

**Offenlegung gemäß § 16
Institutsvergütungsverordnung**

**Teiloffenlegung der
Schwäbisch Hall-Gruppe**



Vergütungspolitik

OFFENLEGUNGSANFORDERUNGEN GEMÄSS ARTIKEL 450 CRR

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat für das Geschäftsjahr 2020 gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (IVV) in der Neufassung vom 25. Juli 2017 Informationen hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praxis offenzulegen. Die Offenlegungspflichten der Bausparkasse als CRR-Institut richten sich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013 (CRR) i.V.m. § 16 IVV.

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

Im Geschäftsjahr 2020 wurden Mitarbeiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall, der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH und der Fundamenta-Lakáskassza in Ungarn (als nachgeordnetes Unternehmen) identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte auf Basis der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

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. Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Die Vergütungssysteme der Bausparkasse Schwäbisch Hall orientieren sich an der Unternehmenskultur. Die Bausparkasse ist Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit den genossenschaftlichen Werten wie Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit und Förderung der Mitglieder und Kunden.

Bei den Vergütungssystemen ist insbesondere die Risikokultur zu berücksichtigen. Diese Risikokultur wird über den Return on Risk Adjusted Capital (RORAC) in den Vergütungssystemen berücksichtigt. In der Vergütungsstrategie wird die Unternehmenskultur der Bausparkasse Schwäbisch Hall im Abschnitt „Geschäftsmodell und Rahmenbedingungen“ berücksichtigt. Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

Die Vergütungsparameter stehen im Einklang mit der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe. Diese ist über einzelgesellschaftsspezifische Strategieelemente konkretisiert. Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Veränderungen der Vergütungsstrategie.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Vergütung für 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 sowie des Geschäftsbereichs des Mitarbeiters ab.

Es ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigen kann. Für die variable Vergütung wurden als Obergrenze 25% der Gesamtvergütung festgesetzt.

ENTSCHEIDUNGSPROZESSE ZUR VERGÜTUNG

Bei der 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 sowie der Fundamenta-Lakáskassza und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

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

Der Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei ihrer Überwachungsfunktion und wird regel-

mäßig in die Anwendung der Vergütungssysteme sowie die Neu- und Weiterentwicklung eingebunden.

Der Personalbereich 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 Bereiche Personal, Interne Revision, Risikocontrolling sowie Compliance.

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 solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben. Er unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens. Zudem sind die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement 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, um den langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern, sonstigen Beteiligten und dem öffentlichen Interesse Rechnung zu tragen. Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

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

Bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall fanden 2020 zwei Sitzungen des VKA statt. Eine davon wurde in Form einer Videokonferenz durchgeführt. Der VKA der Bausparkasse Schwäbisch Hall besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern. Bei der Fundamenta-Lakáskassza fanden im Jahr 2020 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 bedeutender Unternehmen gemäß § 17 IVV eine/n Vergütungsbeauftragte/n sowie eine/n Stellvertreter/in bestellt.

Zu deren Hauptaktivitäten zählen die ständige Prüfung und Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme, eine regelmäßige und enge Abstimmung mit dem Vorsitzenden des VKA und die jährliche Erstellung des Vergütungskontrollberichts.

MASSGEBLICHE INTERESSENTRÄGER

Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer und der Gesamtbetriebsrat zu nennen. Die Eigentümer sind durch die von der Hauptversammlung gewählten Anteilseigner 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 betriebsverfassungrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Betriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.

EXTERNE BERATUNG

In der Bausparkasse Schwäbisch Hall kamen im Berichtsjahr in Bezug auf die Vergütungssysteme keine externen Berater zum Einsatz.

AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNGSSYSTEME

Das Ziel der Vergütungssysteme ist es, durch Festgehalt und durch einen variablen Gehaltsbestandteil die Leistungen und Ergebnisse der Mitarbeiter angemessen zu honorieren und zusätzliche Leistungsanreize zu setzen: Mitarbeiter sollen an einer erfolgreichen Zukunft des Unternehmens beteiligt werden.

Die Bank hat gemäß § 12 IVV zumindest jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Revision, der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht des Vergütungsbeauftragten heranzuziehen.

Die Vergütungsbeauftragte der BSH bestätigte in ihrem Vergütungskontrollbericht die Angemessenheit der Vergütungssysteme. Die Wirtschaftsprüfer überprüften Ende 2020 die Vergütungssysteme der Bausparkasse. Der Prüfungsteil zu den Vergütungssystemen enthält keine Mängel.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR TARIFMITARBEITER

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter gilt für tariflich entlohnte Mitarbeiter.

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

- 12 x Monatsgehalt (zzgl. eventueller tariflicher oder übertariflicher Zulagen)
- 2,1 x Zielerreichungsprämie (1 Monatsgehalt im November, Differenz zum Gesamtbetrag der Zielerreichungsprämie im April des Folgejahres).

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 (1 Monatsgehalt im November, Differenz zum Gesamtbetrag der Zielerreichungsprämie im April des Folgejahres).

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AUSSERTARIFLICHE MITARBEITER

Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und der sogenannten fixen Vergütung (nicht ruhegehaltsfähig) sowie einer Zielerreichungsprämie zusammen. Die Höhe der Vergütung orientiert sich an regelmäßigen, für die BSH erhobenen externen Benchmarks. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist – bei 100% Zielerreichung – auf maximal 25% begrenzt.

Die Zielerreichungsprämie (ZEP) wird wie folgt ermittelt:

$$\text{Auszahlungsbetrag ZEP} = \text{Zielerreichung} * (\text{ZEP} + \text{fixe Vergütung}) / 100 - \text{fixe Vergütung}$$

VERGÜTUNGSSYSTEM DER RISIKOTRÄGER UNTERHALB DER GESCHÄFTSLEITER-EBENE

Die Vergütung der Risikoträger in der Bausparkasse Schwäbisch Hall sowie der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH setzt sich aus einem ruhegehaltsfähigen Grundgehalt, einer fixen, nicht ruhegehaltsfähigen Vergütung und einer Zielerreichungsprämie zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt maximal 25% (bei einer Zielerreichung von 100%).

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 10% aus Zielen der Organisationseinheit, zu 10% aus individuellen Zielen und zu 5% aus dem

DZ BANK Konzernziel zusammen. Bei den Geschäftsführern der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH ist die Zusammensetzung analog der Vorstände der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Die Bandbreite der Zielerreichung liegt bei den Geschäftsführern der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH ebenfalls zwischen 0% und 120%. Zudem haben alle Ziele nur eine einjährige Bemessungsgrundlage. Die Unternehmensziele beinhalten zentrale Größen der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind zugleich wichtige steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse. 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 Berücksichtigung der Entwicklung des Unternehmenswerts im Zielsystem beziehungsweise bei der Ermittlung der zurückbehaltenen Anteile („Deferral“) und der Vergütungssperrfrist („Retention“) ermöglichen eine Verknüpfung der Vergütung mit der nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens. Regelungen zu zurückbehaltenen Anteilen („Deferrals“), zur Vergütungssperrfrist („Retention“) und den Malus- sowie Clawback-Kriterien gelten analog zum System der Geschäftsleiter, sofern die aktuell gültige Freigrenze in Höhe von 50.000 € erreicht oder überschritten wird.

Die Gewährung einer garantierten variablen Vergütung bei Neueinstellungen von Risikoträgern gemäß § 5 Absatz 5 IVV erfolgt nur in Ausnahmefällen. Um den Grundsatz der Vertraulichkeit zu wahren, wird in der Offenlegung von einer Veröffentlichung abgesehen, da es ansonsten möglich wäre, bestimmte Informatio-

nen einer einzelnen Person zuzuordnen (Art. 432 Absatz 3 CCR).

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

VERGÜTUNGSSYSTEM DER GESCHÄFTSLEITER

Die Vergütung des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall setzt sich aus einem Grundgehalt, einem nicht ruhegehaltsfähigen Grundgehalt und einem Bonus zusammen. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung beträgt maximal 25% (bei einer Zielerreichung von 100%). 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 10% aus personalwirtschaftlichen Zielen und zu 20% aus individuellen Zielen unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags des Ressorts sowie des DZ BANK Konzernziels zusammen.

Alle Zielparameter haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und beinhalten die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie. Die in der Vergütung berücksichtigten Parameter sind wichtige steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

20% des Bonus werden unmittelbar im Folgejahr und 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 („Retention“) von je einem Jahr versehen. Dabei sind sämtliche für die verzögerte Auszahlung vorgesehenen Beträge an die Entwicklung des rechnerischen Aktienkurses der Bausparkasse gekoppelt.

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 zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen.

Der vollständige Verlust der variablen Vergütung erfolgt, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut 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 (grob-fahrlässigem oder vorsätzlichem) Maß verletzt hat. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit führt zu einer Reduzierung des individuellen Leistungsfaktors und kann im Einzelfall auch bis auf null abgesenkt werden. Ein Ausgleich des sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens durch positive Erfolgsbeiträge ist nicht möglich. Sitten- und pflichtwidriges Verhalten muss in jedem Fall zur Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen. In diesen Fällen, die zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, ist die Bank auch berechtigt, bereits ausbezahlte variable Vergütungen von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums nicht erdient.

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

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

VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTÄNDE DER FUNDAMENTA-LAKÁSKASSZA

Die Vergütung des Vorstands der Fundamenta-Lakáskassza 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.

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 beziehungsweise 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 Vergütungen von Risikoträgern zurückzufordern („Clawback“).

Die variable Vergütung ist während des Zurückbehaltungszeitraums 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. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird durch den VKA des Aufsichtsrats überwacht.

VERGÜTUNGSSYSTEM DER AUFSICHTSRÄTE

Der Aufsichtsrat der BSH besteht derzeit aus 19 Mitgliedern. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden für die Aufsichtsratsmitglieder der BSH Sitzungsvergütungen in Höhe von insgesamt 291.449,20 € bezahlt. Die Vergütung ist nicht variabel.

Der Aufsichtsrat der Fundamenta-Lakáskassza besteht aus fünf Mitgliedern. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden für die Aufsichtsratsmitglieder der Fundamenta-Lakáskassza Sitzungsvergütungen in Höhe von insgesamt 10.500 € bezahlt. Die Vergütung ist nicht variabel.

FESTSETZUNG DER ERFOLGSORIENTIERTEN VARIABLEN VERGÜTUNG

Gemäß § 7 IVV werden bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen 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 wurde ein Prozess definiert und die erforderlichen Unterlagen wurden 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.

	Mitglieder des Aufsichtorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche				
			Investment Banking ¹	Retail Banking ²	Asset Management ³	Unternehmensfunktionen ⁴	Unabhängige Kontroll-einheiten ⁵
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Aktien/gleichwertigen Beteiligungen/aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S.1 Nr. 1 IVV	0,00	790.285,34	0,00	63.403,20	0,00	0,00	0,00
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2020 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 IVV	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung							
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung							
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde (in Euro)	0,00	3.002.227,99	0,00	295.503,79	0,00	240.236,52	0,00
davon: im Jahr 2020 erdient	0,00	768.456,11	0,00	65.272,07	0,00	76.442,63	0,00
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	0,00	141.487,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon: im Jahr 2020 noch nicht erdient, das heißt zum Ende des Jahres 2020 weiterhin zurückbehalten	0,00	2.233.771,87	0,00	230.231,72	0,00	163.793,89	0,00
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 IVV), die im Jahr 2020 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde (in Euro)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 IVV							
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (nach Köpfen)	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (in Euro)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 IVV							
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen (in Euro)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	540.000,00	0,00
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen (nach Köpfen)	0	0	0	0	0	1	0
Höchste im Jahr 2020 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	540.000,00	0,00
Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen (in Euro)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen (nach Köpfen)	0	0	0	0	0	0	0

	Mitglieder des Auf- sichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Ge- schäfts- leitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche				
			Investment Banking ¹	Retail Banking ²	Asset Manage- ment ³	Unter- nehmens- funktionen ⁴	Unabhängige Kontroll- einheiten ⁵
Zusätzliche Informationen zur Gesamtvergütung							
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. € und 1,5 Mio. €	0	2	0	0	0	0	0
Anzahl Personen mit einer Gesamtvergütung zwischen 1,5 Mio. € und 2,0 Mio. €	0	1	0	0	0	0	0

¹ Der Geschäftsbereich „Investment Banking“ einschließlich Corporate Finance Advice Services, Private Equity, Capital Markets, Trading und Sales.

² Der Geschäftsbereich „Retail Banking“ einschließlich des gesamten Kreditgeschäfts (gegenüber Privatpersonen und Firmen).

³ Der Geschäftsbereich „Asset Management“ einschließlich des Portfoliomanagements, UCITS-Managements und anderen Formen der Vermögensverwaltung.

⁴ Der Geschäftsbereich „Unternehmensfunktionen“ umfasst Funktionen wie Personal, IT, etc.

⁵ Der Geschäftsbereich „Unabhängige Kontrollfunktionen“ umfasst die Interne Revision, die Compliance-Funktion und das Risikocontrolling.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Verantwortlich:
Regina Sofia Wagner, Bereich Kommunikation

Konzeption und Realisation:
Edelman GmbH
Köln, Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg

Stand: Mai 2021

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Crailsheimer Straße 52, D-74523 Schwäbisch Hall, www.schwaebisch-hall.de, service@schwaebisch-hall.de,
Telefon 0791 46-4646