

2620

31. März 2026

**Teiloffenlegung der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG**

INHALT

Grundlagen der aufsichtsrechtlichen Offenlegung _____	3	Liquiditätsanforderungen _____	9
Schlüsselparameter _____	5	Vergütungspolitik _____	11
Eigenmittel und Eigenmittelanforderungen _____	7	Bestätigung des Vorstands gemäß Artikel 431 Absatz 3 CRR _____	25
		Impressum _____	26

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, CRD) und der geänderten Fassung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR) in europäisches Recht umgesetzt.

Der vorliegende Bericht erfüllt die in Artikel 431 bis 455 (Teil 8) der CRR definierten quantitativen und qualitativen Anforderungen an die aufsichtsrechtliche Offenlegung. Die technischen Durchführungsstandards sind in der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 zur Festlegung technischer Durchführungsstandards für die Offenlegung in Teil 8 Titel II und III der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (im nachfolgenden DVO (EU) 2024/3172) enthalten. Daneben finden auch diverse weitere für die Offenlegung relevante Regulierungsstandards Anwendung. Die DVO (EU) 2024/3172 konkretisiert die Offenlegungsanforderungen der CRR durch spezifische Vorgaben und Formate, insbesondere durch vorgegebene Templates und Tabellen.

Mit dem vorliegenden Offenlegungsbericht zum 31. März 2026 nach IFRS auf Ebene des Einzelinstituts erfüllt die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ihre Offenlegungspflicht nach den Artikeln 13 und 436 Satz 1 Buchstabe a CRR. Seit dem Berichtsstichtag 31. Dezember 2024 wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Anforderungen und Meldepflichten gemäß Artikel 22 Abs. 2 CRR nicht auf teilkonsolidierter Basis anzuwenden.

Mangels Relevanz für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG erfolgt keine Darstellung der Templates EU MR2-B, EU CCR7, EU CMS1, EU CMS2 und EU CVA4.

Gemäß Artikel 434 Absatz 1 der CRR ist die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG verpflichtet, die offenzulegenden Informationen in elektronischer Form an die EBA zu übermitteln. Die zentrale Veröffentlichung dieser Daten erfolgt durch die EBA über den Pillar 3 Data Hub (P3DH). Ab dem Offenlegungstichtag 31. März 2026 ist die vorherige Übermittlung der Säule 3-Offenlegung über den P3DH an die EBA verpflichtend. Eine ergänzende nachgelagerte Bereitstellung der Offenlegung auf der institutseigenen Website im Bereich „Investor Relations“ unter der Rubrik „Finanzberichte“ bleibt weiterhin zulässig.

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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG dokumentiert sind. Zudem hat der Vorstand mit der Richtlinie die wesentlichen Elemente der risikobezogenen Offenlegungspolitik festgelegt und innerhalb der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG kommuniziert. Infolgedessen hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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 die dort genannten Informationen auf Einzelbasis oder teilkonsolidierter Basis in dem erforderlichen Ausmaß bezüglich Häufigkeit und Umfang 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 offengelegt und bedeutsame Veränderungen – insbesondere zu den quantitativen Angaben – zwischen den Berichtszeiträumen erläutert (Artikel 431 Absatz 4 CRR).

Alle Angaben in diesem Bericht beziehen sich – soweit nicht anders vermerkt – auf Einzelinstitutsbasis der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG zum Berichtsstichtag.

Für die Berechnung der aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen gemäß der CRR wendet die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG keinen Wert anzugeben.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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 der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 abgebildet.



Schlüsselparameter

(Artikel 438 Buchstabe b CRR)

Abb. 1 bietet einen Überblick über die wichtigsten aufsichtsrechtlichen Schlüsselparameter und deren Eingangsgrößen. Sie umfasst Angaben zu Eigenmitteln, risikogewichteten Positionsbeträgen (Risk Weighted Exposure Amounts, RWEA), Kapitalquoten und Kapitalpuffern.

Des Weiteren sind die Verschuldungsquote, die Liquiditätsdeckungsquote (Liquidity Coverage Ratio, LCR) und die strukturelle Liquiditätsquote (Net Stable Funding Ratio, NSFR) aufgeführt.

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

in Mio. €	a)	b)	c)	d)	e)
	31.03.2026	31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025	31.03.2025
Verfügbare Eigenmittel (Beträge)					
1 Hartes Kernkapital (CET1)	4.092	4.011	4.064	4.126	4.088
2 Kernkapital (T1)	4.092	4.011	4.064	4.126	4.088
3 Gesamtkapital	4.136	4.055	4.112	4.165	4.122
Risikogewichtete Positionsbeträge					
4 Gesamtrisikobetrag	14.606	14.551	14.584	15.220	15.213
4a Gesamtrisikoposition ohne Untergrenze	14.606	14.551	14.584	15.220	15.213
Kapitalquoten (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)					
5 Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote) (%)	28,02	27,56	27,86	27,11	26,87
5a entfällt	●	●	●	●	●
5b Harte Kernkapitalquote unter Berücksichtigung des TREA ohne Untergrenze (%)	28,02	27,56	27,86	27,11	26,87
6 Kernkapitalquote (%)	28,02	27,56	27,86	27,11	26,87
6a entfällt	●	●	●	●	●
6b Kernkapitalquote unter Berücksichtigung des TREA ohne Untergrenze (%)	28,02	27,56	27,86	27,11	26,87
7 Gesamtkapitalquote (%)	28,32	27,87	28,20	27,36	27,10
7a entfällt	●	●	●	●	●
7b Gesamtkapitalquote unter Berücksichtigung des TREA ohne Untergrenze (%)	28,32	27,87	28,20	27,36	27,10
Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)					
EU 7d Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (%)	–	–	–	–	–
EU 7e Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	–	–	–	–	–
EU 7f Davon: in Form von T1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	–	–	–	–	–
EU 7g SREP-Gesamtkapitalanforderung (%)	8,00	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	2,50
EU 8a Kapitalerhaltungspuffer aufgrund von Makroaufsichtsrisiken oder Systemrisiken auf Ebene eines Mitgliedstaats (%)	–	–	–	–	–

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)
		31.03.2026	31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025	31.03.2025
9	Institutsspezifischer antizyklischer Kapitalpuffer (%)	0,78	0,82	0,81	0,81	0,81
EU 9a	Systemrisikopuffer (%)	0,49	0,49	0,48	0,49	0,98
10	Puffer für global systemrelevante Institute (%)	–	–	–	–	–
EU 10a	Puffer für sonstige systemrelevante Institute (%)	–	–	–	–	–
11	Kombinierte Kapitalpufferanforderung (%)	3,78	3,81	3,79	3,80	4,29
EU 11a	Gesamtkapitalanforderungen (%)	11,78	11,81	11,79	11,80	12,29
12	Nach Erfüllung der SREP-Gesamtkapitalanforderung verfügbares CET1 (%)	20,32	19,87	20,20	19,36	19,10
Verschuldungsquote						
13	Gesamtrisikopositionsmessgröße	69.238	69.423	69.995	70.332	70.291
14	Verschuldungsquote (%)	5,91	5,78	5,81	5,87	5,82
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	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	3,00
Liquiditätsdeckungsquote						
15	Liquide Aktiva hoher Qualität (HQLA) insgesamt (gewichteter Wert – Durchschnitt)	3.986	4.139	4.320	4.257	3.147
EU 16a	Mittelabflüsse – Gewichteter Gesamtwert	1.626	2.187	2.706	2.886	1.802
EU 16b	Mittelzuflüsse – Gewichteter Gesamtwert	425	281	317	377	514
16	Nettomittelabflüsse insgesamt (angepasster Wert)	1.201	1.906	2.389	2.509	1.288
17	Liquiditätsdeckungsquote (%)	337,25	219,64	187,36	170,54	247,41
Strukturelle Liquiditätsquote						
18	Verfügbare stabile Refinanzierung, gesamt	74.381	74.516	74.928	75.639	76.291
19	Erforderliche stabile Refinanzierung, gesamt	55.383	55.621	56.372	56.562	56.783
20	Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR) (%)	134,30	133,97	132,92	133,73	134,36

Die von der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG für den Berichtsstichtag einzuhaltenden Mindestkapitalanforderungen setzen sich aus gesetzlich fest vorgegebenen sowie von der Bankenaufsicht individuell angeordneten Komponenten der Säule 1 zusammen.

Die von den Aufsichtsbehörden vorgegebenen, bindenden und empfohlenen Mindestkapitalanforderungen zum 31. März 2026 wurden vollumfänglich eingehalten.

Die Kapitalquoten zum 31. März 2026 haben sich im Vergleich zum Vorstichtag erhöht. Der Effekt in den Quoten resultiert aus einer Erhöhung des harten Kernkapitals, die sich aus einer Reduzierung der Abzugsposten ergibt.

Der Anstieg der Verschuldungsquote auf 5,91 % zum Berichtsstichtag ist ebenfalls auf die Erhöhung des Kernkapitals zurückzuführen.

Eigenmittel und Eigenmittelanforderungen

(Artikel 437 und 438 Buchstaben (a) und (c) CRR)

EIGENMITTELANFORDERUNGEN

(Artikel 438 Satz 1 Buchstaben d bis g CRR)

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die Gesamtrisikobeträge und die entsprechenden Eigenmittelanforderungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG.

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

in Mio. €		a)	b)	c)
		Gesamtrisikobetrag (TREA)		Eigenmittelanforderungen insgesamt
		31.03.2026	31.12.2025	31.03.2026
1	Kreditrisiko (ohne Gegenparteiausfallrisiko)	13.449	13.382	1.076
2	Davon: Standardansatz	2.795	2.789	224
3	Davon: IRB-Basisansatz (F-IRB)	1.992	2.099	159
4	Davon: Slotting-Ansatz	–	–	–
EU 4a	Davon: Beteiligungspositionen nach dem einfachen Risikogewichtungsansatz	–	–	–
5	Davon: Fortgeschrittener IRB-Ansatz (A-IRB)	8.662	8.495	693
6	Gegenparteiausfallrisiko – CCR	–	–	–
7	Davon: Standardansatz	–	–	–
8	Davon: Auf einem internen Modell beruhende Methode (IMM)	–	–	–
EU 8a	Davon: Risikopositionen gegenüber einer CCP	–	–	–
9	Davon: Sonstiges CCR	–	–	–
10	Risiko einer Anpassung der Kreditbewertung - CVA-Risiko	–	–	–
EU 10a	Davon: Standardansatz (SA)	–	–	–
EU 10b	Davon: Basisansatz (F-BA und R-BA)	–	–	–
EU 10c	Davon: Vereinfachter Ansatz	–	–	–
11	Entfällt	●	●	●

in Mio. €		a)	b)	c)
		Gesamtrisikobetrag (TREA)		Eigenmittelanforderungen insgesamt
		31.03.2026	31.12.2025	31.03.2026
12	Entfällt	●	●	●
13	Entfällt	●	●	●
14	Entfällt	●	●	●
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: Alternativer Standardansatz (A-SA)	–	–	–
EU 21a	Davon: Vereinfachter Standardansatz (S-SA)	–	–	–
22	Davon: Alternativer auf einem internen Modell beruhender Ansatz (A-IMA)	–	–	–
EU 22a	Großkredite	–	–	–
23	Reklassifizierungen zwischen Handels- und Anlagebüchern	–	–	–
24	Operationelles Risiko	1.156	1.169	92
EU 24a	Risikopositionen in Kryptowerten	–	–	–
25	Beträge unter den Abzugsschwellenwerten (mit einem Risikogewicht von 250 %)	1.051	1.043	84
26	Angewandter Output-Floor (in %)	–	–	●
27	Floor-Anpassung (vor Anwendung der vorläufigen Obergrenze)	–	–	●
28	Floor-Anpassung (nach Anwendung der vorläufigen Obergrenze)	–	–	●
29	Gesamt	14.606	14.551	1.168

Zum 31. März 2026 belaufen sich die aufsichtsrechtlichen Eigenmittelanforderungen der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG in Summe auf 1.168 Mio. €.

Hierbei ist dem Kreditrisiko mit Eigenmittelanforderungen von 1.076 Mio. € ein besonderer Stellenwert beizumessen.

Die Eigenmittelanforderungen aufgrund operationeller Risiken betragen 92 Mio. €.

RWEA-FLUSSRECHNUNG DES KREDITRISIKOS GEMÄSS IRB-ANSATZ

(Artikel 438 Satz 1 Buchstabe h CRR)

Die folgende Abbildung stellt eine Flussrechnung zur Erläuterung der Schwankungen in den Risk Weighted Exposure Amounts (RWEA) von Positionsbeträgen im IRB-Ansatz dar. Der Anstieg der RWEA zum Berichtsstichtag im Vergleich zum 31. Dezember 2025 resultiert im Wesentlichen aus einer Erhöhung des durchschnittlichen Risikogewichts.

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

in Mio. €		Risikogewichteter Positionsbetrag (RWEA)
		a
1	Risikogewichteter Positionsbetrag zum 31. Dezember 2025	10.074
2	Umfang der Vermögenswerte (+/-)	-46
3	Qualität der Vermögenswerte (+/-)	112
4	Modellaktualisierungen (+/-)	–
5	Methoden und Politik (+/-)	–
6	Erwerb und Veräußerung (+/-)	–
7	Wechselkursschwankungen (+/-)	–
8	Sonstige (+/-)	–
9	Risikogewichteter Positionsbetrag zum 31. März 2026	10.139

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

Die LCR ist mit einer Mindestquote von 100 % einzuhalten. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG meldet die ermittelte LCR gemäß CRR in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2015/61 vom 29. Juli 2015, der (EU) 2018/1620 vom 13. Juli 2018 und der (EU) 2022/786 vom 10. Februar 2022 monatlich an die Aufsicht.

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

in Mio. €		a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)
		Ungewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)				Gewichteter Gesamtwert (Durchschnitt)			
EU 1a	Quartal endet am (TT. Monat JJJJ)	31.03.2026	31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025	31.03.2026	31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025
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)	●	●	●	●	3.986	4.139	4.320	4.257
Mittelabflüsse									
2	Privatkundeneinlagen und Einlagen von kleinen Geschäftskunden, davon:	60.909	60.981	61.149	61.474	468	441	453	470
3	Stabile Einlagen	–	–	–	–	–	–	–	–
4	Weniger stabile Einlagen	26	17	22	19	4	3	3	3
5	Unbesicherte großvolumige Finanzierung	895	1.552	1.946	2.142	895	1.552	1.946	2.142
6	Operative Einlagen (alle Gegenparteien) und Einlagen in Netzwerken von Genossenschaftsbanken	–	–	–	–	–	–	–	–
7	Nicht operative Einlagen (alle Gegenparteien)	895	1.537	1.941	2.142	894	1.537	1.941	2.142
8	Unbesicherte Schuldtitel	0	15	5	–	0	15	5	–
9	Besicherte großvolumige Finanzierung	●	●	●	●	73	57	159	102
10	Zusätzliche Anforderungen	1.565	1.639	1.772	1.812	114	118	124	126
11	Abflüsse im Zusammenhang mit Derivate-Risikopositionen und sonstigen Anforderungen an Sicherheiten	36	36	36	36	36	36	36	36
12	Abflüsse im Zusammenhang mit dem Verlust an Finanzmitteln aus Schuldtiteln	–	–	–	–	–	–	–	–
13	Kredit- und Liquiditätsfazilitäten	1.528	1.602	1.736	1.776	77	81	88	90
14	Sonstige vertragliche Finanzierungsverpflichtungen	110	51	56	17	71	14	19	4
15	Sonstige Eventualfinanzierungsverpflichtungen	6	5	5	7	6	5	5	7
16	Gesamtmittelabflüsse	●	●	●	●	1.626	2.187	2.706	2.886

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	664	438	407	493	386	264	272	364
19	Sonstige Mittelzuflüsse	39	17	45	14	39	17	45	14
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	703	454	452	507	425	281	317	377
EU-20a	Vollständig ausgenommene Zuflüsse	–	–	–	–	–	–	–	–
EU-20b	Zuflüsse mit der Obergrenze von 90 %	–	–	–	–	–	–	–	–
EU-20c	Zuflüsse mit der Obergrenze von 75 %	703	454	452	507	425	281	317	377
Bereinigter Gesamtwert									
EU-21	Liquiditätspuffer	●	●	●	●	3.986	4.139	4.320	4.257
22	Gesamte Nettomittelabflüsse	●	●	●	●	1.201	1.906	2.389	2.509
23	Liquiditätsdeckungsquote (%)	●	●	●	●	337,25	219,64	187,36	170,54

Die in Abb. 4 dargestellte Liquiditätsdeckungsquote der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG basiert auf der DVO (EU) 2024/3172 vom 29. November 2024. 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 2026 betrug die nach dieser Methodik ermittelte durchschnittliche LCR für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 337,25 %, wobei durchschnittlich liquide Aktiva in Höhe von 3.986 Mio. € und Netto-Liquiditätsabflüsse in Höhe von 1.201 Mio. € in Anrechnung gebracht wurden.

Die im ersten Quartal 2026 höhere LCR-Quote resultiert aus geringeren Abflüssen, welche sich im Wesentlichen aus weniger Rückführungen von Geldaufnahmen im Vergleich zum Vorquartal ergeben.

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 (InstitutsVergV) in der Neufassung vom 18. Februar 2023 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. der Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission vom 29. November 2024 und § 16 InstitutsVergV.

Gemäß Artikel 450 CRR hat die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG für Mitarbeitenden Kategorien, 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 2025 wurden Mitarbeitende der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Identifikation der Risikoträger erfolgte gemäß §§ 1 Abs. 21, 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 InstitutsVergV – auf konsolidierter Ebene für das Geschäftsjahr 2025. In Übereinstimmung mit Artikel 450 Abs. 2, S. 2 CRR unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Informationen dem Proportionalitätsgrundsatz. Die Informationen werden für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG zum Ende des ersten Quartals im Rahmen des aufsichtsrechtlichen Offenlegungsberichts.

VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

Vergütungsstrategie der DZ BANK Institutsgruppe

§ 27 InstitutsVergV erfordert die Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie durch die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens. Sowohl für die DZ BANK als auch für die Unternehmen der DZ BANK Gruppe muss durch den Vorstand der DZ BANK eine Vergütungsstrategie festgelegt werden, welche die Anforderungen der InstitutsVergV für die Institute in der DZ BANK Gruppe umsetzt.

Mit der Vergütungsstrategie der DZ BANK Gruppe unterliegen die Vergütungssysteme der Unternehmen der DZ BANK Gruppe einheitlichen Richtlinien der gruppenweiten 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 Gruppe beinhaltet auch dezentrale Entscheidungsbefugnisse. Dazu ist eine planvolle Koordination aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe im Hinblick auf die Einhaltung der InstitutsVergV sowie weiterer regulatorischer Anforderungen an die Vergütung erforderlich. Gesellschaftsrechtliche und lokale Vorschriften, insbesondere die Selbstständigkeit der Tochterunternehmen, werden dabei berücksichtigt.

Mindestens einmal jährlich erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vergütungsstrategie. Im Berichtsjahr gab es folgende, wesentliche Veränderungen der Vergütungsstrategie:

- Redaktionelle Anpassungen aufgrund der Umsetzung der FAQ zur InstitutsVergV vom Juni 2024
- Geltungsbereich der Vergütungsstrategie: 2026 insgesamt 10 nachgeordnete Unternehmen, die die InstitutsVergV anwenden (2025: 12);
 - Die Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH wird rückwirkend zum 1. Januar 2026 auf die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG verschmolzen.

Verzahnung Strategische Ausrichtung und Vergütungsstrategie

Nach § 4 InstitutsVergV müssen die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in der Geschäftsstrategie, der dort integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie den 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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG unter Berücksichtigung des gewählten Risikoappetits über einen mittleren Betrachtungshorizont hinaus stets über eine angemessene Kapitalausstattung (einschließlich der Abdeckung des Stresstestrahmens) verfügt.

Grundsätzlich ist nachhaltiges Handeln seit jeher Teil der genossenschaftlichen Unternehmenskultur, das sich in der Nachhaltigkeitsstrategie widerspiegelt. In der Nachhaltigkeitsstrategie stellt die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen in den Fokus. Im Bereich Umwelt sieht sich die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG als kundennaher Ermöglicher der Energie- und Klimawende im Wohngebäudebereich. Über die beiden Kerngeschäftsfelder Bausparen und Baufinanzierung kann die Klimawende bei Wohngebäuden unterstützt werden. Schwäbisch Hall ist Marktführer im Bausparen und gehört zu den führenden Immobilienfinanzierern mit einem umfassenden subsidiären Produkt- und Lösungsangebot im genossenschaftlichen Ökosystem Bauen und Wohnen. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG finanziert klimafreundliche Bestandsmodernisierungen und nachhaltigen Neubau.

Mit ihren Bauspar- und Baufinanzierungslösungen leistet sie einen Beitrag zur Vermögensbildung und zur privaten Altersvorsorge durch Immobilien für breite Bevölkerungsschichten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit nachhaltigem Bankbetrieb bietet sie ihren Beschäftigten eine lebensphasenorientierte Personalpolitik mit vielen Zusatzleistungen. Langfristige Perspektiven, ein sicherer und moderner Arbeitsplatz sowie ein partnerschaftliches Umfeld und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sind für die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG selbstverständlich.

Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bestimmen genossenschaftliche Werte wie Respekt, Solidarität, Verantwortung und Partnerschaftlichkeit das unternehmerische Handeln.

Der Nachhaltigkeitsaspekt fließt seit 2022 in die Vergütungssysteme der Vorstände der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG ein, um nachhaltiges Denken und Handeln in der Organisation weiter zu intensivieren. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte über die Unternehmensziele sowohl in den Zielen der Vorstände als auch der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitarbeitenden besteht aus einer festen 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 per-

sönlichen Leistung der Mitarbeitenden und, je nach Vergütungssystem, auch vom Erfolg des Unternehmens beziehungsweise des Konzerns sowie der Organisationseinheit des Mitarbeitenden ab. Dabei wird besonders darauf Wert gelegt, alle Geschlechter 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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG wurde die variable Vergütung für alle Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung per Aufsichtsratsbeschluss vom Oktober 2023 begrenzt. Die Zielerreichungsprämie wird bei einer Zielerreichung von 100 % auf 25 % der Gesamtvergütung begrenzt. Die gesamte variable Vergütung wird gemäß § 25 a Abs. 5 KWG auf maximal 100 % der fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung wird maximal für die ersten zwölf Monate nach Eintritt garantiert. Das Vorgehen orientiert sich an den Vorgaben des § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

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

Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV enthält das Vergütungssystem für Risikoträger ein Verbot von Absicherungsgeschäften.

Die variable Vergütung unterliegt den Anforderungen der InstitutsVergV. Von den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV sind gemäß § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV und Art. 94 Abs. 3 CRD variable Vergütungen von Risikoträgern ausgenommen, die nicht mehr als 50.000 € betragen. Zudem sind diese besonderen Anforderungen der InstitutsVergV nicht auf die variable Vergütung von Risikoträgern anzuwenden, sofern diese außerdem nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmacht. Die Drittel-Regelung kommt in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG aufgrund der Begrenzung der variablen Vergütung nicht zur Anwendung.

Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG werden gemäß § 7 InstitutsVergV 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.

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG bezieht Nachhaltigkeitsrisiken in ihre Vergütungspolitik ein, und die Vergütung der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG steht im Einklang mit ihren ESG-Zielen. Die Vergütungssysteme sind mit der jeweiligen Geschäfts-, Risiko- und Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu den Inhalten dieser Strategien stehen.

Entscheidungsprozesse zur Vergütung

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

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Geschäftsleiter der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden.

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

Der Gesamtvorstand entscheidet über die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden. Die einzelnen Vorstandsmitglieder wirken auf die Umsetzung und Einhaltung der InstitutsVergV in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG durch ihre Mandate in den Aufsichtsräten bei den Tochtergesellschaften hin.

Die Vergütungsbeauftragte unterstützt den Vergütungskontrollausschuss und den Aufsichtsrat bei ihrer 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 Abs. 11 InstitutsVergV werden in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme regelmäßig eingebunden. Zu den Kontrolleinheiten gehören die Interne Revision, das Risikocontrolling sowie die Compliance-Funktion. Hierbei wird sichergestellt, dass Mitarbeitende der Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Dies ist gemäß § 5 Abs. 4 InstitutsVergV dann der Fall, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitenden der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und zugleich die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Der Schwerpunkt der Vergütung von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten liegt auf der fixen Vergütung.

Bei Unternehmens- und Konzernzielen wird auf eine Trennung der Vergütungsparameter zwischen Kontrolleinheiten und den kontrollierten Einheiten gem. § 5 Abs. 1 Nr. 2 und § 5 Abs. 4 InstitutsVergV verzichtet. Ein möglicher Interessenskonflikt wurde überprüft und aufgrund des geringen monetären Anreizes von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten verneint.

Vergütungskontrollausschuss

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

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 2025 zwei Sitzungen des VKA statt. Der VKA der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG besteht aus einem Vorsitzenden und fünf Mitgliedern.

Vergütungsbeauftragter

Gemäß den Anforderungen des § 23 InstitutsVergV 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 Mitarbeitenden, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe der InstitutsVergV. 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 Mitarbeitenden 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 Abs. 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 wurden keine externen Beratungen in Anspruch genommen.

Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG hat gemäß § 12 InstitutsVergV zumindest jährlich die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überprüfen. Hierbei sind die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers und der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten heranzuziehen. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wurde im Oktober 2025 vom Vorstand der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG festgestellt.

Die Angemessenheitsprüfung kam zu dem Ergebnis, dass die Vergütungssysteme der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG sowie der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH den Anforderungen der InstitutsVergV sowie des KWGs entsprechen und die variablen Vergütungen mit den Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Risikostrategien im Einklang stehen. Gebilligte Grundsätze, Verfahren und interne Regelungen werden eingehalten. Sowohl die Ausgestaltung, die Anwendung und insbesondere die Ergebnisse der Vergütungssysteme zeigen, dass es keine Anreize für Mitarbeitende gibt, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Fähigkeit des Instituts zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der Kapitalpufferanforderungen gem. § 10i KWG werden nicht beeinträchtigt. Zudem sind die Vergütungssysteme der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG kohärent zur Gruppen-Vergütungsstrategie. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.

Der Vergütungskontrollbericht der Vergütungsbeauftragten kam zu dem Ergebnis, dass die Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen ist. Die Interne Revision hat im Berichtsjahr die Umsetzung der InstitutsVergV in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG geprüft. Es haben sich nur gering eingestufte Feststellungen ergeben, die teilweise bereits umgesetzt sind. Der Prüfungsbericht des Jahresabschlussprüfers liegt 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. Als weitere nachgeordnete Unternehmen im Sinne der InstitutsVergV im Inland gelten die Schwäbisch Hall Facility Management GmbH, die Schwäbisch Hall Wohnen GmbH und die BAUFINEX GmbH. Diese drei Gesellschaften fallen nicht in den Geltungsbereich der InstitutsVergV.

Es bestehen Unterschiede in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von tariflichen Mitarbeitenden, außertariflichen Mitarbeitenden, 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 beziehungsweise Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH keine Vergütung in Aktien, Optionen oder anderen Komponenten der variablen Vergütung. In der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG beziehungsweise Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH wurde die variable Vergütung für alle Mitarbeitenden sowie die Geschäftsführung per Aufsichtsratsbeschluss vom Oktober 2023 begrenzt. Die Zielerreichungsprämie wird bei einer Zielerreichung von 100 % auf 25 % der Gesamtvergütung begrenzt. Die gesamte variable Vergütung wird gemäß § 25a Abs. 5 KWG auf maximal 100 % der fixen Vergütung begrenzt. In keinem Fall kann die variable Vergütung die fixe Vergütung übersteigen.

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

Zielvereinbarung und Zielerreichung

Grundlage für die Ermittlung der variablen Vergütung von tariflichen Mitarbeitenden und außertariflichen Mitarbeitenden ist der Unternehmenserfolg, der sich aus der Geschäftsstrategie, der dort integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Risikostrategie ableitet. Die Zielvereinbarungen sind mit den genannten Strategien verknüpft und sollen nicht im Widerspruch zu deren Inhalten stehen. Es handelt sich hierbei um wichtige steuerungsrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse, welche 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 beziehungsweise die Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH und werden vom Vorstand beziehungsweise 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. Mitarbeitende und Führungskraft vereinbaren gemeinsam

Ziele beziehungsweise Aufgaben, welche aus der Geschäfts-, Nachhaltigkeits- 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden und einzelnen Mitarbeitenden der unteren Führungsebene bemisst sich vollständig nach der Erreichung der Unternehmensziele. Für diese Personengruppe wurde der wesentliche Einfluss auf das Risikoprofil verneint, da Entscheidungen in der Regel auf höherer Ebene beziehungsweise gemeinschaftlich im Rahmen von Gremien getroffen werden. Die Einflussmöglichkeit der Mitarbeitenden auf die Erreichung der Unternehmensziele ist durch die implementierten Kontrollmechanismen gering und sollte durch einen einzelnen Mitarbeitenden nicht möglich sein.

Bei der Festlegung der individuellen Ziele sowie der Ziele der Organisationseinheit von Risikoträgern werden keine gleichlaufenden Parameter, sondern Ziele der jeweiligen Kontrolleinheit verwendet. Hintergrund ist, dass die Erreichung dieser Ziele vom Mitarbeitenden beeinflusst werden kann. Diese Ziele beruhen nicht auf einzelnen marktorientierten Geschäftszielen, z.B. den Erträgen, der Eigenkapitalquote oder dem Kredit- oder Bilanzwachstum.

Bei Unternehmens- und Konzernzielen wird auf eine Trennung der Vergütungsparameter zwischen Kontrolleinheiten und den kontrollierten Einheiten gem. § 5 Abs. 1 Nr. 2 und § 5 Abs. 4 InstitutsVergV verzichtet. Ein möglicher Interessenskonflikt wurde überprüft und aufgrund des geringen monetären Anreizes von Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten verneint.

Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeitende

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeitende gilt grundsätzlich für alle tariflich entlohnten Mitarbeitenden, die in einem aktiven Anstellungsverhältnis stehen, an allen Standorten der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG beziehungsweise Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH in Deutschland.

Für tarifliche Mitarbeitende 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 (1 Monatsgehalt im November, Differenz zum Gesamtbetrag

der Zielerreichungsprämie im April des Folgejahres).

Für tarifliche Mitarbeitende 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).

Das Vorgehen ist durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

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

Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeitende (AT-Vergütungssystem)

Die Vergütung der AT-Mitarbeitenden 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 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. Gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV 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 jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums ein bereits ausgezahlter Bonusanteil zurückgefordert und Ansprüche auf Auszahlung eines Bonus zum Erlöschen gebracht werden, wenn der Risikoträger an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („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 des Vergütungsbeauftragten.

Vergütung der Geschäftsleiter

Die Vergütung des Vorstands der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG setzt sich aus einem ruhegehaltstfähigen Grundgehalt, einem nicht ruhegehaltstfähigen Grundgehalt und einem nicht ruhegehaltstfähigen Bonus zusammen. Bei Vorständen, die mit Wirkung ab 01. Januar 2023 erstmals bestellt wurden, setzt sich aufgrund der Einführung einer neuen betrieblichen Altersversorgung für Vorstände mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 04. November 2022 die Vergütung aus Grundgehalt und Bonus zusammen. Das Grundgehalt entspricht der Höhe nach dem ruhegehaltstfähigen plus nicht ruhegehaltstfähigen Grundgehalt der vor dem 01. Januar 2023 erstmals bestellten Vorstände.

Der Anteil der Vergütung ist analog den Mitarbeitenden begrenzt.

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 % und 150 %. Die Zielerreichung zur Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung setzt sich zu 55 % aus Unternehmenszielen, zu 15 % aus Nachhaltigkeitszielen (inkl. Personalwirtschaftlicher Ziele) und zu 30 % 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 steuerrelevante Kennzahlen einer Bausparkasse.

Die variable Vergütung von Risikoträgern wird ab einer Summe von über 50.000 € oder über einem Drittel der Gesamtjahresvergütung gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV 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 Nachhal-

tigkeit wird an der Änderung des Aktienwerts beziehungsweise 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:

- Zielverfehlungen, die erst im Nachhinein festgestellt werden
- Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten.

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 das Mitglied der Geschäftsleitung an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat („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.

Vergütungssystem der Aufsichtsräte

Der Aufsichtsrat der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG besteht derzeit aus 20 Mitgliedern. Für das Geschäftsjahr 2025 wurden für die Aufsichtsratsmitglieder der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG Sitzungsvergütungen in Höhe von insgesamt 278.654,14 € bezahlt. Die 10 Mitglieder des Aufsichtsrats der Schwäbisch Hall Kreditservice GmbH erhielten eine Vergütung in Höhe von 47.083,33 €. Die Vergütung ist nicht variabel.

Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Gemäß § 7 InstitutsVergV 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 wurde ein Prozess definiert und die erforderlichen Unterlagen den entscheidungsbefugten Gremien zur Freigabe vorgelegt.

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 INFORMATIONEN ÜBER DIE VERGÜTUNG ALLER MITARBEITER (DIE FÜR DAS JAHR 2025 GEWÄHRT WURDEN)

in Mio. €	Mitglieder des Aufsichtorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrolleinheiten	Sonstige
Anzahl der Mitglieder (nach Köpfen)	20	4	●	●	●	●	●	●
Gesamtzahl der Mitarbeiter in FTE ("Full Time Equivalent") zum Ende des Jahres 2025	●	●	–	1.121	–	1.046	107	236
Gesamte Vergütung für das Jahr 2025	0	5	–	91	–	96	10	6
davon gesamte variable Vergütung	–	1	–	10	–	11	1	1
davon gesamte fixe Vergütung	0	4	–	81	–	85	9	5
Anzahl Begünstigter einer variablen Vergütung in FTE	–	4	–	1.118	–	1.040	107	224

Detaillierte Informationen zur Vergütung von Risikoträgern gem. IVV

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden 96 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	24	48
2		Feste Vergütung insgesamt	0	4	5	6
3		Davon: monetäre Vergütung	0	3	5	5
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	–	0	0	0	
8	(Gilt nicht in der EU)	●	●	●	●	
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	–	4	24	48
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	0	–
EU-14b		Davon: zurückbehalten	–	1	0	–
EU-14x		Davon: andere Instrumente	–	–	–	–
EU-14y	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–	
15	Davon: sonstige Positionen	–	–	–	–	
16	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0	5	6	7

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 2025 auf 68 Personen mit einer Gesamtvergütung von ca. 13 Mio. € (davon fix ca. 11 Mio. €, davon variabel ca. 2 Mio €) angewendet. Eine Ausnahme auf den Vergütungsgrundsatz o gem. Artikel 94 (1) CRD wird nicht angewendet.

ABB. 7 - EU REM2 – SONDERZAHLUNGEN AN MITARBEITER, DEREN BERUFLICHEN 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	–	–	–	–
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	–	–	–	–
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	–	–	–	–
9	Davon: zurückbehalten	–	–	–	–
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	–	–	–	–
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	–	–	–	–

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 jährlichen 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	–	–	–	–	–	–	–
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	3	–	3	–	–	–	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	–
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 BERUFLICHEN 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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	96	
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	20	4	24	●	●	●	●	●	●	●	
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (other senior management)	●	●	●	-	8	-	12	3	-	●	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	●	●	●	-	3	-	35	11	-	●	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0	5	5	-	3	-	8	2	-	●	
6	Davon: variable Vergütung	-	1	1	-	1	-	1	0	-	●	
7	Davon: feste Vergütung	0	4	4	-	3	-	6	2	-	●	

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 Bausparkasse Schwäbisch Hall AG 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