ganzheitlichen Ansatz beruht, der in der Diversitätsrichtlinie hinterlegt ist. Das Ziel der Helaba ist eine Kultur, die von einer Vielfalt an Perspektiven und einer Haltung des gegenseitigen Vertrauens geprägt ist.

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns

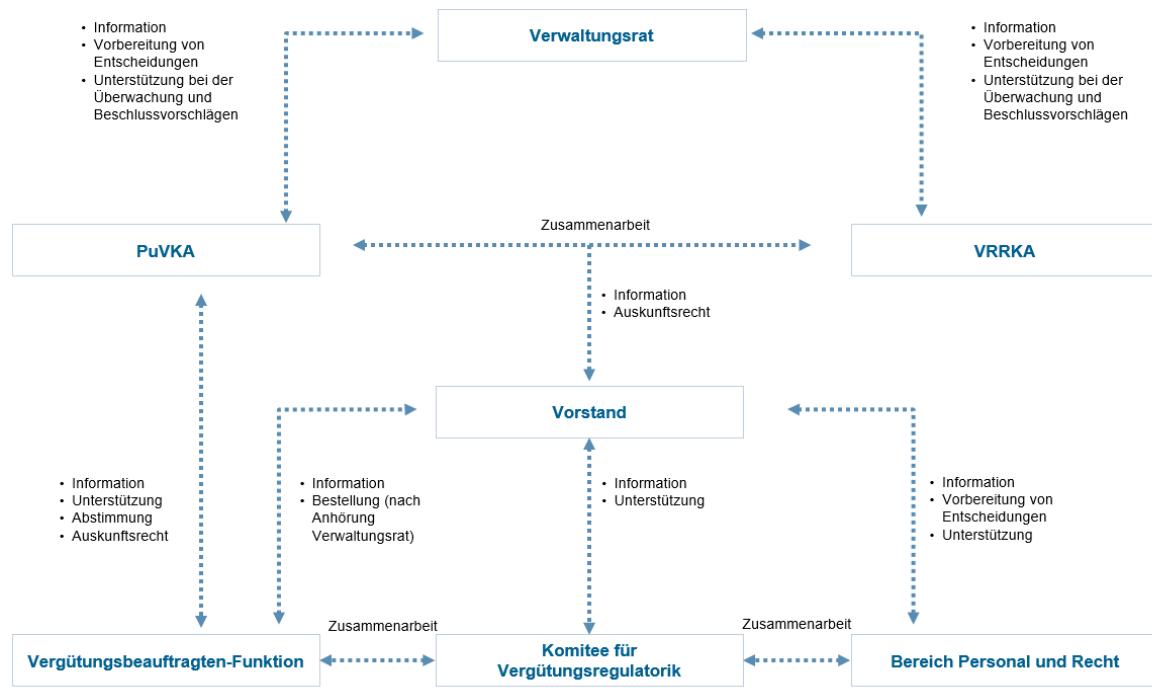
Im Rahmen einer gruppenweiten Vergütungsstrategie sind die Anforderungen des § 25a Absatz 5 KWG und grundsätzlich die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß InstitutsVergV in Bezug auf alle Beschäftigten der gruppenangehörigen Unternehmen⁴ der Helaba umzusetzen. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungssysteme sowie an die Ermittlung der variablen Vergütung, die Zurückbehaltung, die Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, die Vergütung im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen sowie die Anforderungen an die zusätzlichen Leistungen zur Altersvorsorge und des § 25a Absatz 5 KWG finden in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger/-innen im Rahmen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der Helaba ebenfalls Berücksichtigung.

Durch die Vertretung der Vorstandsmitglieder in den Aufsichtsgremien der Gesellschaften kann der dargestellte Zusammenhang zwischen der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie und der Vergütungsstrategie in den Vergütungssystemen der Gesellschaften berücksichtigt und die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen sichergestellt werden.

⁴ Hiervon sind alle Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (gemäß CRR) der Helaba befinden, betroffen.

3 Vergütungs-Governance der Helaba

In der Vergütungs-Governance der Helaba wirken verschiedene Gremien der Bank, wie Verwaltungsrat, Personal- und Vergütungskontrollausschuss (in der nachfolgenden Übersicht als „PuVKA“ bezeichnet), Risiko- und Kreditausschuss (in der nachfolgenden Übersicht als „VRRKA“ bezeichnet), Vorstand sowie die Vergütungsbeauftragten-Funktion und der Bereich Personal und Recht, zusammen. Daneben sind die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Aufgaben an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der (Gruppen-)Risikoträger/-innen angemessen beteiligt. Die folgende Übersicht zeigt beispielhaft die Vergütungs-Governance-Struktur der Beschäftigten gemäß aufsichtsrechtlichen Anforderungen nach KWG und InstitutsVergV sowie das Zusammenspiel der am Prozess Beteiligten in der Helaba.



Für das Geschäftsjahr 2024 hat die Helaba von GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB zur angemessenen Festlegung der Vergütungspolitik Beratungsleistungen in Anspruch genommen.

3.1 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der Helaba hat - gemeinsam mit seinen Ausschüssen - die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung des Vorstands nach den gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorschriften zu überwachen. Im Geschäftsjahr 2024 haben sieben Sitzungen des Verwaltungsrats stattgefunden. Hierbei wurde er regelmäßig über die Geschäfts-, Ergebnis-, Risiko- und Kapitalentwicklung der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale sowie des Helaba-Konzerns unterrichtet.⁵ Der Verwaltungsrat befasst sich unter anderem mit der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes und ist für diese verantwortlich.

3.2 Personal- und Vergütungskontrollausschuss

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats ist zuständig für die Vergütung der Beschäftigten sowie der Vorstandsmitglieder der Helaba.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat und seine Ausschüsse

⁵ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 509.

muss mindestens ein Arbeitnehmervertreter beziehungsweise eine Arbeitnehmervertreterin dem Personal- und Vergütungskontrollausschuss angehören und mindestens ein Mitglied muss über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung der Helaba.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Verwaltungsrat u.a. bei der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25d Absatz 12 KWG an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten und des Vorstands. Der Ausschuss hat in 2024 in fünf Sitzungen am 15. März, 14. Juni, 16. September, 30. Oktober und 02. Dezember getagt. Dabei hat sich der Ausschuss unter anderem mit den Vergütungsthemen, wie die Festlegung der variablen Abschlussvergütung sowie der Unternehmens-/Dezernatsziele und individuellen Ziele für die Vorstandsmitglieder, beschäftigt und die Grundsätze der Vergütungsstruktur des Vorstandes der Helaba aktualisiert.

Weiterhin hat der Personal- und Vergütungskontrollausschuss die Risikoanalyse der Helaba sowie die Identifizierung der (Gruppen-)Risikoträger/-innen der Helaba und den Bericht der Vergütungsbeauftragten zur Kenntnis genommen. Zudem wurde das Gremium über die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten und des Vorstands in der Helaba für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Einbeziehung der Kontrolleinheiten für das Geschäftsjahr 2024 informiert.⁶

Der Ausschuss hat sich außerdem mit

- der Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement,
- der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Überwachung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und
- dem Vergütungsbericht der Helaba,
- dem Vielfaltsbericht der Helaba,
- der Neugestaltung der Nachhaltigkeitskomponente für das Vergütungssystem der Risikoträger/-innen der Helaba sowie für das Vergütungssystem des Vorstands der Helaba sowie
- möglichen Neuerungen gemäß CRD VI zur Überwachung der Vergütung der Leitung der internen Kontrollfunktionen sowie der Vergütung selbst,
- der Weiterentwicklung des Zielsystems betreffend die variable Vergütung für Mitglieder des Vorstandes sowie
- der Neugestaltung des Vergütungssystems für die Ebene der Bereichsleitung der Helaba eingehend beschäftigt.⁷

3.3 Risiko- und Kreditausschuss

Der Risiko- und Kreditausschuss setzt sich aus 16 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen.

Gemäß § 25d Absatz 8 KWG muss der in einem Institut eingerichtete Risikoausschuss des Verwaltungsrats oder Aufsichtsorgans prüfen, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens sowie die Wahrscheinlichkeit und Fälligkeit von Einnahmen berücksichtigen.

Der Risiko- und Kreditausschuss tagte im Berichtsjahr 13 Mal.⁸ Dabei hat sich der Risiko- und Kreditausschuss unter anderem in seiner Sitzung am 17. Juni 2024 mit der Prüfung der Wirkung des Vergütungssystems auf die Risikotragfähigkeit per 31. Dezember 2023 beschäftigt.

3.4 Vergütungsbeauftragten-Funktion

Als bedeutendes Institut hat die Helaba eine Vergütungsbeauftragten-Funktion und eine Stellvertretung gemäß § 23 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 6 InstitutsVergV bestellt, um eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütungssysteme der Beschäftigten zu gewährleisten. Die Vergütungsbeauftragte der Helaba nimmt ihre Aufgaben gemäß § 24 sowie § 8 InstitutsVergV wahr:

⁶ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 509.

⁷ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seiten 509-511

⁸ Siehe hierzu Geschäftsbericht 2024 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 510.

- Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten
- Überprüfung der Einhaltung des Verbots zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der variablen Vergütung (so genannte Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen)
- Unterstützung des Verwaltungsratsorgans und des Personal- und Vergütungskontrollausschusses bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme
- Erteilung von Auskünften gegenüber dem Vorsitzenden des Personal- und Vergütungskontrollausschusses
- Verfassung des jährlichen Vergütungskontrollberichts sowie dessen Vorlage an den Vorstand, an den Verwaltungsrat und Personal- und Vergütungskontrollausschuss der Helaba

Die Vergütungsbeauftragte berichtet direkt dem für Personal zuständigen Vorstandsmitglied der Helaba. Mit ihm und dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, dem Vorsitzenden des Personal- und Vergütungskontrollausschusses des Verwaltungsrats, dem Bereichsleiter Personal und Recht sowie dem stellvertretenden Vergütungsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch statt.

Die Vergütungsbeauftragte nahm 2024 an den Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses des Verwaltungsrats, in denen Angelegenheiten der Mitarbeitenden der Helaba betreffend behandelt wurden und an Gesprächen mit den internen Kontrolleinheiten teil. Daneben ist die Vergütungsbeauftragte Mitglied im Komitee für Vergütungsregulatorik. Die Vergütungsbeauftragte wird fortlaufend in alle Entscheidungsprozesse zu Vergütungsthemen, in die Erstellung der Risikoanalyse zur Identifizierung der (Gruppen-)Risikoträger/-innen und in den Prozess zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung sowie der Malus-/Clawback-Prüfung eingebunden.

Nach § 12 InstitutsVergV sind die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit zu prüfen und zu dokumentieren. Der Vorstand der Helaba hat entschieden, dass die jährliche Überprüfung in Bezug auf das Vergütungssystem der Beschäftigten durch die Vergütungsbeauftragte erfolgt. Das Ergebnis wird den betreffenden Gremien vorgelegt. Die durchzuführende Prüfung bezieht sich sowohl auf das Helaba-Einzelinstitut als auch auf die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgelagerten Gesellschaften.

3.5 Kontrolleinheiten

Die Kontrolleinheiten der Helaba sind gemäß § 3 Absatz 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Risikoträger/-innen und (Gruppen-)Risikoträger/-innen innerhalb der Helaba-Gruppe angemessen zu beteiligen.

3.5.1 Kontrolleinheiten der Helaba

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden die folgenden Bereiche als Kontrolleinheiten der Helaba definiert: Compliance, Credit Risk Management, Finance, Restructuring & Recovery, Konzernsteuerung, Organisation, Group Audit sowie Konzern-Risikocontrolling. Der Bereich Personal und Recht besteht auch im Geschäftsjahr 2024 weiterhin als Kontrolleinheit fort. Daneben gilt die Vergütungsbeauftragten-Funktion als Kontrolleinheit gemäß InstitutsVergV.

Die Bereichsleitungen der vorgenannten Kontrolleinheiten sind entweder stetige Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik oder Gäste (die bei Bedarf eingeladen werden), die den Vorstand der Helaba bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterstützen.

3.5.2 Komitee für Vergütungsregulatorik

Für die Prüfung und Bewertung von Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalten zur Reduzierung beziehungsweise Streichung variabler Vergütungsbestandteile für die Geschäftsjahre 2019 bis einschließlich 2024 tagte das Komitee für Vergütungsregulatorik am 13. Januar 2025 sowie am 18. Februar 2025. Es lagen keine Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalte vor. Daneben waren die Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik bezüglich wesentlicher Vergütungsthemen gemäß InstitutsVergV involviert beziehungsweise wurden informiert.

4 Vergütungssysteme der Beschäftigten

In der Helaba wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme grundsätzlich nach Risikoträger/-innen, außertariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte AT-Mitarbeitende) sowie tariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte Tarif-Mitarbeitende) unterschieden.

4.1 Vergütungssystem der Risikoträger/-innen

In diesem Abschnitt 4.1 werden die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträger/-innen und die besonderen Auszahlungsregelungen bei Risikoträger/-innen dargestellt.

Die Risikoträger/-innen der Helaba werden gemäß dem Vergütungssystem der AT-Mitarbeitenden (siehe Abschnitt 4.3) vergütet.

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträger/-innen

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2024 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank (so genannte Risikoträger/-innen) durchgeführt. Hierbei wurden die Kriterien gemäß § 25a Abs. 5b KWG sowie § 1 Abs. 21 KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 berücksichtigt. Daneben werden zusätzliche Helaba-eigene Kriterien - bedingt durch die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen gemäß dem KWG - verwendet. Diese Risikoanalyse wurde am 01. November 2023 in der Vorstandssitzung der Helaba genehmigt. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss wurde im Rahmen seiner Sitzung am 27. November 2023 informiert. Im Rahmen dieser Risikoträgeranalyse hat die Helaba insgesamt 341⁹ Risikoträger/-innen identifiziert.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden grundsätzlich die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer beziehungsweise die Vorstandsmitglieder der unter Abschnitt 4.6 dieses Berichts genannten gruppenangehörigen Gesellschaften der Helaba als (Gruppen-)Risikoträger/-innen definiert.

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträger/-innen

Für die Risikoträger/-innen gelten besondere Anforderungen, wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung eines Teils der variablen Vergütung. Die Höhe ihrer variablen Vergütung bestimmt sich dabei insbesondere nach dem Grad des Erreichens der quantitativen und qualitativen Ziele, die in den jährlich abgeschlossenen Zielvereinbarungen enthalten sind.

Die zu vereinbarenden jährlichen Ziele werden regelmäßig zu Beginn eines Jahres im Rahmen von Vorstandssitzungen behandelt und beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2024 wurden unter anderem wesentliche Ziele zur Nachhaltigkeit, zu Klima- und Umweltrisiken, zur Kreditrisiko-Governance und Risikokultur sowie bereichsübergreifende Ziele für die Beschäftigten der Helaba beschlossen.

In Abhängigkeit von der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit dieser Beschäftigten unterscheidet die Bank dabei zwischen Risikoträger/-innen Status I und Status II.

Daher wird der Status I für Beschäftigte, deren Tätigkeiten eine höhere Risikorelevanz beinhalten, verwendet. Dies betrifft die Mitglieder von Vorstand und Verwaltungsrat der Helaba, die Beschäftigten der nachgelagerten Führungsebene (Bereichsleitungen und vorstandsunmittelbare Abteilungsleitungen) sowie die Organe von Tochtergesellschaften (Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung).

Die Helaba hat für die jährliche variable Vergütung von Risikoträger/-innen, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, einen internen Schwellenwert festgesetzt, der regelmäßig auf Aktualität und Angemessenheit überprüft wird.

Der Vorstand der Helaba hat entschieden, dass neben der Änderung des aufgeschobenen variablen Vergütungsanteils von mindestens 60 % auch eine Änderung des Status II in I vorgenommen wird.

Für die Risikoträger/-innen mit Status I wird die variable Vergütung unter Performance-Vorbehalt gestellt, mit einer möglichen Streckung der Freigabe und Auszahlung von Teilbeträgen über insgesamt sieben Jahre, sofern die variable Vergütung eine Höhe von 50.000 € übersteigt oder - falls die variable Vergütung

⁹ Inklusive Vorstandsmitglieder der Helaba und inklusive Mitglieder des Verwaltungsrats der Helaba (Anzahl Full Headcount, d.h. volle Kopfzahl).

unterhalb von 50.000 € liegt - wenn diese mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht. Für die Risikoträger/-innen mit Status II wird die variable Vergütung über insgesamt fünf Jahre in Teilbeträgen ausgezahlt. Die Gewährung der unter Vorbehalt stehenden Teilbeträge ist von einer nachhaltigen Wertentwicklung der Bank und von individuellen Faktoren abhängig und wird jeweils vom Vorstand für das betreffende Jahr entschieden. Für die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums besteht nur ein Anspruch auf ordnungsgemäße Berechnung der variablen Vergütung, nicht jedoch auf deren tatsächliche Höhe und Zufluss. Negative Erfolgsbeiträge der Bank oder des Bereichs, die auf das relevante Geschäftsjahr zurückzuführen sind, sowie fachliches oder persönliches Fehlverhalten der oder des Beschäftigten können zu einer Verringerung der dann tatsächlich zu gewährenden Beträge bis hin zu deren gänzlichem Entfall führen.

Wenn eine Beschäftigte beziehungsweise ein Beschäftigter zu irgendeinem Zeitpunkt in einem Geschäftsjahr Risikoträger/-in war, unterliegt die gesamte variable Vergütung für dieses Geschäftsjahr den besonderen Auszahlungsmodalitäten auf Basis der für sie beziehungsweise ihn geltenden Planbedingungen. Wenn sich bei einer Beschäftigten beziehungsweise einem Beschäftigten zu irgendeinem Zeitpunkt in einem Geschäftsjahr der Status der Risikoträger/-innen-Eigenschaft ändert, unterliegt die gesamte variable Vergütung für dieses Geschäftsjahr den besonderen Auszahlungsmodalitäten auf Basis der für sie beziehungsweise ihn geltenden Planbedingungen.

Die Ermittlung der individuellen variablen Vergütung erfolgt gemäß Abschnitt 4.3.2 dieses Berichts. Bei Überschreitung der Risikoträger/-innen-Freigrenze von 50.000 € und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung unterliegt die Auszahlung der ermittelten variablen Vergütung bei Risikoträger/-innen den nachfolgend dargestellten besonderen Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen sowie einer etwaigen Rückforderung (so genannter Clawback).

Bei Risikoträger/-innen sind der Teil der ermittelten individuellen variablen Vergütung, der den Beschäftigten nach Abschluss eines Geschäftsjahrs beziehungsweise nach Ablauf der Sperrfrist ausgezahlt wird (Sofortantieme), und der Teil der individuellen variablen Vergütung, der zurückbehalten wird, abhängig vom Status der Risikoträger/-innen-Eigenschaft. Bei Status I beträgt der Anteil der Sofortantieme 40 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 60 %, bei Status II beträgt der Anteil der Sofortantieme 60 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 40 % der möglichen variablen Vergütung.

Ein Teil der variablen Vergütung der Risikoträger/-innen wird in der Form eines gleichwertigen Instruments im Sinne des § 20 Abs. 5 Nr. 1 InstitutsVergV ausgezahlt (sog. „Nachhaltigkeitskomponente“). Die Berechnung bzw. Ermittlung der Nachhaltigkeitskomponente erfolgt bei der Helaba anhand einer Substanzwertbetrachtung, also unter Berücksichtigung einer betriebswirtschaftlichen Kennzahl.

Bei Risikoträger/-innen werden sowohl die Sofortantieme als auch die zurückbehaltene Tantieme jeweils zur Hälfte zusätzlich mit einer Sperrfrist von mindestens einem Jahr versehen.

Eine vollständige Reduzierung der variablen Vergütung auf null - unabhängig von der individuellen Gesamteinschätzung der Leistung der oder des Beschäftigten¹⁰ - erfolgt zwingend, sofern Risikoträger/-innen nachweisbar

- an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder
- relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

In diesen Fällen ist die Helaba berechtigt, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung beziehungsweise Ansprüche auf die Auszahlung einer variablen Vergütung auf Basis der für Risikoträger/-innen geltenden Planbedingungen zurückzufordern (Clawback) beziehungsweise zu streichen. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum mindestens für den Zeitraum, der mit der Auszahlung der Sofortantieme beginnt und zwei Jahre nach Ablauf der Zurückbehaltungsfrist für die zuletzt verdiente zurückbehaltene Tantieme endet.

¹⁰ Dienstvereinbarung über das „Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Zielvereinbarung, Zielerreichung und Leistungsbewertung“.

Die jeweils anteiligen zurückbehaltenen Teilbeträge aus vorherigen Geschäftsjahren, auf die noch kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand, wurden bei allen Risikoträger/-innen für das Geschäftsjahr 2024 vom Vorstand zur Auszahlung freigegeben.

4.2 Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten¹¹

Die Vergütung für die Leitungen von Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung (zum Beispiel Gewinnung von qualifizierten und erfahrenen Mitarbeitenden) ermöglicht wird.

Es werden für diese Beschäftigten keine Erfolgsziele vereinbart, bei denen die Gefahr eines Interessenkonflikts bestehen könnte. Dies wäre insbesondere bei gleichlaufenden Vergütungsparametern für Leitungen von Kontrolleinheiten und die von ihnen kontrollierten Bereiche der Fall.

Der Schwerpunkt liegt für Beschäftigte in Kontrolleinheiten deutlich auf der fixen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen lag im Geschäftsjahr 2024 grundsätzlich zwischen 0 % und 30 %.

Es gibt neben dem oben aufgeführten Vergütungssystem kein weiteres, gesondertes Vergütungssystem für die Leitungen der Risikocontrolling- und Compliance-Funktionen.

4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Zur Gesamtvergütung für die AT-Mitarbeitenden zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung. Daneben gewährt die Helaba auch Nebenleistungen. Diese umfassen alle sonstigen Leistungen, wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, Angebote einer freiwilligen arbeitnehmer-finanzierten Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen für bestimmte Beschäftigtengruppen und weitere in Dienstvereinbarungen (in Deutschland) oder lokalen Regelungen (im Ausland) festgelegte Benefits.

4.3.1 Jahresfestgehalt für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Für AT-Mitarbeitende wird das Jahresfestgehalt durch individualvertragliche Vereinbarungen (AT-Verträge) ohne generellen Bezug auf die Vereinbarungen des Tarifvertrages für die öffentlichen Banken geregelt.

Seit 2023 wurde durch die Einführung der neuen Dienstvereinbarung über die Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten (AT-Beschäftigte), die mit Wirkung zum 01. Juli 2023 in Kraft getreten ist, die Festlegung und Anpassung des Jahresfestgehaltes neu definiert. In diesem Zusammenhang wurden Vergütungsbänder unter Berücksichtigung des Karrierepfades (Fach-, Vertriebs-, Projektmanagement-, Führungskarriere) sowie der AT-Karrierestufe marktkonform als auch geschlechtsneutral ermittelt und festgelegt¹².

Die Höhe des Jahresfestgehalts wird daher auf Basis der Vergütungsbänder in Abhängigkeit von Markterfordernissen und im internen Vergleich festgelegt und so bemessen, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht.

4.3.2 Variable Vergütung für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Die Helaba behält sich vor, neben dem Jahresfestgehalt eine variable Vergütung zu gewähren. Die Grundlage für die Vergütung der AT-Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2024 basiert auf der vorgenannten Dienstvereinbarung über die Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten (AT-Beschäftigte) der Helaba. Darin wird die freiwillige, erfolgsabhängige Abschlussvergütung durch Festlegung von marktkonformen Bandbreiten unter Berücksichtigung des Karrierepfades (Fach-, Vertriebs-, Projektmanagement-, Führungskarriere) sowie der AT-Karrierestufe¹³ transparent dargestellt und geregelt. Die Grundsätze der variablen Vergütung sind so gestaltet, dass sie einen wirksamen positiven Verhaltensanreiz für die Beschäftigten bieten.

¹¹ Definition der Kontrolleinheiten der Helaba siehe Abschnitt 3.5.1.

¹² Dienstvereinbarung über Einführung und Anwendung eines Funktionsstufenmodells im AT-Bereich (in Kraft getreten am 01. Juli 2023)

¹³ Dienstvereinbarung über Einführung und Anwendung eines Funktionsstufenmodells im AT-Bereich (in Kraft getreten am 01. Juli 2023)

Unter der Voraussetzung, dass sich die Helaba in der Phase des laufenden Geschäftsbetriebs¹⁴ befindet und sowohl die Helaba als auch der Helaba-Konzern ein positives Ergebnis vor Steuern ausweisen, werden seitens des Vorstands für die Festlegung des Gesamtbankbudgets unter Einbindung der Kontrolleinheiten das geplante Ergebnis vor Steuern der Helaba aus der jährlichen operativen Planung als Konkretisierung der jährlich rollierenden strategischen Planung und das Ist-Ergebnis vor Steuern herangezogen. Zusätzlich können weitere ergänzende Kennzahlen in der Gesamtbetrachtung für die Festlegung des Gesamtbankbudgets berücksichtigt werden. Die Berechnung des Gesamtbankbudgets erfolgt nach einem formel-basierten Ablauf mit Wertungsmöglichkeiten. Das Ist- und das Plan-Ergebnis werden über einen Drei-Jahreszeitraum betrachtet und dabei jeweils unter Berücksichtigung strategischer Zielsetzungen angepasst beziehungsweise um nicht nachhaltige Einmal-Ergebniseffekte korrigiert. Hierzu werden starke Abweichungen von Plan- und Ist-Werten betrachtet und hinsichtlich außerordentlicher Ereignisse, der allgemeinen Marktlage und der allgemeinen ökonomischen Situation vom Vorstand bewertet. Im Falle der Berücksichtigung von Einmal-Ergebniseffekten werden diese entsprechend dokumentiert.

Bei der Festsetzung des Budgets berücksichtigt die Helaba auch die mehrjährige Kapitalplanung und Ertragslage. Dabei stellt die Helaba sicher, dass die bankaufsichtsrechtlichen Eigenkapitalanforderungen, die Liquiditätsanforderungen, die Anforderungen zur Risikotragfähigkeit und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG erfüllt sind. Dieses Gesamtbankbudget für die variable Vergütung der AT-Mitarbeitenden wird dann den Produkt- und den Vertriebsbereichen beziehungsweise den Corporate-Center-Bereichen zugeordnet.

Das Bereichsbudget basiert auf dem für das jeweilige Geschäftsjahr vom Vorstand der Helaba festzulegenden Performance-Wert. Zur Festlegung der Performance für die variable Vergütung für Produkt- und Vertriebsbereiche im Mehrjahresvergleich (ebenfalls Dreijahreszeitraum) werden die Deckungsbeitrag (DB)-3-Plan- und -Ist-Werte, in denen die Standardrisikokosten enthalten sind, und die Entwicklung der Plan- und Ist-Werte sowie die Erreichung weiterer qualitativer und quantitativer Ziele im Dreijahresvergleich zusätzlich herangezogen. Die Ist-Risikokosten finden im Grundsatz Berücksichtigung. Die Veränderungswerte entsprechen denen zur Ermittlung des Gesamtbudgets.

Bei den Corporate-Center-Bereichen orientiert sich die Zuordnung von Bereichsbudgets am Ergebnis der festgelegten Gesamtbank-Performance der Helaba und an der Erreichung qualitativer Ziele.

Sollte eine variable Vergütung gewährt werden, erfolgt die Auszahlung grundsätzlich in dem auf das Geschäftsjahr folgenden Jahr. Die Regularien zur Festlegung der individuellen variablen Vergütung bestimmen sich nach der Dienstvereinbarung über die Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten (AT-Beschäftigte) der Bank in Verbindung mit der Dienstvereinbarung über das Gespräch mit den Beschäftigten.¹⁵

Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung ist angemessen, da einerseits keine signifikante Abhängigkeit der Beschäftigten von der variablen Vergütung besteht und die variable Vergütung auch andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzt. Der Schwerpunkt der Gesamtvergütung liegt auf der fixen Vergütung. Im In- und Ausland wird das angemessene Verhältnis zwischen der fixen und variablen Vergütung entsprechend den regulatorischen Vorgaben eingehalten. Die variable Vergütung darf 100 % der fixen Vergütung für die einzelne Beschäftigte beziehungsweise den einzelnen Beschäftigten nicht überschreiten (Bonus-Cap).

4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte

Die Tarif-Mitarbeitenden, die nach dem Tarifvertrag für die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt einschließlich eventueller übertariflicher Zulagen¹⁶ und gegebenenfalls eine individuelle Zulage sowie eine variable Vergütung, die mindestens in Höhe der Sonderzahlung nach

¹⁴ Gemäß Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan).

¹⁵ Dienstvereinbarung über das „Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Zielvereinbarung, Zielerreichung und Leistungsbewertung“.

¹⁶ Tarifverträge für die öffentlichen Banken, Stand: Oktober 2024, § 5 zu Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nacharbeits- und Schichtarbeitszuschlägen sowie § 7 zur Eingruppierung in die Tarifgruppe.

§ 10 Manteltarifvertrag für die öffentlichen Banken gewährt wird.

Tarif-Mitarbeitende, die nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen vergütet werden, erhalten die in diesem Tarifvertrag festgelegten Leistungen.

Die Helaba hat hinsichtlich der Ermittlung, Festsetzung und Verteilung einer erfolgsabhängigen Abschlussvergütung für die Tarif-Mitarbeitenden eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die seit dem Geschäftsjahr 2018 Anwendung findet.

Die Helaba gewährt den Tarif-Mitarbeitenden eine weitere freiwillige erfolgsabhängige Abschlussvergütung, über die der Vorstand nach Feststellung des Jahresabschlusses jedes Jahr neu entscheidet. Die Festsetzung einer freiwilligen erfolgsabhängigen Abschlussvergütung erfolgt nach den geltenden vergütungsregulatorischen Anforderungen.

4.5 Vergütungssystemübergreifende Regelungen

In diesem Abschnitt werden die vergütungssystemübergreifenden Regelungen der Beschäftigten der Helaba beschrieben.

4.5.1 Fixe Vergütungsbestandteile

Für das Geschäftsjahr 2024 erhielten die Beschäftigten der Helaba grundsätzlich folgende fixe Vergütungsbestandteile:¹⁷

- Monats-/Festgehalt (Abschnitt 4.3.1 und 4.4)
- Zulagen (Auslands- und Funktionszulagen)
- vermögenswirksame Leistungen
- ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung (Abschnitt 4.5.5)
- Pensionsrückstellung in der jeweils gültigen kollektivrechtlichen Fassung
- Jubiläumszuwendungen
- Urlaubsgeld
- Krankengeld-/Übergangsgeldzuschuss sowie Beihilfe
- Zuschuss zum Dienstwagen
- Erstattung der Kosten für Attest, Fahrten, Fortbildung, Vorsorgeuntersuchung, Umzüge/doppelte Haushaltsführung
- Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Bahncard, Zuschüsse Betriebssport)
- Inflationsausgleichspauschale
- Nachhaltigkeitspauschale

4.5.2 Garantien und Abfindungen

Die Helaba gewährt eine garantierte variable Vergütung nur in Ausnahmefällen und maximal für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Helaba. Sie wird nur ausgezahlt, wenn die Helaba zum Auszahlungszeitpunkt über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie über hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

Abfindungen werden im Einklang mit den arbeits- und aufsichtsrechtlichen Gegebenheiten zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gewährt. Dabei gilt stets, dass negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten nicht belohnt werden. Abfindungen müssen der Leistung des Beschäftigten im Zeitverlauf Rechnung tragen und das Prozessrisiko der Helaba im Falle eines möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahrens berücksichtigen. Für die Höhe der Abfindung sind zudem die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Bruttomonatsgehalt relevant.

4.5.3 Zusätzliche variable Vergütung (Halteprämie)

Zum Zweck der Bindung der Beschäftigten kann nach vergütungsregulatorischen Anforderungen eine zusätzliche variable Vergütung, in Form einer Halteprämie gewährt werden. Dies ist nur zulässig, wenn das Institut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung von Halteprämien zu begründen und sofern es im Einklang mit der Strategie des Instituts steht, auch müssen die Grundvoraussetzungen für die Zurverfügungstellung eines Budgets erfüllt sein.

¹⁷ Quantitative Darstellung siehe Abschnitt 6.2.

In der Helaba werden grundsätzlich keine Halteprämien gewährt. Bei der etwaigen Gewährung von Halteprämien würde sich die Helaba im Übrigen an die inhaltlichen Vorgaben der InstitutsVergV sowie an die sonstigen aufsichtsrechtlichen beziehungsweise vergütungsregulatorischen Vorgaben und Anforderungen halten.

4.5.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Helaba in den Vergütungssystemen der betreffenden Beschäftigten verankert. Das Verbot regelt, dass betreffende Beschäftigte der Helaba für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen (so genannte Absicherungsgeschäfte) treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die Helaba aktive stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Helaba nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.

4.5.5 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung

Zusätzlich zu dem tariflichen Monatsgehalt beziehungsweise der fixen und der variablen Vergütung gewährt die Helaba ihren Beschäftigten ermessensunabhängige Zusagen auf Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung, die sowohl als Leistungszusagen als auch als beitragsorientierte Leistungszusagen ausgestaltet sind. Der Umfang der Leistung zur betrieblichen Altersversorgung kann aufgrund länderspezifischer Gegebenheiten variieren.

Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung gemäß der InstitutsVergV werden in der Helaba nicht gewährt.

4.6 Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe

Für einige Gesellschaften¹⁸ der Helaba-Gruppe gelten Vergütungssysteme, die in einigen Aspekten, aber innerhalb der vergütungsregulatorischen Anforderungen, von der Vergütungssystematik der Helaba abweichen. Sie werden im Folgenden beschrieben.

4.6.1 Frankfurter Sparkasse (Gruppe)

Frankfurter Sparkasse

Als Teil des Helaba-Konzerns hat die Frankfurter Sparkasse neben den Regelungen des Abschnitts „Besondere Anforderungen für bedeutende Institute“ der InstitutsVergV zusätzlich die Regelungen zur gruppenweiten Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns zu berücksichtigen.

Die Frankfurter Sparkasse ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigte die Tarifverträge für die öffentlichen Banken Anwendung. Ein weiterer Teil der Beschäftigten wird übertariflich bezahlt. Abgeleitet aus den Beschreibungen für fixe Vergütung in § 2 Absatz 6 InstitutsVergV und sonstigen aufsichtsrechtlichen beziehungsweise vergütungsregulatorischen Vorgaben und Anforderungen sind in der Frankfurter Sparkasse folgende Vergütungselemente als fix anzusehen: Grundgehalt, weitere Bausteine des Festgehalts (zum Beispiel Festgehaltszulagen), Abgeltung von Überstunden und Zuschlägen, Vorruhestandsgehalt oder Funktionszulagen. Weitere fixe Vergütungselemente sind zum Beispiel Leistungen für die betriebliche Altersversorgung, Erstattung von Lehrgangskosten, Kinderbetreuungskosten und Jubiläumszahlungen.

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die Frankfurter Sparkasse ihren Mitarbeitenden als freiwillige Leistung anbietet. Hierzu zählten im Berichtsjahr die ermessensunabhängige, arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung beziehungsweise für Eintritte ab 2015 eine Altersversorgung mit Selbstbeteiligung, die freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung, ein arbeitgeberseitig gewährter finanzieller Zuschuss für bis zu

¹⁸ Es handelt sich um Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der Helaba (gemäß CRR) befinden.

zwei Jobräder incl. eines Full-Service-Pakets, Kinderbetreuungskosten, vermögenswirksame Leistungen und die Bereitstellung von Dienstwagen für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Insgesamt ist die Höhe der variablen Vergütung in der Frankfurter Sparkasse hierarchie- und bereichsunabhängig generell auf maximal 50 % vom Fixgehalt begrenzt.

Auch die Gestaltung der Vergütung der so genannten Kontrolleinheiten entspricht den Vorschriften der InstitutsVergV. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf dem Fixgehalt; die variable Vergütung bleibt unter einem Drittel der Gesamtvergütung. Für das Geschäftsjahr 2024 sind als Kontrolleinheiten in der Frankfurter Sparkasse die Bereiche Risikocontrolling, Compliance sowie die interne Revision definiert.

Die Vergütungspolitik für die Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse wird vom Vorstand der Frankfurter Sparkasse festgelegt. Er ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral und divers ausgestaltet. Der Vorstand hat den Verwaltungsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu informieren, auch zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Verwaltungsrat. Zur Wahrnehmung von Teilaufgaben im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen ist ein Personal- und Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der sich aus dem Vorsitzenden sowie zwei weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammensetzt. Die Aufgaben sind in der Geschäftsordnung niedergelegt. Zur Vergütungspolitik beinhalten diese die Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat. Im Verwaltungsrat selbst sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch drei von der Belegschaft gewählte Bedienstete der Frankfurter Sparkasse vertreten.

Im Jahr 2024 fanden vier Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses und fünf Sitzungen des Verwaltungsrats statt.

Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur. Nachhaltigkeitsaspekte werden in die bestehende Unternehmenskultur integriert und als Führungsaufgabe definiert. Transparente und nachvollziehbare Nachhaltigkeitsziele im Sinne der ESG-Kriterien sind Bestandteil von Zielvereinbarungen von Führungskräften und Risikoträger/-innen.

Ein Vergütungsbeauftragter ist - wie für bedeutende Institute für eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung in der InstitutsVergV vorgesehen - bestellt sowie ein Vertreter benannt.

Die in der Frankfurter Sparkasse angewendete Vergütungspolitik steht ebenfalls im Einklang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Die Frankfurter Sparkasse stellt im Rahmen ihrer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung der Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzprodukt zu empfehlen, das den Bedürfnissen des Kunden weniger entspricht. Die Vergütungsstruktur richtet sich vornehmlich nach dem Tarifvertrag für die öffentlichen Banken, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

Die variable Vergütung richtet sich nach der Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung vom 19. Dezember 2023. Die variable Vergütung besteht aus einem unternehmenserfolgsbezogenen, einem individuellen Anteil und ggf. einer leistungsbezogenen Komponente, die herausragende individuelle Leistungen (sogenannte Top- und Spitzenleistungen) der Mitarbeitenden honoriert. Die individuelle leistungsbezogene Komponente ist bei Beschäftigten einerseits und Führungskräften einschließlich Risikoträger/-innen andererseits unterschiedlich ausgestaltet. Maßgebliche Bemessungsgrundlage ist das jeweils verbriegte Dezember-Gehalt des Geschäftsjahres (ohne beispielsweise Aufwandsentschädigungen und Sonderzahlungen) beziehungsweise das letzte Gehalt bei Austritt im Geschäftsjahr. Der Vorstand beschließt nach Feststellung des Jahresabschlusses über ein Budget für die variable Vergütung, die sich an der Mittelfristplanung der Frankfurter Sparkasse orientiert. Diese wird einmal jährlich durch den Vorstand erstellt und durch den Verwaltungsrat genehmigt.

Das Planergebnis wird durch die Kennzahl Return of Equity (RoE) zum Ausdruck gebracht, welcher als eine strategische Kennziffer in der Geschäftsstrategie verankert ist.

Vertragsangestellte, die Führungskräfte der zweiten Ebene, erhalten ein vereinbartes Festgehalt und eine variable Vergütung, die sich aus einem unternehmenserfolgsabhängigen, einem bereichsbezogenen und einem individuellen Anteil auf Basis von Zielvereinbarungen zusammensetzt. Risikoträger/-innen und Führungskräfte der nachgelagerten Ebenen (dritte und vierte Ebene), die der Dienstvereinbarung unterliegen, erhalten ein Festgehalt und eine variable Vergütung, die sich aus einem unternehmenserfolgsabhängigen, einem bereichsbezogenen und einem individuellen Anteil auf Basis von Zielvereinbarungen zusammensetzt.

Für die tariflich und außertariflich bezahlten Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse hat das Institut eine variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024 gezahlt.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG hat die Frankfurter Sparkasse im 4. Quartal 2023 gemäß § 25a Absatz 5b KWG auf der Grundlage einer Risikoanalyse unter Anwendung der überarbeiteten Kriterien nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU Beschäftigte für das Geschäftsjahr 2024 identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Sparkasse haben (so genannte Risikoträger/-innen). Auf die im Rahmen der Risikoträgeranalyse identifizierten Beschäftigten sind die besonderen Anforderungen an die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung anzuwenden.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt und einer von der Erfüllung bestimmter Parameter abhängigen variablen Jahresabschlussvergütung zusammen. Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder bestimmte Sachleistungen. Ansprüche auf ermessensunabhängige betriebliche Altersversorgung werden in einer separaten Ruhegehaltsvereinbarung geregelt.

Die Vorstandsmitglieder können eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, ihre Gewährung ist davon abhängig, ob die Voraussetzungen gemäß KWG, InstitutsVergV und den Gruppenvorschriften der Helaba erfüllt sind und dass ein nachhaltiger Gesamterfolg erreicht worden ist.

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Frankfurter Sparkasse im Vergütungssystem sowie in den Rahmenbedingungen für die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung für Risikoträger/-innen verankert. Damit ist geregelt, dass betreffende Beschäftigte der Frankfurter Sparkasse für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die Frankfurter Sparkasse aktive stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Frankfurter Sparkasse nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.

Bezüglich den Themen Nachhaltigkeit und Diversität orientiert sich die Frankfurter Sparkasse an den Leitsätzen der Helaba Gruppe.

Die Frankfurter Sparkasse veröffentlicht einen eigenständigen Vergütungs-/Offenlegungsbericht 2024 gemäß Artikel 450 der Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 in Verbindung mit § 16 Absatz 1 InstitutsVergV.¹⁹

1822direkt Gesellschaft der Frankfurter Sparkasse mbH

Die Strategie der 1822direkt ist eine Teilstrategie der Frankfurter Sparkasse. Das Vergütungssystem der 1822direkt unterliegt einer jährlichen Prüfung und Abstimmung mit der Frankfurter Sparkasse und erfüllt die Anforderungen an die Ausgestaltung gemäß der InstitutsVergV.

¹⁹ <https://www.frankfurter-sparkasse.de/de/home/ihre-sparkasse/unternehmen.html?n=true&stref=hnav>
(Geschäftsdaten / Kennzahlen und Publikationen)

Die Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt in Abstimmung mit den Gremien der Frankfurter Sparkasse und der regulatorischen Prüfung zur Angemessenheit der Vergütungsbestandteile gemäß Instituts-VergV.

Mit den Beschäftigten der 1822direkt werden feste Jahresgehälter vereinbart, die in zwölf gleichen Tranchen ausgezahlt werden. Die Gesamtvergütung wird auf Grundlage von zwei Betriebsvereinbarungen zur Vergütung gewährt. Die Betriebsvereinbarungen sind für die Beschäftigten im Intranet veröffentlicht.

Nebenleistungen wurden auch im Jahr 2024 im Sinne der bestehenden Regelungen gewährt, vor allem die freiwillige arbeitnehmer-finanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, eine arbeitgeber-finanzierte betriebliche Krankenversicherung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung sowie eine Vereinbarung zum arbeitnehmer-finanzierten Jobrad. Die 1822direkt gewährte ihren Beschäftigten im Jahr 2024 im Rahmen der Durchführung einer tarifähnlichen Anpassung eine einmalige Sonderzahlung

Die 1822direkt gewährt auf Ebene der Bereichsleitung variable Vergütungsbestandteile, die an eine Erreichung qualitativer und quantitativer Ziele geknüpft sind. Die variable Vergütung ist in der Höhe derart ausgestaltet, dass sie keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken darstellt. Der Anteil der variablen Vergütung hat sich gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 verändert. Durch die tarifähnliche Anpassung der Gehälter (per August 2024) hat sich das Verhältnis zwischen dem Fixgehalt und dem variablen Vergütungsbestandteil bei der Bereichsleitung marginal verringert.

Seit 2024 werden zwei weitere variable Vergütungsbestandteile genutzt: Zum einen kann eine jährliche einmalige Ausschüttung an alle Mitarbeitenden erfolgen, die unabhängig von individueller Leistung oder persönlicher Zielerreichung gewährt wird und in gleicher Höhe für alle Beschäftigten ausgezahlt werden kann. Der Betrag ist somit nicht an leistungsabhängige Faktoren oder individuelle Leistungsbeurteilungen gebunden. Die Höhe der Ausschüttung orientiert sich am Betriebsergebnis und erfolgt unter Berücksichtigung der Regelungen der InstitutsVergV und der Zustimmung des Aufsichtsrates.

Zum anderen besteht die Möglichkeit auf Ebene der Einzelmitarbeitenden, eine einmalige Prämie für besondere Leistungen zu vergeben. Die Auszahlung der Prämie orientiert sich an den mit den Mitarbeitenden vereinbarten individuellen Zielvereinbarung und der Erreichung der Zielkriterien. Die Höhe der Prämienzahlung orientiert sich an der pro Mitarbeitenden gedeckelten Einzelprämie und dem auf Unternehmensebene maximal zur Verfügung stehenden Prämientopf. Diese Zahlungen werden in die Festlegung des Bonuspools nach § 7 InstitutsVergV einbezogen. Ausgenommen von der Leistungsanerkennungsprämie sind die Bereichsleitungen auf Grund ihrer Vereinbarung zur jährlichen Tantiemezahlung.

Die 1822direkt beschäftigt seit jeher Mitarbeitende vieler verschiedener Nationen. So sind im Jahr 2024 Mitarbeitende aus insgesamt 17 verschiedenen Ländern beschäftigt, wobei ein Großteil hiervon bereits die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben. Es werden in der 1822direkt keinerlei Unterschiede oder Benachteiligungen hinsichtlich der ethnischen Herkunft, der Religion oder des Geschlechtes gemacht.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der 1822direkt als 100%ige Tochtergesellschaft der Frankfurter Sparkasse erstreckt sich auf die ökonomische, soziale und ökologische Dimension (ESG-Kriterien) und bezieht alle Unternehmensbereiche ein. Nachhaltigkeit wird in die bestehende Unternehmenskultur integriert und als Führungsaufgabe definiert.

Wesentliche Eckpunkte stellen für die 1822direkt folgende ESG-Ziele des Helaba-Konzerns dar:

- Wir verringern die Emissionen im eigenen Betrieb soweit möglich (Environment).
- Wir leisten mit unserem Handeln einen Beitrag zum Erreichen des Pariser Klimaschutzabkommens (Environment).
- Wir investieren in unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft (Social)

Zur Operationalisierung gliedert das Projekt 1822direkt&nachhaltig das Themenfeld Nachhaltigkeit in vier strategische Handlungsfelder: Grundlagen, Markt & Vertrieb, Environment und Social.

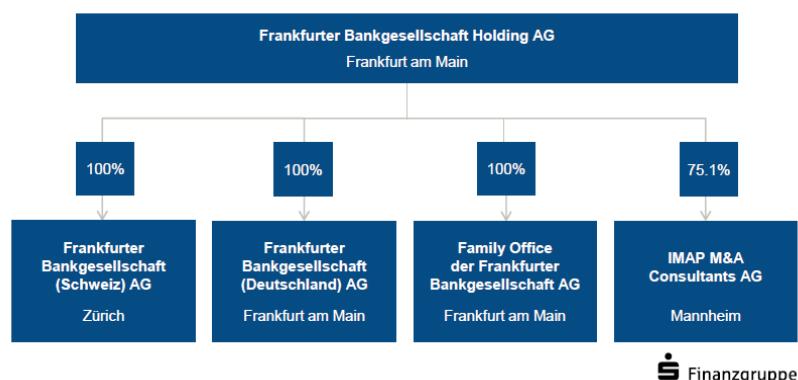
Ziel der 1822direkt ist es, den Gesamtzielgrad der Nachhaltigkeit in den Dimensionen E (Environment), S (Social) und G (Governance) systematisch weiter zu erhöhen und damit aktiv einen Beitrag zur Erreichung der 2015 durch die UN-Generalversammlung verabschiedeten Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, des UN-Klimaabkommens von Paris (2015) und des „European Green Deal“ der Europäischen Kommission (2019) zu leisten.

Die vielfältigen Herausforderungen werden dabei im parallelaufenden Projekt der Frankfurter Sparkasse bzw. dem konzernübergreifenden Projekt Helaba substained! adressiert.

4.6.2 Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe)

Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG

Im Zuge der Neugestaltung der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe hat die Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG (vormals FHG Projekt AG) zum Jahresende 2023 die operative Geschäftstätigkeit aufgenommen. Durch die Neustrukturierung werden nun die zwei Vollbanken mit Sitz in Zürich und Frankfurt am Main sowie das Family Office und die Mehrheitsbeteiligung an der IMAP M&A Consultants AG unter der Dachgesellschaft „Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG“ geführt.



Die Vergütungspolitik der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG steht für alle Mitarbeitenden im Einklang mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts, einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG). Berücksichtigung in der Vergütungspolitik findet ebenso die Unternehmens- und Risikokultur, insbesondere im Hinblick auf langfristige Interessen der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG. Die Vergütungspolitik der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG stellt sicher, dass Interessenkonflikte vermieden werden und dass die Mitarbeiter nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft ermutigt werden.

Die Regelungen der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG zur fixen Vergütung entsprechen denen der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG.

Die Beschäftigten der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG erhalten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif-Mitarbeitenden und AT-Mitarbeitenden darstellt. Dabei wird das Festgehalt der AT-Mitarbeitenden in zwölf gleichen Tranchen sowie für Tarif-Mitarbeitende in 13 gleichen Tranchen gewährt. Die Gehälter werden jeweils entsprechend der Leistung der Beschäftigten marktkonform bezahlt. Die Tarif-Mitarbeitenden beziehungsweise AT-Mitarbeitenden werden somit auf Basis gegebener Stellenprofile und ihrer individuellen Erfahrungswerte in der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG eingestellt.

Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge. Weiterhin erhalten die Beschäftigten einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen.

Die variablen Vergütungsrichtlinien decken sich mit denen der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG: Die Beschäftigten erhalten eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt einerseits vom Gesamterfolg des Instituts ab und andererseits von der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Die variable Vergütungssystematik der Beschäftigten wird in einer Arbeitsanweisung dargestellt.

Die Vorstandsmitglieder der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG sind Gruppen-Risikoträger/-innen der Helaba. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder wird, sofern sie 50.000 € überschreitet und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt, in eine Sofort- und eine Vorbehaltstantieme aufgeteilt (40 % Soforttantieme sowie 60 % Vorbehaltstantieme in Tranchen über fünf Jahre).

Die Vergütungsstruktur der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG ist am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet und setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Ferner stellt die Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG sicher, dass die Leistung von Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert.

Zu den zentralen Grundsätzen der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG gehört es, Menschen nicht aufgrund deren ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung sowie Beeinträchtigungen zu diskriminieren.

Bei Nachhaltigkeit und Diversität richtet sich die Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe an den Grundsätzen der Helaba-Gruppe.

Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG

Die Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) ist weder direkt von der InstitutsVergV noch von den Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten (FINMA-Rundschreiben 2010/1)²⁰ betroffen.

Dennoch werden - unter Berücksichtigung der gruppenweiten Vergütungsstrategie - die grundlegenden Prozesse aller Vorschriften sowie die Grundsätze zu den Vergütungssystemen in der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) freiwillig umgesetzt.

Die Geschäftsleitung wurde von der Helaba als Gruppen-Risikoträger/-innen identifiziert. Die Vergütung unterliegt den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV.

Die Fixgehälter werden auf Basis der Funktion, der Erfahrung und der Qualifikation der Beschäftigten festgesetzt. Alle Beschäftigten erhalten landesübliche Sozial- und Altersvorsorgebeiträge sowie Jubiläumszuschüsse und haben Anspruch auf Mittagsverpflegung. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie den Beschäftigten der ersten Ebene unterhalb der Geschäftsleitung werden zusätzlich Pauschalspesen gemäß Geschäftsordnung und dem durch die kantonale Steuerbehörde genehmigten Spesenreglement gewährt.

Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG²¹

Die Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG gewährt ihren Beschäftigten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif-Mitarbeitenden und AT-Mitarbeitenden darstellt. Dabei wird das Festgehalt der AT-Mitarbeitenden in zwölf gleichen Tranchen sowie für Tarif-Mitarbeitende in 13 gleichen Tranchen gewährt. Die Gehälter werden jeweils entsprechend der Leistung der Beschäftigten marktkonform bezahlt. Die Tarif-Mitarbeitenden beziehungsweise AT-Mitarbeitenden werden somit auf Basis gegebener Stellenprofile und ihrer individuellen Erfahrungswerte in der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG eingestellt.

Daneben erhalten die Beschäftigten eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt einerseits maßgeblich vom Gesamterfolg des Instituts ab und andererseits von der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Die Vergütung der Beschäftigten wird in einer Arbeitsanweisung dargestellt. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß InstitutsVergV entspricht.

²⁰ FINMA-RS 10/1 „Vergütungssysteme“, zuletzt am 01. Juli 2017 in Kraft getreten.

²¹ Die Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland veröffentlicht einen eigenen Vergütungs-/Offenlegungsbericht gemäß § 16 InstitutsVergV unter <https://www.frankfurter-bankgesellschaft.com/kundeninformationen#frankfurter-bankgesellschaft-deutschland-ag>.

Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge. Weiterhin erhalten die Beschäftigten einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen. Die Wealth-Manager-Beraterinnen und -Berater haben gemäß Dienstwagenverordnung einen Anspruch auf einen Dienstwagen. Grundsätzlich erhalten die Beschäftigten Jubiläumszuwendungen.

Die Vorstandsmitglieder der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG sind Gruppen-Risikoträger/-innen der Helaba.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder wird, sofern sie 50.000 € überschreitet und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt, in eine Sofort- und eine Vorbehaltstantieme aufgeteilt (40 % Sofortantieme sowie 60 % Vorbehaltstantieme in Tranchen über fünf Jahre).

Die Vergütungsstruktur der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG ist am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet und setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Ferner stellt die Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG sicher, dass die Leistung von Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert.

Zu den zentralen Grundsätzen der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG gehört es, Menschen nicht aufgrund deren ethnischer Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung sowie Behinderung zu diskriminieren.

Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG

Die Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG ist ein spezialisiertes Beratungsunternehmen und unterliegt als solches nicht dem KWG oder der InstitutsVergV.

Die Beschäftigten, davon per 31. Dezember 2024 über 40% weiblich, erhalten im Rahmen der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung ein Festgehalt und eine erfolgsabhängige Vergütung, die maßgeblich am Gesamterfolg der Gesellschaft sowie an der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit bemessen ist. Ergänzend werden ggf. ein Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen, anteilig vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Regelungen des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. sowie vereinzelt Anspruch auf einen Dienstwagen gewährt.

Für das Geschäftsjahr 2024 erfolgten an die Organe und an die Beschäftigten Zahlungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine Vergütung oder Aufwandsentschädigung erhalten.

Die Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG orientiert sich hinsichtlich der Themen Nachhaltigkeit und Diversität an den Leitsätzen der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe.

IMAP M&A Consultants AG

Die IMAP M&A Consultants AG berät vor allem mittelständische Unternehmen und deren Gesellschafter bei der Veräußerung oder dem Erwerb von Unternehmen. Sie betreibt weder Bankgeschäfte noch Dienstleistungen von Bankgeschäften bzw. Finanzdienstleistungen. Auch werden keine möglichen Bankgeschäfte oder Finanzdienstleistungen aus der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG bzw. aus der Gruppe in die IMAP M&A Consultants AG übertragen.

Die Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG hält 75,1 % der Anteile an der IMAP M&A Consultants AG. Die IMAP M&A Consultants AG unterliegt den Ausnahmeverordnungen des § 2 Kreditwesengesetzes bzw. fällt nicht in den Anwendungsbereich des § 1 InstitutsVergV.

Die Fixgehälter werden auf Basis der Funktion, der Erfahrung und der Qualifikation der Beschäftigten festgesetzt. Alle Beschäftigten erhalten landesübliche Sozial- und Altersvorsorgebeiträge.

Daneben erhalten die Geschäftsführung sowie die Beschäftigten eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt einerseits maßgeblich vom Gesamterfolg des Unternehmens ab und andererseits von der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Die variable Vergütung der Beschäftigten wird jährlich durch den

Vorstand festgelegt und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt. Die variable Vergütung des Vorstandes wird jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt und abgestimmt. Hierbei orientiert sich die IMAP M&A Consultants AG unter anderem an den Marktgegebenheiten. Vorstände, Partner und Direktoren haben einen Anspruch auf einen Dienstwagen.

Bezüglich den Themen Nachhaltigkeit und Diversität orientiert sich die IMAP M&A Consultants AG an den Leitsätzen der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe.

4.6.3 GWH Immobilien Holding GmbH

Die strategische Ausrichtung der GWH Immobilien Holding GmbH orientiert sich an der Verwaltung von Kapitalbeteiligungen an anderen Unternehmen.

Zu den Beschäftigten zählen die Geschäftsleitung sowie die leitenden Angestellten. Die Mitglieder der Geschäftsführung wurden als Gruppen-Risikoträger/-innen der Helaba identifiziert. Die leitenden Angestellten sowie die Mitglieder der Geschäftsführung erhalten jeweils zwölf Monatsgehälter zuzüglich einer Jahresprämie. Daneben haben die Mitglieder der Geschäftsführung sowie die leitenden Angestellten einen Anspruch auf einen Dienstwagen, der als fixe Vergütung definiert ist.

Die Festsetzung beziehungsweise Gewährung der Jahresprämie erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien. Bei den leitenden Angestellten wird in Relation zu den einbezogenen Angestellten ein Promillesatz des Ergebnisses aus ordentlicher und außerordentlicher Rechnung ermittelt. Dieser erhöht beziehungsweise senkt sich im Verhältnis des Plan-Ergebnisses zum Ist-Ergebnis und wird nach Erfolgs- und Leistungskriterien auf die betreffenden Führungskräfte verteilt. Die Prämienregelung für die Geschäftsführung der GWH Immobilien Holding GmbH ist individualvertraglich unter anderem im Rahmen von Unternehmens- und individuellen Zielen als Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag ausformuliert.

Die Klimabilanzierung und die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind zwei zentrale Säulen im Rahmen der Nachhaltigkeit der GWH Immobiliengruppe. Darüber hinaus ist auch das GWH Wohnversprechen ein zentraler gesellschaftlicher Beitrag der GWH in Zeiten, in denen die Lage um bezahlbaren Wohnraum sich angespannt zeigt.

Die GWH versteht sich als vielfältiger und offener Arbeitgeber. Für die GWH heißt Vielfalt am Arbeitsplatz, dass sich das GWH Team aus Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Hintergründen zusammensetzt. Ziel ist eine Kultur der Gleichstellung. Daher werden Diversität und Inklusion gemeinsam und nicht getrennt voneinander betrachtet. Um das volle Potenzial von Vielfalt auszuschöpfen, wird verstärkt auf verschiedene Sichtweisen und Meinungen gesetzt. Das Arbeiten auf Augenhöhe, Anerkennung und Wertschätzung ermöglichen eine Zusammenarbeit, die Raum für neue Ideen und Ansätze bietet.

4.6.4 Helaba Asset Services (HAS) GmbH

Die Helaba Asset Services (HAS) UC Private Limited Company wurde im April 2024 umfirmiert zur Helaba Asset Services (HAS) GmbH und ist eine 100%ige Tochter der Helaba. Insgesamt sind zwei Beschäftigte für die HAS GmbH tätig.

Die Beschäftigten erhalten neben einem Fixgehalt eine variable Vergütung, die sich an den Vergütungsgrundsätzen beziehungsweise dem Vergütungssystem der Beschäftigten der Helaba orientieren.

Die HAS GmbH unterhält einen Alters- und Sterbegeldplan. Unter gegebenen Voraussetzungen haben die Beschäftigten, gemäß und vorbehaltlich des Treuhandvertrags und der für den Plan geltenden Regeln Anspruch auf Leistungen.

4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH

Die Helaba Invest ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG). Daher unterliegt sie nicht der Instituts-VergV. Als KVG unterliegt die Helaba Invest den ESMA Guidelines.²²

Tarif-Mitarbeitende erhalten eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für die öffentlichen Banken. Zusätzlich werden eine freiwillige Abschlussvergütung in Höhe von grundsätzlich 0,9 Gehältern, Urlaubsgeld sowie auf Antrag vermögenswirksame Leistungen gewährt.

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich in der Regel aus zwei Komponenten zusammen. Dabei handelt es sich um einen dynamisierten, ruhegehaltfähigen sowie um einen nicht dynamisierten, nicht ruhegehaltfähigen Vergütungsbestandteil. In der Addition beider Komponenten soll der fixe Vergütungsbestandteil mindestens 60 % der jährlichen Gesamtvergütung ausmachen.

Bei den AT-Mitarbeitenden gelten unterschiedliche Regelungen zur Vergütung:

AT-Mitarbeitende, die

- keine Risikoträger/-innen sind und 13 Gehälter erhalten. Dabei erhalten Beschäftigte zwölf Gehälter sowie ein 13. Gehalt, das im Dezember als Vorauszahlung zur freiwilligen Abschlussvergütung im April des Folgejahres gewährt wird.
- keine Risikoträger/-innen sind und zwölf Gehälter erhalten. Dabei erhalten Beschäftigte zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres.
- Risikoträger/-innen sind, erhalten zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres. Bei einer freiwilligen Abschlussvergütung von 50.000 € oder mehr wird die Tantieme in eine Vorbehaltstantieme und eine nachgelagerte Tantieme aufgeteilt (40 % Vorbehaltstantieme – Auszahlung über drei Jahre).

Alle AT-Mitarbeitenden erhalten zusätzlich Urlaubsgeld und können ebenfalls vermögenswirksame Leistungen erhalten. Darüber hinaus hat die Helaba Invest im Geschäftsjahr 2024 an die Beschäftigten eine vom Beschäftigungsgrad unabhängige Nachhaltigkeitspauschale gezahlt.

Die Helaba Invest hat in ihren Vergütungsgrundsätzen Regelungen definiert, die die Entwicklung des Gesamtbetrags der Abschlussvergütungen und damit auch die Entwicklung der Abschlussvergütung der einzelnen Mitarbeitenden maßgeblich beeinflusst. Bei der Festlegung des Gesamtbetrages für die variable Vergütung wird ein Verfahren angewandt, das die letzten drei Geschäftsjahre berücksichtigt. Dabei werden die Abweichungen zwischen Plan und Planerfüllung ermittelt und gegenübergestellt. Die Abweichung pro Jahr wird zusätzlich gewichtet, wobei das nächstzurückliegende Jahr den höchsten Anteil an dem zu ermittelnden Faktor (50:30:20) ausmacht. Der so berechnete Faktor stellt dann die Basis für eine Bandbreite dar, in der sich die Entwicklung der variablen Vergütung bewegen kann.

Die Geschäftsführung erhält zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres. Zusätzlich wird ein Urlaubsgeld gewährt. Bei einer freiwilligen Abschlussvergütung von über 50.000 € wird die Tantieme in eine Vorbehaltstantieme und eine nachgelagerte Tantieme aufgeteilt (60 % Vorbehaltstantieme – Auszahlung über fünf Jahre).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Aufwandsentschädigung, die unter 10.000 € liegt. Die Helaba Invest hat auf Grundlage der ESMA Guidelines einen Vergütungsausschuss gebildet. Dabei werden auch die Interessen der Helaba durch die Zusammensetzung der Mitglieder des Vergütungsausschusses berücksichtigt.

Die Vergütungsgrundsätze sind in den Organisationsrichtlinien der Helaba Invest, einer so genannten Arbeitsanweisung, festgehalten. Daneben werden regelmäßig Auszüge aus den Vergütungsgrundsätzen der Helaba Invest veröffentlicht.²³

²² <https://www.helaba-invest.de/corporate-governance/>.

²³ <https://www.helaba-invest.de/corporate-governance/>.

Im Rahmen ihrer nachhaltigen Investmentphilosophie berücksichtigt die Helaba Invest neben gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben auch verschiedene einschlägige nationale und internationale Standards. Die seit 2021 veröffentlichte ESG-Investment-Policy der Helaba Invest gilt für alle im Portfoliomanagement der Helaba Invest verankerten Investmentprozesse und erweitert die vorher bestehenden Grund-sätze zu Nachhaltigkeitsaspekten. Darüber hinaus hat sie die internationalen Grundsätze für verantwortliches Investieren – UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) – unterzeichnet.

Die Helaba Invest sieht in der Vielfalt ihrer Mitarbeitenden einen Schlüssel zum Erfolg. Die Geschäftsführung verstärkt daher Maßnahmen zu diesem Thema für Führungskräfte und Mitarbeitende.

4.6.6 OFB Beteiligungen GmbH

Die OFB Beteiligungen GmbH ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der OFB Projektentwicklung GmbH, um neben der OFB Projektentwicklung GmbH Anteile an Objektgesellschaften zu halten, deren Geschäftstätigkeit in der Realisierung von Immobilienentwicklungen besteht.

Zu den Beschäftigten der OFB Beteiligungen GmbH zählt die Geschäftsführung. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind als Gruppen-Risikoträger/-innen der Helaba eingestuft. Ihre Vergütung ist individualvertraglich im Anstellungsvertrag geregelt. Die Vergütungsbestandteile orientieren sich an den Vorgaben der Helaba und unterliegen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der Helaba-Gruppe. Sie unterteilen sich in ein Festgehalt und eine variable Vergütung. Zu den fixen Vergütungsbestandteilen zählen grundsätzlich das Festgehalt sowie ein freiwilliger Beitrag zur Altersversorgung. Die variable Vergütung (Tanteme) ergibt sich unter anderem aus den im jeweiligen Geschäftsjahr abzuschließenden Zielvereinbarungen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt den gesamten Immobilienlebenszyklus eines Objekts. Von der Planung bis zur Realisierung der Immobilienentwicklungen sind neben ökonomischen auch ökologische und soziale Ziele gesetzt, die auf den Zielen der EU-Taxonomie basieren. Die Zielvereinbarung der Geschäftsführung enthält ebenso Bestandteile im Hinblick auf die Verfolgung der ESG-Zielsetzungen des Helaba-Konzerns und des Beitrags der OFB für diese. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Diversität achtet die OFB auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und auf eine offene Unternehmenskultur, welches das gleichberechtigte Agieren unabhängig von sexuellen, religiösen, sozialen und kulturellen Orientierungen aller Mitarbeitenden ermöglicht.

5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird vom Verwaltungsrat festgelegt und jährlich überprüft. Es berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Das Vergütungssystem soll sicherstellen, dass die Vergütung in einem jeweils angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Bank steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer möglichen variablen Vergütung, aus Sachbezügen (zum Beispiel D&O-Versicherung, Dienstwagen) sowie einem Anspruch auf betriebliche Altersversorgung zusammen.

5.1 Jahresfestgehalt

Die Höhe des Jahresfestgehalts der ordentlichen Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich identisch. Das Jahresfestgehalt des Vorstandsvorsitzenden ist gegenüber dem Jahresfestgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der Leitung des Vorstands und der externen Repräsentation der Bank um 50 % erhöht. Das Jahresfestgehalt des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden (derzeit nicht besetzt) ist im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der vertretungsweisen Wahrnehmung des Vorstandsvorsteheres gegenüber dem Jahresgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder um 25 % erhöht.

5.2 Variable Vergütung

Die Vorstandsmitglieder können eine variable Vergütung erhalten, die maximal 60 % des jährlichen Festgehalts beträgt und deren Gewährung davon abhängig ist, dass

- ein Gesamtbetrag variabler Vergütung im Sinne von § 45 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5a KWG festgesetzt werden kann,
- bei der Festsetzung des Gesamtbetrags gemäß § 7 Absatz 1 Satz 3 IVV die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Helaba hinreichend berücksichtigt werden und sichergestellt ist, dass die Helaba in der Lage ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen,
- ein nachhaltiger Gesamterfolg erreicht worden ist. Zur Bemessung des nachhaltigen Gesamterfolgs wird die Größe „Wertbeitrag“ herangezogen, bei deren Berechnung das Konzernjahresergebnis vor Steuern nach IFRS um die für die Erzielung dieses Ergebnisses erforderlichen (Risiko-)Kapitalkosten reduziert wird. Der Wertbeitrag muss einen positiven Wert erreichen.

5.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung

Die Bemessung der variablen Vergütung (so genannte Zieltantieme) setzt auf den Grad auf, zu dem bestimmte, jeweils definierte Ziele erreicht worden sind. Die Ziele werden insbesondere im Hinblick auf folgende Faktoren definiert:

- Gesamterfolg der Bank (Faktor 1)
 - Konzernergebnis vor Steuern nach IFRS
 - Weitere Ziele, die den Gesamterfolg im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung widerspiegeln
- Erfolgsbeitrag des geleiteten Dezernats (Faktor 2)
 - Deckungsbeiträge (Neugeschäft, Bestandsgeschäft) unter Berücksichtigung von Risiko- und Kapitalkosten, Prüfungsberichte
 - Verantwortungsabhängige Dezernatsziele

Die beiden Faktoren werden im Verhältnis 70:30 gewichtet. Die Faktoren sind jeweils auf Basis einer dreijährigen Betrachtung (abgelaufenes Geschäftsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre) zu berücksichtigen, wobei das abgelaufene Geschäftsjahr und die beiden diesem vorangegangenen Jahre im Verhältnis 5:3:2 zu gewichten sind.

Die Ziele werden für die Vorstände für den Faktor 1 einheitlich und für den Faktor 2 dezernatsspezifisch definiert. Es sind jeweils quantitative und gegebenenfalls auch qualitative Parameter zu berücksichtigen. Es sind insbesondere Parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolgs Rechnung tragen.

5.4 Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung

Die festgelegte variable Vergütung des jeweiligen Geschäftsjahres wird in eine Sofortantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt. Dies gilt nicht, wenn die Zieltantieme nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht. Diese werden nach ihrer Festsetzung dann in voller Höhe ausgezahlt.

Die Vorbehaltstantieme kann in regelmäßig fünf gleichen Teilbeträgen in den folgenden fünf Geschäftsjahren durch den Verwaltungsrat endgültig festgesetzt werden.

Vor der endgültigen Festsetzung erwerben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Zahlung der Vorbehaltstantieme.

Der Verwaltungsrat beschließt nach Feststellung des Jahresabschlusses eines jeden Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 7 Absatz 1 InstitutsVergV, der nachhaltigen Wertentwicklung der Helaba (anhand des so genannten Wertbeitrags) sowie der persönlichen Erfolgsbeiträge (so genannte Ex-post-Risikoadjustierung) über die Festsetzung der Vorbehaltstantiemen.

Bei der Entscheidung über die endgültige Festsetzung der Vorbehaltstantieme wird die ursprünglich vorgenommene Bewertung des der Zieltantieme zugrundeliegenden Geschäftsjahres im Hinblick auf die oben genannten Kriterien auf ihre weiterhin vorliegende Tragfähigkeit hin geprüft. Der Verwaltungsrat wird bei dem Beschluss jedes Teilbetrags berücksichtigen, ob die Bewertungen, die er bei der Bemessung der Zieltantieme zugrunde gelegt hat, sich auch aus der Rückschau als dauerhaft erwiesen haben. Wenn im Rückblick festzustellen ist, dass der Unternehmenserfolg nicht dauerhaft war oder der Erfolgsbeitrag des jeweiligen Dezernats oder die Leistung des Vorstandsmitglieds mit Mängeln behaftet waren, ist die Vorbehaltstantieme bei der Festsetzung unter Umständen - unter Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge (sog. Fälle sitten- und pflichtwidrigen Verhaltens unterschiedlichen Schweregrades sowie Fälle, in denen das Verhalten oder Entscheidungen des Vorstandsmitglieds zu objektiv schwerwiegenden negativen Auswirkungen für das Institut geführt haben) - bis auf null zu kürzen (so genannte Malus-Prüfung). Bei Feststellung eines gravierenden negativen Erfolgsbeitrags im Sinne des § 18 Absatz 5 Satz 3 InstitutsVergV verfällt der Anspruch auf die Vorbehaltstantieme für das Geschäftsjahr, in welchem der maßgebliche negative Erfolgsbeitrag stattgefunden hat sowie für die beiden darauffolgenden Geschäftsjahre, in denen dieses Geschäftsjahr Teil des dreijährigen Bemessungszeitraums ist, ersatzlos.

In Fällen eines gravierenden negativen Erfolgsbeitrages gilt dies gleichermaßen für die Sofortantieme sowie gesperrte Anteile der betroffenen Geschäftsjahre. Bereits ausgezahlte variable Vergütungen der betroffenen Geschäftsjahre wären in diesen Fällen zurückzufordern.

Die Sofortantieme und die fünf möglichen Raten der Vorbehaltstantieme werden nach ihrer Festsetzung zu 50 % bar ausgezahlt. Für Tantiemeanteile aus Zieltantiemen der Geschäftsjahre 2018 bis einschließlich 2024 werden die weiteren 50 % werden jeweils auf ein Sperrkonto eingezahlt und mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen. Wenn im Verlauf des Jahres, in dem die Sperre erfolgt, keine Verschlechterung des Substanzwerts (gemäß Einzelabschluss nach HGB) im Verhältnis zu dem der Tantieme zugrundeliegenden Geschäftsjahr eintritt und kein sonstiger Sachverhalt offenbar wird, der einen Malus oder Clawback auslöst (so genannte Ex-post-Risikoadjustierung/Rückschauprüfung), wird die Sperre aufgehoben und der Betrag ausgezahlt. Im Falle eines Clawback erlischt der gesperrte Betrag. Ein bereits ausgezahlter Betrag ist zurückzufordern.

Für Tantiemeanteile aus Zieltantiemen ab dem Geschäftsjahr 2025 und den Folgejahren werden die weiteren 50 % jeweils mit der sog. Nachhaltigkeitskomponente, die ihrerseits gleichgewichtet aus der Kapitalkennzahl „IFRS-EK“ und der Risikokennziffer „Risikodeckungsmasse (RDM)“ besteht, verknüpft und ebenfalls mit einer Sperrfrist von einem Jahr versehen. Aus der prozentualen Veränderung der beiden verknüpften Größen und unter Anwendung weiterer (Korrektur-)Faktoren ergibt sich die Höhe der jeweiligen Tantiemetranche.

Sofern auch hier kein sonstiger Sachverhalt offenbar wird, der einen Malus oder Clawback auslöst (sog. Ex-post

Risikoadjustierung/Rückschauprüfung), wird die anhand der Wertentwicklung der Kennziffern neu bezifferte Tantiemetranche entsperrt und ausgezahlt. Im Falle eines Clawback erlischt der gesperrte Betrag. Ein bereits ausgezahlter Betrag ist zurückzufordern.

5.5 Garantien

Eine garantierte variable Vergütung darf nur für die ersten zwölf Monate nach Beginn des Anstellungsverhältnisses und nur unter der Bedingung garantiert werden, dass keine unmittelbar vorangegangene Tätigkeit innerhalb derselben Gruppe erfolgte sowie die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 Satz 3 InstitutsVergV erfüllt sind.

5.6 Verbot von Absicherungsgeschäften

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungsgeschäfte zu ergreifen, die geeignet sind, die Risikoorientierung ihrer Vergütung aufzuheben oder einzuschränken. Weiterhin sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, unverzüglich und unaufgefordert sämtliche auf ihren Namen bestehenden beziehungsweise zukünftigen Depotkonten – gleich bei welchem Institut – anzuzeigen sowie entsprechende Einsicht zu gewähren, um im Rahmen von stichprobenhaften Kontrollen die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderung sicherzustellen.

5.7 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf Versorgung, die der beamtenrechtlichen Versorgungsregelung - im Rahmen einer Direktzusage - nachgebildet ist.

Bei Eintritt in den Vorstand seit dem 1. April 2020 wird für das Vorstandsmitglied und seine Hinterbliebenen im Regelfall eine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskassenversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG) zugesagt.

6 Vergütungskennziffern

Die Helaba veröffentlicht ihre Vergütungsdaten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II) vom 20. Mai 2019 in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 sowie in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV.

Die in den folgenden Kapiteln 6.1 bis 6.6 dokumentierten Vergütungsbestandteile werden ausschließlich in der Währung Euro (Mio. €) - sofern nicht anders angegeben - dargestellt.²⁴

6.1 Für das Geschäftsjahr 2024 - Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV

In Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ²⁵	Mitglie- der des Verwaltungs- rats ²⁶	Mitglieder des Vor- stands ²⁷	Geschäftsbereiche						Summe
			Investment Banking ²⁸	Retail Banking ²⁹	Asset Manage- ment ³⁰	Unterneh- mensfunk- tionen ³¹	Unab- hän- gige Kontroll- funktio- nen ³²	Sonstige Geschäfts- bereiche ³³	
Mitglieder (nach Köpfen)	87 ³⁴	32 ³⁵	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Köpfen zum Ende des Jahres 2024	–	–	276	793	250	2.964	572	1.300	6.155
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach FTE ³⁶ zum Ende des Jahres 2024	–	–	260	714	240	2.755	534	1.217	5.719
Gesamte Vergü- tung für das Jahr 2024	1,59	20,69	40,35	71,08	32,35	275,57	56,45	140,98	616,76
davon gesamte fixe Vergütung	1,59	16,07	35,55	62,03	28,50	251,22	51,46	123,33	552,08
davon gesamte variable Vergü- tung	–	4,63	4,80	9,05	3,85	24,35	4,99	17,64	64,68

²⁴ Zum Zeitpunkt der Offenlegung standen Beschlüsse zu variablen Vergütungselementen noch aus. Dieser Bericht wird aktualisiert, sobald die Beschlüsse vorliegen.

²⁵ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

²⁶ Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsgremiums.

²⁷ Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsgremiums. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.

²⁸ Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“ und „Handel“ (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).

²⁹ Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

³⁰ Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.

³¹ Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktion noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche wie zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung sind. (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).

³² Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).

³³ Beschäftigte, die in keinen anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.

³⁴ Davon Helaba: 42 ordentliche und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats, davon 14 Arbeitnehmervertreter.

³⁵ Davon 6 Vorstandsmitglieder der Helaba und 26 Vorstandsmitglieder/Mitglieder der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften.

³⁶ Full Time Equivalent.

6.2 Für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung (EU REM1)

		a	b	c	d
	In Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ³⁷	Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion ³⁸	Leitungsorgan - Leitungsfunk- tion ³⁹	Sonstige Mitglieder der Ge- schäftsleitung	Sonstige identifi- zierte Mitarbei- tende
1	Anzahl der identifizierten Mit- arbeitenden	50	26		361
2	Feste Vergütung insgesamt	1,39	14,94		62,22
3	Davon: monetäre Vergütung	1,39	12,13		57,35
4	(gilt nicht in der EU)				
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen				
5	Feste Vergü- tung	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer- tige nicht liquiditätswirksame Instrumente			
EU-5 x	Davon: andere Instrumente				
6	(gilt nicht in der EU)				
7	Davon: sonstige Positionen		2,82		4,87
8	(gilt nicht in der EU)				
9	Anzahl der identifizierten Mit- arbeitenden	50	26		361
10	Variable Vergütung insgesamt		2,81		12,77
11	Davon: monetäre Vergütung		2,81		12,77
12	Davon: zurückbehalten		2,21		3,98
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen				
EU-14a	Davon: zurückbehalten				
EU-13b	Variable Vergü- tung	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer- tige nicht liquiditätswirksame Instrumente			
EU-14b	Davon: zurückbehalten				
EU-14x	Davon: andere Instrumente				
EU-14y	Davon: zurückbehalten				
15	Davon: sonstige Positionen				
16	Davon: zurückbehalten				
17	Vergütung insgesamt (2+10)	1,39	17,75		74,98

³⁷ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

³⁸ Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.

³⁹ Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.

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

In Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ⁴⁰	a Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion ⁴¹	b Leitungsorgan - Leitungsfunk- tion ⁴²	c Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	d Sonstige identifi- zierte Mitarbei- tende
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1 Gewährte garantie variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter		1		3
2 Gewährte garantie variable Vergütung - Ge- samtbetrag		k.A. ⁴³		0,15
3 Davon: während des Geschäftsjahres ausge- zahlte garantie variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen ange- rechnet wird		k.A.		0,03
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfin- dungen, die während des Geschäftsjahres aus- gezahlt wurden				
4 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				1
5 In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Ge- samtbetrag				k.A. ⁴⁴
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfin- dungen				
6 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfin- dungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		2		
7 Während des Geschäftsjahres gewährte Abfin- dungen - Gesamtbetrag		k.A. ⁴⁵		
8 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt		k.A.		
9 Davon: zurückbehalten		k.A.		
10 Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden		k.A.		
11 Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde		k.A.		

⁴⁰ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

⁴¹ Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.

⁴² Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.

⁴³ Keine Angabe - Da es sich bei diesen Daten um Angaben von einer Person handelt, werden - gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit - keine Daten angegeben.

⁴⁴ Keine Angabe - siehe Fußnote 43

⁴⁵ Keine Angabe - Da es sich bei diesen Daten um Angaben von zwei Personen handelt, werden - gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit - keine Daten angegeben.

6.4 Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3)

In Mio. € (sofern nicht anders ange- geben) ⁴⁶	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbe- trag der für frühere Leis- tungsperio- den gewähr- ten, zurück- behalteten Vergütungen	Davon: im Ge- schäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfol- genden Ge- schäftsjah- ren zu bezie- hen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehalte- nen, in kün- tigen jährli- chen Leis- tungsperio- den zu bezie- henden Ver- gütungen vor- genommen wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zu- rückbehalte- nen, in kün- tigen jährli- chen Leis- tungsperio- den zu bezie- henden Ver- gütungen vor- genommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgli- che implizite Anpassun- gen beding- ten Anpas- sungen wäh- rend des Ge- schäfts- jahrs (wie Wertän- derungen, die auf ver- änderte Kurse der betroffenden Instrumente zurückzufüh- ren sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäfts- jahr gewähr- ten, zurück- behalteten Vergütun- gen, die im Geschäfts- jahr tatsäch- lich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leis- tungsperio- den gewähr- ten und zu- rückbehalteten Vergü- tungen, die erdient sind, aber Sperr- fristen unter- liegen
1 Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion⁴⁷								
2 Monetäre Vergütung								
3 Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen								
4 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente								
5 Sonstige Instrumente								
6 Sonstige Formen								
7 Leitungsorgan – Leitungsfunktion⁴⁸								
8 Monetäre Vergütung	9,59	3,80	5,78				2,98	0,82
9 Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen								
10 An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht li- quiditätswirksame In- strumente								
11 Sonstige Instrumente								
12 Sonstige Formen								
13 Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
14 Monetäre Vergütung								
15 Anteile oder gleichwer- tige Beteiligungen								

⁴⁶ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

⁴⁷ Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.

⁴⁸ Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.

16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente					
17	Sonstige Instrumente					
18	Sonstige Formen					
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter					
20	Monetäre Vergütung	8,78	4,71	4,07		3,58 1,14
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen					
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente					
23	Sonstige Instrumente					
24	Sonstige Formen					
25	Gesamtbetrag	18,37	8,51	9,86		6,56 1,95

6.5 Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4)

	In EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	2
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	

6.6 Angaben zur Vergütung der Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM5)

In Mio. € (sofern nicht anders angegeben) ⁴⁹	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Geamtsumme
1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden										437
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	50	26	76							
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsführung										
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				85	18	14	66	35	143	
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1,39	17,75	19,15	16,03	4,21	3,09	14,62	5,89	27,95	
6 Davon: variable Vergütung	0,00	2,81	2,81	2,57	0,73	0,63	2,56	0,79	5,49	
7 Davon: feste Vergütung	1,39	14,94	16,34	13,46	3,49	2,46	12,05	5,10	22,46	

⁴⁹ Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.

S

Helaba

Neue Mainzer Straße 52–58
60311 Frankfurt am Main
T +49 69 / 91 32-01

Bonifaciusstraße 16
99084 Erfurt
T +49 3 61 / 2 17-71 00

www.helaba.com