Helaba

Vergütungsbericht 2018



Werte, die bewegen.



Herausgeber:

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

Die Publikation ist mit größter Sorgfalt bearbeitet worden.
Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität können wir keine Gewähr übernehmen.
Sämtliche in dieser Publikation getroffenen Angaben dienen der Information.

© 2019 Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung **4**
2. Strategie **5**
2.1 Geschäfts- und Risikostrategie 5
2.2 Vergütungsstrategie 6
2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns 7
3. Vergütungs-Governance der Helaba **8**
3.1 Personal- und Vergütungskontrollausschuss 8
3.2 Risiko- und Kreditausschuss 9
3.3 Vergütungsbeauftragte 9
3.4 Kontrolleinheiten 10
3.4.1 Kontrolleinheiten der Helaba 10
3.4.2 Komitee für Vergütungsregulatorik (vormals Malus-Kommission) 10
4. Vergütungssysteme der Beschäftigten **12**
4.1 Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger 12
4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträgern 12
4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgern 12
4.2 Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten 14
4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte 14
4.3.1 Jahresfestgehalt für AT-Mitarbeiter 14
4.3.2 Variable Vergütung für AT-Mitarbeiter 14
4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte 16
4.5 Vergütungssystemübergreifende Regelungen 16
4.5.1 Garantien 16
4.5.2 Verbot von Absicherungsgeschäften 16
4.5.3 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung 16
4.6 Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe 17
4.6.1 Frankfurter Sparkasse 17
4.6.2 1822direkt Gesellschaft der Frankfurter Sparkasse mbH 18
4.6.3 Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe) 18
4.6.4 GWH Immobilien Holding GmbH 19
4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH 20
4.6.6 HIB Helaba Gesellschaft für Immobilienbewertung mbH 20
5. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands **22**
5.1 Jahresfestgehalt 22
5.2 Variable Vergütung 22
5.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung 22
5.4 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme 23
6. Vergütungskennziffern **24**
6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen 24
6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der (Gruppen-) Risikoträgerinnen und Risikoträger 25
6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung 28

1. Einleitung

Die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme für Banken wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich angepasst und nun mit der dritten Fassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) weiter präzisiert und verstärkt. Auf europäischer Ebene sind die Vergütungsregelungen für Kredit- und Finanzinstitute in der EU-Verordnung „Capital Requirements Regulation" (CRR) und der EU-Richtlinie „Capital Requirements Directive IV" (CRD IV) verankert.

Durch die InstitutsVergV und das Kreditwesengesetz (KWG) werden die Anforderungen der CRD IV auf nationaler Ebene in deutsches Recht umgesetzt. Als letzte Stufe eines dreistufigen Umsetzungsverfahrens stellen diese sowohl die Prinzipien und Standards des Financial Stability Board (FSB) als auch der vergütungsbezogenen Regelungen der CRD IV in nationales Recht sicher.

Um die teils heterogenen nationalen Umsetzungen innerhalb der Europäischen Union zu harmonisieren, werden die in der CRD IV niedergelegten Regelungen mit den „Guidelines on sound remuneration policies and disclosures" (Guidelines der European Banking Authority, EBA) auf europäischer Ebene weiter konkretisiert. Durch die dritte Fassung der InstitutsVergV, die am 4. August 2017 in Kraft getreten ist, erfolgte die Umsetzung der EBA-Guidelines in deutsches Recht.

Beide Regelungen bringen zu den bereits bestehenden Vorschriften weitere Restriktionen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie erweiterte Kontrollmechanismen mit sich.

In Bezug auf die in der InstitutsVergV definierten Übergangsregelungen sind die Offenlegungspflichten nach § 16 InstitutsVergV erstmals für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen. Daher legt die Landesbank Hessen-Thüringen (im Folgenden: „Helaba") für ihre Vergütungspolitik und -praxis erstmalig die Vergütungsdaten auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2018 nach der Version vom 16. Dezember 2013 offen.[1] Als CRR-Institut gemäß § 1 Abs. 3d S. 3 KWG sowie gemäß der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 richten sich die Offenlegungspflichten der Helaba nach Artikel 450 dieser Verordnung.

Die betreffenden Gesellschaften des Helaba-Konzerns setzen ihre Anforderungen an die Offenlegung der Informationen zu den Vergütungssystemen selbständig um und veröffentlichen diese in eigenen Berichten.

[1] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Seite 61.

2. Strategie

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie

Als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut verfügt die Helaba über das langfristig angelegte strategische Geschäftsmodell einer Universalbank mit regionalem Fokus, ausgewählter internationaler Präsenz und enger Integration in die Sparkassen-Finanzgruppe. Als Geschäftsbank ist die Helaba im In- und Ausland aktiv. Die Bank prägen stabile, langfristige Kundenbeziehungen. Sie arbeitet mit Unternehmen, institutionellen Kunden, öffentlicher Hand sowie kommunalnahen Unternehmen zusammen.[2]

Neben dem Geschäftsmodell sind die wesentlichen Erfolgsfaktoren der Helaba:

- ein konservatives Risikoprofil in Verbindung mit einem wirksamen Risikomanagement und einer soliden Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung
- eine starke Verankerung im Kundengeschäft und eine enge Verzahnung mit der Realwirtschaft
- ein langfristig angelegtes Liquiditätsmanagement und eine ausgewogene Refinanzierungsstruktur
- ein hoher Stellenwert des Sparkassenverbund- und des Öffentlichen Förder- und Infrastrukturgeschäfts

Von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell der Helaba ist ihre öffentlich-rechtliche Rechtsform. Die Helaba handelt auf Grundlage der für sie geltenden staatsvertraglichen und satzungsrechtlichen Bestimmungen renditeorientiert. Staatsvertrag und Satzung setzen den rechtlichen Rahmen für das Geschäftsmodell der Helaba. Ebenso von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell sind die Zugehörigkeit der Helaba zur Sparkassen-Finanzgruppe mit ihrem institutssichernden Sicherungssystem sowie der Arbeitsteilung zwischen Sparkassen, Landesbanken und weiteren Verbundinstituten, der hohe Trägeranteil der Sparkassenorganisation sowie die Beibehaltung und der Ausbau ihrer Aktivitäten im Verbund- und Öffentlichen Förder- und Infrastrukturgeschäft.[3]



Die Bank 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.[4]

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 abgeleitet aus dem strategischen Geschäftsmodell der Helaba. Sie orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen und

[2] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Konzernstrategie, Seite 7.
[3] Auszug aus der Geschäftsstrategie der Helaba.
[4] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Konzernstrategie, Seite 7.

bildet den Rahmen für die Risikostrategien sowie weitere Strategien (Geschäftsfeldstrategien, IT-Strategien, Produktstrategien, Strategien der Töchter etc.) innerhalb der Helaba. Die Risikostrategie legt den grundsätzlichen Umgang mit Risiken und die Ziele der Risikosteuerung sowie die Maßnahmen zur Zielerreichung in der Helaba-Gruppe fest.[5]

Effiziente Vergütungssysteme in der Helaba unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistungsergebnisse der Beschäftigten. Die Geschäfts- und Risikostrategie definiert die Leitplanken, innerhalb derer die Beschäftigten ihre geschäftlichen Aktivitäten und ihr Handeln verrichten. Die Personalstrategie der Helaba leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab.[6] Sie berücksichtigt dabei die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen. Die Kernaufgaben sind beispielsweise das strategie- und bedarfsorientierte Beschaffen geeigneter Beschäftigter, das Bereitstellen professioneller Serviceleistungen und attraktiver Vergütungs- und Nebenleistungen wie einer betrieblichen Altersversorgung sowie die Personalentwicklung und Nachwuchsförderung.

2.2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns gilt für den Gesamtkonzern inklusive aller Tochtergesellschaften.[7] Die Vergütungsstrategie gestaltet in einem herausfordernden regulatorischen Umfeld einen Handlungsrahmen für die Vergütungssystematik der Helaba, die eine angemessene, marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Beschäftigten zu gewährleisten sucht. Sie steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank und berücksichtigt zudem die Unternehmenskultur der Helaba.

Die Vergütungssystematik der Helaba leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Helaba und den in der Konzernstrategie genannten wesentlichen Erfolgsfaktoren „konservatives Risikoprofil“, „starke Verankerung im Kundengeschäft“, „langfristig angelegtes Liquiditätsmanagement“ und „hoher Stellenwert des Sparkassenverbund- und des Öffentlichen Förder- und Infrastrukturgeschäfts“. 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, 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. Die Gesamtvergütung besteht aus mehreren Komponenten, mit denen die Helaba verschiedene vergütungsstrategische Ziele erreichen will:

- Über ein angemessenes, marktgerechtes 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 50 % der Beschäftigten in Deutschland sowie die Beschäftigten im Ausland werden den so genannten außertariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte AT-Mitarbeiter) zugeordnet.
- Über eine marktgerechte, ergebnis- und leistungsorientierte, variable Vergütung, die sich primär am mehrjährigen Erfolg der Helaba orientiert, will die Helaba die Interessen ihrer verschiedenen Stakeholder inklusive Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigen und so nachhaltig die Konzernstrategie und die -ergebnisentwicklung unterstützen sowie die Leistungen und Beiträge ihrer Beschäftigten anerkennen.
- Mit Hilfe von betrieblichen Altersvorsorgeleistungen, die auf verschiedenen Durchführungswegen angeboten werden und damit einen Beitrag zur Schließung der Versorgungslücke zwischen privater und gesetzlicher Altersvorsorge leisten, trägt die Helaba dazu bei, dass die Beschäftigten angemessen und zeitgemäß abgesichert in den Ruhestand gehen können.
- Die Helaba schafft ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld und unterstützt die Beschäftigten über das Arbeitsumfeld hinaus, indem sie freiwillige betriebliche Sozialeinrichtungen und Sozialleistungen anbietet.

[5] Auszug aus der Geschäfts- und Risikostrategie der Helaba.
[6] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Konzernlagebericht, Seite 16.
[7] Gemäß Auslegungshilfe zu § 27 Abs. 1 InstitutsVergV.

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 im Besonderen sind an der Geschäftsstrategie und den Risikostrategien ausgerichtet:

- Die Bonusvolumenbestimmung wie 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 sowohl auf der Ebene des Konzerns insgesamt, auf der Ebene einzelner Geschäftsbereiche als auch auf der Ebene einzelner Beschäftigter möglich ist.

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

Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV wurden die betreffenden Anweisungen „Vergütungsgrundsätze für die Beschäftigten der Helaba“, „Vergütungsstrategie Helaba-Konzern“, „Erstellung von Risikoanalysen zur Identifikation der Risikoträger im Einzelinstitut und in der Helaba-Gruppe“ und „Komitee für Vergütungsregulatorik“ gemäß Mindestanforderungen an das Risikomanagement[8] überarbeitet und intern veröffentlicht. Diese Anweisungen enthalten folgende wesentliche Regelungen:

- Vergütungsstrategie Helaba-Konzern sowie Vergütungs-Governance, Ziele und Berichtswesen
- reguläre und besondere Vergütungsbestandteile (unter anderem Garantien, Abfindungen)
- gruppenweite Regelung der Vergütung beziehungsweise gruppenweite Vergütungsstrategie
- Zusammensetzung und Aufgaben des Komitees für Vergütungsregulatorik
- Malus- und Clawback-Kriterien sowie Prozess des Komitees für Vergütungsregulatorik

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns

Im Rahmen einer gruppenweiten Vergütungsstrategie sind die Anforderungen des § 25a Abs. 5 KWG und grundsätzlich die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß InstitutsVergV in Bezug auf alle Beschäftigten der gruppenangehörigen Unternehmen[9] der Helaba umzusetzen. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungssysteme sowie die Ermittlung der variablen Vergütung, die Zurückbehaltung, die Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, die Vergütung im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen, die Anforderungen zu den zusätzlichen Leistungen zur Altersvorsorge sowie § 25a Abs. 5 KWG finden in Bezug auf die Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger im Rahmen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der Helaba ebenfalls Berücksichtigung.

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

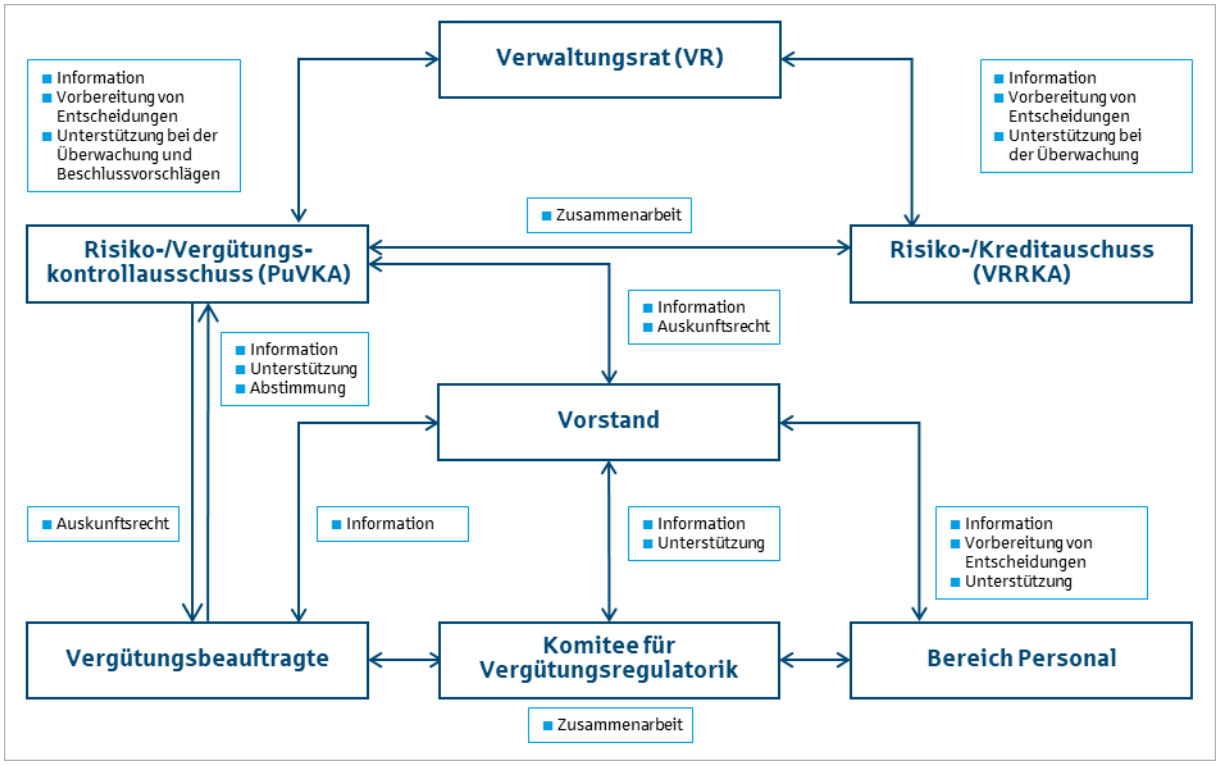
---

[8] Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Rundschreiben 09/2017 (BA) vom 27.10.2017, AT-5-Organisation.

[9] Hiervon sind alle Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der Helaba befinden, betroffen (gemäß Auslegungshilfe zu § 27 Abs. 1 InstitutsVergV).

3. Vergütungs-Governance der Helaba

Die Vergütungs-Governance der Helaba setzt sich grundsätzlich aus den Gremien, wie dem Verwaltungsrat, dem Personal- und Vergütungskontrollausschuss (PuVKA), dem Risiko- und Kreditausschuss (VRRKA), dem Vorstand sowie der Vergütungsbeauftragten und dem Bereich Personal 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-)Risikoträgerinnen beziehungsweise (Gruppen-)Risikoträger angemessen beteiligt. Die folgende Übersicht zeigt grafisch die Beschäftigtenvergütungs-Governance-Struktur und das Zusammenspiel der am Prozess Beteiligten in der Helaba.



Im Geschäftsjahr 2018 hat die Helaba Beratungsleistungen zur angemessenen Festlegung der Vergütungspolitik von KPMG Law in Anspruch genommen.

3.1 Personal- und Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss setzt sich aus zwei Teilgremien zusammen. Der Ausschuss der Trägerversammlung nimmt die Funktion des Vergütungskontrollausschusses für die Vergütung des Vorstands wahr. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats ist zuständig für die Vergütung der Beschäftigten der Helaba auf den Ebenen unterhalb des Vorstands.

Der Ausschuss der Trägerversammlung setzt sich aus neun Mitgliedern der Trägerversammlung zusammen. Der Ausschuss hat 2018 am 23. März, am 3. September und am 10. Dezember getagt. Dabei hat sich der Ausschuss der Trägerversammlung in seinen drei Sitzungen unter anderem mit den folgenden Themen beschäftigt:

- Umsetzung der InstitutsVergV zur Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen für das Vergütungssystem der Landesbank Hessen-Thüringen
- Überprüfung der Grundsätze der Vergütungsstruktur des Vorstands der Landesbank Hessen-Thüringen im Hinblick auf fortbestehende Angemessenheit (InstitutsVergV)
- Konsistenz der Vergütungsstrategie der Landesbank Hessen-Thüringen[10]

[10] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Bericht der Trägerversammlung, Seite 325.

- Festlegung der variablen Abschlussvergütung sowie den Unternehmens-/Dezernatszielen und individuellen Zielen für die Vorstandsmitglieder

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat und seiner Ausschüsse muss mindestens ein Arbeitnehmervertreter 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 unter anderem bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten. Der Ausschuss hat 2018 am 4. Juni und am 2. November getagt und sich in seinen zwei Sitzungen mit der Umsetzung der InstitutsVergV zur Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen an Vergütungssysteme der Beschäftigten auseinandergesetzt.[11]

Weiterhin hat der Personal- und Vergütungskontrollausschuss die Ergebnisse der Risikoanalyse gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV zur Identifizierung von Beschäftigten, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben, so genannte (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger, und den Bericht der Vergütungsbeauftragten zur Kenntnis genommen und dem Verwaltungsrat die Genehmigung der überarbeiteten Vergütungsgrundsätze für die Beschäftigten der Helaba empfohlen.[12]

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, dem Vergütungsbericht der Helaba und dem Umsetzungsstand zur novellierten InstitutsVergV eingehend beschäftigt.

3.2 Risiko- und Kreditausschuss

Der Risiko- und Kreditausschuss setzt sich aus 16 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen.
Gemäß § 25 d Abs. 8 KWG muss der in einem Institut eingerichtete Risikoausschuss des Verwaltungs- 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.[13] Dabei hat sich der Risiko- und Kreditausschuss unter anderem in seiner Sitzung am 4. Juni 2018 mit der Wirksamkeit des Vergütungssystems auf die Risikotragfähigkeit per 31. Dezember 2017 beschäftigt.

3.3 Vergütungsbeauftragte

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

- 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 Verwaltungsorgans und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme

[11] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 323.
[12] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 323.
[13] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 322.

- Erteilung von Auskünften gegenüber dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses
- Verfassung eines jährlichen Berichts über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht) sowie dessen Vorlage an den Vorstand, an den Verwaltungsrat und an den Personal- und Vergütungsausschuss 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 sowie dem stellvertretenden Vergütungsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch statt.

Die Vergütungsbeauftragte nahm 2018 an den Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses des Verwaltungsrats und an Gesprächen mit den internen Kontrolleinheiten teil. Daneben ist die Vergütungsbeauftragte Mitglied im Komitee für Vergütungsregulatorik (vormals Malus-Kommission). Die Vergütungsbeauftragte wird fortlaufend in alle Entscheidungsprozesse zu Vergütungsthemen, in die Erstellung der Risikoanalyse zur Identifizierung der Risikoträgerinnen und Risikoträger, 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 daher entschieden, dass die jährliche Überprüfung in Bezug auf das Vergütungssystem der Beschäftigten durch die Vergütungsbeauftragte erfolgt. Die Prüfung wird von der Vergütungsbeauftragten dokumentiert und das Ergebnis den betreffenden Gremien (unter anderem dem Verwaltungsrat) vorgelegt. Die durchzuführende Prüfung bezieht sich sowohl auf das Helaba-Einzelinstitut sowie auf die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgelagerten Instituten.

3.4 Kontrolleinheiten

Die Kontrolleinheiten der Helaba sind gemäß § 3 Abs. 3 InstitutsVergV an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in Bezug auf den Prozess zur Ermittlung von Risikoträgern und Gruppen-Risikoträgern innerhalb der Helaba-Gruppe angemessen zu beteiligen.

3.4.1 Kontrolleinheiten der Helaba

Bei den Kontrolleinheiten im engeren Sinne handelt es sich um die Risikomanagement-Funktion, Compliance und Revision. Daher hat die Helaba die Organisationseinheiten Compliance, Revision und Risikocontrolling als Kontrolleinheiten definiert.

Kontrolleinheiten gemäß InstitutsVergV sind diejenigen Organisationseinheiten unterhalb der Geschäftsleitung, die die geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt und Handel, überwachen. Hierzu zählt unter anderem der Bereich Marktfolge. Im Sinne der InstitutsVergV gilt auch Personal als Kontrolleinheit. Daher hat der Vorstand der Helaba die Organisationseinheiten Personal und Credit Risk Management (CRM) Corporates/Markets, CRM Real Estate und CRM Restructuring/Workout als Kontrolleinheiten beschlossen.

Der Vorstand der Helaba hat darüber hinaus weitere Organisationseinheiten sowie Funktionen wie Bilanzen und Steuern, Konzerncontrolling, Recht und Prozessmanagement und Informationssicherheit, Vergütungsbeauftragten-Funktion sowie Vorstandsstab und Konzernstrategie als Kontrolleinheiten beschlossen.

Die Leiter der vorgenannten Kontrolleinheiten sind Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik (vormals Malus-Kommission), die den Vorstand der Helaba bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterstützen.

3.4.2 Komitee für Vergütungsregulatorik (vormals Malus-Kommission)

Die Malus-Kommission wurde per Vorstandsbeschluss vom 8. November 2016 eingerichtet, um die Kontrolleinheiten der Helaba an der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemes-

sen zu beteiligen. Ziel der Malus-Kommission war die Prüfung von zurückbehaltenen Vergütungsbestandteilen der variablen Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern und, ob negative Erfolgsbeiträge eine Reduzierung derselben erfordern.

Die Malus-Kommission bestand im Geschäftsjahr 2018 aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern (oder Vertretern):

- Abteilungsleitung Grundsatzfragen und Regulatorik (Vorsitz)
- Bereichsleitung Personal (stv. Vorsitz)
- Abteilungsleitung Compliance Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung sowie Abteilungsleitung Compliance Kapitalmarkt (inklusive Compliance-Funktion gemäß AT 4.4.2 MaRisk)
- Abteilungsleitung Information Security Management
- Bereichsleitung Konzerncontrolling
- Bereichsleitung Recht
- Bereichsleitung Risikocontrolling

Die Bereichsleitung Revision sowie die Vergütungsbeauftragte waren ebenfalls Mitglieder dieser Kommission und nahmen als Mitglieder ohne Stimmberechtigung an den Sitzungen teil.

Die Malus-Kommission kam grundsätzlich einmal im Jahr im 1. Quartal oder bei Bedarf ad hoc zur Prüfung und Bewertung von zu prüfenden Malus-Sachverhalten zusammen. Sie entschied über das Vorgehen zur möglichen Reduzierung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile. Im Berichtszeitraum tagte die Malus-Kommission am 1. März 2018 und am 15. März 2018.

Um die angemessene Einbindung von Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Aufgaben sicherzustellen, wurden die Aufgaben sowie die Mitglieder in dem neu einzurichtenden Komitee für Vergütungsregulatorik (vormals Malus-Kommission) erweitert. Die Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik sind die jeweiligen Leiter der unter Abschnitt 3.4.1 dieses Berichts genannten Kontrolleinheiten. Für die Prüfung und Bewertung von Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalten zur Reduzierung beziehungsweise Streichung variabler Vergütungsbestandteile der Geschäftsjahre 2014 bis einschließlich 2018 tagte das Komitee für Vergütungsregulatorik erstmalig am 6. März 2019 sowie am 27. März 2019.

4. Vergütungssysteme der Beschäftigten

In der Helaba wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme grundsätzlich nach den Beschäftigtengruppen Risikoträgerinnen und Risikoträger, AT-Mitarbeiter sowie Tarif-Mitarbeiter unterschieden.

4.1 Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger

Die Risikoträgerinnen und Risikoträger der Helaba werden gemäß dem Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter (siehe hierzu Abschnitt 4.3) vergütet.

In diesem Abschnitt werden die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern sowie die besonderen Auszahlungsregelungen bei Risikoträgerinnen und Risikoträgern dargestellt.

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträgern

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2018 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank (so genannte Risikoträgerinnen und Risikoträger) durchgeführt. Diese Risikoanalyse wurde am 3. November 2017 in der Vorstandssitzung der Helaba genehmigt. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss wurde im Rahmen seiner Sitzung am 24. November 2017 informiert. Im Rahmen dieser Risikoträgeranalyse hat die Helaba insgesamt 378[14] Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert. In der Analyse sind insgesamt 183 Beschäftigte der Helaba identifiziert worden, die eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens einer der in Art. 4 Abs. 1 VO 604/2014[15] bestimmten Fallgruppen erreichen. Die Helaba hat sämtliche dieser Beschäftigten als Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert und für keinen dieser Beschäftigten von einer möglichen De-Identifizierung gemäß Art. 4 Abs. 2 VO 604/2014 Gebrauch gemacht. Am Jahresende 2018 betrug die Zahl der Risikoträgerinnen und Risikoträger 386.[16]

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden grundsätzlich alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer beziehungsweise die Vorstandsmitglieder der unter Abschnitt 4.6 dieses Berichts genannten gruppenangehörigen Unternehmen der Helaba als Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger definiert.

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgern

Für die Risikoträgerinnen und Risikoträger gelten besondere Anforderungen, wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung eines Teils der variablen Vergütung. In Abhängigkeit von der Hierarchieebene und der Risikorelevanz der Tätigkeit der Beschäftigten unterscheidet die Bank seit dem Geschäftsjahr 2018 zwischen zwei Einstufungen als Risikoträgerinnen und Risikoträger: Status Risikoträger I und Status Risikoträger II.

Der Status Risikoträger I wird für Beschäftigte, deren Tätigkeiten eine höhere Risikorelevanz beinhalten, verwendet. Dies betrifft die Vorstandsmitglieder sowie die Verwaltungsratsmitglieder der Helaba, die Beschäftigten der nachgelagerten Führungsebene (Bereichsleitung), die Zielkundenmanager sowie die Organe von Tochtergesellschaften (Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung).

Der Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern, ab dem der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung mindestens 60 % betragen muss, ist in der Helaba auf aktuell 300.000 € festgesetzt.

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

---

[14] Inklusive Vorstandsmitglieder der Helaba sowie inklusive Arbeitnehmervertreter des Verwaltungsrats der Helaba (Anzahl in FTE – Full Time Equivalent).

[15] Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

[16] Inklusive Vorstandsmitglieder der Helaba sowie inklusive Arbeitnehmervertreter des Verwaltungsrats der Helaba (Anzahl in FTE – Full Time Equivalent).

Für die Beschäftigten der Risikoträgergruppe 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 einen Betrag von über 50.000 € beträgt. Für Beschäftigte der Risikoträgergruppe 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 aber 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 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 Risikoträgerin beziehungsweise Risikoträger 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 beziehungsweise einem Beschäftigten zu irgendeinem Zeitpunkt in einem Geschäftsjahr der Status der Risikoträger-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. Nur bei Überschreitung der Risikoträgerfreigrenze von 50.000 € unterliegt die Auszahlung der ermittelten variablen Vergütung bei Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträgern den nachfolgend dargestellten besonderen Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen sowie einer etwaigen Rückforderung (so genannter Clawback).

Bei Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträgern sind der Teil der ermittelten individuellen variablen Vergütung, der gegenüber den Beschäftigten nach Abschluss eines Geschäftsjahres beziehungsweise nach Ablauf der Sperrfrist ausbezahlt wird (Soforttantieme), und der Teil der individuellen variablen Vergütung, der zurückbehalten wird, abhängig vom Status der Risikoträger-Eigenschaft:

Bei Risikoträger-Status I beträgt der Anteil der Soforttantieme 40 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 60 %, bei Risikoträger-Status II beträgt der Anteil der Soforttantieme 60 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 40 % der möglichen variablen Vergütung.

Bei Risikoträgern werden sowohl die Soforttantieme als auch die zurückbehaltene Tantieme jeweils zur Hälfte zusätzlich mit einer Sperrfrist (mindestens ein Jahr) versehen.

Eine vollständige Reduzierung der variablen Vergütung auf null – unabhängig von der individuellen Gesamteinschätzung der Leistung der Beschäftigten im Mitarbeitergespräch – erfolgt zwingend, sofern die Risikoträgerin beziehungsweise der Risikoträger 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 Bank berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütung beziehungsweise Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung auf Basis der für die Risikoträgerin beziehungsweise den Risikoträger 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 Soforttantieme beginnt und zwei Jahre nach Ablauf der Zurückbehaltungsfrist für die zuletzt verdiente zurückbehaltene Tantieme endet.
Die jeweils anteiligen zurückbehaltenen Teilbeträge aus vorherigen Geschäftsjahren, auf die noch kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand, wurden bei allen Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2018 vom

Vorstand zur Auszahlung freigegeben. Ein Anlass zur Kürzung oder Nichtauszahlung bestand bei keiner Risikoträgerin beziehungsweise bei keinem Risikoträger.

4.2 Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten

Die Vergütung für die Leiter von Kontrollfunktionen ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung (zum Beispiel Gewinnung von qualifiziertem und erfahrenem Personal) 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 Leiter von Kontrollfunktionen und der von ihnen kontrollierten Bereiche der Fall.

Der Schwerpunkt liegt für Beschäftigte in Kontrollfunktionen deutlich auf der fixen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen lag im Geschäftsjahr 2018 grundsätzlich zwischen 0 % und 30 %.

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

Zu den Leitern von Kontrollfunktionen zählten im Geschäftsjahr 2018 insbesondere folgende Bereiche beziehungsweise Organisationseinheiten:

- Bilanzen und Steuern
- Compliance[17] (bis 30. Juni 2018: Compliance Geldwäsche und Betrugsbekämpfung und Compliance Kapitalmarkt [inklusive Compliance-Funktion gemäß AT 4.4.2 MaRisk])
- Information Security Management
- Konzerncontrolling
- Personal
- Recht
- Revision
- Risikocontrolling

4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Zur Gesamtvergütung für die außertariflich bezahlten Beschäftigen (so genannte AT-Mitarbeiter) zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung. Daneben gewährt die Helaba auch Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen, wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, Angebote einer freiwilligen arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, vermögenswirksame Leistungen, Dienstwagen für bestimmte Beschäftigten-Gruppen und weitere in Dienstvereinbarungen (in Deutschland) oder lokalen Regelungen (im Ausland) festgelegten Benefits.

4.3.1 Jahresfestgehalt für AT-Mitarbeiter

Für AT-Mitarbeiter wird das Jahresfestgehalt durch individualvertragliche Vereinbarungen (AT-Verträge) ohne generellen Bezug auf die Vereinbarungen der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken geregelt. Die Höhe des Jahresfestgehalts wird in Abhängigkeit von Markterfordernissen und im internen Vergleich festgelegt und so bemessen, dass für die Beschäftigen keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht.

4.3.2 Variable Vergütung für AT-Mitarbeiter

Die Helaba behält sich vor, neben dem Jahresfestgehalt eine variable Vergütung zu gewähren.
Die Grundlage für die Vergütung der AT-Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2018 waren die Grundsätze für Anstellung, Vergütung und Versorgung der AT-Mitarbeiter der Helaba, die erstmalig durch den Verwaltungsrat am 24. November 2011 verabschiedet wurden. Durch eine neue Dienstvereinbarung, die mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft trat, wurde die freiwillige, erfolgsabhängige Abschlussvergütung konkretisiert sowie transparent dargestellt.

[17] Seit 1. Juli 2018 sind die vorgenannten Compliance-Funktionen in dem neu geschaffenen Bereich Compliance inkludiert.

Die Grundzüge der variablen Vergütung sind so gestaltet, dass sie einen wirksamen positiven Verhaltensanreiz für die Beschäftigen bieten.

Unter der Voraussetzung, dass sich die Helaba in der Phase des laufenden Geschäftsbetriebs[18] 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 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. Das Ist- und das Plan-Ergebnis werden über einen Dreijahreszeitraum betrachtet und dabei jeweils unter Berücksichtigung strategischer Zielsetzungen angepasst beziehungsweise um nicht nachhaltige Einmal-Ergebniseffekte korrigiert. Hierzu werden starke Abweichungen von Plan-/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 § 10 i KWG erfüllt sind.

Dieses Gesamtbankbudget für die variable Vergütung der AT-Mitarbeiter 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 Deckungsbeitrags (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 Mitarbeitergespräch zur Zielvereinbarung, Zielerreichung und Leistungsbewertung.

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 den einzelnen Beschäftigten oder der Geschäftsleitung nicht überschreiten (Bonus-Cap).

[18] Siehe hierzu Rundschreiben 3/2014 (BA) – Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan) vom 25. April 2014.

4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte

Die tariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte Tarif-Mitarbeiter), die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt einschließlich eventueller übertariflicher Zulagen[19] und gegebenenfalls eine individuelle Zulage sowie eine variable Vergütung, die mindestens in Höhe der Sonderzahlung nach § 10 Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken gewährt wird. Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen vergütet werden, erhalten die in diesem Tarifvertrag festgelegten Leistungen.

Für die Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, gilt weiterhin das Vergütungssystem von 1980. Die Helaba hat hinsichtlich der Ermittlung, Festsetzung und Verteilung einer erfolgsabhängigen Abschlussvergütung für die Tarif-Mitarbeiter am 21. November 2017 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist und erstmalig für das Geschäftsjahr 2018 Anwendung fand.

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

4.5 Vergütungssystemübergreifende Regelungen

Die in diesem Abschnitt beschriebenen vergütungssystemübergreifenden Regelungen gelten grundsätzlich für die AT-Mitarbeiter, Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie die Mitglieder des Vorstands der Helaba.

4.5.1 Garantien

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

4.5.2 Verbot von Absicherungsgeschäften

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Helaba in den Vergütungssystemen der betreffenden Beschäftigen verankert. Das Verbot regelt, dass betreffende Beschäftige der Helaba für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige 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 Beschäftigen sind verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Helaba nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.

4.5.3 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung

Zusätzlich zu der fixen und der variablen Vergütung gewährt die Helaba ihren Beschäftigten beitragsorientierte und ermessensunabhängige Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung, die sowohl aus Beitragszusagen (Defined Contribution Plans) als auch aus Leistungszusagen (Defined Benefit Plans)[20], bestehen. Der Umfang der Leistung zur betrieblichen Altersversorgung kann aufgrund länderspezifischer Gegebenheiten variieren.

Zusätzliche ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung werden in der Helaba nicht gewährt.

---

[19] Siehe hierzu Tarifverträge für das Bankgewerbe und öffentliche Banken, Stand: Juli 2016, § 5 zu Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschlägen sowie § 7 zur Eingruppierung in Tarifgruppen.

[20] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2018 der Helaba, Konzernanhang (Notes), Seite 132.

4.6 Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe

Für einige Gesellschaften[21] der Helaba-Gruppe gelten Vergütungssysteme, die in einigen Aspekten, aber innerhalb der vergütungsregulatorischen Anforderungen, von der Vergütungssystematik der Helaba abweichen. Diese werden im Folgenden beschrieben.

4.6.1 Frankfurter Sparkasse

Als Teil des Konzerns der Helaba-Landesbank Hessen-Thüringen 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 Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Ein weiterer Teil der Beschäftigten wird übertariflich bezahlt.

Die Beschäftigten unterhalb des Vorstands der Frankfurter Sparkasse (zweite Führungsebene) werden nach festen Pauschalgehältern mit zwölf Zahlungen p. a. vergütet. Die Frankfurter Sparkasse zahlt neben dem Festgehalt eine variable Vergütung. 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. Als Kontrolleinheiten in der Frankfurter Sparkasse sind die Bereiche Risikocontrolling, Unternehmenssteuerung, Compliance, Personalbereich sowie die interne Revision definiert.

Nebenleistungen wurden auch im Jahr 2018 im Sinne der bestehenden Regelungen gewährt, vor allem die ermessensunabhängige, arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung beziehungsweise für Neueintritte eine Altersversorgung mit Selbstbeteiligung, die freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen und Dienstwagen für bestimmte Beschäftigten-Gruppen.

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. 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 wurde im März 2014 der 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 2018 fanden vier Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses und sechs Sitzungen des Verwaltungsrats statt.

Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur.

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. Für die tariflich und außertariflich bezahlten Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse hat das Institut auf Basis einer Dienstvereinbarung eine variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2018 gezahlt. Die variable Vergütung besteht aus einem unternehmensbezogenen Anteil sowie einem individuellen

[21] Es handelt sich um Gesellschaften der Helaba, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis befinden. Die OFB Beteiligungen GmbH bleibt in diesem Vergütungsbericht unberücksichtigt, da sie keine Beschäftigten hat.

leistungsbezogenen Anteil. Maßgebliche Steuerungsgröße ist der von der Sparkasse zu erreichende Return on Equity, welcher als eine strategische Kennziffer in der Geschäftsstrategie verankert ist.
Zur Anpassung an die Anforderungen der InstitutsVergV wurde im Jahr 2018 die Dienstvereinbarung zur variablen Vergütung überarbeitet und tritt ab 2019 in Kraft. Sie beinhaltet eigenständige Regelungen für die Zielgruppe der Beschäftigten beziehungsweise für die Zielgruppe der Risikoträgerinnen und Risikoträger sowie der Führungskräfte.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV hat die Frankfurter Sparkasse im 4. Quartal 2018 gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV auf der Grundlage einer Risikoanalyse unter Anwendung der Kriterien nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU Beschäftigte identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Sparkasse haben (nachfolgend Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger genannt). Auf die im Rahmen der Risikoträgeranalyse identifizierten Beschäftigten sind die besonderen Anforderungen an die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung anzuwenden.

Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger der zweiten Ebene erhalten eine variable Jahresabschlussvergütung. Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger unterhalb der zweiten Ebene unterliegen der Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung vom 30. Januar 2017.
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 ob ein nachhaltiger Gesamterfolg (Größe Wertbeitrag) erreicht worden ist.
Mit der Anpassung der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und den vorgenannten Änderungen der Grundsätze zur Vorstandsvergütungsstruktur ab dem Geschäftsjahr 2019 ist die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an das Vorstandsvergütungssystem gewährleistet.

Die Frankfurter Sparkasse veröffentlicht einen eigenständigen Vergütungs-/Offenlegungsbericht 2018 gemäß Art. 450 der EU-Verordnung 575/2013 i. V. m. § 16 Abs. 1 InstitutsVergV.[22]

4.6.2 1822direkt Gesellschaft der Frankfurter Sparkasse mbH

Die Geschäftsstrategie der 1822direkt ist Teil der Strategie der Frankfurter Sparkasse. Das Vergütungssystem in der 1822direkt erfüllt die vergütungsregulatorischen Vorschriften zur Angemessenheit der Vergütung. Die 1822direkt gewährt grundsätzlich auf Ebene der Bereichsleitung und Geschäftsführung variable Vergütungsbestandteile, die in Form einer Tantieme sowie auf Basis von vereinbarten Zielen gezahlt werden. Die variable Vergütung ist in der Höhe derart ausgestaltet, dass sie keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken darstellt. Die variablen Vergütungsbestandteile liegen zwischen 13 % und 20 % gegenüber den Fixgehältern. Die Festsetzung des Gesamtbetrags der möglichen variablen Vergütung erfolgt im Rahmen eines Aufsichtsratsbeschlusses. Die Geschäftsführung hat daneben Anspruch auf einen Dienstwagen.

Die Beschäftigten der 1822direkt erhalten grundsätzlich zwölf Gehälter, die auf Grundlage von zwei Betriebsvereinbarungen zur Vergütung gewährt werden. Die Betriebsvereinbarungen sind für die Beschäftigten im Intranet veröffentlicht.

4.6.3 Frankfurter Bankgesellschaft (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)[23] betroffen.

---

[22] https://www.frankfurter-sparkasse.de/content/dam/myif/spk-frankfurt/work/dokumente/pdf/ihre-sparkasse/geschaeftsdaten/Offenlegungsbericht_2018.pdf?n=true.

[23] FINMA-RS 10/1 „Vergütungssysteme“ am 1. Januar 2010 in Kraft getreten, letzte Änderung am 22. September 2016.

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 der Frankfurter Bankgesellschaft Schweiz wurde von der Helaba als Risikoträger definiert. Die Vergütung unterliegt grundsätzlich den besonderen Anforderungen an die InstitutsVergV.

Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland AG
Die Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland gewährt ihren Beschäftigten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif- und AT-Mitarbeiter darstellt. Die Gehälter werden jeweils marktkonform bezahlt. Daneben erhalten die Beschäftigten grundsätzlich eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt in der Summe maßgeblich vom Gesamterfolg des Instituts ab, wobei auch die individuellen persönlichen Ziele berücksichtigt werden. Der erfolgsabhängige Anteil beträgt maximal 45 % des Festgehalts. Die Vergütung der Beschäftigten wird in einer Arbeitsanweisung dargestellt. Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu 2/3 vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge.

Weiterhin haben alle Wealth-Manager-Berater einen Anspruch auf einen Dienstwagen.

Die Vorstandsmitglieder der Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland sind Risikoträger der Bank. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß InstitutsVergV entspricht.

Die Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland veröffentlicht einen eigenen Vergütungs-/Offenlegungsbericht gemäß § 16 InstitutsVergV.[24]

Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft AG
Das Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft AG ist ein Institut mit der Erlaubnis der Anlageberatung und -vermittlung, ohne Verwahrung von Werten, ohne Handels- oder Kreditbücher und ohne Eigenhandel. Als solches unterliegt es den entsprechenden Ausnahmen des § 2 Abs. 8 KWG.

Für das Geschäftsjahr 2018 erfolgte an die Organe und Beschäftigten keine Zahlung von variablen Vergütungsbestandteilen.

4.6.4 GWH Immobilien Holding GmbH

Die strategische Ausrichtung der GWH Immobilien Holding GmbH orientiert sich an der Vermietung von Wohnimmobilien, Eigentumsverwaltung, Projektentwicklung und Projektsteuerung.

Die Vergütung erfolgt nach dem wohnwirtschaftlichen Tarif beziehungsweise einer außertariflichen Vergütung auf der Führungsebene. Die Tarif-Mitarbeiter erhalten 13,8 Gehälter zuzüglich einer Erfolgsbeteiligung, die nicht abhängig von einer individuellen Leistung ist. Die AT-Beschäftigten, leitende Angestellte sowie die Geschäftsführung erhalten zwölf Monatsgehälter zuzüglich einer Jahresprämie. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind Risikoträger der Bank. Die Festsetzung beziehungsweise Gewährung der Jahresprämie erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien. Bei der Jahresprämie der AT-Beschäftigten ist die Richtgröße für den einheitlichen Grundbetrag eine Monatsvergütung pro Angestellten nach der betreffenden AT-Gruppe. Die Grundbetragssumme erhöht beziehungsweise senkt sich in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg zum Gesamtprämienbetrag und wird nach Erfolgs- und Leistungskriterien auf die betreffenden Führungskräfte verteilt. 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- zum Ist-Ergebnis und wird nach Erfolgs- und Leistungskriterien auf die betreffenden Führungskräfte verteilt. Die Prämienregelung für die Geschäftsführer der GWH Immobilien Holding GmbH ist individualvertraglich unter anderem im Rahmen von Unternehmens-, Dezernats- und individuellen Zielen als Side Letter zum Anstellungsvertrag ausformuliert.

[24] https://www.frankfurter-bankgesellschaft.de/unser-unternehmen/fakten-kennzahlen/.

Daneben haben die Beschäftigten grundsätzlich Anspruch auf betriebliche Sozialleistungen, wie zum Beispiel Beihilfen, Jubiläumszahlungen sowie eine betriebliche Altersversorgung.

4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH

Die Helaba Invest ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) und unterliegt daher nicht der InstitutsVergV. Als KVG unterliegt die Helaba Invest den ESMA Guidelines.

Die Tarif-Mitarbeiter erhalten eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Zusätzlich werden eine freiwillige Abschlussvergütung in Höhe von 0,9 Gehältern sowie Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen gewährt.

Bei den außertariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte AT-Mitarbeiter) gelten unterschiedliche Regelungen zur Vergütung:

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

Alle AT-Mitarbeiter erhalten zusätzlich Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen.

Die Geschäftsführung erhält zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres. Zusätzlich werden Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen gewährt. Bei einer freiwilligen Abschlussvergütung von über 50.000 € wird die Tantieme in eine Sofort- und eine Vorbehaltstantieme aufgeteilt (60 % sowie 40 % und Auszahlung über fünf Jahre).

Die Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft hat auf Grundlage der ESMA Guidelines einen Vergütungsausschuss gebildet. Dabei werden auch die Interessen der Helaba durch die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses berücksichtigt.

Die Vergütungsgrundsätze sind in den Organisationsrichtlinien der Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft, einer so genannten Arbeitsanweisung, festgehalten. Daneben werden regelmäßig Auszüge aus den Vergütungsgrundsätzen der Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH veröffentlicht.[25]

4.6.6 HIB Helaba Gesellschaft für Immobilienbewertung mbH

Die Vergütung der Beschäftigten der Gesellschaft basiert auf der Betriebsvereinbarung „Leistungs- und erfolgsorientiertes Vergütungssystem vom 01.01.2014“, die eine InstitutsVergV-konforme Vergütungsstruktur vorgibt, die auf den längerfristigen Erfolg der Gesellschaft unter angemessener Berücksichtigung eingegangener Risiken zielt. Die InstitutsVergV ist für die Gesellschaft zwar nicht zwingend maßgeblich, deren Inhalte werden jedoch aufgrund der Zugehörigkeit zum Helaba-Konzern berücksichtigt. Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, mit Ausnahme des Geschäftsführers. Die Vergütung sieht ein Jahresgrundgehalt vor, das in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt und in Analogie zum Bankentarif dynamisiert wird. Darüber hinaus kann jeder Beschäftigte eine zusätzliche variable Vergütung erhalten. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Leistung der Gesellschaft, auf die es weder dem Grunde noch der Höhe nach einen Rechtsanspruch gibt. Als Grundlage hierfür dienen so genannte Planwerte, deren Bandbreiten je nach Zuordnung zu den Funktionsstufen zwischen 3 % und 20 % der jeweiligen Jahresgrund-

[25] https://www.helaba-invest.de/corporate-governance/.

vergütung liegen. Die Planwerte dienen allein der Budgetbemessung und bilden in Summe den Unternehmensplanwert. Die tatsächliche Höhe des jeweils auszuzahlenden Bonus ist abhängig vom Unternehmenserfolg sowie der individuellen Leistungsbewertung der Beschäftigten, die in einem systematisierten Verfahren erhoben und dokumentiert wird.

Alle Beschäftigten (inklusive der Geschäftsführung) werden mit der oben beschriebenen Struktur vergütet. Die Geschäftsführung selbst ist als Risikoträger eingestuft, so dass eine mögliche variable Vergütung unter ein Deferral fallen kann. Grundsätzlich werden für die Geschäftsführung in ihrer Eigenschaft als Risikoträger der Helaba die besonderen Regelungen gemäß InstitutsVergV angewendet. Alle anderen Beschäftigten werden auf Basis von Stellenbeschreibungen, in denen Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben sind, in verschiedene Funktionsstufen eingeteilt. Je nach Funktionsstufe können die Vergütungsbänder sowie die Bandbreiten für die Festlegung der Planwerte für die variable Vergütung variieren.

5. Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird von der Trägerversammlung 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 sowie einem Anspruch auf Altersversorgung, die den beamtenrechtlichen Versorgungsregelungen nachgebildet ist, 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 ist im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der vertretungsweisen Wahrnehmung des Vorstandsvorsitzes 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 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a KWG festgesetzt werden kann,
- sich der Helaba-Konzern im „laufenden Geschäftsbetrieb“ gemäß MaSan[26] befindet,
- die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt wird,
- sichergestellt ist, dass die Fähigkeit der Helaba gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen,
- sichergestellt ist, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen und
- 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. Die Risiko-Kapitalkosten entsprechen der Verzinsung des verzinslichen Kapitals (= Substanzwert) zu Beginn einer Periode in Höhe des langfristigen Kapitalmarktzinses (gleitender Zehn-Jahres-Durchschnitt der Rendite von Bundeswertpapieren mit zehn Jahren Restlaufzeit) zuzüglich eines Risikoaufschlags von 2 %.

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 im Hinblick auf folgende Faktoren definiert:

- Gesamterfolg der Bank (Faktor 1)
  - Konzernergebnis vor Steuern nach IFRS
  - Entwicklung Substanzwert der Helaba (Einzelinstitut)
- Erfolgsbeitrag des geleiteten Dezernats (Faktor 2)
  - Deckungsbeiträge (Neugeschäft, Bestandsgeschäft) unter Berücksichtigung von Risiko- und Kapitalkosten, Prüfungsberichte
  - Verantwortungsabhängige Dezernatsziele

[26] Siehe hierzu Rundschreiben 3/2014 (BA) – Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan) vom 25. April 2014.

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 Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme

Die festgelegte variable Vergütung wird – sofern sie einen Betrag von 50.000 € überschreitet – in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt.
Die Vorbehaltstantieme wurde für das Geschäftsjahr 2018 in fünf gleiche Teilbeträge für die folgenden fünf Geschäftsjahre durch die Trägerversammlung endgültig festgesetzt.
Zieltantiemen bis zu einem Betrag von 50.000 € werden nach ihrer Festsetzung in voller Höhe ausgezahlt. Vor der endgültigen Festsetzung erwerben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Zahlung der Vorbehaltstantieme.

Die Trägerversammlung beschließt nach Feststellung des Jahresabschlusses eines jeden Geschäftsjahres
- unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 7 Abs. 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 zugrunde liegenden Geschäftsjahres im Hinblick auf die oben genannten Kriterien auf ihre weiterhin vorliegende Tragfähigkeit hin geprüft. Die Trägerversammlung wird bei dem Beschluss jedes Teilbetrags berücksichtigen, ob die Bewertungen, die die Trägerversammlung 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 Zielabweichungen, negativer Erfolgsbeiträge sowie Verhaltensverstößen – bis auf null zu kürzen (so genannte Malus-Prüfung).

Bei Feststellung eines negativen Erfolgsbeitrags im Sinne des § 18 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV verfällt der Anspruch auf die Vorbehaltstantieme für das Geschäftsjahr, in welchem der maßgebliche negative Erfolgsbeitrag stattgefunden hat, ersatzlos.

Die Soforttantieme und die fünf möglichen Raten der Vorbehaltstantieme werden nach ihrer Festsetzung zu 50 % bar ausgezahlt. 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 zugrunde liegenden 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.

6. Vergütungskennziffern

Die Helaba veröffentlicht ihre Vergütungsdaten gemäß den Anforderungen des § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013. Die Angaben der Risikoträgerinnen und Risikoträger unter Abschnitt 6.2 enthalten Vergütungsinformationen für (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger der Helaba. Die Risikoträgerinnen und Risikoträger, die von den Gesellschaften der Helaba-Gruppe selbst identifiziert wurden, werden erstmalig in diesem Vergütungsbericht berücksichtigt.

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz g der EU-Verordnung Nr. 575/2013 werden die quantitativen Angaben[27] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, dargestellt.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[28]	**Mitglieder des Vorstands**[29]	Investment Banking[30]	Retail Banking[31]	Asset Management[32]	Unternehmensfunktionen[33]	Unabhängige Kontrollfunktionen[34]	Sonstige Geschäftsbereiche[35]
Mitglieder (nach Köpfen)	**100**[36]	**33**[37]	–	–	–	–	–	–
Gesamtanzahl d. Beschäftigten nach Köpfen zum Ende des Jahres 2018	–	–	278	960	99	2.411	461	1.889
Gesamtanzahl d. Beschäftigten nach FTE[38] zum Ende des Jahres 2018	–	–	265	866	96	2.223	425	1.767
Gesamte Vergütung für das Jahr 2018 (in Mio. €)	**1,04**	**20,20**	**42,70**	**72,18**	**10,64**	**211,09**	**41,04**	**191,53**
davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. €)	1,04	16,04	38,39	65,86	9,01	193,51	37,71	173,31
davon gesamte variable Vergütung[39] (in Mio. €)	0	4,16	4,31	6,32	1,63	17,58	3,33	18,22

[27] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2018 bezieht sich auf den Beschäftigtenbestand zum 31. Dezember 2018. Die quantitativen Angaben werden jeweils in Mio. € dargestellt.
[28] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[29] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleitung.
[30] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“ und „Handel“.
[31] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[32] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[33] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT).
[34] Mitarbeitende in Funktionen des Risikocontrolling, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[35] Mitarbeitende, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können, unter anderem Real Estate und Corporate Finance.
[36] Davon 62 ordentliche und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats der Helaba, davon 21 Arbeitnehmervertreter.
[37] Davon sieben Vorstandsmitglieder der Helaba und 26 Vorstandsmitglieder/Mitglieder der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften.
[38] Full Time Equivalent.
[39] Da die Festlegung der variablen Vergütung für die Beschäftigten der GWH zum Zeitpunkt der finalen Erstellung dieses Vergütungsberichts erfolgt, findet die variable Vergütung auf Basis vorläufiger Daten in diesem Bericht Berücksichtigung.

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und der (Gruppen-) Risikoträgerinnen und Risikoträger

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz h der EU-Verordnung Nr. 575/2013 werden quantitative Angaben[40] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Mitgliedern des Vorstands und (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern (RT), in der folgenden Tabelle dargestellt.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungrats[41]	**Mitglieder des Vorstands**[42]	Investment Banking[43]	Retail Banking[44]	Asset Management[45]	Unternehmensfunktionen[46]	Unabhängige Kontrollfunktionen[47]	Sonstige Geschäftsbereiche[48]
Anzahl RT (nach Köpfen)	71	23	137	28	8	47	29	177
Anzahl RT (nach FTE[49])	71	23	133	28	8	46	27	172
davon: Anzahl RT; die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	–	–	22	16	8	25	20	34
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2018 (in Mio. €)	**0,87**	**14,65**	**23,78**	**4,96**	**0,93**	**9,26**	**3,91**	**33,95**
davon: fix in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	0,87	14,65	23,78	4,96	0,93	9,26	3,91	33,95
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkaptals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2018 (in Mio. €)	–	**4,39**	**3,09**	**0,79**	**0,33**	**1,95**	**0,49**	**7,92**
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	–	4,39	3,09	0,79	0,33	1,95	0,49	7,92
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–

[40] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2018 bezieht sich auf den Beschäftigtenbestand zum 31. Dezember 2018. Die quantitativen Angaben werden jeweils in Mio. € dargestellt.
[41] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[42] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleitung.
[43] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[44] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[45] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[46] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT).
[47] Mitarbeitende in Funktionen des Risikocontrolling, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[48] Mitarbeitende, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können, unter anderem Real Estate und Corporate Finance.
[49] Full Time Equivalent.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[50]	**Mitglieder des Vorstands[51]**	Investment Banking[52]	Retail Banking[53]	Asset Management[54]	Unternehmensfunktionen[55]	Unabhängige Kontrollfunktionen[56]	Sonstige Geschäftsbereiche[57]
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2018, die zurückbehalten wird (in Mio. €)	–	**3,06**	**0,50**	**0,10**	**0,11**	**0,62**	**0,06**	**3,46**
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/-geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	–	3,06	0,50	0,10	0,11	0,62	0,06	3,46
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2018 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–
zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in Mio. €)	–	**6,00**	**1,06**	–	**0,10**	**0,98**	–	**6,17**
davon im Jahr 2018 erdient (in Mio. €)	–	3,44	0,68	–	0,06	0,57	–	3,79
wiederum davon zur Auszahlung gekommen (in Mio. €)	–	2,64	0,50	–	0,06	0,40	–	2,82
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2018 weiterhin zurückbehalten (in Mio. €)	–	2,56	0,38	–	0,04	0,41	–	2,38

[50] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[51] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleitung.
[52] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[53] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[54] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[55] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT).
[56] Mitarbeitende in Funktionen des Risikocontrolling, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[57] Mitarbeitende, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können, unter anderem Real Estate und Corporate Finance.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[58]	**Mitglieder des Vorstands**[59]	Investment Banking[60]	Retail Banking[61]	Asset Management[62]	Unternehmensfunktionen[63]	Unabhängige Kontrollfunktionen[64]	Sonstige Geschäftsbereiche[65]
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2018 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	–	–	–	–	–	–	–	–
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zur garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE[66])	–	–	–	–	4	7	–	1
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	–	–	–	–	0,09	0,15	–	K. A.[67]
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i. V. m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	–	–	–	–	–	0,93	–	K. A.
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	–	–	–	–	–	8	–	1
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	–	–	–	–	–	0,8	–	K. A.
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	–	–	–	–	–	0,13	–	K. A.
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	–	–	–	–	–	7	–	1

[58] Gemäß 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[59] Gemäß 25c KWG, Geschäftsleitung.
[60] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[61] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[62] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[63] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT).
[64] Mitarbeitende in Funktionen des Risikocontrolling, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[65] Mitarbeitende, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können, unter anderem Real Estate und Corporate Finance.
[66] Full Time Equivalent.
[67] Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben von weniger als vier Personen handelt, werden – um die Vertraulichkeit zu wahren – keine Daten angegeben. Bei den Vergütungsdaten handelt es sich um Zahlungen, die anlässlich der Aufnahme oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Garantien, Buy-outs und Abfindungen) gewährt wurden.

6.3 Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Satz i der EU-Verordnung Nr. 575/2013 wird in der folgenden Tabelle die Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. € oder mehr belief, aufgeschlüsselt. Für 2018 wurden insgesamt zehn Beschäftigten im Helaba-Konzern eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. € gewährt:

Gesamtvergütung	Anzahl der Personen
1.000.000 bis 1.500.000 €	8
1.500.000 bis 2.000.000 €	2
2.000.000 bis 5.000.000 €	–
> 5.000.000 €	–

Helaba

Neue Mainzer Straße 52–58
60311 Frankfurt am Main
T +49 69 / 91 32-01
F +49 69 / 29 15 17

Bonifaciusstraße 16
99084 Erfurt
T +49 3 61 / 2 17-71 00
F +49 3 61 / 2 17-71 01

www.helaba.de