

2200

März 2022

**Teiloffenlegung der
Schwäbisch Hall-Gruppe**

INHALT

Grundlagen der aufsichtsrechtlichen Offenlegung _____	3	Liquiditätsanforderungen _____	10
Schlüsselparameter _____	5	Vergütungspolitik _____	12
Eigenmittel und Eigenmittelanforderungen _____	8	Bestätigung des Vorstands gemäß Artikel 431 Absatz 3 CRR _____	26
		Impressum _____	27

G Grundlagen der aufsichtsrechtlichen Offenlegung

Der Basler Ausschuss für Bankenaufsicht hat mit Basel III ein globales aufsichtsrechtliches Rahmenwerk mit internationalen Standards für die Eigenmittelausstattung und Liquidität von Banken geschaffen. Dieses wurde mit der Richtlinie 2013/36/EU über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen (Capital Requirements Directive IV, CRD IV) sowie der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) in europäisches Recht umgesetzt. Des Weiteren wurden mit Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2019/876 zur Änderung der CRR am 27. Juni 2019 die bankaufsichtlichen Vorgaben der Offenlegung nach Säule 3 umfassend novelliert und somit die Finalisierung von Basel III endgültig in europäisches Recht umgesetzt.

Die Artikel 431 bis 455 (Teil 8) der CRR definieren die quantitativen und qualitativen Anforderungen an die aufsichtsrechtliche Offenlegung. Neben der CRR finden ergänzend der von der EBA veröffentlichte finale Entwurf eines technischen Durchführungsstandards zu den Offenlegungspflichten gemäß Teil 8 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/ITS/2020/04) vom 24. Juni 2020 sowie diverse weitere für die Offenlegung relevante Durchführungs- und Regulierungsstandards Anwendung.

Der EBA/ITS/2020/04 und die Verordnung (EU) 2021/637 konkretisieren die Offenlegungsanforderungen der CRR durch spezifische Vorgaben und Formate, insbesondere durch vorgegebene Tabellen und Vorlagen. Darüber hinaus gilt weiterhin das Rundschreiben 05/2015 (BA) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 8. Juni 2015 in Bezug auf die Umsetzung der EBA-Leitlinien zur Offenlegung zur Wesentlichkeit, zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen sowie zur Häufigkeit der Offenlegung (EBA/GL/2014/14 vom 23. Dezember 2014).

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht zum 31. März 2022, konsolidiert und nach IFRS auf Ebene des Teilkonzerns, erfüllt die Schwäbisch Hall-Gruppe ihre Offenlegungspflicht nach den Artikeln 13 und 436 Satz 1 Buchstabe a CRR.

Mangels Relevanz für die Schwäbisch Hall-Gruppe erfolgt keine Darstellung der Templates EU MR2-B und EU CCR7.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall veröffentlicht den aufsichtsrechtlichen Offenlegungsbericht im Einklang mit Artikel 434 CRR auf der Internetpräsenz im Bereich „Investor Relations“ unter der Rubrik „Finanzberichte“.

Der aufsichtsrechtliche Offenlegungsbericht unterliegt keinem gesetzlichen Erfordernis eines Bestätigungsvermerks durch den Abschlussprüfer und trägt daher keinen solchen. Häufigkeit und Umfang des aufsichtsrechtlichen Offenlegungsberichts bestimmen sich für große Tochterunternehmen nach Artikel 13 und 433a CRR. Zudem orientiert sich das Institut am Kapitalmarkt (vgl. Artikel 433a Absatz 2 CRR). Als Ergebnis unterliegt die Schwäbisch Hall-Gruppe im Geschäftsjahr nach Artikel 433a Absatz 1 CRR der Pflicht, unterjährig bestimmte Informationen offenzulegen.

Basis der aufsichtsrechtlichen Offenlegungsberichterstattung ist die vom Vorstand verabschiedete Offenlegungsrichtlinie, in der Prinzipien und grundlegende Entscheidungen zur methodischen, organisatorischen und technischen Gestaltung der Offenlegung der Schwäbisch Hall-Gruppe dokumentiert sind. Zudem hat der Vorstand mit der Richtlinie die wesentlichen Elemente der risikobezogenen Offenlegungspolitik festgelegt und innerhalb der Schwäbisch Hall-Gruppe kommuniziert. Infolgedessen hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall mit dieser Richtlinie ein formales Verfahren implementiert, in dem die operativen Schritte von der Erstellung des Berichts über die Herbeiführung des Vorstandsbeschlusses bis hin zur Veröffentlichung des Berichts – einschließlich der erforderlichen Kontrollen – festgelegt sind. In diesem Verfahren sind außerdem alle Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten fixiert. Die Richtlinie wird im Rahmen regelmäßiger Angemessenheitsprüfungen an veränderte unternehmensinterne und externe Rahmenbedingungen angepasst. Damit wird den Anforderungen von Artikel 431 Absatz 3 CRR entsprochen.

Aufgrund der Einstufung als großes Tochterunternehmen der DZ BANK AG sind gemäß Artikel 13 Absatz 1 CRR Informationen betreffend Artikel 437 CRR (Eigenmittel), Artikel 438 CRR (Eigenmittelanforderungen), Artikel 440 CRR (Kapitalpuffer), Artikel 442 CRR (Kredit- und Verwässerungsrisiko), Artikel 450 CRR (Vergütung), Artikel 451 CRR (Leverage Ratio), Artikel 451a CRR (Liquiditätsanforderungen) und Artikel 453 CRR (Risikominderung) auf Einzelbasis oder teilkonsolidierter Basis in dem erforderlichen Ausmaß offenzulegen. Zur Identifikation und Einstufung als großes Tochterunternehmen wurden die Kriterien nach Artikel 4 CRR angewendet.

Um für Marktteilnehmer die erforderliche Transparenz sicherzustellen, werden Vergleichswerte vorangegangener Stichtage beziehungsweise periodenbezogene Angaben gemäß den Vorgaben des EBA/ITS/2020/04 offengelegt und bedeutsame Veränderungen – insbesondere zu den quantitativen Angaben – zwischen den Berichtszeiträumen erläutert.

Alle Angaben in diesem Bericht beziehen sich – soweit nicht anders vermerkt – auf den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der Schwäbisch Hall-Gruppe zum Berichtsstichtag gemäß § 10a KWG in Verbindung mit den Artikeln 11 bis 22 CRR.

Für die Berechnung der aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen gemäß der CRR wendet die Schwäbisch Hall-Gruppe mehrheitlich den auf internen Beurteilungen basierenden Ansatz (IRB-Ansatz, IRBA) für das Kreditrisiko an.

Die Zahlenangaben in diesem Offenlegungsbericht sind, sofern nicht anders angegeben, kaufmännisch auf Millionen Euro gerundet. Daher können die in den Tabellen dargestellten Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der ausgewiesenen Einzelwerte abweichen. Die Punkte in den nachfolgenden Tabellen bedeuten, dass die Zelleninhalte nach Angaben der EBA nicht zu befüllen sind. Im Falle eines Striches „–“ hat die Schwäbisch Hall-Gruppe keinen Wert anzugeben.

Die Schwäbisch Hall-Gruppe verfolgt mit der Säule-3-Berichterstattung das Ziel, die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Angaben im Zeitablauf sicherzustellen und zur branchenweiten Konsistenz und Vergleichbarkeit beizutragen. Die Zahlenangaben in diesem Bericht werden daher insbesondere auf Basis der Anforderungen des EBA/ITS/2020/04 und der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 abgebildet.



Schlüsselparameter

(Artikel 438 Buchstabe b CRR)

Die Abb. 1 fasst in einem Überblick die wichtigsten aufsichtsrechtlichen Schlüsselparameter sowie deren Eingangsgrößen zusammen. Neben Angaben zu den Eigenmitteln, den risikogewichteten Positionsbeträgen (Risk Weighted Exposure Amounts, RWEA), Kapitalquoten und Kapitalpuffern beinhaltet diese Abbildung Angaben zur Verschuldungsquote sowie zur Liquiditätsdeckungsquote (Liquidity Coverage Ratio, LCR) und der strukturellen Liquiditätsquote (Net Stable Funding Ratio, NSFR).

Die Angaben zur LCR und NSFR beziehen sich auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG. Der Grund hierfür ist, dass die Meldungen an die Aufsicht – entsprechend den Vorgaben in Artikel 22 CRR – ebenfalls auf Ebene der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG erfolgen und somit keine Teilkonsolidierung stattfindet.

ABB. 1 EU KM1 – SCHLÜSSELPARAMETER (ARTIKEL 447 SATZ 1 BUCHSTABE (A) BIS (G) UND ARTIKEL 438 BUCHSTABE (B) CRR)

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)
		31.03.2022	31.12.2021	30.09.2021	30.06.2021	31.03.2021
Verfügbare Eigenmittel (Beträge)						
1	Hartes Kernkapital (CET1)	4.695	5.047	5.079	5.113	–
2	Kernkapital (T1)	4.695	5.047	5.079	5.113	–
3	Gesamtkapital	4.703	5.053	5.085	5.119	–
Risikogewichtete Positionsbeträge						
4	Gesamtrisikobetrag	16.682	16.490	16.035	16.212	–
Kapitalquoten (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)						
5	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote) (%)	28,14	30,61	31,67	31,54	–
6	Kernkapitalquote (%)	28,14	30,61	31,67	31,54	–
7	Gesamtkapitalquote (%)	28,19	30,65	31,71	31,58	–
Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)						
EU 7a	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (%)	–	–	–	–	–
EU 7b	Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	–	–	–	–	–
EU 7c	Davon: in Form von T1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	–	–	–	–	–
EU 7d	SREP-Gesamtkapitalanforderung (%)	8,00	8,00	8,00	8,00	–
Kombinierte Kapitalpuffer- und Gesamtkapitalanforderung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)						
8	Kapitalerhaltungspuffer (%)	2,50	2,50	2,50	2,50	–
EU 8a	Kapitalerhaltungspuffer aufgrund von Makroaufsichtsrisiken oder Systemrisiken auf Ebene eines Mitgliedstaats (%)	–	–	–	–	–
9	Institutsspezifischer antizyklischer Kapitalpuffer (%)	0,04	0,04	0,04	0,04	–
EU 9a	Systemrisikopuffer (%)	–	–	–	–	–
10	Puffer für global systemrelevante Institute (%)	–	–	–	–	–
EU 10a	Puffer für sonstige systemrelevante Institute (%)	–	–	–	–	–
11	Kombinierte Kapitalpufferanforderung (%)	2,54	2,54	2,54	2,54	–

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)
		31.03.2022	31.12.2021	30.09.2021	30.06.2021	31.03.2021
EU 11a	Gesamtkapitalanforderungen (%)	10,54	10,54	10,54	10,54	–
12	Nach Erfüllung der SREP-Gesamtkapitalanforderung verfügbares CET1 (%)	20,19	22,65	23,71	23,58	–
Verschuldungsquote						
13	Gesamtrisikopositionsmessgröße	73.073	72.766	71.917	70.433	–
14	Verschuldungsquote (%)	6,43	6,94	7,06	7,26	–
Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % der Gesamtrisikopositionsmessgröße)						
EU 14a	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (%)	–	–	–	–	–
EU 14b	Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	–	–	–	–	–
EU 14c	SREP-Gesamtverschuldungsquote (%)	3,00	3,00	3,00	3,00	–
Anforderung für den Puffer bei der Verschuldungsquote und die Gesamtverschuldungsquote (in % der Gesamtrisikopositionsmessgröße)						
EU 14d	Puffer bei der Verschuldungsquote (%)	–	–	–	–	–
EU 14e	Gesamtverschuldungsquote (%)	3,00	3,00	3,00	3,00	–
Liquiditätsdeckungsquote						
15	Liquide Aktiva hoher Qualität (HQLA) insgesamt (gewichteter Wert – Durchschnitt)	4.660	4.982	5.070	4.785	4.912
EU 16a	Mittelabflüsse – Gewichteter Gesamtwert	1.746	1.199	1.828	1.487	1.681
EU 16b	Mittelzuflüsse – Gewichteter Gesamtwert	1.913	1.169	855	706	945
16	Nettomittelabflüsse insgesamt (angepasster Wert)	436	300	973	695	745
17	Liquiditätsdeckungsquote (%)	1.078,69	1.667,89	617,43	702,07	750,60
Strukturelle Liquiditätsquote						
18	Verfügbare stabile Refinanzierung, gesamt	74.175	75.086	72.763	71.440	–
19	Erforderliche stabile Refinanzierung, gesamt	54.167	54.726	54.072	53.498	–
20	Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR) (%)	136,94	137,20	134,57	133,53	–

Die Leverage Ratio in Spalte e) wurde für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ermittelt, da zum 31. Dezember 2020 noch keine Konsolidierungspflicht bestand. Diese wurde im Rahmen der CRR II eingeführt, sodass die Leverage Ratio seit dem 30. Juni 2021 auf Ebene des Teilkonzerns ermittelt und veröffentlicht wird.

Die Zusammensetzung und die Veränderungen gegenüber dem Vorstichtag der in Abb. 1 aufgeführten Schlüsselparameter in Verbindung mit der Kapital- und Liquiditätsausstattung sowie der Verschuldung der Schwäbisch Hall-Gruppe werden im weiteren Verlauf dieses Berichtes im Detail erläutert.

Die von der Schwäbisch Hall-Gruppe für das Geschäftsjahr einzuhaltenden Mindestkapitalanforderungen setzen sich aus gesetzlich fest vorgegebenen sowie von der Bankenaufsicht individuell angeordneten Komponenten der Säule 1 zusammen.

Des Weiteren wurden die Pufferquoten für die Ermittlung des antizyklischen Kapitalpuffers von den Aufsichtsbehörden einiger Länder reduziert, beziehungsweise teilweise auf 0 % gesetzt. Mit Allgemeinverfügung vom 31. Januar 2022 hat die BaFin eine Erhöhung der inländischen antizyklischen Kapitalpufferquote von 0 % auf 0,75 % festgesetzt. Darüber hinaus hat die BaFin mit Allgemeinverfügung vom 30. März 2022 die Einführung eines Systemrisikopuffers für den Wohnimmobiliensektor

in Höhe von 2 Prozent der auf diese Positionen entfallenden Risikoaktiva angeordnet. Die beiden Puffer sind durch hartes Kernkapital zu erfüllen und werden zu erhöhten Mindestanforderungen an die harte Kernkapitalquote, die Kernkapitalquote und Gesamtkapitalquote führen. Die neuen Regelungen sind bis spätestens zum 1. Februar 2023 aufzubauen.

Die von den Aufsichtsbehörden vorgegebenen, bindenden und empfohlenen Mindestkapitalanforderungen zum 31. März 2022 sind vollumfänglich eingehalten worden.

Der Rückgang der Eigenmittel ist auf eine zinsinduzierte negative Entwicklung der FVOCI-Rücklage zurückzuführen

Eigenmittel und Eigenmittelanforderungen

EIGENMITTELANFORDERUNGEN

(Artikel 438 Satz 1 Buchstaben d bis g CRR)

Abb. 2 gibt eine Übersicht über risikogewichtete Aktiva und die entsprechenden Eigenmittelanforderungen.

ABB. 2 EU OV1 – ÜBERSICHT ÜBER DIE GESAMTRISIKOBETRÄGE (ARTIKEL 438 SATZ 1 BUCHSTABE (D) CRR)

in Mio. €		a)	b)	c)	
		Gesamtrisikobetrag (TREA)			Eigenmittelanforderungen insgesamt
		31.03.2022	31.03.2022	31.3.2021	
1	Kreditrisiko (ohne Gegenparteiausfallrisiko)	15.591	15.321	1.247	
2	Davon: Standardansatz	3.902	3.557	312	
3	Davon: IRB-Basisansatz (F-IRB)	1.783	1.936	143	
4	Davon: Slotting-Ansatz	–	–	–	
EU 4a	Davon: Beteiligungspositionen nach dem einfachen Risikogewichtungsansatz	11	11	1	
5	Davon: Fortgeschrittener IRB-Ansatz (A-IRB)	9.863	9.785	789	
6	Gegenparteiausfallrisiko – CCR	–	–	–	
7	Davon: Standardansatz	–	–	–	
8	Davon: Auf einem internen Modell beruhende Methode (IMM)	–	–	–	
EU 8a	Davon: Risikopositionen gegenüber einer CCP	–	–	–	
EU 8b	Davon: Anpassung der Kreditbewertung (CVA)	–	–	–	
9	Davon: Sonstiges CCR	–	–	–	
10	Entfällt	●	●	●	
11	Entfällt	●	●	●	
12	Entfällt	●	●	●	
13	Entfällt	●	●	●	
14	Entfällt	●	●	●	

in Mio. €		a)	b)	c)	
		Gesamtrisikobetrag (TREA)			Eigenmittelanforderungen insgesamt
		31.03.2022	31.03.2022	31.3.2021	
15	Abwicklungsrisiko	–	–	–	
16	Verbriefungspositionen im Anlagebuch (nach Anwendung der Obergrenze)	–	–	–	
17	Davon: SEC-IRBA	–	–	–	
18	Davon: SEC-ERBA (einschl. IAA)	–	–	–	
19	Davon: SEC-SA	–	–	–	
EU 19a	Davon: 1250 % / Abzug	–	–	–	
20	Positions-, Währungs- und Warenpositionsrisiken (Marktrisiko)	–	–	–	
21	Davon: Standardansatz	–	–	–	
22	Davon: IMA	–	–	–	
EU 22a	Großkredite	–	–	–	
23	Operationelles Risiko	1.091	1.169	87	
EU 23a	Davon: Basisindikatoransatz	–	–	–	
EU 23b	Davon: Standardansatz	1.091	1.169	87	
EU 23c	Davon: Fortgeschrittener Messansatz	–	–	–	
24	Beträge unter den Abzugsschwellenwerten (mit einem Risikogewicht von 250 %)	447	54	36	
25	Entfällt	●	●	●	
26	Entfällt	●	●	●	
27	Entfällt	●	●	●	
28	Entfällt	●	●	●	
29	Gesamt	16.682	16.490	1.335	

Zum 31. März 2022 belaufen sich die aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen der Schwäbisch Hall-Gruppe auf 1.335 Mio. €.

Die aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen aus dem Kreditrisiko betragen zum 31. März 2022 1.247 Mio. €.

Die Eigenmittelanforderungen aufgrund operationeller Risiken betragen 87 Mio. €.

Die Beteiligungen der Schwäbisch Hall-Gruppe sind mit dem einfachen Risikogewichtungsansatz bewertet und unterliegen fest vorgegebenen Risikogewichten.

RWEA-FLUSS-RECHNUNG DES KREDITRISIKOS GEMÄSS IRB-ANSATZ

(Artikel 438 Satz 1 Buchstabe h CRR)

Die folgende Abbildung stellt eine Flussrechnung zur Erläuterung der Schwankungen in den RWEA von Positionsbeträgen in den IRB-Ansätzen sowie die entsprechenden Eigenmittelanforderungen dar.

Die geringeren RWEA resultierten im Wesentlichen aus einem Anstieg des Geschäftsvolumens und einem niedrigeren durchschnittlichen Risikogewichts, welcher den Anstieg des Volumens überkompensierte.

ABB. 3 - EU CR8 – R WEA-FLUSSRECHNUNG DER KREDITRISIKEN GEMÄSS IRB-ANSATZ (ARTIKEL 438 SATZ 1 BUCHSTABE (H) CRR)

in Mio. €		Risikogewichteter Positionsbetrag	Risikogewichteter Positionsbetrag
		31.03.2022	31.12.2021
1	Risikogewichteter Positionsbetrag am Ende der vorangegangenen Berichtsperiode	11.103	10.771
2	Umfang der Vermögenswerte (+/-)	125	130
3	Qualität der Vermögenswerte (+/-)	-206	201
4	Modellaktualisierungen (+/-)	–	–
5	Methoden und Politik (+/-)	–	–
6	Erwerb und Veräußerung (+/-)	–	–
7	Wechselkursschwankungen (+/-)	–	–
8	Sonstige (+/-)	–	–
9	Risikogewichteter Positionsbetrag am Ende der Berichtsperiode	11.022	11.103

Liquiditätsanforderungen

ANGABEN ZUR LIQUIDITÄTSDECKUNGSQUOTE (Artikel 451a Absatz 2 CRR)

Die LCR misst, ob ein ausreichender Puffer an liquiden Aktiva verfügbar ist, um im Stressfall ein mögliches Ungleichgewicht zwischen Liquiditätszuflüssen und -abflüssen über einen Zeitraum von 30 Kalendertagen eigenständig kompensieren zu können. Die LCR berechnet sich als Quotient aus

ABB. 4 - EU LIQ1 – QUANTITATIVE INFORMATIONEN ZUR LIQUIDITÄTSDECKUNGSQUOTE (LCR) (ARTIKEL 451A ABSATZ 2 CRR)

dem Bestand an liquiden Aktiva (dem sogenannten Liquiditätspuffer) und den Netto-Liquiditätsabflüssen.

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Liquiditätsdeckungsquote mit einer Mindestquote von 100 % zu erfüllen. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG meldet monatlich die gemäß der CRR in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2015/61 vom 29. Juli 2015 und der Änderungsverordnung (EU) 2018/1620 vom 13. Juli 2018 für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ermittelte LCR an die Aufsicht.

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)
		Ungewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)				Gewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)			
EU 1a	Quartal endet am (TT. Monat JJJJ)	31.3.2022	31.12.2021	30.09.2021	30.06.2021	31.3.2022	31.12.2021	30.09.2021	30.06.2021
EU 1b	Anzahl der bei der Berechnung der Durchschnittswerte verwendeten Datenpunkte	3	3	3	3	3	3	3	3
Hochwertige liquide Vermögenswerte									
1	Hochwertige liquide Vermögenswerte insgesamt (HQLA)	●	●	●	●	4.660	4.982	5.070	4.820
Mittelabflüsse									
2	Privatkundeneinlagen und Einlagen von kleinen Geschäftskunden, davon:	65.278	64.226	63.518	63.518	645	567	487	473
3	Stabile Einlagen	–	–	–	–	–	–	–	–
4	Weniger stabile Einlagen	25	21	26	27	4	3	3	4
5	Unbesicherte großvolumige Finanzierung	550	279	453	615	547	277	4	4
6	Operative Einlagen (alle Gegenparteien) und Einlagen in Netzwerken von Genossenschaftsbanken	550	279	453	615	547	277	451	613
7	Nicht operative Einlagen (alle Gegenparteien)	550	279	453	615	547	277	451	613
8	Unbesicherte Schuldtitel	–	–	0	–	–	–	451	613
9	Besicherte großvolumige Finanzierung	●	●	●	●	–	–	1.010	–
10	Zusätzliche Anforderungen	6.643	6.364	6.695	6.695	360	339	343	359
11	Abflüsse im Zusammenhang mit Derivate-Risikopositionen und sonstigen Anforderungen an Sicherheiten	28	21	24	24	28	21	21	24
12	Abflüsse im Zusammenhang mit dem Verlust an Finanzmitteln aus Schuldtiteln	–	–	–	–	–	–	–	–
13	Kredit- und Liquiditätsfazilitäten	6.616	6.343	6.671	6.671	332	319	323	335
14	Sonstige vertragliche Finanzierungsverpflichtungen	–	–	43	43	–	–	6	6
15	Sonstige Eventualfinanzierungsverpflichtungen	32	9	36	36	32	9	36	36
16	Gesamtmittelabflüsse	●	●	●	●	1.746	1.199	1.828	1.487

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)
		Ungewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)				Gewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)			
Mittelzuflüsse									
17	Besicherte Kreditvergabe (z.B. Reverse Repos)	–	–	–	–	–	–	–	–
18	Zuflüsse von in vollem Umfang bedienten Risikopositionen	2.080	976	786	786	1.908	1.167	852	702
19	Sonstige Mittelzuflüsse	7	5	5	5	5	3	–	4
EU-19a	(Differenz zwischen der Summe der gewichteten Zuflüsse und der Summe der gewichteten Abflüsse aus Drittländern, in denen Transferbeschränkungen gelten, oder die auf nichtkonvertierbare Währungen lauten)	●	●	●	●	–	–	–	–
EU-19b	(Überschüssige Zuflüsse von einem verbundenen spezialisierten Kreditinstitut)	●	●	●	●	–	–	–	–
20	Gesamtmittelzuflüsse	2.087	981	791	791	1.913	1.169	855	706
EU-20a	Vollständig ausgenommene Zuflüsse	–	–	–	–	–	–	–	–
EU-20b	Zuflüsse mit der Obergrenze von 90 %	–	–	–	–	–	–	–	–
EU-20c	Zuflüsse mit der Obergrenze von 75 %	2.087	981	791	791	1.913	1.169	855	706
Bereinigter Gesamtwert									
EU-21	Liquiditätspuffer	●	●	●	●	4.660	4.982	5.070	4.785
22	Gesamte Nettomittelabflüsse	●	●	●	●	436	300	973	695
23	Liquiditätsdeckungsquote	●	●	●	●	1.078,69%	1.667,89%	617,43%	702,07%

Die in Abb.4 dargestellte Liquiditätsdeckungsquote der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG basiert auf dem EBA/ITS/2020/04 vom 24. Juni 2020 und der DVO (EU) 2021/637 vom 21. April 2021. Nach dieser erfolgt die Offenlegung der Liquiditätsdeckungsquote quartalsweise auf Ebene des Einzelinstituts. Dabei werden die offengelegten Positionen jeweils als Durchschnitt der vorangegangenen 12 Monatsendwerte ermittelt.

Zum 31. März 2022 betrug die nach dieser Methodik ermittelte durchschnittliche LCR für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 1.078,69 %, wobei durchschnittlich liquide Aktiva in Höhe von 4.660 Mio. € und Netto-Liquiditätsabflüsse in Höhe von 436 Mio. € in Anrechnung gebracht wurden.

Die im ersten Quartal 2022 niedrigere LCR-Quote resultiert im Wesentlichen aus einem niedrigeren Liquiditätspuffer und gestiegenen Nettomittelabflüssen.

Da die Inflows bei der Ermittlung der gesamten Nettomittelabflüsse maximal 75 % der Abflüsse betragen dürfen, entspricht der Betrag in Zeile 22 nicht der Differenz der Beträge aus den Zeilen 16 und 20.

Die LCR-Mindestquote wurde zu keinem Zeitpunkt unterschritten und wird zum aktuellen Zeitpunkt deutlich überschritten.

Der Liquiditätspuffer besteht nahezu ausschließlich aus hochliquiden Wertpapieren öffentlicher Emittenten.

Die Zuflüsse bestehen im Wesentlichen aus Zins- und Tilgungsleistungen von Privatkundendarlehen und Wertpapieren. Schwankungen ergeben sich zum einen daraus, dass Zahlungen aus Privatkundendarlehen zum Monatsende fällig werden und daher nicht in allen Monaten in den Betrachtungszeitraum der LCR (= 30 Kalendertage) fallen und zum anderen daraus, dass Zu- und Abflüsse aus Wertpapieren nicht in jedem Monat in gleicher Höhe eingehen. Die Abflüsse bestehen im Wesentlichen aus Abflüssen für auszahlende Privatkundendarlehen, auszahlenden Privatkundeneinlagen und Sichteinlagen anderer Konzerngesellschaften.

Aufgrund der Fokussierung auf Privatkunden besteht keine Konzentration der Refinanzierungsquellen.

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sind alle Geschäfte in Euro denominiert.

Die in Abb. 4 dargestellte Position 11 „Abflüsse im Zusammenhang mit Derivate-Risikopositionen und sonstigen Anforderungen an Sicherheiten“ umfasst potenzielle Abflüsse aufgrund von Marktwertschwankungen von Derivaten und der damit verbundenen Volatilität der Besicherung.

Vergütungspolitik

ALLGEMEINE ANGABEN

(Artikel 450 Absatz (1) und Absatz (2) CRR)

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (IVV) in der Neufassung vom 20. September 2021 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG als CRR-Institut richten sich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) i.V. m. § 16 IVV.

Gemäß Artikel 450 CRR hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt (Risikoträger), bestimmte qualitative und quantitative Informationen offenzulegen. Eine Aufforderung zur Offenlegung gemäß Art. 450 Absatz 1 j CRR liegt nicht vor.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Mitarbeitende der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Im Rahmen der Identifikation von Risikoträgern in der DZ BANK Gruppe wurden Mitarbeitende der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG in Ungarn (als nachgeordnetes Unternehmen) identifiziert. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte gemäß § 1 Abs. 21 und § 25a Abs. 5b KWG sowie auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021.

Die vorliegende Offenlegung enthält detaillierte Informationen zur Vergütung der Schwäbisch Hall-Gruppe – im Sinne der Institutsvergütungsverordnung – auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2021. In Übereinstimmung mit Artikel 450 Abs. 2 S. 2 CRR unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Informationen dem Proportionalitätsgrundsatz. Die Informationen werden für die Schwäbisch Hall-Gruppe in einer ihrer Größe, internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeiten entsprechenden Weise offengelegt. Die quantitativen Angaben gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g bis j CRR werden nach Ermittlung aller Bonuszahlungen veröffentlicht. Die entsprechende Aktualisierung der offengelegten Informationen nach Artikel 450 CRR für das Geschäftsjahr erfolgt für die Schwäbisch Hall-Gruppe zum Ende des ersten Quartals im Rahmen des aufsichtsrechtlichen Offenlegungsberichts.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe

§ 27 IVV erfordert die Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie durch die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens. Die DZ BANK als übergeordnetes Unternehmen hat daher für die DZ BANK Gruppe eine Vergütungsstrategie erstellt.

Mit der Vergütungsstrategie unterliegen die Vergütungssysteme der Unternehmen der DZ BANK Gruppe einheitlichen Richtlinien der konzernweiten Vergütungssteuerung. Auf Basis des gesetzten Rahmens ist jedes nachgeordnete Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der vereinbarten Grundsätze in seinem Teilkonzern zu dokumentieren und der DZ BANK zur Prüfung vorzulegen.

Der ausgewogene Steuerungsansatz der DZ BANK Institutsgruppe beinhaltet auch dezentrale Entscheidungsbefugnisse. Dazu ist eine planvolle Koordination aller Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe im Hinblick auf die Einhaltung der IVV erforderlich. Gesellschaftsrechtliche und lokale Vorschriften, insbesondere die Selbstständigkeit der Institute, werden dabei berücksichtigt.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG als Steuerungseinheit mit ihren nachgeordneten Beteiligungen – der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH in Deutschland sowie der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG mit ihren beiden Beteiligungen in Ungarn – setzen die Regelungen der Vergütungsstrategie um. Die Vergütungsparameter stehen im Einklang mit der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe. In der Vergütungsstrategie wird die Unternehmenskultur der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG im Abschnitt „Geschäftsmodell und Rahmenbedingungen“ berücksichtigt.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie.

Verzahnung Strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie

Nach § 4 IVV müssen die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des Instituts abgefasst sind. Die Verzahnung erfolgt über die Ableitung von Unternehmenszielen aus der strategischen Planung. Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses werden mit den Vorständen Ziele vereinbart, die auf der strategischen Planung des Unternehmens basieren. Anhand der unternehmensweit einheitlichen Vergütungsziele (Unternehmensziele) wird die Zielkaskadierung auf den nachgeordneten Hierarchieebenen fortgesetzt, um somit die Erreichung der strategischen Ziele sicherzustellen.

Die Strategische Planung umfasst die Erstellung, Beurteilung, Bestätigung und/oder Anpassung der Strategischen Ausrichtung, die Strategische Finanz- und Kapitalplanung sowie die Verzahnung mit den Risikostrategien und weiteren Strategien für einen Planungshorizont von fünf Jahren. Alle Bestandteile werden jährlich aktualisiert. Der Strategische Planungsprozess zeigt die Zusammenhänge zwischen der Strategischen Ausrichtung und der Strategischen Finanz- und Kapitalplanung, den Risikostrategien sowie weiteren Strategien auf. Im Rahmen der Planung, die eine Operationalisierung der Strategischen Ausrichtung inklusive der Finanz- und Kapitalplanung sowie der Verzahnung mit

den Risiko- und weiteren Strategien darstellt, wird sichergestellt, dass die Schwäbisch Hall-Gruppe unter Berücksichtigung des gewählten Risikoappetits über einen mittleren Betrachtungshorizont hinaus stets über eine angemessene Kapitalausstattung (einschließlich der Abdeckung des Stresstestrählens) verfügt.

Grundsätzlich ist nachhaltiges Handeln seit jeher Teil der genossenschaftlichen Unternehmenskultur, das sich in der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt. Die wesentlichen Punkte hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG in ihrem Nachhaltigkeitsverständnis festgeschrieben. Es bildet den Rahmen für alle Aktivitäten. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG bearbeitet vier Handlungsfelder: Produkte & Dienstleistungen, Nachhaltiger Bankbetrieb, Verantwortungsvoller Arbeitgeber und Gesellschaftliches Engagement. Darüber hinaus fließt der Nachhaltigkeitsaspekt ab 2022 in die Vergütungssysteme der Vorstände der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ein, um nachhaltiges Denken und Handeln in der Organisation weiter zu intensivieren.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht aus einer festen Vergütung und einer variablen Vergütung. Die Höhe der festen Vergütung wird durch den Stellenwert, Marktgegebenheiten und persönliche Eigenschaften des Stelleninhabers bestimmt. Die Höhe der variablen Vergütung hängt von der persönlichen Leistung des Mitarbeiters und, je nach Vergütungssystem, auch vom Erfolg des Unternehmens bzw. des Konzerns sowie der Organisationseinheit des Mitarbeiters ab. Dabei wird besonders darauf Wert gelegt, Frauen und Männer bei gleicher Aufgabenstellung, Eignung und Erfahrung auch gleich zu entlohnen. Diese einheitliche Entlohnung ist in den tariflichen Entgeltregelungen umgesetzt und darüber hinaus über das Gleichbehandlungsgesetz sowie das Entgelttransparenzgesetz fest im Unternehmen verankert.

Für die Unternehmen der Schwäbisch Hall-Gruppe ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigen kann. Für die variable Vergütung wurde für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und Schwäbisch Hall Kreditervice GmbH als Obergrenze 25 % der Gesamtvergütung (bei einer Zielerreichung von 100 %) sowie 33 % für die Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG in Ungarn und ihre Beteiligungen durch den jeweiligen Aufsichtsrat festgesetzt.

Die variable Vergütung wird maximal für die ersten zwölf Monate nach Eintritt garantiert. Es wird sich hierbei an den Vorgaben des § 5 Abs. 5 IVV orientiert.

Abfindungen werden nur im Rahmen des § 5 Abs. 6 IVV gewährt. Hierzu besteht ein Abfindungskonzept.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der IVV. Von den besonderen Anforderungen der IVV sind gemäß § 18 Abs. 1 S. 3 IVV und Art. 94 Abs. 3 CRD variable Vergütungen von Risikoträgern ausgenommen, die nicht mehr als 50.000 € beträgt.

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Schwäbisch Hall-Gruppe wer-

den gemäß § 7 IVV Risikokennzahlen wie die Risikotragfähigkeit in Form der Kapitaladäquanz gemessen. Die Vergütungssysteme tragen somit aktuellen und künftigen Risiken Rechnung. Die Prüfung dieser Anforderungen erfolgt anhand von Kriterien, die zur Ausschüttung einer variablen Vergütung erfüllt sein müssen. Geprüft wird, ob die Kriterien in ihrer Ausprägung die regulatorischen Mindestanforderungen erfüllen.

Entscheidungsprozesse zur Vergütung

Für die Ausgestaltung beziehungsweise Überwachung der Vergütungssysteme sind einige Gremien und Funktionen eingebunden.

Der jeweilige Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Geschäftsleiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sowie der Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Aufgaben insbesondere hinsichtlich der angemessenen Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme und deren Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien, der Vergütungsstrategie und der Unternehmenskultur.

Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken auf die Umsetzung und Einhaltung der IVV in der Schwäbisch Hall-Gruppe durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften hin.

Die Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei seiner Überwachungsfunktion und wird regelmäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden.

Der Bereich Personal bereitet auf der Fachebene die Gestaltung der Vergütungssysteme und die Entscheidungen des Vorstands vor und setzt diese um. Führungskräfte wenden die bereitgestellten Instrumente zum Leistungsmanagement und zur Vergütung im Rahmen ihrer Führungs- und Managementrolle an.

Die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Absatz 11 IVV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. Hierzu gehören die Interne Revision, das Risikocontrolling sowie die Compliance-Funktion. Hierbei wird sichergestellt, dass Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dies ist gemäß § 5 Abs. 4 IVV dann der Fall, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und zugleich die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Der Schwerpunkt der Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss (VKA) überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände und Mitarbeiter, und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie für solche Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens; die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sind zu bewerten.

Der VKA bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement des Unternehmens. Außerdem trägt der VKA den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstigen Beteiligten und dem öffentlichen Interesse Rechnung.

Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der VKA soll mit dem Risikoausschuss zusammenarbeiten.

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den VKA des Aufsichtsrats in Verbindung mit dem Vergütungsbeauftragten überwacht.

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG fanden 2021 drei Sitzungen des VKA statt. Der VKA der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern. Bei der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG fanden im Jahr 2021 zwei Sitzungen des VKA statt. Das Gremium setzt sich aus einem Vorsitzenden und zwei Mitgliedern zusammen.

Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 IVV haben die Vorstände der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG als bedeutendes Unternehmen nach Artikel 1 Abs. 3c KWG einen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt.

Zu deren Hauptaktivitäten zählen die ständige Prüfung und Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe der IVV. Des Weiteren zählen die ständige Überwachung der Risikoträgerermittlung sowie der Offenlegung zu den Aufgaben des Vergütungsbeauftragten. Der Vergütungsbeauftragte ist in regelmäßiger und enger Abstimmung mit dem Vorsitzenden des VKA und erstellt jährlich den Vergütungskontrollbericht. Hierbei arbeitet der Vergütungsbeauftragte eng mit den anderen Kontroll- und Überwachungsfunktionen zusammen.

Maßgebliche Interessenträger

Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer und der Gesamtbetriebsrat zu nennen. Die Eigentümer sind mit den von der Hauptversammlung gewählten Anteilseignern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer bei

der Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Mitarbeiter erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Gesamtbetriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

Externe Beratung

Zur Untersuchung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung wurden im Geschäftsjahr in allen nach Artikel 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Unternehmen der DZ BANK Institutsgruppe externe Berater beschäftigt. Diese wurden vom Bereich Konzern-Personal der DZ BANK mit der Überprüfung der Vorstandsvergütung beauftragt. Darüber hinaus kamen bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sowie der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG keine externen Berater zum Einsatz.

Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat gemäß § 12 IVV zumindest jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten heranzuziehen. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wurde im Mai 2021 vom Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG festgestellt.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Vergütungssysteme der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sowie der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH gemäß den Anforderungen der IVV angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie vereinbar sind. Sowohl die Ausgestaltung, die Anwendung und insbesondere die Ergebnisse der Vergütungssysteme zeigen, dass es keine Anreize für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Zudem sind die Vergütungssysteme der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG kohärent zur Gruppen-Vergütungsstrategie.

Der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. Die Konzernrevision hat gemeinsam mit der Internen Revision im Berichtsjahr die Umsetzung der IVV in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG geprüft. Hieraus resultierten keine schwerwiegenden oder wesentlichen Feststellungen. Es ergaben sich zwei bemerkenswerte und acht geringe Feststellungen. Der Großteil der Feststellungen wurde bereits umgesetzt. Die noch ausstehenden Umsetzungen erfolgen fristgerecht im Rahmen des vorgegebenen Zeitplans. Der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers vom 21. Februar 2022 enthält keine Feststellungen zur Vergütung.

Die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG erfolgte durch die Innenrevision im Rahmen der jährlichen Überprüfung. Hieraus resultierten keine schwerwiegenden oder wesentlichen Feststellungen. PWC, als unabhängiger Experte, validiert die KPIs des Unternehmens. Der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers bestätigt, dass es keine Differenzen gibt.

Die Ungarische National Bank (UNB) hat im Jahr 2021 ihre regelmäßige Prüfung umgesetzt. In der Umsetzung der Vergütungspolitik sind keine schwerwiegenden oder wesentlichen Feststellungen zu erwarten. Der Prüfungsbericht der UNB lag zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vor.

AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNGSSYSTEME

Das vorliegende Kapitel beschreibt die Vergütungssysteme der Steuerungseinheit Bausparkasse Schwäbisch Hall AG. Die Steuerungseinheit Bausparkasse Schwäbisch Hall AG beinhaltet neben der Bausparkasse die Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH in Deutschland und berücksichtigt als Gruppen-Risikoträger die Geschäftsführung der Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG in Ungarn. Dabei bestehen Unterschiede in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von tariflichen Mitarbeitern, außertariflichen Mitarbeitern, Risikoträgern unterhalb der Ebene der Geschäftsleiter und der Vergütungssysteme von Geschäftsleitern. Die Vergütungssysteme werden nachfolgend beschrieben.

Über die nachfolgend genannten Vergütungsbestandteile hinaus gibt es in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG bzw. Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH sowie der Fundamenta- Lakáskassa Bausparkasse AG keine Vergütung in Aktien, Optionen oder anderen Komponenten der variablen Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist per Aufsichtsratsbeschluss für alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung bei einer Zielerreichung von 100 % auf maximal 25 % begrenzt, bei der Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG auf 33 %. In keinem Fall kann die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

Neben der monetären Vergütung bestehen weitere nichtfinanzielle Vergütungsbestandteile, die der Mitarbeiterbindung dienen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Qualifizierungsmaßnahmen, Leistungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG setzt als nachgeordnetes Unternehmen der DZ BANK Gruppe die Regelungen der deutschen Institutsvergütungsverordnung um. Darüber hinaus unterliegt sie als ungarische Bausparkasse ebenfalls den europäischen Regelungen, die in nationales Recht umgesetzt wurden. Dabei setzt die Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG die jeweils strengeren Regelungen um. Die rechtlichen Rahmenbedingungen bilden die Grundlage der „Remuneration Policy“ der Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG. Die Vergütungsregelungen in Ungarn gelten für die Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG sowie deren Tochterunternehmen Fundamenta-Lakáskassa Pénzügyi Közvetítő Kft. und Fundamenta Erteklanc Ingtatlanközvetítő es Szolgáltató Kft.

Zielvereinbarung und Zielerreichung

Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und außertariflichen Mitarbeitern ist der Unternehmenserfolg, der sich aus der Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie ableitet. Hierbei handelt es sich um wichtige steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse, die die aktuellen und zukünftigen Risiken abbilden. Durch die Berücksichtigung des RORAC, des Ergebnisses vor Steuern sowie des Verwaltungsaufwands erfolgt die Verknüpfung der Vergütung mit Ertrags- und Risikokennziffern sowie der Liquiditätssituation.

Die Unternehmensziele gelten jeweils unternehmensweit für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG bzw. Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH und werden vom Vorstand bzw. der Geschäftsführung

festgelegt. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 50 % und 120 %. Die Untergrenze von 50 % dient zur Sicherung des tariflich zugesicherten 13. Gehalts.

Bei Risikoträgern fließen der Unternehmenserfolg zu 75 % und die Erreichung der Konzernziele zu 5 % in die Zielerreichung ein. Darüber hinaus werden die individuellen Ziele des Risikoträgers sowie die Ziele der jeweiligen Organisationseinheit mit jeweils 10 % in der Zielerreichung berücksichtigt. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt bei 0 % bis 120 %.

Die individuellen Ziele sowie die Ziele der Organisationseinheit sind Bestandteil des Jahresgesprächs. Im Rahmen des Jahresgesprächs erfolgt eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung und die Festlegung der Ziele. Mitarbeiter und Führungskraft vereinbaren gemeinsam Ziele bzw. Aufgaben, die aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet werden. Die Ziele sind dabei konkret und anspruchsvoll zu beschreiben und mit Messkriterien und Terminen zu versehen. Anschließend erfolgt die Bewertung der Zielerreichung. Vergütungsrelevante Ziele fließen in die Ermittlung der variablen Vergütung ein. Wurde bei einem Mitarbeiter in der Vergangenheit Vergütung zurückbehalten, so erfolgt eine nachträgliche Überprüfung der ursprünglichen Zielerreichung.

Durch die Berücksichtigung der individuellen Ziele und der Ziele der jeweiligen Organisationseinheit wird sichergestellt, dass Risikoträger der Kontrolleinheiten unabhängig von den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche vergütet werden. In Kontrolleinheiten wurden die erste und zweite, teilweise auch die dritte Führungsebene als Risikoträger eingestuft.

Die variable Vergütung von tariflichen Mitarbeitern und einzelnen Mitarbeitern der unteren Führungsebene bemisst sich vollständig nach der Erreichung der Unternehmensziele. Für diese Personengruppe wurde der wesentliche Einfluss auf das Risikoprofil verneint, da Entscheidungen i. d. R. auf höherer Ebene bzw. gemeinschaftlich im Rahmen von Gremien getroffen werden. Die Einflussmöglichkeit der Mitarbeiter auf die Erreichung der Unternehmensziele ist durch die implementierten Kontrollmechanismen gering und sollte durch einen einzelnen Mitarbeiter nicht möglich sein. Der geringe Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung und die Notwendigkeit krimineller Energie zur Beeinflussung der Unternehmensziele führen zu der Erkenntnis, dass ein Interessenkonflikt von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten unter Abwägung der Chance auf eine höhere variable Vergütung in Relation zum Risiko einer kriminellen Handlung und deren Konsequenzen verneint werden kann.

Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten der Fundamenta-Lakáskassa Bausparkasse AG bemisst sich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie die von ihnen kontrollierten Mitarbeitern. Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrollfunktionen ist von den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten unabhängig. Sie hängt von der Erreichung von Zielen ab, die im Zusammenhang mit ihren Aufgaben festgesetzt worden sind. Das heißt, Vergütungsparameter von Risikomanagement, Compliance, Sicherheitsmanagement und Innenrevision müssen so gewählt sein, dass die Objektivität und Unabhängigkeit dieser Mitarbeiter nicht gefährdet werden kann.

Die Vergütung von Mitarbeitern, die interne Kontrollfunktionen in der Fundamenta-Lakáskassa

Bausparkasse AG wahrnehmen, muss zum überwiegenden Teil aus Grundvergütung bestehen, damit die Art ihrer Verantwortungskompetenzen deutlich gemacht wird.

Soweit für Mitarbeiter in internen Kontrollfunktionen eine variable Vergütung bestimmt wird, muss diese von der Leistung der von ihnen kontrollierten Bereiche grundsätzlich separat festgelegt werden.

Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohnnten Mitarbeiter, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG bzw. Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH in Deutschland.

Für tarifliche Mitarbeiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG richtet sich die Vergütung nach den gültigen Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und dem entsprechenden Berufsjahr. Das Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 x Monatsgehalt (zzgl. eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- 2,1 x Zielerreichungsprämie

Für tarifliche Mitarbeiter der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH richtet sich die Vergütung nach dem Haustarifvertrag. Das Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 x Monatsgehalt (zzgl. eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- 2,0 x Zielerreichungsprämie

Die erfolgsorientierte Vergütung beinhaltet das tariflich gesicherte 13. Gehalt. Der variable Anteil beträgt bis zu 1,2 Monatsgehälter. Das Vorgehen ist durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Besondere Leistungen von tariflichen Mitarbeitern können über die tarifliche Eingruppierung sowie über Zulagen honoriert werden.

Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter setzt sich aus einem Ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und der sogenannten fixen Vergütung (nicht Ruhegehaltsfähig) sowie einer Zielerreichungsprämie zusammen. Besondere Leistungen werden im Rahmen von Gehaltsanpassungen berücksichtigt.

Die Höhe der Vergütung orientiert sich an regelmäßigen, für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG erhobenen externen Benchmarks.

Die Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

Auszahlungsbetrag ZEP = Zielerreichung * (Zielerreichungsprämie + fixe Vergütung) / 100 - fixe Vergütung

Vergütung von Risikoträgern unterhalb der Geschäftsleiter

Die Vergütung der Risikoträger unterhalb der Geschäftsleiter in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sowie der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH (inkl. der Geschäftsführung der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH) setzt sich aus einem Ruhegehaltsfähigen Grundgehalt, einer fixen, nicht Ruhegehaltsfähigen Vergütung und einer Zielerreichungsprämie zusammen.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 120 %. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 75 % aus Unternehmenszielen, zu 5 % aus dem DZ BANK Gruppenziel, zu 10 % aus Zielen der Organisationseinheit und zu 10 % aus individuellen Zielen zusammen. Bei den Geschäftsführern der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH ist die Zusammensetzung analog der Vorstände der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, alle Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Gemäß den Vorgaben der IVV enthält das Vergütungssystem für Risikoträger ein Verbot von Absicherungsgeschäften.

Die Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmenswerts im Zielsystem beziehungsweise bei der Ermittlung der zurückbehaltenen Anteile („Deferrals“) und der Vergütungssperrfrist („Retention“) ermöglichen eine Verknüpfung der Vergütung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens.

Regelungen zu zurückbehaltenen Anteilen („Deferrals“), zur Vergütungssperrfrist („Retention“) und zu Maluskriterien gelten analog zum System der Geschäftsleiter, sofern die aktuell gültige Freigrenze in Höhe von 50.000 € erreicht oder überschritten wird. Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des letzten Zurückbehaltungszeitraums ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Risikoträger an einem Verhalten maßgeblich beteiligt war, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, oder er dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Risikoträger unterhalb der Vorstandsebene ist der Vorstand. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte unter Einbindung der Kontrolleinheiten (Interne Revision, Risikocontrolling, Compliance) sowie der Vergütungsbeauftragten.

Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG setzt sich aus einem Grundgehalt, einem nicht Ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt bei einer Zielerreichung von 100 % maximal 25 %.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 150 %. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 70 % aus Unternehmenszielen, zu zehn Prozent aus

personalwirtschaftlichen Zielen und zu 20 % aus individuellen Zielen unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags des Ressorts sowie der Konzernziele zusammen. Alle Ziele haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und beinhalten die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind wichtige steuerungsrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von 50.000 € gemäß den Vorgaben der IVV in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 % des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 % nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt. 60 % der Bonuszahlung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum („Deferral“) von bis zu fünf Jahren gestreckt und sind mit einer anschließenden Vergütungssperrfrist von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge über die Entwicklung des rechnerischen Aktienkurses der Bausparkasse an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens gekoppelt. Die Nachhaltigkeit wird an der Änderung des Aktienwerts bzw. Unternehmenswerts der Schwäbisch Hall-Gruppe zwischen dem 16. April und dem jeweiligen Bewertungsstichtag (15. April) gemessen. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat keine am Markt handelbaren Aktien. Der Aktienwert wird einmal jährlich gemäß den Vorgaben des IDW S 1 zur Unternehmenswertermittlung durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft berechnet. Ein Anstieg des Aktienkurses führt nicht zu einer Erhöhung der variablen Bezüge.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der anteiligen Deferrals und am Ende der Vergütungssperrfrist berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zum Ausfall der variablen Vergütung führen.

Negative Erfolgsbeiträge werden nach einem Kriterienkatalog mit folgenden Kategorien ermittelt:

- Persönliches Verhalten
- Signifikante Verschlechterung der finanziellen Situation der Schwäbisch Hall-Gruppe während des Zurückbehaltungszeitraums
- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden.

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist nicht erdient.

Darüber hinaus können bis zwei Jahre nach Ende des letzten Zurückbehaltungszeitraums ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Geschäftsleiter an einem Verhalten maßgeblich beteiligt war, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, oder er dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („Clawback“).

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte in Abstimmung mit der DZ BANK, bei der Erstellung der Arbeitsverträge für Vorstände wirkte der Rechtsbereich mit. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats überwacht.

Die Vergütung des Vorstands der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG in Ungarn setzt sich aus einer Grundvergütung und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Grundvergütung beträgt 33 %.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 150 %. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 80 % aus Unternehmenszielen, zu 10 % aus Ressortzielen und zu 10 % aus individuellen Zielen zusammen. Die Unternehmensziele haben teilweise eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Die Kriterien der Zielerreichung ergeben sich aus den Vorgaben einer ungarischen Regierungsverordnung.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 15 Mio. HUF zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. 20 % des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr, 20 % nach einer Vergütungssperrfrist („Retention“) von einem Jahr ausgezahlt. 60 % der Bonuszahlung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum („Deferral“) von bis zu fünf Jahren gestreckt. Jeweils die Hälfte des zurückbehaltenen Anteils wird mit einer anschließenden Sperrfrist von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die Veränderung des durchschnittlichen Vorsteuerergebnisses der letzten fünf Geschäftsjahre gekoppelt. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung sowie bei der Festsetzung der zurückbehaltenen Anteile und am Ende der Sperrfrist berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. In den Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütung von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist nicht erdient.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgte in Abstimmung mit der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats überwacht.

Vergütungssystem der Aufsichtsräte

Der Aufsichtsrat der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG besteht derzeit aus 20 Mitgliedern. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden für die Aufsichtsratsmitglieder der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG Sitzungsvergütungen in Höhe von insgesamt 282.130,93 € bezahlt. Die 12 Mitglieder des Aufsichtsrats der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH erhielten eine Vergütung in Höhe von 50.000 €. Die Vergütung ist nicht variabel.

Der Aufsichtsrat der Fundamenta-Lakáskassza besteht aus fünf Mitgliedern. Für das Geschäftsjahr

2021 wurden für die Aufsichtsratsmitglieder der Fundamenta-Lakáskassza Bausparkasse AG Sitzungsvergütungen in Höhe von insgesamt 10.500 € bezahlt. Die Vergütung ist nicht variabel.

Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung in der Schwäbisch Hall-Gruppe

Gemäß § 7 IVV werden bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage hinreichend berücksichtigt sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG sichergestellt.

Hierzu wurden ein Prozess definiert und die erforderlichen Unterlagen den entscheidungsbefugten Gremien zur Freigabe vorgelegt.

Die individuelle Festsetzung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung erfolgt gemäß den Betriebsvereinbarungen zu den Vergütungssystemen beziehungsweise außerhalb deren Geltungsbereichs auf Basis einzelvertraglicher Regelungen.



QUANTITATIVE OFFENLEGUNG DER VERGÜTUNG

In den folgenden Tabellen werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG inkl. der nachgeordneten Unternehmen gem. § 27 IVV offengelegt. Die Vergütungsbeträge sind kaufmännisch gerundet. Daher können die ausgewiesenen Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der Einzelwerte abweichen.

ABB. 5 – R1 GESAMTVERGÜTUNG FÜR 2021 – ALLE MITARBEITER

in Mio. €	Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontrolleinheiten	Sonstige
Anzahl der Mitglieder (nach Köpfen)	38	8	●	●	●	●	●	●
Gesamtzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2021	●	●	304	1.156	4	1.110	159	207
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021	0	6	16	66	0	75	9	3
davon gesamte variable Vergütung	0	1	3	9	0	12	1	0
Anzahl Begünstigter einer variablen Vergütung in FTE	–	8	292	1.105	4	1.115	159	207

Detaillierte Informationen zur Vergütung von Risikoträgern gem. IVV

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden 108 Mitarbeiter als Risikoträger im Sinne der IVV identifiziert. In den folgenden Tabellen werden Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung von Risikoträgern der Schwäbisch Hall-Gruppe – im Sinne der Institutsvergütungsverordnung gem. § 27 IVV offengelegt.

ABB. 6 - EU REM1 – FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE VERGÜTUNG

in Mio. €			a)	b)	c)	d)
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (other senior manage- ment)	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	20	4	29	55
2		Feste Vergütung insgesamt	0	4	6	2
3		Davon: monetäre Vergütung	0	3	5	2
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-5x		Davon: andere Instrumente	–	–	–	–
6		(Gilt nicht in der EU)	●	●	●	●
7	Davon: sonstige Positionen	–	1	1	0	
8	(Gilt nicht in der EU)	●	●	●	●	
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	4	29	45
10		Variable Vergütung insgesamt	–	1	1	1
11		Davon: monetäre Vergütung	–	0	1	1
12		Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–
EU-14a		Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	1	1	–
EU-14b		Davon: zurückbehalten	–	1	1	–
EU-14x		Davon: andere Instrumente	–	–	–	–
EU-14y	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–	
15	Davon: sonstige Positionen	–	–	–	–	
16	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0	4	7	3

Zusätzliche Informationen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR

Die Ausnahmeregelung des Art. 94 (3) (a) CRD findet keine Anwendung. Die Ausnahmeregelungen auf die Vergütungsgrundsätze l und m gem. Artikel 94 (1) CRD wurde 2021 auf 46 Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung von ca. 6 Mio. € (davon fix ca. 5 Mio. €, davon variabel ca. 1 Mio €) angewendet. Eine Ausnahme auf den Vergütungsgrundsatz o gem. Artikel 94 (1) CRD wird nicht angewendet.

ABB. 7 - EU REM2 – SONDERZAHLUNGEN AN MITARBEITER, DEREN BERUFLICHE TÄTIGKEITEN EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS AUF DAS RISIKOPROFIL DES INSTITUTS HABEN (IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)

in €		a)	b)	c)	d)
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (other senior management)	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	–	–	–	–
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	–	–	–	–
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	–	–	–	–
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	–	–	–	–
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	–	–	–	–
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	–	–	3
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	–	–	–	68.376
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	–	–	–	13.376
9	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	–	–	–	13.376
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	–	–	–	55.000

ABB. 8 - EU REM3 – ZURÜCKBEHALTENE VERGÜTUNG

in Mio. €	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 vorgekommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgekommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	–	–	–	–	–	–	–
2	Monetäre Vergütung	–	–	–	–	–	–	–
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	–	–	–	–	–	–	–
5	Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–
6	Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	2	–	2	–	–	1	–
8	Monetäre Vergütung	–	–	–	–	–	–	–
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	2	–	2	–	–	1	–
11	Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–
12	Sonstige Formen	–	–	–	–	–	–	–
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (other senior management)	1	–	1	–	–	0	–
14	Monetäre Vergütung	0	–	0	–	–	0	–
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	–	–	–	–	–	–	–
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	1	–	1	–	–	0	–
17	Sonstige Instrumente	–	–	–	–	–	–	–

in Mio. €		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 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
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	2	-	2	-	-	-	1	-

ABB. 9 - EU REM4 – VERGÜTUNGEN VON 1 MIO. EUR ODER MEHR PRO JAHR

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

ABB. 10 - EU REM5 – ANGABEN ZUR VERGÜTUNG DER MITARBEITER, DEREN BERUFLICHE TÄTIGKEITEN EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS AUF DAS RISIKOPROFIL DES INSTITUTS HABEN (IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)	i)	j)	
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder							
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	●	●	●	●	●	●	●	●	●	108	
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	20	4	24	●	●	●	●	●	●	●	
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (other senior management)	●	●	●	11	4	2	21	9	4	●	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	●	●	●	–	3	2	3	7	18	●	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0	4	5	2	2	0	4	2	1	●	
6	Davon: variable Vergütung	–	1	1	0	0	0	1	0	0	●	
7	Davon: feste Vergütung	0	4	4	2	1	0	3	1	1	●	

B Bestätigung des Vorstands gemäß Artikel 431 Absatz 3 CRR

Mit erteilter Freigabe auf Vorstandsebene wird bescheinigt, dass der vorliegende Offenlegungsbericht im Einklang mit den von der Schwäbisch Hall-Gruppe festgelegten förmlichen Verfahren zu internen Abläufen, Systemen und Kontrollen erstellt wurde. Eine Darstellung der wichtigsten Elemente dieser Verfahren erfolgt in Kapitel „Grundlagen der aufsichtsrechtlichen Offenlegung“.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall


LEI: 529900HNOAA1KXQJUQ27

Verantwortlich:


Regina Sofia Wagner, Bereich Kommunikation

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Crailsheimer Straße 52
74523 Schwäbisch Hall

 www.schwaebisch-hall.de

 service@schwaebisch-hall.de

 0791 464646