

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
Sparda-Bank Hamburg eG
Angaben für das Geschäftsjahr 2014 (Stichtag 31.12.2014)

Präambel

Die Sparda-Bank Hamburg eG erstellt hiermit einen Offenlegungsbericht analog zu § 16 Institutsvergütungsverordnung. Dieser Offenlegungsbericht wird insofern freiwillig erstellt, dass wir keine Risk Taker im Sinne CRR 450 haben.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft mit Ausrichtung auf das Privatkundengeschäft. Unsere Bilanzsumme per 31. Dezember 2014 betrug 3,21 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäfts wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe, im Versicherungsbereich weit überwiegend mit unserem Kooperationspartner DEVK Versicherungen.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Mitarbeiter) orientiert sich an dem Tarifsystem des genossenschaftlichen Vergütungsmodells. Alle tariflichen Mitarbeiter erhalten eine freiwillige jährliche Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis der Bank festgemacht wird und maximal 0,25 Monatsgehälter betragen kann. Eine hohe Abhängigkeit von variablen Vergütungssystemen besteht für tarifliche Mitarbeiter nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Auch im Bereich der Geschäftsleitung und der außertariflichen Mitarbeiter bestehen keine hohen Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Die Fixvergütung orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes.

Darüber hinaus gibt es für die Geschäftsleitung und fast alle Mitarbeiter variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank / des Unternehmensbereichs festgemacht werden
- und / oder
- von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen deshalb nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass Geschäftsleitung und Mitarbeiter eine

angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle tariflichen Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis der Bank festgemacht wird und maximal 0,25 Monatsgehälter betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

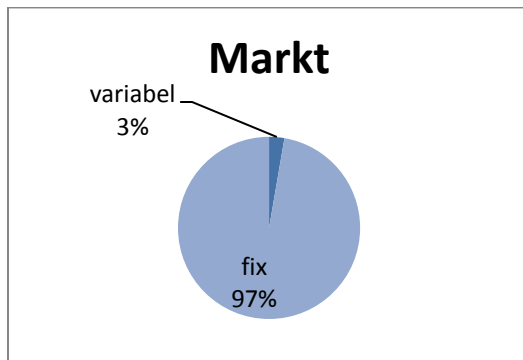
Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge (GuV 10aa/10ab) betragen 30,316 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung) im Geschäftsjahr 2014.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 96,8%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 3,2%.

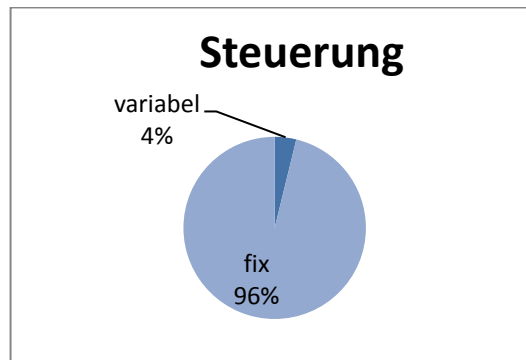
515 von 523 Mitarbeitern erhalten eine variable Vergütung.

Die Vergütungsbestandteile verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Ressorts:

Vertrieb:



Betrieb:



Steuerung:

