Helaba

Vergütungsbericht 2019



Werte, die bewegen.



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
© Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, 2020
Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung
(auch auszugsweise).
Der Vergütungsbericht 2019 darf nicht ohne schriftliche Genehmigung
der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale reproduziert oder unter
Verwendung elektronischer Systeme vervielfältigt werden.

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	10
4.	**Vergütungssysteme der Beschäftigten**	**11**
4.1	Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger	11
4.1.1	Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern	11
4.1.2	Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgerinnen und Risikoträgern	11
4.2	Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten	13
4.3	Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte	13
4.3.1	Jahresfestgehalt für außertariflich bezahlte Beschäftigte	13
4.3.2	Variable Vergütung für außertariflich bezahlte Beschäftigte	13
4.4	Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte	14
4.5	Vergütungssystemübergreifende Regelungen	15
4.5.1	Fixe Vergütungsbestandteile	15
4.5.2	Garantien	15
4.5.3	Verbot von Absicherungsgeschäften	15
4.5.4	Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung	15
4.6	Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe	16
4.6.1	Frankfurter Sparkasse	16
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
4.6.7	Kommunalfinanzierungsbank GmbH	21
4.6.8	OFB Beteiligungen GmbH	21
5.	**Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder**	**22**
5.1	Jahresfestgehalt	22
5.2	Variable Vergütung	22
5.3	Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung	22
5.4	Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung	23
5.5	Garantien	23
5.6	Verbot von Absicherungsgeschäften	23
5.7	Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung	23
6.	**Vergütungskennziffern**	**24**
6.1	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen	24
6.2	Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Vorstandsmitglieder und der (Gruppen-) Risikoträgerinnen und (Gruppen-) Risikoträger	25
6.3	Anzahl der Personen mit einer hohen Vergütung	29

1. Einleitung

Die gesetzlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme für Banken wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich angepasst und 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 Verfahrens stellen diese die Umsetzung sowohl der 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. Die dazugehörige Auslegungshilfe wurde letztmals im März 2019 geändert. In Bezug zum Brexit-Steuerbegleitgesetz traten auch Änderungen im Kreditwesengesetz in Kraft, die sich unter anderem auf die Einstufung bedeutender Institute sowie auf die Identifizierung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern beziehen.

Darüber hinaus finden sich mit Inkrafttreten der geänderten Verordnung (EU) Nr. 575/2013 am 7. Juni 2019, der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II), weitere Offenlegungsanforderungen an die Vergütungssysteme wieder. Diese sollen erstmals zum 28. Juni 2021 Anwendung finden. Zeitgleich wurde die Richtlinie (EU) 2019/878 (CRD V) des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU angepasst. Mit der Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht wird voraussichtlich ab dem 1. Quartal 2021 gerechnet.

Die Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba) legt für ihre Vergütungspolitik und -praxis die Vergütungsdaten auf konsolidierter Ebene offen.[1] Als CRR-Institut gemäß § 1 Absatz 3d Satz 3 KWG sowie gemäß der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 richten sich die Offenlegungspflichten der Helaba nach Artikel 450 dieser Verordnung in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV.

Die betreffenden Gesellschaften[2] des Helaba-Konzerns setzen ihre Anforderungen an die Offenlegung der Informationen zu den Vergütungssystemen selbständig um und veröffentlichen diese – sofern regulatorisch erforderlich – in eigenen Berichten.

[1] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Seite 64.

[2] Hiervon sind grundsätzlich alle Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (gemäß CRR) der Helaba befinden, betroffen.

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. Sie 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 Helaba prägen stabile, langfristige Kundenbeziehungen.

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.



Die Helaba arbeitet mit Unternehmen, institutionellen Kunden, öffentlicher Hand sowie kommunalnahen Unternehmen zusammen. Sie ist darüber hinaus Sparkassenzentralbank und Verbundbank für die Sparkassen in Hessen, Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg und damit für 40 % aller Sparkassen in Deutschland. Als zentrales Förderinstitut des Landes Hessen bündelt die Helaba über die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) die Verwaltung öffentlicher Förderprogramme.[3]

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

Die Geschäftsstrategie legt für die Helaba in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, satzungsmäßigen und bankaufsichtsrechtlich zu beachtenden Anforderungen sowie der Geschäftsanweisung für den Vor-

[3] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Seite 7.

stand 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 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.

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.[4] Sie berücksichtigt dabei die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und regulatorischen Entwicklungen.

2.2 Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns gilt für den Gesamtkonzern inklusive aller Tochtergesellschaften.[5] Die Vergütungsstrategie setzt 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 reflektiert die Unternehmenskultur der Helaba, in der Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle einnehmen.

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. 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 Festgehalt will die Helaba ein über Funktionen und Stufen differenziertes, attraktives Grundniveau herstellen; die Festvergütung unterliegt für ca. 60 % der Beschäftigten in Deutschland dem Bankentarif[6], weitere ca. 40 % der Beschäftigten in Deutschland sowie die Beschäftigten im Ausland werden den so genannten außertariflich bezahlten Beschäftigten 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.

---

[4] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Konzernlagebericht, Seite 18.
[5] Siehe auch Auslegungshilfe zu § 27 Absatz 1 InstitutsVergV.
[6] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Konzernlagebericht, Seite 64.

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 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 Richtlinien „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 überarbeitet und intern veröffentlicht. Diese Anweisungen enthalten folgende wesentliche Regelungen:

- Vergütungsstrategie Helaba-Konzern sowie Vergütungs-Governance, Ziele und Berichtswesen
- Definition von Vergütungsbestandteilen (unter anderem Garantien, Abfindungen)
- Zusammensetzung und Aufgaben des Komitees für Vergütungsregulatorik
- Definition und Anwendung von Malus- und Clawback-Kriterien

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns

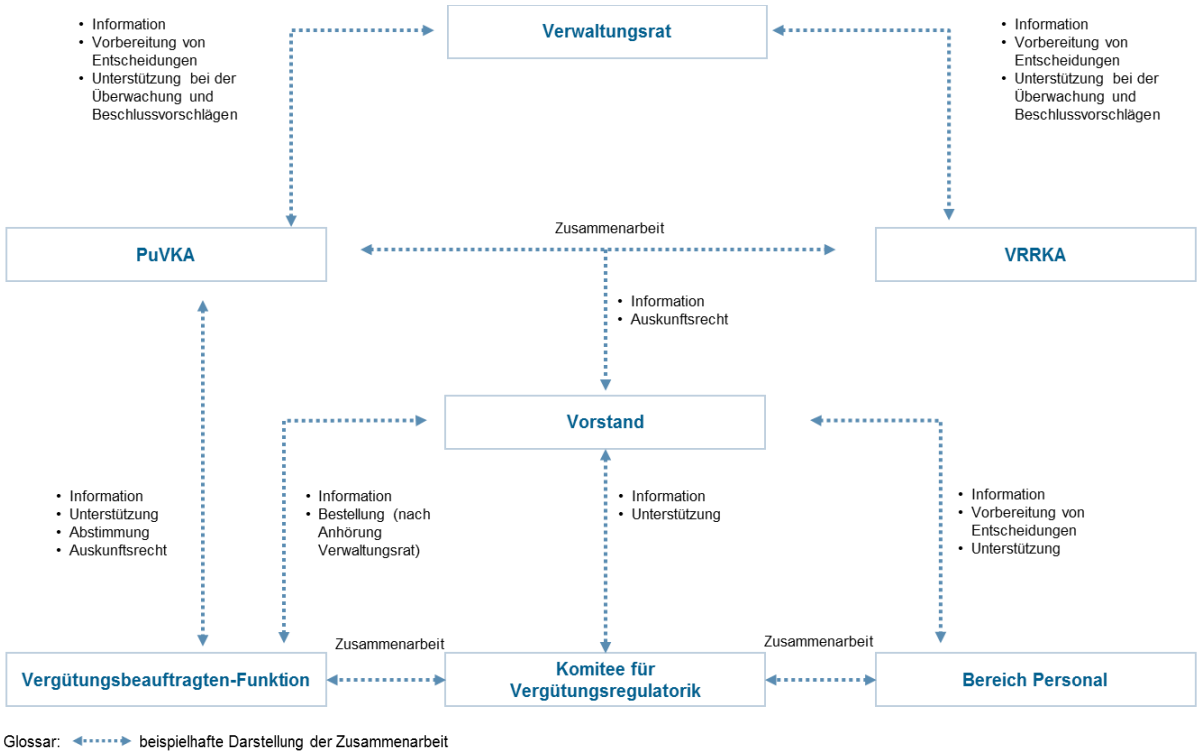
Im Rahmen einer gruppenweiten Vergütungsstrategie sind die Anforderungen des § 25a Absatz 5 KWG und grundsätzlich die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß InstitutsVergV in Bezug auf alle Beschäftigten der gruppenangehörigen Unternehmen[7] der Helaba umzusetzen. Die besonderen Anforderungen 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 Absatz 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 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.

[7] 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 (PuVKA), Risiko- und Kreditausschuss (VRRKA), Vorstand sowie die Vergütungsbeauftragte und der Bereich Personal[8], 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 beispielhaft die Vergütungs-Governance-Struktur der Beschäftigten gemäß aufsichtsrechtlichen Anforderungen nach KWG sowie InstitutsVergV sowie das Zusammenspiel der am Prozess Beteiligten in der Helaba.



Für das Geschäftsjahr 2019 hat die Helaba von KPMG Law Beratungsleistungen zur angemessenen Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen.

3.1 Personal- und Vergütungskontrollausschuss

Die Aufgabe des Vergütungskontrollausschusses wird in der Helaba von zwei Gremien wahrgenommen. 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 2019 am 29. März, am 27. September und am 13. Dezember getagt. Dabei hat sich der Ausschuss der Trägerversammlung in diesen drei Sitzungen unter anderem mit den folgenden Vergütungsthemen beschäftigt:

- jährliche Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems auf seine Angemessenheit
- Festlegung der variablen Abschlussvergütung sowie der Unternehmens-/Dezernatsziele und individuellen Ziele für die Vorstandsmitglieder

[8] Aufgrund organisatorischer Änderungen wurden die Bereiche Personal sowie Recht seit März 2020 in den neuen Bereich Personal und Recht zusammengeführt.

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 bei der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25d Absatz 12 KWG an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten. Der Ausschuss hat hierzu 2019 in zwei Sitzungen am 14. Juni und am 20. Dezember getagt.

Weiterhin hat der Personal- und Vergütungskontrollausschuss die Risikoanalyse der Helaba sowie die Identifizierung der (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger der Helaba und den Bericht der Vergütungsbeauftragten zur Kenntnis genommen. Zudem wurde das Gremium über die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten in der Helaba für das Geschäftsjahr 2019 sowie die Einbeziehung der Kontrolleinheiten für das Geschäftsjahr 2019 informiert.[9]

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

eingehend beschäftigt.[10]

3.2 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 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 zwölf Mal.[11] Dabei hat sich der Risiko- und Kreditausschuss unter anderem in seiner Sitzung am 14. Juni 2019 mit der Wirksamkeit des Vergütungssystems auf die Risikotragfähigkeit per 31. Dezember 2018 beschäftigt.

3.3 Vergütungsbeauftragte

Als bedeutendes Institut hat die Helaba eine Vergütungsbeauftragte und einen Stellvertreter 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 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
- Erteilung von Auskünften gegenüber dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses
- Verfassung des jährlichen Vergütungskontrollberichts sowie dessen Vorlage an den Vorstand, an den Verwaltungsrat und an den Personal- und Vergütungsausschuss der Helaba

---

[9] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 294.
[10] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 294.
[11] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2019 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 293.

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[12] sowie dem stellvertretenden Vergütungsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch statt.

Die Vergütungsbeauftragte nahm 2019 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. Die Vergütungsbeauftragte wird fortlaufend in alle Entscheidungsprozesse zu Vergütungsthemen, in die Erstellung der Risikoanalyse zur Identifizierung der (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger 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 daher entschieden, dass die jährliche Überprüfung in Bezug auf das Vergütungssystem der Beschäftigten durch die Vergütungsbeauftragte erfolgt. Die Prüfung wird von der Vergütungsbeauftragten dokumentiert. Das Ergebnis wird den betreffenden Gremien (unter anderem dem Verwaltungsrat) vorgelegt. Die durchzuführende Prüfung bezieht sich sowohl auf das Helaba-Einzelinstitut als auch auf die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgelagerten Gesellschaften.

3.4 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 Risikoträgerinnen und Risikoträgern sowie (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern innerhalb der Helaba-Gruppe angemessen zu beteiligen.

3.4.1 Kontrolleinheiten der Helaba

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden die folgenden Bereiche[13] als Kontrolleinheiten der Helaba definiert: Bilanzen und Steuern, Compliance, Credit Risk Management (CRM) Corporates/Markets, CRM Real Estate, CRM Restructuring/Workout, Konzerncontrolling, Personal, Prozessmanagement und Informationssicherheit, Recht, Revision, Risikocontrolling sowie Vorstandsstab und Konzernstrategie. Daneben gilt die Vergütungsbeauftragten-Funktion als Kontrolleinheit gemäß InstitutsVergV.

Die Bereichsleitungen der vorgenannten Kontrolleinheiten sind Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik, die den Vorstand der Helaba bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterstützen.

3.4.2 Komitee für Vergütungsregulatorik

Um die angemessene Einbindung von Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Aufgaben sicherzustellen, wurden die Aufgaben sowie die Mitglieder in dem Komitee für Vergütungsregulatorik im Geschäftsjahr 2019 erweitert (siehe Abschnitt 3.4.1). Der Vorsitzende des Komitees für Vergütungsregulatorik ist der Leiter der Abteilung Personalpolitik und Personalcontrolling.

Für die Prüfung und Bewertung von Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalten zur Reduzierung beziehungsweise Streichung variabler Vergütungsbestandteile für die Geschäftsjahre 2014 bis 2018 tagte das Komitee für Vergütungsregulatorik 2019 zweimal, am 6. März sowie am 27. März, sowie für die Geschäftsjahre 2015 bis 2019 ebenfalls zweimal, am 9. Januar 2020 sowie am 27. Februar 2020.

Daneben waren die Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik über wesentliche Vergütungsthemen gemäß InstitutsVergV involviert beziehungsweise wurden informiert.

[12] Die Bereichsbezeichnung stellt die im Geschäftsjahr 2019 geltende Organisationsstruktur der Helaba dar.
[13] Die Bereichsbezeichnungen stellen die im Geschäftsjahr 2019 geltende Organisationsstruktur der Helaba dar.

4. Vergütungssysteme der Beschäftigten

In der Helaba wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme grundsätzlich nach Risikoträgerinnen und Risikoträgern, außertariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte AT-Mitarbeiter) sowie tariflich bezahlten Beschäftigten (so genannte Tarif-Mitarbeiter) unterschieden.

4.1 Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger

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

In diesem Abschnitt 4.1 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-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2019 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank (so genannte Risikoträgerinnen und Risikoträger) durchgeführt. Diese Risikoanalyse wurde am 16. Oktober 2018 in der Vorstandssitzung der Helaba genehmigt. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss wurde im Rahmen seiner Sitzung am 2. November 2018 informiert. Im Rahmen dieser Risikoträgeranalyse hat die Helaba insgesamt 443[14] Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert. In der Analyse sind insgesamt 195 Beschäftigte der Helaba identifiziert worden, die eine Gesamtvergütung in Höhe von mindestens einer der in Artikel 4 Absatz 1 604/2014[15] bestimmten Fallgruppen erreichen. Die Helaba hat sämtliche dieser Beschäftigten als Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert. Für keinen dieser Beschäftigten wurde von einer möglichen De-Identifizierung gemäß Artikel 4 Absatz 2 604/2014 Gebrauch gemacht. Am Jahresende 2019 betrug die Zahl der Risikoträgerinnen und Risikoträger 461.[16]

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer beziehungsweise die Vorstandsmitglieder der unter Abschnitt 4.6 dieses Berichts genannten gruppenangehörigen Gesellschaften der Helaba als (Gruppen-)Risikoträgerinnen beziehungsweise (Gruppen-)Risikoträger definiert.

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgerinnen und 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 dieser Beschäftigten unterscheidet die Bank dabei zwischen Status I und Status II.

Daher wird der Status I 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 Zielkundenmanagerinnen und Zielkundenmanager sowie die Organe von Tochtergesellschaften (Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung).

Die Helaba hat für die jährliche variable Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern, 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.

---

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

Für die Risikoträgerinnen und Risikoträger 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 einen Betrag von über 50.000 € beträgt. Für die Risikoträgerinnen und Risikoträger 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 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 Beschäftigten 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. 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 ausgezahlt wird (Soforttantieme), und der Teil der individuellen variablen Vergütung, der zurückbehalten wird, abhängig vom Status der Risikoträger-Eigenschaft. Bei Status I beträgt der Anteil der Soforttantieme 40 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 60 %, bei Status II beträgt der Anteil der Soforttantieme 60 % und der Anteil der zurückbehaltenen Tantieme 40 % der möglichen variablen Vergütung.

Bei Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträgern werden sowohl die Soforttantieme 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 Beschäftigten[17] – 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 Helaba 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.

[17] 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 Risikoträgerinnen und Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2019 vom Vorstand vollumfänglich zur Auszahlung freigegeben.

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[18] deutlich auf der fixen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen lag im Geschäftsjahr 2019 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.

4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Zur Gesamtvergütung für die AT-Mitarbeiter zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung. Daneben gewährt die Helaba auch Nebenleistungen. Diese umfassen alle sonstigen Leistungen, wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, Angebote einer freiwilligen arbeitnehmerfinanzierten 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-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 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-Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2019 waren die Grundsätze für Anstellung, Vergütung und Versorgung der AT-Mitarbeiter der Helaba, die erstmals durch den Verwaltungsrat am 24. November 2011 verabschiedet wurden. Durch die Dienstvereinbarung, die mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in Kraft trat, wurde die freiwillige, erfolgsabhängige Abschlussvergütung konkretisiert sowie transparent dargestellt. Die Grundsätze der variablen Vergütung sind so gestaltet, dass sie einen wirksamen positiven Verhaltensanreiz für die Beschäftigten bieten.

Unter der Voraussetzung, dass sich die Helaba in der Phase des laufenden Geschäftsbetriebs[19] 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-

[18] Definition der Kontrolleinheiten der Helaba, siehe Abschnitt 3.4.1.
[19] Gemäß Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan).

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-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-Mitarbeiter) der Bank in Verbindung mit der Dienstvereinbarung über das Gespräch mit den Beschäftigten.[20]

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 nicht überschreiten (Bonus-Cap).

4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte

Die Tarif-Mitarbeiter, die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet werden, erhalten ein tarifliches Monatsgehalt einschließlich eventueller übertariflicher Zulagen[21] 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 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die seit dem Geschäftsjahr 2018 Anwendung findet.

---

[20] Dienstvereinbarung über das „Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Zielvereinbarung, Zielerreichung und Leistungsbewertung".

[21] Siehe hierzu Tarifverträge für das Bankgewerbe und öffentliche Banken, Stand: September 2019, § 5 zu Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschlägen sowie § 7 zur Eingruppierung in Tarifgruppen.

Die Helaba gewährt den Tarif-Mitarbeitern 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 2019 erhielten die Beschäftigten der Helaba grundsätzlich folgende fixe Vergütungsbestandteile:[22]

- Monats-/Festgehalt (Abschnitt 4.3.1 und 4.4)
- Zulagen (Auslands- und Funktionszulagen)
- vermögenswirksame Leistungen
- ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung (Abschnitt 4.5.4)
- 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

4.5.2 Garantien

Die Helaba gewährt eine garantierte variable Vergütung 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.

4.5.3 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.

4.5.4 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.

---

[22] Quantitative Darstellung, siehe Abschnitt 6.2.

4.6 Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe

Für einige Gesellschaften[23] 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 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 Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und 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 den weitergehenden Charakteristiken aus der dazugehörigen Auslegungshilfe 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, Dienstwagen, Kinderbetreuungskosten und Jubiläumszahlungen.

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 2019 sind als Kontrolleinheiten in der Frankfurter Sparkasse die Bereiche Risikocontrolling, Compliance, Personal sowie die interne Revision definiert.

Nebenleistungen wurden auch im Jahr 2019 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 Beschäftigtengruppen.

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 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 2019 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.

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

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.

Mit Datum vom 17. Dezember 2018 und Wirkung zum 1. Januar 2019 wurde eine neue Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung abgeschlossen. Die variable Vergütung besteht aus einer unternehmenserfolgsbezogenen und einer individuellen leistungsbezogenen Komponente. Maßgebliche Bemessungsgrundlage ist das jeweils verbriefte 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 und die Leistungskomponente auf Basis der oben genannten Dienstvereinbarung. Die Höhe des zur Verfügung stehenden Budgets sowohl für die unternehmenserfolgsbezogene als auch für die individuelle leistungsbezogene Komponente hängt vom Unternehmenserfolg des jeweiligen Geschäftsjahres ab. Maßgebliche Steuerungsgröße ist der von der Sparkasse zu erreichende Return on Equity, welcher als eine strategische Kennziffer in der Geschäftsstrategie verankert ist.

Die individuelle leistungsbezogene Komponente ist bei Beschäftigten einerseits und Führungskräften einschließlich Risikoträgerinnen und Risikoträgern andererseits unterschiedlich ausgestaltet. Vertragsangestellte, die Führungskräfte der 2. 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. Risikoträgerinnen und Risikoträger und Führungskräfte der 3. und 4. 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. Die Höhe der bereichsbezogenen und individuellen Anteile ist abhängig von der jeweiligen Zielerreichung.

Für die tariflich und außertariflich bezahlten Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse hat das Institut eine variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2019 gezahlt.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV hat die Frankfurter Sparkasse im 4. Quartal 2019 gemäß § 25a Absatz 5b KWG auf der Grundlage einer Risikoanalyse unter Anwendung der Kriterien nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU Beschäftigte identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Sparkasse haben (so genannte Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger). 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.

Mit der Anpassung der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und den Änderungen der Grundsätze zur Vorstandsvergütungsstruktur ab dem Geschäftsjahr 2019 ist die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an das Vorstandsvergütungssystem sichergestellt.

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 Risikoträgerinnen und Risikoträger verankert. Damit ist geregelt, dass betreffende Beschäftige 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.

Die Frankfurter Sparkasse veröffentlicht einen eigenständigen Vergütungs-/Offenlegungsbericht 2019 gemäß Artikel 450 der EU-Verordnung 575/2013 in Verbindung mit § 16 Absatz 1 InstitutsVergV.[24]

4.6.2 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.

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

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.

Die 1822direkt gewährt auf Ebene der Bereichsleitung und Geschäftsführung 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 2018 verändert. Durch die tarifähnliche Anpassung der Gehälter hat sich das Verhältnis zwischen dem Fixgehalt und dem variablen Vergütungsbestandteil bei der Bereichsleitung marginal verringert. Im Geschäftsjahr 2019 wurde die Vergütungssystematik der Geschäftsführung harmonisiert. Damit stehen die Vergütungssysteme der Geschäftsführung im Einklang mit der Vergütungsstruktur der Ebene unterhalb der Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung hat daneben Anspruch auf einen Dienstwagen.

Für die weiteren Beschäftigtengruppen oder Einheiten erfolgt keine Ausschüttung von variablen Vergütungsbestandteilen.

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)[25] 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-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger 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 Jubiläumszuwendungen und haben Anspruch auf Mittagsverpflegung. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie den Beschäftigten der 1. Ebene unterhalb der Geschäftsleitung werden zusätzlich Pauschalspesen gemäß Geschäftsordnung und dem durch die kantonale Steuerbehörde genehmigten Spesenreglement gewährt.

---

[24] https://www.frankfurter-sparkasse.de/content/dam/myif/spk-frankfurt/work/dokumente/pdf/ihre-sparkasse/geschaeftsdaten/verguetungsbericht_2019.pdf?n=true.

[25] FINMA-RS 10/1 „Vergütungssysteme“, zuletzt am 1. Juli 2017 in Kraft getreten.

Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland AG[26]
Die Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland gewährt ihren Beschäftigten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif- Mitarbeiter und AT-Mitarbeiter darstellt. Dabei wird das Festgehalt der AT-Mitarbeiter in zwölf gleichen Tranchen sowie für Tarif-Mitarbeiter in 13 gleichen Tranchen gewährt. Die Gehälter werden jeweils marktkonform bezahlt. Die Tarif-Mitarbeiter beziehungsweise AT-Mitarbeiter werden auf Basis gegebener Stellenprofile und ihrer individuellen Erfahrungswerte in der Frankfurter Bankgesellschaft Deutschland 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.
Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu zwei Drittel vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge. Weiterhin erhalten die Beschäftigten einen Arbeitgeberzuschuss zur vermögenswirksamen Leistung. 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 sind Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger der Helaba. Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder wird, sofern sie 50.000 € überschreitet, in eine Sofort- und eine Vorbehaltstantieme aufgeteilt (40 % sowie 60 % und Auszahlung über fünf Jahre).

Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft AG
Die Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft AG war bisher ein Institut mit der Erlaubnis der Anlageberatung und -vermittlung, ohne Verwahrung von Werten, ohne Handels- oder Kreditbücher und ohne Eigenhandel. Als solches unterlag sie den entsprechenden Ausnahmen des § 2 Absatz 8 KWG. Im Laufe des Geschäftsjahres 2019 hat die Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft AG die Erlaubnis der Anlageberatung und -vermittlung zurückgegeben und unterliegt seitdem nicht mehr der InstitutsVergV.

Für das Geschäftsjahr 2019 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 Verwaltung von Kapitalbeteiligungen an anderen Unternehmen.

Zu den Beschäftigten zählen die Geschäftsleitung sowie die leitenden Angestellten. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wurden als Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger der Helaba identifiziert. Die leitenden Angestellten sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten jeweils zwölf Monatsgehälter zuzüglich einer Jahresprämie. Daneben haben die Mitglieder der Geschäftsleitung 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- 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 Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag ausformuliert.

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

4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH

Die Helaba Invest ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG). Daher unterliegt sie nicht der InstitutsVergV. Als KVG unterliegt die Helaba Invest den ESMA Guidelines.[27]

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, Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen gewährt.

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich aus zwei Komponenten zusammen. Dabei handelt es sich um einen dynamisierten, ruhegehaltsfähigen sowie um einen nicht dynamisierten, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütungsbestandteil. Die Gewichtung des nicht dynamisierten, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütungsbestandteils soll zwischen 0 und 20 % der fixen Vergütung betragen. In der Addition beider Komponenten soll der fixe Vergütungsbestandteil mindestens 60 % der jährlichen Gesamtvergütung ausmachen.

Bei den AT-Mitarbeitern 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.
- keine Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger sind und zwölf Gehälter erhalten. Dabei erhält der Beschäftigte zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres.
- Risikoträgerinnen beziehungsweise Risikoträger sind, erhalten zwölf Gehälter und eine freiwillige Abschlussvergütung im April des Folgejahres. Bei einer freiwilligen Abschlussvergütung von gleich/größer 50.000 € wird die Tantieme in eine Vorbehaltstantieme und eine nachgelagerte Tantieme aufgeteilt (40 % Vorbehaltstantieme – Auszahlung über drei Jahre).

Alle AT-Mitarbeiter erhalten zusätzlich Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen.

Jeder Beschäftigte wird im Vorfeld der Festsetzung der freiwilligen Abschlussvergütung von seinem direkten Vorgesetzten anhand von vereinbarten Kriterien eingeschätzt. Diese Einzeleinschätzungen werden zusammengefasst und bilden die individuelle Gesamteinschätzung. Diese geht dann in die Entwicklung der freiwilligen Abschlussvergütung ein.

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 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.[28]

4.6.6 HIB Helaba Gesellschaft für Immobilienbewertung mbH

Die Vergütung der Beschäftigten der Gesellschaft basiert auf der Betriebsvereinbarung „Leistungs- und erfolgsorientiertes Vergütungssystem vom 1. Januar 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 maß-

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

geblich, deren Inhalte sollen jedoch aufgrund der Zugehörigkeit zum Helaba-Konzern berücksichtigt werden. 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 vier Funktionsstufen zwischen 3 % und 20 % der jeweiligen Jahresgrundvergütung 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 von 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 Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerin eingestuft, so dass eine mögliche variable Vergütung unter eine Zurückbehaltung fallen kann. Grundsätzlich werden für die Geschäftsführung in ihrer Eigenschaft als Gruppen-Risikoträger der Helaba die besonderen Anforderungen gemäß InstitutsVergV angewendet. Alle anderen Beschäftigten werden auf Basis von Stellenbeschreibungen, in denen Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschrieben sind, in vier Funktionsstufen eingeteilt.

4.6.7 Kommunalfinanzierungsbank GmbH

Die Helaba und die Dexia Crédit Local haben den Verkauf der Dexia Kommunalbank Deutschland im Mai 2019 abgeschlossen. Mit anschließender Umfirmierung in die Kommunalfinanzierungsbank GmbH, kurz KOFIBA genannt, wurde die KOFIBA 100%ige Tochtergesellschaft der Helaba. Am 2. September 2019 wurde die KOFIBA vollständig in die Helaba integriert.

In der KOFIBA waren durchschnittlich 70 Beschäftigte (davon AT-Mitarbeiter und Tarif-Mitarbeiter sowie Risikoträgerinnen und Risikoträger) tätig. Die Vergütung der Tarif-Mitarbeiter unterlag dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und öffentliche Banken.
Aufgrund der Höhe der Bilanzsumme war die KOFIBA ein bedeutendes Institut gemäß InstitutsVergV. Daher unterlag die Vergütung der AT-Mitarbeiter sowie der Risikoträgerinnen und Risikoträger den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß InstitutsVergV.

Bei der Vereinbarung von Zielen waren die Vorgaben der InstitutsVergV sicherzustellen. Die Beschäftigten konnten zusätzlich zu ihrem arbeitsvertraglichen Festgehalt eine leistungsorientierte variable Vergütung erhalten. Dabei wurden mögliche negative Erfolgsbeiträge sowie Fehlverhalten nicht belohnt.

Die Geschäftsleitung entschied jährlich, ob variable Vergütung gewährt wird. Die variable Vergütung kam nur zur Auszahlung, wenn und soweit die Ertragslage der Bank dies unter Berücksichtigung des § 7 InstitutsVergV und § 45 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 des KWG zuließ. Die Höhe der variablen Vergütung war auf maximal 30 % des Jahresfestgehaltes begrenzt.

4.6.8 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-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger der Helaba eingestuft. Ihre Vergütung ist individualvertraglich im Anstellungsvertrag geregelt. Die Vergütungsbestandteile orientieren sich nach 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 ermessensunabhängiger Beitrag zur Altersversorgung. Die variable Vergütung ergibt sich unter anderem aus den im jeweiligen Geschäftsjahr abzuschließenden Zielvereinbarungen. Für die Mitglieder der Geschäftsführung besteht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine ermessensunabhängige beitragsorientierte Leistungszusage.

5. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

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 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 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 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 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

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 wird – sofern sie einen Betrag von 50.000 € überschreitet – in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt.

Die Vorbehaltstantieme wurde für das Geschäftsjahr 2019 grundsätzlich 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 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 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 Absatz 5 Satz 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.

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.

6. Vergütungskennziffern

Die Helaba veröffentlicht ihre Vergütungsdaten gemäß Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV. Die Angaben zur Vergütung der Risikoträgerinnen und Risikoträger unter Abschnitt 6.2 enthalten Informationen für (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger der Helaba. Darüber hinaus werden für das Geschäftsjahr 2019 bereits erste Anforderungen aus der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II) offengelegt.

6.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach Geschäftsbereichen

Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Satz g der EU-Verordnung Nr. 575/2013 werden die quantitativen Angaben[29] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, dargestellt.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[30]	**Mitglieder des Vorstands**[31]	Investment Banking[32]	Retail Banking[33]	Asset Management[34]	Unternehmensfunktionen[35]	Unabhängige Kontrollfunktionen[36]	Sonstige Geschäftsbereiche[37]
Mitglieder (nach Köpfen)	108[38]	30[39]	–	–	–	–	–	–
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Köpfen zum Ende des Jahres 2019	–	–	334	957	115	2.438	442	1.621
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach FTE[40] zum Ende des Jahres 2019	–	–	313	863	113	2.227	405	1.483
Gesamte Vergütung für das Jahr 2019 (in Mio. €)	**0,98**	**20,54**	**48,27**	**80,71**	**12,10**	**232,51**	**45,80**	**189,19**
davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. €)	0,98	16,00	43,39	74,55	10,23	214,41	42,53	169,94
davon gesamte variable Vergütung (in Mio. €)	–	4,54	4,88	6,16	1,87	18,10	3,27	19,25

[29] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2019 bezieht sich auf den Beschäftigtenstand zum 31. Dezember 2019.
[30] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[31] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung.
[32] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“ und „Handel“.
[33] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[34] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[35] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung).
[36] Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[37] Beschäftigte, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.
[38] Davon 67 ordentliche und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats der Helaba, davon 24 Arbeitnehmervertreter.
[39] Davon sieben Vorstandsmitglieder der Helaba und 23 Vorstandsmitglieder/Mitglieder der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften.
[40] Full Time Equivalent.

6.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen der Vorstandsmitglieder und der (Gruppen-) Risikoträgerinnen und (Gruppen-) Risikoträger

Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Satz h der EU-Verordnung Nr. 575/2013 und der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II) werden quantitative Angaben[41] zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Vorstandsmitgliedern und (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern, in der folgenden Tabelle dargestellt.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungrats[42]	**Mitglieder des Vorstands**[43]	Investment Banking[44]	Retail Banking[45]	Asset Management[46]	Unternehmensfunktionen[47]	Unabhängige Kontrollfunktionen[48]	Sonstige Geschäftsbereiche[49]
Anzahl RT[50] (nach Köpfen)	84	25	141	25	9	42	30	202
Anzahl RT (nach FTE[51])	84	25	134	25	9	41	29	193
davon: Anzahl RT, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	–	–	21	14	–	18	22	34
Gesamte gewährte fixe Vergütung für das Jahr 2019 (in Mio. €)	**0,82**	**15,28**	**27,06**	**5,56**	**1,13**	**10,06**	**5,00**	**40,58**
davon: fix in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	0,82	15,28	27,06	5,56	1,13	10,06	5,00	40,58
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: fix in Aktien bzw. in mit Anteilen verknüpften Instrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: fix in „anderen/sonstigen“ Instrumenten	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamte gewährte variable Vergütung für das Jahr 2019 (in Mio. €)	–	**4,66**	**3,50**	**0,77**	**0,40**	**1,85**	**0,60**	**8,53**
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	–	4,66	3,50	0,77	0,40	1,85	0,60	8,53
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	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–

[41] Die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Geschäftsjahr 2019 bezieht sich auf den Beschäftigtenstand zum 31. Dezember 2019.
[42] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[43] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung.
[44] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[45] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[46] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[47] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung).
[48] Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[49] Beschäftigte, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.
[50] (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträger.
[51] Full Time Equivalent.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[52]	**Mitglieder des Vorstands[53]**	Investment Banking[54]	Retail Banking[55]	Asset Management[56]	Unternehmensfunktionen[57]	Unabhängige Kontrollfunktionen[58]	Sonstige Geschäftsbereiche[59]
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2019, die zurückbehalten wird (in Mio. €)	–	**3,62**	**0,58**	**0,06**	**0,16**	**0,66**	**0,06**	**3,50**
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Barmitteln/Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/-geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	–	3,62	0,58	0,06	0,16	0,66	0,06	3,50
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 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 2019 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	–	–	–	–	–	–	–	–
zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	–	–	–	–	–	–	–	–
Artikel 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (ii) CRR II zur gezahlten variablen Vergütung (paid upfront) im Geschäftsjahr								
Gesamtbetrag der gezahlten variablen Vergütung für das Jahr 2019 (in Mio. €)	**–**	**1,04**	**2,92**	**0,71**	**0,24**	**1,19**	**0,54**	**5,03**
davon: variabel in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen (in Mio. €)	–	1,04	2,92	0,71	0,24	1,19	0,54	5,03
davon: variabel in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln (§ 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV)	–	–	–	–	–	–	–	–
davon: variabel in Instrumenten (§ 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV)	–	–	–	–	–	–	–	–

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

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[60]	**Mitglieder des Vorstands[61]**	Investment Banking[62]	Retail Banking[63]	Asset Management[64]	Unternehmensfunktionen[65]	Unabhängige Kontrollfunktionen[66]	Sonstige Geschäftsbereiche[67]
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 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in Mio. €)	–	**8,43**	**1,15**	**0,20**	**0,47**	**1,23**	**0,06**	**7,17**
davon im Jahr 2019 erdient (in Mio. €)	–	5,54	0,78	0,13	0,17	0,75	0,03	4,68
wiederum davon zur Auszahlung gekommen (in Mio. €)	–	3,20	0,58	0,09	0,17	0,54	0,02	3,47
davon im Jahr 2019 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten (in Mio. €)	–	2,89	0,37	0,07	0,30	0,48	0,03	2,49

[60] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[61] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung.
[62] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[63] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[64] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[65] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung).
[66] Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[67] Beschäftigte, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.

			Geschäftsbereiche					
	Mitglieder des Verwaltungsrats[68]	**Mitglieder des Vorstands**[69]	Investment Banking[70]	Retail Banking[71]	Asset Management[72]	Unternehmensfunktionen[73]	Unabhängige Kontrollfunktionen[74]	Sonstige Geschäftsbereiche[75]
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde (in Mio. €)	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zur garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV und § 21 InstitutsVergV								
Anzahl der Begünstigten einer gewährten garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE[76])	–	–	1	–	1	1	–	2
Gesamtbetrag der gewährten garantierten variablen Vergütung gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (in Mio. €)	**–**	**–**	**K.A.**[77]	**–**	**K.A.**	**K.A.**	**–**	**K.A.**
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (vi) und (vii) CRR II zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i. V. m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (in Mio. €)	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**K.A.**	**K.A.**
davon: ausgezahlt (in Mio. €)	–	–	–	–	–	–	K.A.	–
davon: zurückbehalten (in Mio. €)	–	–	–	–	–	–	–	–
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	–	–	–	–	–	–	1	1
Höchste im Jahr 2019 an eine Einzelperson gewährte Abfindung (in Mio. €)	–	–	–	–	–	–	K.A.	K.A.
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen (in Mio. €)	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**	**K.A.**	**K.A.**	**–**
davon: in vorherigen Perioden gewährt und im lfd. Geschäftsjahr gezahlt (in Mio. €)	–	–	–	–	–	K.A.	–	–
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	–	–	–	–	–	1	1	–

[68] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
[69] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung.
[70] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“, „Handel“.
[71] Einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).
[72] Einschließlich Portfoliomanagement, UCITS-Management und anderer Formen der Vermögensverwaltung.
[73] Unternehmensfunktionen umfassen jede Funktion, die weder Teil der unabhängigen Kontrollfunktionen noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche ist (zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung).
[74] Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[75] Beschäftigte, die in keinem anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.
[76] Full Time Equivalent.
[77] 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 Artikel 450 Absatz 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 2019 wurden insgesamt neun Beschäftigten im Helaba-Konzern eine Gesamtvergütung von mehr als 1 Mio. € gewährt:

Gesamtvergütung	Anzahl der Personen
1.000.000 bis 1.500.000 €	9
1.500.000 bis 2.000.000 €	–
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

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

www.helaba.com