Helaba

Vergütungsbericht 2023



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, 2024
Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht zur Vervielfältigung
(auch auszugsweise).
Der Vergütungsbericht 2023 darf nicht ohne schriftliche Genehmigung
der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale reproduziert oder unter
Verwendung elektronischer Systeme vervielfältigt werden.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5

2 Strategie 6

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie 6

2.2 Vergütungsstrategie 7

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns 10

3 Vergütungs-Governance der Helaba 11

3.1 Verwaltungsrat 11

3.2 Personal- und Vergütungskontrollausschuss 11

3.3 Risiko- und Kreditausschuss 12

3.4 Vergütungsbeauftragte 12

3.5 Kontrolleinheiten 13

3.5.1 Kontrolleinheiten der Helaba 13

3.5.2 Komitee für Vergütungsregulatorik 13

4 Vergütungssysteme der Beschäftigten 14

4.1 Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger 14

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern 14

4.1.2 Verzögerte Auszahlung bei Risikoträgerinnen und Risikoträgern 14

4.2 Vergütungssystem für Beschäftigte in Kontrolleinheiten 16

4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte 16

4.3.1 Jahresfestgehalt für außertariflich bezahlte Beschäftigte 16

4.3.2 Variable Vergütung für außertariflich bezahlte Beschäftigte 16

4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte 18

4.5 Vergütungssystemübergreifende Regelungen 18

4.5.1 Fixe Vergütungsbestandteile 18

4.5.2 Garantien und Abfindungen 18

4.5.3 Zusätzliche variable Vergütung (Halteprämie) 19

4.5.4 Verbot von Absicherungsgeschäften 19

4.5.5 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung 19

4.5.6 Betrieblicher Vorruhestand oder Altersteilzeit 19

4.6 Vergütungssysteme in der Helaba-Gruppe 19

4.6.1 Frankfurter Sparkasse (Gruppe) 19

4.6.2 Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe) 23

4.6.3 GWH Immobilien Holding GmbH 26

4.6.4 Helaba Asset Services (HAS) UC 27

4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH 27

4.6.6 OFB Beteiligungen GmbH 28

5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder 29

5.1 Jahresfestgehalt 29
5.2 Variable Vergütung 29
5.3 Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung 29
5.4 Festsetzung und Auszahlung der variablen Vergütung 30
5.5 Garantien 30
5.6 Verbot von Absicherungsgeschäften 30
5.7 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung 31
6 Vergütungskennziffern 32
6.1 Für das Geschäftsjahr 2023 - Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVerg 32
6.2 Für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung (EU REM1) 33
6.3 Sonderzahlungen an Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM2) 34
6.4 Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3) 35
6.5 Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4) 36
6.6 Angaben zur Vergütung der Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende (EU REM5) 37

1 Einleitung

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

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

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

[1] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Seiten 70 ff.
[2] Hiervon sind grundsätzlich alle Gesellschaften, die sich im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (gemäß CRR) der Helaba befinden, betroffen.

2 Strategie

2.1 Geschäfts- und Risikostrategie

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

Als öffentlich-rechtliches und wirtschaftlich nachhaltig agierendes Kreditinstitut verfügt die Helaba über das langfristig angelegte strategische Geschäftsmodell einer Universalbank mit regionalem Fokus, ausgewählter internationaler Präsenz und enger Integration in die Sparkassen-Finanzgruppe.

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

Neben dem Geschäftsmodell sind die wesentlichen Erfolgsfaktoren der Helaba:

- ein konservatives Gesamtrisikoprofil in Verbindung mit einem wirksam ausgestaltetem Risikomanagement und einer soliden Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung
- ein langfristig angelegtes Liquiditätsmanagement und eine ausgewogene Refinanzierungsstruktur
- ein hoher Stellenwert des Sparkassenverbund- und des öffentlichen Förder- und Infrastrukturgeschäfts



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

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

Als zentrales Förderinstitut des Landes Hessen bündelt die Helaba über die Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen (WIBank) die Verwaltung öffentlicher Förderprogramme[3]. Die Geschäftsaktivitäten der WIBank richten sich nach den Förderzielen des Landes Hessen.

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

Die Geschäftsstrategie legt für die Helaba in Übereinstimmung mit den gesetzlichen, satzungsmäßigen und bankaufsichtsrechtlich zu beachtenden Anforderungen sowie der Geschäftsanweisung für den Vorstand auf Konzernebene den grundsätzlichen Orientierungsrahmen für zentrale Unternehmensentscheidungen fest. Die Geschäftsstrategie ist aus dem strategischen Geschäftsmodell der Helaba abgeleitet. Sie ist in die Geschäfts- und Risikostrategie der Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen eingebunden und bildet gleichzeitig den Rahmen für die Risikostrategie sowie weitere Strategien (Geschäftsfeldstrategien, IT-Strategie, Produktstrategie etc.) innerhalb der Helaba. Die Geschäftsstrategie wird vom Vorstand der Helaba verabschiedet. Der Geltungsbereich der Geschäftsstrategie ist der Helaba-Konzern und somit auch die Helaba-Gruppe im Sinne des KWG. Sie umfasst alle wesentlichen Geschäftstätigkeiten des Konzerns. 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 die Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle einnehmen. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Helaba umfasst hierbei alle ESG-Dimensionen (Environmental, Social, Governance) sowohl bezogen auf das Kerngeschäft als auch in der gesamten Wertschöpfungskette. Im Zusammenhang mit der strategischen Ausrichtung und besseren Sichtbarkeit nach außen hat die Helaba fünf Nachhaltigkeitsziele definiert, die alle ESG-Dimensionen abbilden[6] und im Zielesystem der Mitarbeitenden implementiert sind

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

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

[3] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Seite 9 und 18.
[4] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Konzernlagebericht, Seite 20.
[5] Siehe auch Auslegungshilfe zu § 27 Absatz 1 InstitutsVergV.
[6] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Seite 12 ff.

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

Die Helaba bietet eine angemessene Gesamtvergütung mit einer das Festgehalt betonenden Gewichtung. Damit wird sichergestellt, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt werden. Die Gesamtvergütung besteht aus mehreren Komponenten, mit denen die Helaba verschiedene vergütungsstrategische Ziele erreichen will.
Über ein angemessenes, marktgerechtes sowie geschlechtsneutrales Festgehalt will die Helaba ein über Funktionen und Stufen differenziertes, attraktives Grundniveau herstellen; die Festvergütung unterliegt für ca. 53 % der Beschäftigten in Deutschland dem Bankentarif [7], weitere ca. 47 % der Beschäftigten in Deutschland sowie die Beschäftigten im Ausland werden den so genannten außertariflich bezahlten Beschäftigten zugeordnet.

- Über eine marktgerechte, ergebnis- und leistungsorientierte, geschlechtsneutrale, variable Vergütung, die sich primär am mehrjährigen Erfolg der Helaba sowie unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten orientiert, will die Helaba die Interessen ihrer verschiedenen Stakeholder inklusive Beschäftigte gleichermaßen berücksichtigen und so nachhaltig die Konzernstrategie und die -ergebnisentwicklung unterstützen sowie Leistungen und Beiträge ihrer Beschäftigten anerkennen. Das Zielesystem der Helaba umfasst neben Zielen zur Kreditrisiko-Governance, Risikokultur und bereichsübergreifenden Zielen auch wesentliche Ziele zur Nachhaltigkeit sowie zu Klima- und Umweltrisiken, In diesem Zusammenhang liegt in den Zieleleitplanken ein wichtiger Fokus auf verbindliches nachhaltiges Handeln hinsichtlich geschäftlicher und betrieblicher Aktivitäten. Hierzu zählt u.a. die Reduzierung des Co2-Ausstosses. Darüber hinaus umfasst das nachhaltige Handeln auch die Schaffung von Angeboten und Förderungen von sozialen und ökologischen Engagements für die Mitarbeitendensowie eine nachhaltige Personalarbeit. Herunter fällt die verstärkte Berücksichtigung der Dimensionen Vielfalt, Nachwuchskräftearbeit und Weiterbildung im Unternehmen.
- Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind als Organe der Verwaltungsrat sowie der Personal- und Vergütungskontrollausschuss sowie der Vorstand zu nennen. Weiterhin wird im Rahmen des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) der Gesamtpersonalrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen. Die jeweiligen Rollen finden sich in den Abschnitten 2 und 3 wieder.
- Neben der Arbeitgeber-finanzierten betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Direktzusage bietet die Helaba eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Arbeitnehmer-finanzierten betrieblichen Altersversorgung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen. Auf diese Weise können die Beschäftigten ihre bestehende Versorgungslücke reduzieren und dabei die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderungsmöglichkeiten nutzen.
- Die Helaba schafft ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld und unterstützt die Beschäftigten über das Arbeitsumfeld hinaus, indem sie freiwillige betriebliche Sozialeinrichtungen und Sozialleistungen anbietet.

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

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

- Die Bonusvolumenbestimmung wie auch die Bonusvolumenverteilung 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.

[7] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Konzernlagebericht, Seite 70 ff.

- Der weitere Ableitungsprozess von einem festgelegten variablen Budget für einen Geschäftsbereich auf die einzelnen Beschäftigten innerhalb des Geschäftsbereichs, die eine variable Vergütung erhalten können, ist durch entsprechende Dienstvereinbarungen abgebildet.
- Das variable Vergütungssystem ist dabei so ausgestaltet, dass grundsätzlich ein Absinken der variablen Vergütung bis auf null auf der Ebene des Konzerns insgesamt, auf der Ebene einzelner Geschäftsbereiche und auch auf der Ebene einzelner Beschäftigter möglich ist. Aufgrund der Gesamtkonzeption des Vergütungssystems der Helaba werden etwaige schwache Ergebnisparameter stets adäquat berücksichtigt, indem sie zu einer angemessenen Reduzierung der variablen Vergütung führen können.

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

Im Hinblick auf die Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV werden die betreffenden Richtlinien „Vergütungsgrundsätze für die Mitarbeitenden der Helaba“, „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 regelmäßig geprüft und – sofern erforderlich - überarbeitet und intern veröffentlicht.

Nachhaltigkeit[8]
Die Helaba fördert eine Unternehmensführung die – innerhalb der planetaren Grenzen und im Sinne der Menschen – langfristig wirtschaftlichen Erfolg sicherstellt und auf Fairness und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

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

Die Helaba hat sich fünf Nachhaltigkeitsziele gesetzt, welche mit sechs Key Performance Indicators (KPIs) – unseren Leistungsindikatoren – unterlegt sind. Die Nachhaltigkeitsziele sind in ihrer Priorität gleichwertig und werden parallel verfolgt. Sie sind maßgeblich für die Banksteuerung und integraler Bestandteil der Zielsysteme. Neben der nachhaltigen wirtschaftlichen Geschäftsentwicklung ist die Erreichung individueller Leistungsziele maßgebend für die variable Vergütung der Mitarbeitenden und des Vorstands. Seit dem Jahr 2021 ist die Erreichung von ESG-Komponenten Teil der Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden und insofern mitentscheidend für die Höhe der variablen Vergütung. Im Einklang mit dem EZB-Leitfaden zu Umwelt- und Klimarisiken tragen die Vergütungspolitik und -praktiken der Helaba so zu einem langfristigen Ansatz zur Steuerung von Umwelt- und Klimarisiken in Einklang mit der Risikostrategie bei.
Zusätzlich zahlt die Helaba seit Mai 2023 – zunächst auf zwei Jahre – eine Nachhaltigkeitspauschale an alle aktiv beschäftigten Mitarbeitenden in Deutschland. Diese Pauschale ist zur freien Verwendung und dient den Mitarbeitenden der Helaba unter anderem dazu eine individuelle Mobilität zu sichern – unabhängig ob diese für den Erwerb eines Deutschlandtickets, die Subventionierung eines JobRads verwendet wird – oder um die Ausstattung im eigenen Home-Office zu verbessern.

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

[8] Helaba Nachhaltigkeitsbericht 2021

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

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

Dabei unterstützt die Helaba einen ganzheitlichen Ansatz, die Bemühungen um ein vielfältiges, inklusives Arbeitsumfeld sind ein kontinuierlicher Prozess. Das Ziel der Helaba ist eine Kultur, die von einer Vielfalt an Perspektiven, einer Haltung des gegenseitigen Vertrauens und mehr Eigenverantwortung für das große Ganze geprägt ist.

2.3 Gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns

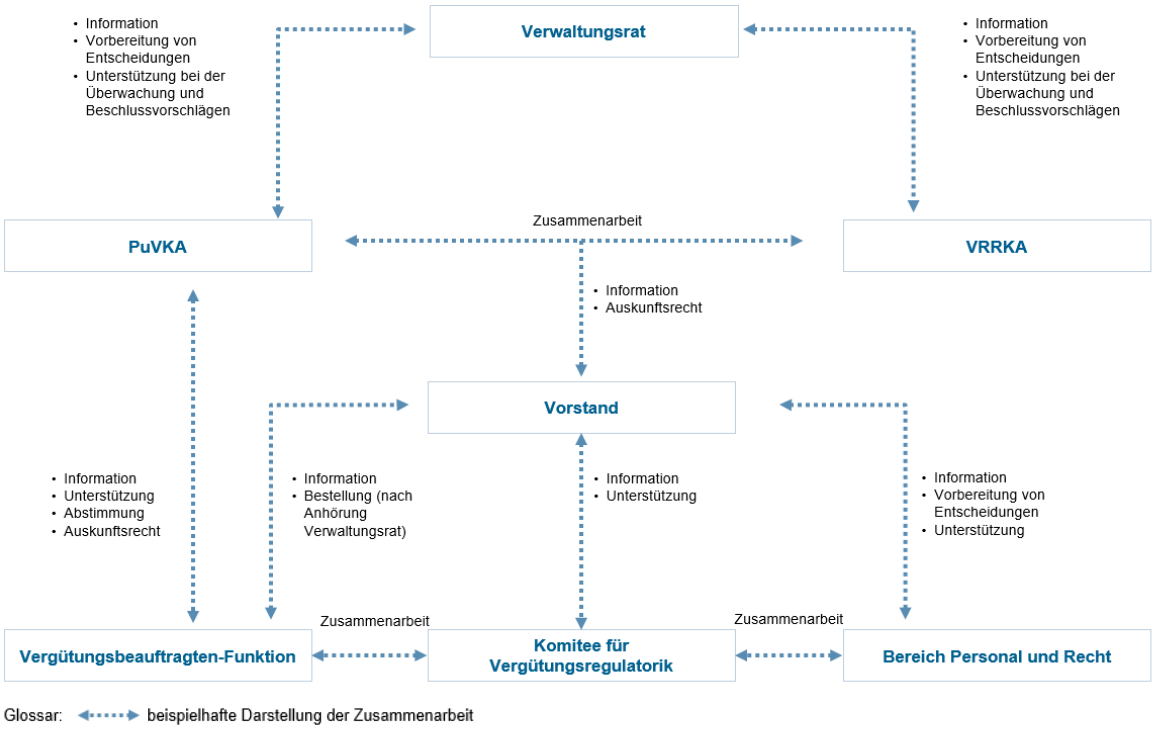
Im Rahmen einer gruppenweiten Vergütungsstrategie sind die Anforderungen des § 25a Absatz 5 KWG und grundsätzlich die allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme gemäß InstitutsVergV in Bezug auf alle Beschäftigten der gruppenangehörigen Unternehmen[9] der Helaba umzusetzen. Die besonderen Anforderungen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

[9] 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 und Recht, zusammen. Daneben sind die Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer Aufgaben an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sowie auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der (Gruppen-)Risikoträgerinnen beziehungsweise (Gruppen-)Risikoträger angemessen beteiligt. Die folgende Übersicht zeigt beispielhaft die Vergütungs-Governance-Struktur der Beschäftigten gemäß aufsichtsrechtlichen Anforderungen nach KWG und InstitutsVergV sowie das Zusammenspiel der am Prozess Beteiligten in der Helaba.



Für das Geschäftsjahr 2023 hat die Helaba von GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB zur angemessenen Festlegung der Vergütungspolitik Beratungsleistungen in Anspruch genommen.

3.1 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der Helaba hat – neben seinen Ausschüssen – die Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung des Vorstands nach den gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorschriften zu überwachen. Der Verwaltungsrat hat im Jahr 2023 in acht Sitzungen getagt. Hierbei wurde er regelmäßig über die Geschäfts-, Ergebnis-, Risiko- und Kapitalentwicklung der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale sowie des Helaba-Konzerns unterrichtet. [10] Der Verwaltungsrat befasst sich unter anderem mit der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes und ist für diese verantwortlich.

3.2 Personal- und Vergütungskontrollausschuss

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

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss des Verwaltungsrats setzt sich aus 15 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Gemäß der Geschäftsordnung für den Verwaltungsrat und seine Ausschüsse muss mindestens ein Arbeitnehmervertreter beziehungsweise eine Arbeitnehmervertreterin dem Personal- und Vergütungskontrollausschuss angehören und mindestens ein Mitglied muss über ausreichend

[10] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 308.

Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung der Helaba.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Verwaltungsrat u.a. bei der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß § 25d Absatz 12 KWG an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten und des Vorstands. Der Ausschuss hat in 2023 in sechs Sitzungen am 23. Januar, 17. März, 19. Juni, 6. Juli, 18. September und am 27. November getagt. Dabei hat sich der Ausschuss unter anderem mit den Vergütungsthemen, wie die Festlegung der variablen Abschlussvergütung sowie der Unternehmens-/Dezernatsziele und individuellen Ziele für die Vorstandsmitglieder, beschäftigt. In 2023 hat sich der Ausschuss vor dem Hintergrund eines Malus-relevanten Sachverhaltes zudem mit Reduzierungen von variablen Vergütungsbestandteilen befasst.

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 angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten und des Vorstands in der Helaba für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Einbeziehung der Kontrolleinheiten für das Geschäftsjahr 2023 informiert.[11]

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,
- der Neugestaltung der Nachhaltigkeitskomponente für das Vergütungssystem der Risikoträger der Helaba sowie für das Vergütungssystem des Vorstands der Helaba sowie
- der Weiterentwicklung des Zielsystems betreffend die variable Vergütung für Mitglieder des Vorstandes eingehend beschäftigt.[12]

3.3 Risiko- und Kreditausschuss

Der Risiko- und Kreditausschuss setzt sich aus 16 Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen.
Gemäß § 25d Absatz 8 KWG muss der in einem Institut eingerichtete Risikoausschuss des 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 14 Mal.[13] Dabei hat sich der Risiko- und Kreditausschuss unter anderem in seiner Sitzung am 19. Juni 2023 mit der Prüfung der Wirkung des Vergütungssystems auf die Risikotragfähigkeit per 31. Dezember 2022 beschäftigt.

3.4 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

[11] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 309.
[12] Siehe hierzu Geschäftsbericht2023 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 309 ff.
[13] Siehe hierzu Geschäftsbericht 2023 der Helaba, Bericht des Verwaltungsrats, Seite 309.

- Verfassung des jährlichen Vergütungskontrollberichts sowie dessen Vorlage an den Vorstand, an der Verwaltungsrat und an den Personal- und Vergütungsausschuss der Helaba

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

Die Vergütungsbeauftragte nahm 2023 an den Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses des Verwaltungsrats, in denen Angelegenheiten der Mitarbeitenden der Helaba betreffend behandelt wurden und an Gesprächen mit den internen Kontrolleinheiten teil. Daneben ist die Vergütungsbeauftragte Mitglied im Komitee für Vergütungsregulatorik. Die Vergütungsbeauftragte wird fortlaufend in alle Entscheidungsprozesse zu Vergütungsthemen, in die Erstellung der Risikoanalyse zur Identifizierung der (Gruppen-)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 entschieden, dass die jährliche Überprüfung in Bezug auf das Vergütungssystem der Beschäftigten durch die Vergütungsbeauftragte erfolgt. Das Ergebnis wird den betreffenden Gremien vorgelegt. Die durchzuführende Prüfung bezieht sich sowohl auf das Helaba-Einzelinstitut als auch auf die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgelagerten Gesellschaften.

3.5 Kontrolleinheiten

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

3.5.1 Kontrolleinheiten der Helaba

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die folgenden Bereiche als Kontrolleinheiten der Helaba definiert: Compliance, Credit Risk Management, Finance, Restructuring & Recovery, Konzernsteuerung, Organisation, Revision sowie Risikocontrolling. Der Bereich Personal und Recht besteht auch im Geschäftsjahr 2023 weiterhin als Kontrolleinheit fort. Daneben gilt die Vergütungsbeauftragten-Funktion als Kontrolleinheit gemäß InstitutsVergV.

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

3.5.2 Komitee für Vergütungsregulatorik

Für die Prüfung und Bewertung von Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalten zur Reduzierung beziehungsweise Streichung variabler Vergütungsbestandteile für die Geschäftsjahre 2018 bis einschließlich 2023 tagte das Komitee für Vergütungsregulatorik am 14. Dezember 2023, 15. Januar 2024 sowie am 11. April 2024. Es lagen keine Malus-/Clawback-relevanten Sachverhalte vor. Daneben waren die Mitglieder des Komitees für Vergütungsregulatorik bezüglich wesentlicher Vergütungsthemen gemäß InstitutsVergV involviert beziehungsweise wurden informiert.

4 Vergütungssysteme der Beschäftigten

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

4.1 Vergütungssystem der Risikoträgerinnen und Risikoträger

In diesem Abschnitt 4.1 werden die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern sowie die besonderen Auszahlungsregelungen bei Risikoträgerinnen und Risikoträgern dargestellt. Die Risikoträgerinnen und Risikoträger der Helaba werden gemäß dem Vergütungssystem der AT-Mitarbeitenden (siehe Abschnitt 4.3) vergütet.

4.1.1 Risikoanalyse zur Identifizierung von (Gruppen-)Risikoträgerinnen und (Gruppen-)Risikoträgern

Die Helaba hat die Risikoanalyse zur Identifizierung der Beschäftigten für das Geschäftsjahr 2023 mit einem wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank (so genannte Risikoträgerinnen und Risikoträger) durchgeführt. Hierbei wurden die Kriterien gemäß § 25a Abs. 5b KWG sowie § 1 Abs. 21 KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 berücksichtigt. Daneben werden zusätzliche Helaba-eigene Kriterien - bedingt durch die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen gemäß dem KWG - verwendet. Diese Risikoanalyse wurde am 4. November 2022 in der Vorstandssitzung der Helaba genehmigt. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss wurde im Rahmen seiner Sitzung am 2. Dezember 2022 informiert. Im Rahmen dieser Risikoträgeranalyse hat die Helaba insgesamt 340[14] Risikoträgerinnen und Risikoträger identifiziert.
Für das Geschäftsjahr 2023 wurden grundsätzlich 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. Die Höhe ihrer variablen Vergütung bestimmt sich dabei insbesondere nach dem Grad des Erreichens der quantitativen und qualitativen Ziele, die in den jährlich abgeschlossenen Zielvereinbarungen enthalten sind.
Die zu vereinbarenden jährlichen Ziele werden regelmäßig jährlich zu Beginn eines Jahres im Rahmen von Vorstandssitzungen behandelt und beschlossen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden unter anderem wesentliche Ziele zur Nachhaltigkeit, zu Klima- und Umweltrisiken, zur Kreditrisiko-Governance und Risikokultur sowie bereichsübergreifende Ziele für die Beschäftigten der Helaba beschlossen.

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

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

Die Helaba hat für die jährliche variable Vergütung von 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.
Für die Risikoträgerinnen und Risikoträger mit Status I wird die variable Vergütung unter Performance-

[14] Inklusive Vorstandsmitgliedern der Helaba und inklusive Mitgliedern des Verwaltungsrats der Helaba (Anzahl Full Headcount, d.h. volle Kopfzahl).

Vorbehalt gestellt, mit einer möglichen Streckung der Freigabe und Auszahlung von Teilbeträgen über insgesamt sieben Jahre, sofern die variable Vergütung über 50.000 € und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung 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 der oder des Beschäftigten können zu einer Verringerung der dann tatsächlich zu gewährenden Beträge bis hin zu deren gänzlichem Entfall führen.

Wenn eine Beschäftigte beziehungsweise ein Beschäftigter zu irgendeinem Zeitpunkt in einem Geschäftsjahr 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 € und mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung 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 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.

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

Bei 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 oder des Beschäftigten[15] – 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

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

gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum mindestens für den Zeitraum, der mit der Auszahlung der Soforttantieme beginnt und zwei Jahre nach Ablauf der Zurückbehaltungsfrist für die zuletzt verdiente zurückbehaltene Tantieme endet.

Die jeweils anteiligen zurückbehaltenen Teilbeträge aus vorherigen Geschäftsjahren, auf die noch kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand, wurden bei allen Risikoträgerinnen und Risikoträgern für das Geschäftsjahr 2023 vom Vorstand — 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 Leitungen von Kontrollfunktionen und die von ihnen kontrollierten Bereiche der Fall.

Der Schwerpunkt liegt für Beschäftigte in Kontrollfunktionen[16] deutlich auf der fixen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen lag im Geschäftsjahr 2023 grundsätzlich zwischen 0 % und 30 %.

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

4.3 Vergütungssystem für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Zur Gesamtvergütung für die AT-Mitarbeitenden zählen das Jahresfestgehalt und die variable Vergütung. Daneben gewährt die Helaba auch Nebenleistungen. Diese umfassen alle sonstigen Leistungen, wie arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, Angebote einer freiwilligen 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-Mitarbeitende 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.
In 2023 wurde durch die Einführung der neuen Dienstvereinbarung über die Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten (AT-Beschäftigte), die mit Wirkung zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten ist, die Festlegung und Anpassung des Jahresfestgehaltes neu definiert. In diesem Zusammenhang wurden Vergütungsbänder unter Berücksichtigung des Karrierepfades (Fach-, Vertriebs-, Projektmanagement- sowie Führungskarriere) sowie der AT-Karrierestufe marktkonform als auch geschlechtsneutral ermittelt und festgelegt [17].
Die Höhe des Jahresfestgehalts wird daher auf Basis der Vergütungsbänder in Abhängigkeit von Markterfordernissen und im internen Vergleich festgelegt und so bemessen, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von einer eventuell zu gewährenden variablen Vergütung besteht.

4.3.2 Variable Vergütung für außertariflich bezahlte Beschäftigte

Die Helaba behält sich vor, neben dem Jahresfestgehalt eine variable Vergütung zu gewähren. Die Grundlage für die Vergütung der AT-Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2023 basiert auf der neuen Dienstvereinbarung über die Anstellung, Vergütung und Versorgung der außertariflichen Beschäftigten (AT-Beschäftigte) der Helaba, die mit Wirkung zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten ist und die Dienstvereinbarung vom 24. März 2017ersetzt. Darin wird die freiwillige, erfolgsabhängige Abschlussvergütung durch Festlegung

[16] Definition der Kontrolleinheiten der Helaba siehe Abschnitt 3.5.1.
[17] Dienstvereinbarung über Einführung und Anwendung eines Funktionsstufenmodells im AT-Bereich (in Kraft getreten am 1. Juli 2023)

von marktkonformen Bandbreiten unter Berücksichtigung des Karrierepfades (Fach-, Vertriebs-, Projektmanagement- sowie Führungskarriere) sowie der AT-Karrierestufe [18] transparent dargestellt und geregelt. 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 unter Einbindung der Kontrolleinheiten das geplante Ergebnis vor Steuern der Helaba aus der jährlichen operativen Planung als Konkretisierung der jährlich rollierenden strategischen Planung und das Ist-Ergebnis vor Steuern herangezogen. Zusätzlich können weitere ergänzende Kennzahlen in der Gesamtbetrachtung für die Festlegung des Gesamtbankbudgets berücksichtigt werden. Die Berechnung des Gesamtbankbudgets erfolgt nach einem formelbasierten Ablauf mit Wertungsmöglichkeiten. Das Ist- und das Plan-Ergebnis werden über einen Dreijahreszeitraum betrachtet und dabei jeweils unter Berücksichtigung strategischer Zielsetzungen angepasst beziehungsweise um nicht nachhaltige Einmal-Ergebniseffekte korrigiert. Hierzu werden starke Abweichungen von Plan- und Ist-Werten betrachtet und hinsichtlich außerordentlicher Ereignisse, der allgemeinen Marktlage und der allgemeinen ökonomischen Situation vom Vorstand bewertet. Im Falle der Berücksichtigung von Einmal-Ergebniseffekten werden diese entsprechend dokumentiert.

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

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

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

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

[18] Dienstvereinbarung über Einführung und Anwendung eines Funktionsstufenmodells im AT-Bereich (in Kraft getreten am 1. Juli 2023)
[19] Gemäß Mindestanforderungen an die Ausgestaltung von Sanierungsplänen (MaSan).
[20] Dienstvereinbarung über das „Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Zielvereinbarung, Zielerreichung und Leistungsbewertung“.

4.4 Vergütungssystem für tariflich bezahlte Beschäftigte

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

Für die Tarif-Mitarbeitenden, 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-Mitarbeitenden eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die seit dem Geschäftsjahr 2018 Anwendung findet. Die Helaba gewährt den Tarif-Mitarbeitenden eine weitere freiwillige erfolgsabhängige Abschlussvergütung, über die der Vorstand nach Feststellung des Jahresabschlusses jedes Jahr neu entscheidet. Die Festsetzung einer freiwilligen erfolgsabhängigen Abschlussvergütung erfolgt nach den geltenden vergütungsregulatorischen Anforderungen.

4.5 Vergütungssystemübergreifende Regelungen

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

4.5.1 Fixe Vergütungsbestandteile

Für das Geschäftsjahr 2023 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 4.5.5)
- Pensionsrückstellung in der jeweils gültigen kollektivrechtlichen Fassung
- Jubiläumszuwendungen
- Urlaubsgeld
- Krankengeld-/Übergangsgeldzuschuss sowie Beihilfe
- Zuschuss zum Dienstwagen
- Erstattung der Kosten für Attest, Fahrten, Fortbildung, Vorsorgeuntersuchung, Umzüge/doppelte Haushaltsführung
- Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Bahncard, Zuschüsse Betriebssport)
- Inflationsausgleichspauschale
- Nachhaltigkeitspauschale

4.5.2 Garantien und Abfindungen

Die Helaba gewährt eine garantierte variable Vergütung nur in Ausnahmefällen und maximal für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Helaba. Sie wird nur ausgezahlt, wenn die Helaba zum Auszahlungszeitpunkt über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie über hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.
Abfindungen werden im Einklang mit den arbeits- und aufsichtsrechtlichen Gegebenheiten zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gewährt. Dabei gilt stets, dass negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten nicht belohnt werden. Abfindungen müssen der Leistung des Beschäftigten im Zeitverlauf Rechnung tragen und das Prozessrisiko der Helaba im Falle eins möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahrens berücksichtigen. Für die Höhe der Abfindung sind zudem die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Bruttomonatsgehalt relevant.

[21] Tarifverträge für das private Bankgewerbe und öffentliche Banken, Stand: April 2022, § 5 zu Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschlägen sowie § 7 zur Eingruppierung in Tarifgruppen.
[22] Quantitative Darstellung siehe Abschnitt 6.2.

4.5.3 Zusätzliche variable Vergütung (Halteprämie)

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

In der Helaba werden grundsätzlich keine Halteprämien gewährt. Bei der etwaigen Gewährung von Halteprämien würde sich die Helaba im Übrigen an die inhaltlichen Vorgaben der InstitutsVergV und die Konkretisierungen der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV halten.

4.5.4 Verbot von Absicherungsgeschäften

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

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

4.5.5 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung

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

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

4.5.6 Betrieblicher Vorruhestand oder Altersteilzeit

Im Rahmen der 8. Ergänzungsvereinbarung zur Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung besteht für die von der Restrukturierung betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit, eine Vereinbarung über einen betrieblichen Vorruhestand bzw. eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen.

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. Sie werden im Folgenden beschrieben.

4.6.1 Frankfurter Sparkasse (Gruppe)

Frankfurter Sparkasse

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

Die Frankfurter Sparkasse ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der 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

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

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.
Darüber hinaus hat die Frankfurt Sparkasse den Beschäftigten im Geschäftsjahr 2023 eine Inflationsausgleichsprämie gezahlt.

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 2023 sind als Kontrolleinheiten in der Frankfurter Sparkasse die Bereiche Risikocontrolling, Compliance sowie die interne Revision definiert.

Benefits sind gehaltsrelevante Nebenleistungen und Angebote, die die Frankfurter Sparkasse ihren Mitarbeitenden als freiwillige Leistung anbietet. Hierzu zählten im Berichtsjahr die ermessensunabhängige, arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung beziehungsweise für Eintritte ab 2015 eine Altersversorgung mit Selbstbeteiligung, die freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung, ein arbeitgeberseitig gewährter finanzieller Zuschuss für bis zu zwei Jobräder incl. eines Full-Service-Pakets, Kinderbetreuungskosten, vermögenswirksame Leistungen und die Bereitstellung von 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. Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral und divers ausgestaltet. Der Vorstand hat den Verwaltungsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu informieren, auch zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Verwaltungsrat. Zur Wahrnehmung von Teilaufgaben im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen ist ein Personal- und Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der sich aus dem Vorsitzenden sowie zwei weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammensetzt. Die Aufgaben sind in der Geschäftsordnung niedergelegt. Zur Vergütungspolitik beinhalten diese die Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat. Im Verwaltungsrat selbst sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch drei von der Belegschaft gewählte Bedienstete der Frankfurter Sparkasse vertreten.

Im Jahr 2023 fanden jeweils fünf Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses und des Verwaltungsrats statt.

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

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

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

knüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

Die variable Vergütung richtet sich nach der Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung vom 17. Dezember 2018. 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 2023 gezahlt.

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG hat die Frankfurter Sparkasse im 4. Quartal 2022 gemäß § 25a Absatz 5b KWG auf der Grundlage einer Risikoanalyse unter Anwendung der überarbeiteten Kriterien nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU Beschäftigte 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 seit 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 Beschäftigte der Frankfurter Sparkasse für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die

Frankfurter Sparkasse aktive stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Frankfurter Sparkasse nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.
Bezüglich den Themen Nachhaltigkeit und Diversität orientiert sich die Frankfurter Sparkasse an den Leitsätzen der Helaba Gruppe.

Die Frankfurter Sparkasse veröffentlicht einen eigenständigen Vergütungs-/Offenlegungsbericht 2023 gemäß Artikel 450 der Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 in Verbindung mit § 16 Absatz 1 InstitutsVergV.[24]

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.

Nebenleistungen wurden auch im Jahr 2023 im Sinne der bestehenden Regelungen gewährt, vor allem die freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung sowie eine Vereinbarung zum arbeitnehmerfinanzierten Jobrad. Die 1822direkt hat im Jahr 2023 den Beschäftigten eine Inflationsausgleichs-Prämie gezahlt.

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 2022 verändert. Durch die tarifähnliche Anpassung der Gehälter (per August 2023) hat sich das Verhältnis zwischen dem Fixgehalt und dem variablen Vergütungsbestandteil bei der Bereichsleitung marginal verringert. Seit dem 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 der 1822direkt wird grundsätzlich als Risikoträger/-innen identifiziert.

Die Geschäftsführung hat daneben Anspruch auf einen Dienstwagen.

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

Die 1822direkt beschäftigt seit jeher Mitarbeitende vieler verschiedener Nationen. So sind im Jahr2023 Mitarbeitende aus insgesamt 22 verschiedenen Ländern beschäftigt. Es werden in der 1822direkt keinerlei Unterschiede oder Benachteiligungen hinsichtlich der ethnischen Herkunft, der Religion oder des Geschlechtes gemacht.
Das Nachhaltigkeitsverständnis der 1822direkt als 100%-ige Tochtergesellschaft der Frankfurter Sparkasse erstreckt sich auf die ökonomische, soziale und ökologische Dimension (ESG-Kriterien) und bezieht alle Unternehmensbereiche ein. Nachhaltigkeit wird in die bestehende Unternehmenskultur integriert und als Führungsaufgabe definiert.

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

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

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

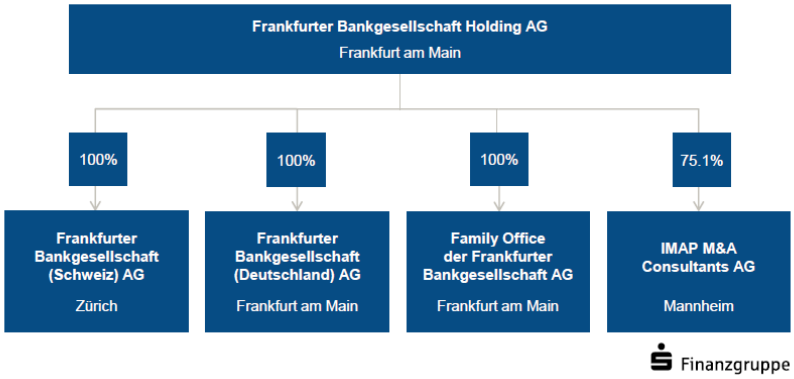
Zur Operationalisierung gliedert das Projekt 1822direkt&nachhaltig das Themenfeld Nachhaltigkeit in vier strategische Handlungsfelder: Grundlagen, Markt & Vertrieb, Environment und Social.

Ziel der 1822direkt ist es, den Gesamtreifegrad der Nachhaltigkeit in den Dimensionen E (Environment), S (Social) und G (Governance) systematisch weiter zu erhöhen und damit aktiv einen Beitrag zur Erreichung der 2015 durch die UN-Generalversammlung verabschiedeten Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung32, des UN-Klimaabkommens von Paris (2015) und des „European Green Deal“ der Europäischen Kommission (2019) zu leisten.

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

4.6.2 Frankfurter Bankgesellschaft (Gruppe)

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



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

Die Regelungen der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG zur fixen Vergütung entsprechen denen der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG.
Die Beschäftigten der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG erhalten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif-Mitarbeitenden und AT-Mitarbeitenden darstellt. Dabei wird das Festgehalt der AT-Mitarbeitenden in zwölf gleichen Tranchen sowie für Tarif-Mitarbeitende in 13 gleichen Tranchen gewährt. Die Gehälter werden jeweils entsprechend der Leistung der Beschäftigten marktkonform bezahlt. Die Tarif-Mitarbeitenden beziehungsweise AT-Mitarbeitenden werden somit auf Basis gegebener Stellenprofile und ihrer individuellen Erfahrungswerte in der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG eingestellt.
Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge. Weiterhin erhalten die Beschäftigten einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen.

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

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

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

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

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

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

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

Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG[26]
Die Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG gewährt ihren Beschäftigten ein Festgehalt, das die Basis des Vergütungssystems für die Tarif-Mitarbeitenden und AT-Mitarbeitenden darstellt. Dabei wird das Festgehalt der AT-Mitarbeitenden in zwölf gleichen Tranchen sowie für Tarif-Mitarbeitenden in 13 gleichen Tranchen gewährt. Die Gehälter werden jeweils entsprechend der Leistung der Beschäftigten marktkonform bezahlt. Die Tarif-Mitarbeitenden beziehungsweise AT-Mitarbeitenden werden somit auf Basis gegebener Stellenprofile und ihrer individuellen Erfahrungswerte in der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG eingestellt.

Daneben erhalten die Beschäftigten eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt einerseits maßgeblich vom Gesamterfolg des Instituts ab und andererseits von der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Die Vergütung der Beschäftigten wird in einer Arbeitsanweisung dargestellt. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gemäß InstitutsVergV entspricht.
Gemäß den Vorgaben des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. erhalten die Beschäftigten eine zu zwei Dritteln vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge. Weiterhin erhalten die Beschäftigten einen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen. Die Wealth-Manager-Beraterinnen und -Berater haben gemäß Dienstwagenverordnung einen Anspruch auf einen Dienstwagen. Grundsätzlich erhalten die Beschäftigten Jubiläumszuwendungen.

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

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

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

Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG
Die Family Office der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG ist ein spezialisiertes Beratungsunternehmen und unterliegt als solches nicht dem KWG oder der InstitutsVergV.
Die Beschäftigten - davon sind zum 31.12.2023 ein Drittel der Beschäftigten weiblich - erhalten im Rahmen der jeweiligen vertraglichen Vereinbarung ein Festgehalt und eine erfolgsabhängige Vergütung, die maßgeblich am Gesamterfolg der Gesellschaft sowie an der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit bemessen ist. Ergänzend werden ggf. ein Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen, anteilig vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Reglungen des BVV Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. sowie Anspruch auf einen Dienstwagen gewährt.
Für das Geschäftsjahr 2023 erfolgten an die Organe und an die Beschäftigten Zahlungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine Vergütung oder Aufwandsentschädigung erhalten.

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

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

IMAP M&A Consultants AG
Die IMAP M&A Consultants AG berät vor allem mittelständische Unternehmen und deren Gesellschafter bei der Veräußerung oder dem Erwerb von Unternehmen. Sie betreibt weder Bankgeschäfte noch Dienstleistungen von Bankgeschäften bzw. Finanzdienstleistungen. Auch werden keine möglichen Bankgeschäfte oder Finanzdienstleistungen aus der Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG bzw. aus der Gruppe in die IMAP M&A Consultants AG übertragen.
Die Frankfurter Bankgesellschaft Holding AG hält 75,1 % der Anteile an der IMAP M&A Consultants AG. Die IMAP M&A Consultants AG unterliegt den Ausnahmevorschriften des § 2 Kreditwesengesetzes bzw. fällt nicht in den Anwendungsbereich des § 1 InstitutsVergV.

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

Daneben erhalten die Geschäftsführung sowie die Beschäftigten eine erfolgsabhängige Vergütung. Diese hängt einerseits maßgeblich vom Gesamterfolg des Unternehmens ab und andererseits von der individuellen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Die variable Vergütung der Beschäftigten wird jährlich durch den Vorstand festgelegt und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt. Die variable Vergütung des Vorstandes wird jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt und abgestimmt. Hierbei orientiert sich die IMAP M&A Consultants AG unter anderem an den Marktgegebenheiten. Vorstände, Partner und Direktoren haben einen Anspruch auf einen Dienstwagen.

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

4.6.3 GWH Immobilien Holding GmbH

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

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

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

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

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

4.6.4 Helaba Asset Services (HAS) UC

Die Helaba Asset Services (HAS) UC ist eine Private Unlimited Company und eine 100%ige Tochter der Helaba. Insgesamt sind zwei Beschäftigte für die HAS UC tätig.

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

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

4.6.5 Helaba Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH

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

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

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich i.d.R. aus zwei Komponenten zusammen. Dabei handelt es sich um einen dynamisierten, ruhegehaltsfähigen sowie um einen nicht dynamisierten, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütungsbestandteil. 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-Mitarbeitende, die

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

Alle AT-Mitarbeitenden erhalten zusätzlich Urlaubsgeld und können ebenfalls vermögenswirksame Leistungen erhalten. Darüber hinaus hat die Helaba Invest im Geschäftsjahr 2023 an die Beschäftigten eine vom Beschäftigungsgrad unabhängige Nachhaltigkeitspauschale gezahlt.
Die Helaba Invest hat in ihren Vergütungsgrundsätzen Regelungen definiert, die die Entwicklung des Gesamtbetrags der Abschlussvergütungen und damit auch die Entwicklung der Abschlussvergütung der einzelnen Mitarbeitenden maßgeblich beeinflusst. Bei der Festlegung des Gesamtbetrages für die variable Vergütung wird ein Verfahren angewandt, das die letzten drei Geschäftsjahre berücksichtigt. Dabei werden die Abweichungen zwischen Plan und Planerfüllung ermittelt und gegenübergestellt. Die Abweichung pro Jahr wird zusätzlich gewichtet, wobei das nächstzurückliegende Jahr den höchsten Anteil an dem zu ermittelnden Faktor (50:30:20) ausmacht. Der so berechnete Faktor stellt dann die Basis für eine Bandbreite dar, in der sich die Entwicklung der variablen Vergütung bewegen kann.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Aufwandsentschädigung, die unter 10.000 € liegt.

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

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]

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

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

4.6.6 OFB Beteiligungen GmbH

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

Zu den Beschäftigten der OFB Beteiligungen GmbH zählt die Geschäftsführung. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind als Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger der Helaba eingestuft. Ihre Vergütung ist individualvertraglich im Anstellungsvertrag geregelt. Die Vergütungsbestandteile orientieren sich an den Vorgaben der Helaba und unterliegen der gruppenweiten Vergütungsstrategie der Helaba-Gruppe. Sie unterteilen sich in ein Festgehalt und eine variable Vergütung. Zu den fixen Vergütungsbestandteilen zählen grundsätzlich das Festgehalt sowie ein freiwilliger Beitrag zur Altersversorgung. Die variable Vergütung (Tantieme) ergibt sich unter anderem aus den im jeweiligen Geschäftsjahr abzuschließenden Zielvereinbarungen. Zudem wurde im Jahr 2023 an die Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie gezahlt.

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

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

5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

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

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

5.1 Jahresfestgehalt

Die Höhe des Jahresfestgehalts der ordentlichen Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich identisch. Das Jahresfestgehalt des Vorstandsvorsitzenden ist gegenüber dem Jahresfestgehalt der ordentlichen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die erhöhte Verantwortung im Rahmen der Leitung des Vorstands und der externen Repräsentation der Bank um 50 % erhöht. Das Jahresfestgehalt des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden 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 insbesondere 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 in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt. Dies gilt nicht, wenn die Zieltantieme nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmacht. Diese werden nach ihrer Festsetzung dann in voller Höhe ausgezahlt.

Die Vorbehaltstantieme kann in regelmäßig fünf gleichen Teilbeträgen in den folgenden fünf Geschäftsjahren durch den Verwaltungsrat endgültig festgesetzt werden.
Vor der endgültigen Festsetzung erwerben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Zahlung der Vorbehaltstantieme.

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

Bei der Entscheidung über die endgültige Festsetzung der Vorbehaltstantieme wird die ursprünglich vorgenommene Bewertung des der Zieltantieme zugrundeliegenden Geschäftsjahres im Hinblick auf die oben genannten Kriterien auf ihre weiterhin vorliegende Tragfähigkeit hin geprüft. Der Verwaltungsrat wird bei dem Beschluss jedes Teilbetrags berücksichtigen, ob die Bewertungen, die ehemals die Trägerversammlung und nunmehr der Verwaltungsrat 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 zugrundeliegenden Geschäftsjahr eintritt und kein sonstiger Sachverhalt offenbar wird, der einen Malus oder Clawback auslöst (so genannte Ex-post-Risikoadjustierung/Rückschauprüfung), wird die Sperre aufgehoben und der Betrag ausgezahlt. Im Falle eines Clawback erlischt der gesperrte Betrag. Ein bereits ausgezahlter Betrag ist zurückzufordern.

5.5 Garantien

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

5.6 Verbot von Absicherungsgeschäften

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

5.7 Ermessensunabhängige Leistungen zur Altersversorgung

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

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

6 Vergütungskennziffern

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

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

6.1 Für das Geschäftsjahr 2023 - Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVerg

			Geschäftsbereiche						
In Mio. € (sofern nicht anders angegeben)[29]	**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]	Summe
Mitglieder (nach Köpfen)	99[38]	34[39]	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Köpfen zum Ende des Jahres 2023	–	–	260	796	248	2.837	529	1.245	5.915
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach FTE[40] zum Ende des Jahres 2023	–	–	245	715	229	2,626	494	1.165	5.474
Gesamte Vergütung für das Jahr 2023	**1,31**	**25,36**	**38,77**	**68,36**	**29,03**	**253,87**	**52,24**	**132,95**	**601,89**
davon gesamte fixe Vergütung	1,31	18,70	33,92	60,47	24,91	229,32	47,23	115,63	531,49
davon gesamte variable Vergütung	–	6,66	4,85	7,89	4,12	24,55	5,01	17,32	70,41

[29] Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.
[30] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.
[31] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.
[32] Einschließlich der Bereiche „Corporate Finance Advice Services“, „Private Equity“, „Capital Markets“ und „Handel“ (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[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 Kontrollfunktion noch anderer (sonstiger) Geschäftsbereiche wie zum Beispiel Personal, IT, Recht, Strategie, Finanzen, Verwaltung sind. (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[36] Beschäftigte in Funktionen des Risikocontrollings, der Compliance und Revision (gemäß Tabelle 2 der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV).
[37] Beschäftigte, die in keinen anderen der genannten Geschäftsbereiche eingeordnet werden können.
[38] Davon Helaba: 53 ordentliche und stellvertretende Mitglieder des Verwaltungsrats, davon 18 Arbeitnehmervertreter.
[39] Davon 6 Vorstandsmitglieder der Helaba und 28 Vorstandsmitglieder/Mitglieder der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften.
[40] Full Time Equivalent.

6.2 Für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung (EU REM1)

			a	b	c	d
		In Mio. € (sofern nicht anders angegeben)[41]	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion[42]	Leitungsorgan - Leitungsfunktion[43]	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden	61	27		344
2		Feste Vergütung insgesamt	1,10	17,32 [44]		58,96
3		Davon: monetäre Vergütung	1,10	12,66		54,66
4		(gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-5 x		Davon: andere Instrumente				
6		(gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen		4,65		4,30
8		(gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden	61	27		344
10		Variable Vergütung insgesamt		4,75		13,36
11		Davon: monetäre Vergütung		4,75		13,36
12		Davon: zurückbehalten		3,67		4,63
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
EU-14a		Davon: zurückbehalten				
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-14b		Davon: zurückbehalten				
EU-14x		Davon: andere Instrumente				
EU-14y		Davon: zurückbehalten				
15		Davon: sonstige Positionen				
16		Davon: zurückbehalten				
17	**Vergütung insgesamt (2+10)**		**1,10**	**22,07**		**72,32**

[41] Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.
[42] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.
[43] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.
[44] Aufgrund eines Rechenfehlers wurde am 11.11.2024 eine Anpassung vorgenommen.

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

		a	b	c	d
	In Mio. € (sofern nicht anders angegeben)[45]	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion[46]	Leitungsorgan - Leitungsfunktion[47]	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
	Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter		1		2
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag		k.A.[48]		k.A.[49]
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird		k.A.[47]		k.A. [48]
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				1
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag				k.A.[50]
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				3
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag				0,51
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt				0,08
9	Davon: zurückbehalten				0,44
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden				
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde				0,33

[45] Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.
[46] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.
[47] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.
[48] Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben von einer Person handelt, werden – gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit – keine Daten angegeben.
[49] Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben von zwei Personen handelt, werden – gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit – keine Daten angegeben.
[50] Keine Angabe - siehe Fußnote 47

6.4 Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3)

	In Mio. € (sofern nicht anders angegeben)[51]	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	**Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion[52]**								
2	Monetäre Vergütung								
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
5	Sonstige Instrumente								
6	Sonstige Formen								
7	**Leitungsorgan – Leitungsfunktion[53]**								
8	Monetäre Vergütung	8,73	3,18	5,55				2,57	0,60
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
11	Sonstige Instrumente								
12	Sonstige Formen								
13	**Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung**								
14	Monetäre Vergütung								
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								

[51] Die Tabelle kann geringfügige Rundungsdifferenzen enthalten.
[52] Gemäß § 25d KWG, Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, nicht geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans.
[53] Gemäß § 25c KWG, Geschäftsleitung. Gemäß Art. 450 Abs. 2 CRR II, geschäftsführende Mitglieder des Leitungsorgans. Neben den Mitgliedern des Vorstands werden auch die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften dargestellt.

16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
17	Sonstige Instrumente								
18	Sonstige Formen								
19	**Sonstige identifizierte Mitarbeiter**								
20	Monetäre Vergütung	8,46	4,50	3,96				3,42	1,09
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
23	Sonstige Instrumente								
24	Sonstige Formen								
25	**Gesamtbetrag**	**17,18**	**7,68**	**9,51**				**5,99**	**1,69**

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
	In Mio. € (sofern nicht anders angegeben)	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens-verwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden										432
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	61	27	88							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung										
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				87	21	13	59	29	135	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1,10	22,07	23,17	16,79	4,66	3,16	14,19	5,38	28,15	
6	Davon: variable Vergütung	0,00	4,75	4,75	2,74	0,84	0,79	2,59	0,77	5,63	
7	Davon: feste Vergütung	1,10	17,32 [54]	18,42	14,05	3,82	2,36	11,59	4,61	22,52	

[54] Aufgrund eines Rechenfehlers wurde am 11.11.2024 eine Anpassung vorgenommen.

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