Finanzholding der Sparkasse in Bremen Gruppe

Offenlegungsbericht gemäß CRR
Modul P3REMDISDOCS
(Offenlegung der Vergütung)
und
Informationen zum Vergütungssystem gemäß §16 InstitutsVergV
zum 31.12.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Offenlegung der Vergütungspolitik		5
1.1	Angaben zur Vergütungspolitik		6
1.1.1	Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen	6	
1.1.2	Geschäftsbereiche	7	
1.1.3	Identifikation von Risikoträgern	7	
1.1.4	Einbindung externer Berater	8	
1.1.5	Ausgestaltung des Vergütungssystems der Sparkasse Bremen	8	
1.1.6	Ausgestaltung des Vergütungssystems der nwk	12	
1.2	Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde		13
1.3	Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende		15
1.4	Angaben zu zurückbehaltener Vergütung		16
1.5	Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr		17
1.6	Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach InstitutsVergV		18
2	Erklärung des Vorstandes gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR		20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung 13

Abbildung 2: Vorlage EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) 15

Abbildung 3: Vorlage EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung 16

Abbildung 4: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr 18

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
CRR	Capital Requirements Regulation (Kapitaladäquanzverordnung)
DVO	Durchführungsverordnung
EBA	European Banking Authority
Instituts-VergV	Institutsvergütungsverordnung
i. V. m.	In Verbindung mit
k. A.	keine Angabe (ohne Relevanz)
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz)

1 Offenlegung der Vergütungspolitik

Mit dem vorliegenden Bericht legt die Finanzholding der Sparkasse in Bremen als übergeordnetes Unternehmen der aufsichtsrechtlichen Finanzholding der Sparkasse in Bremen Gruppe (nachfolgend „FH Bremen Gruppe“) alle gemäß CRR jährlich geforderten Informationen über die Vergütungspolitik offen. Die im Bericht enthaltenen Angaben entsprechen je nach Anforderung dem Stand des Meldestichtags zum 31.12. des Berichtsjahres bzw. dem festgestellten Jahresabschluss.

Der rechtliche Rahmen für die Vergütungspolitik von Kredit- und Finanzinstituten wird auf europäischer Ebene in der Capital Requirements Directive (CRD) geregelt und ist durch das KWG und die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Für die Zwecke der CRR gilt die FH Bremen Gruppe als anderes, nicht börsennotiertes Institut und hat daher die Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a bis d, h bis k CRR anhand der Vorlagen EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3 und EU REM4 der DVO (EU) 2024/3172 offenzulegen.

Die Zahlenangaben in diesem Bericht sind kaufmännisch auf Millionen EURO (Mio. EUR) mit einer Nachkommastelle gerundet. Daher können die in den Vorlagen dargestellten Summen geringfügig von den rechnerischen Summen der ausgewiesenen Einzelwerte abweichen.

Die Offenlegung der FH Bremen Gruppe erfolgt für den Konzern der Finanzholding der Sparkasse in Bremen (FH) auf Basis des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises. Die Finanzholding der Sparkasse in Bremen stellt das übergeordnete Unternehmen für den Konzern der Finanzholding der Sparkasse in Bremen dar. Erstellung und Koordination werden durch Die Sparkasse Bremen AG erbracht. Sie erfüllt damit die Offenlegungspflichten im Sinne des Art. 13 CRR für die Erstellung und Veröffentlichung des Offenlegungsberichtes auf konsolidierter Lage.

Das Mutterunternehmen im Sinne des Art. 13 CRR ist innerhalb der FH Bremen Gruppe die Finanzholding der Sparkasse in Bremen. Die Offenlegung der FH Bremen Gruppe erfolgt auf Institutsgruppenebene auf Basis des Konsolidierungskreises der aufsichtsrechtlichen Gruppe, der identisch mit dem handelsrechtlichen Konsolidierungskreis ist und Tochterunternehmen umfasst, die als Kreditinstitut, Wertpapierfirma, Finanzunternehmen oder als Anbieter von Nebendienstleistungen qualifiziert sind sowie die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Befreiungsvorschriften gem. Art. 19 CRR nicht gegeben ist. Weitere Erläuterungen können dem Offenlegungsbericht der FH Bremen Gruppe (exklusive Offenlegung der Vergütung) vom 31.12.2025 entnommen werden.

Unter Berücksichtigung dieses aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der FH Bremen Gruppe sowie dem Anwendungsbereich der InstitutsVergV (insb. §§ 2 Abs. 7 sowie 27 Abs. 1 InstitutsVergV) werden die Offenlegungsanforderungen der InstitutsVergV im vorliegenden Bericht für die folgenden Gesellschaften (relevante Gesellschaften) umgesetzt:

- Die Sparkasse Bremen AG (nachfolgende „Sparkasse Bremen“)
- nwk nordwest Kapitalbeteiligungsgesellschaft der Sparkasse Bremen mbH (nachfolgend „nwk“).

In keinem anderen Unternehmen des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises gem. Art. 13 CRR wird eigenes Personal beschäftigt. Zu Geschäftsleitern der anderen Unternehmen wurden Vorstände bzw. Mitarbeitende der Sparkasse Bremen oder der nwk bestellt. Sie werden für ihre Tätigkeit in den

Gesellschaften nicht zusätzlich vergütet. Daher sind für diese Unternehmen keine Vergütungssysteme darzustellen. Die Sparkasse Bremen ist das einzige Institut im Sinne der InstitutsVergV

Ergänzend zu den Offenlegungsanforderungen gemäß CRR wird für die Sparkasse Bremen der Gesamtbetrag aller Vergütungen für alle Mitarbeitende gemäß den Anforderungen des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV separat dargestellt.

1.1 Angaben zur Vergütungspolitik

1.1.1 Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen

Die Vergütungssysteme in den relevanten Gesellschaften unterliegen der „Vergütungsstrategie der Finanzholding der Sparkasse in Bremen Gruppe“. Diese unterstützt die Mission, das Leitbild und die strategischen Ziele und damit auch die Unternehmenskultur und die Unternehmenswerte. Es soll insbesondere

- die Attraktivität für gutes Personal
- die Risikotragfähigkeit und
- die Produktivität und nachhaltige Marktstellung

stärken. Die relevanten Gesellschaften streben die Zahlung marktgerechter Gehälter an und vermeiden schädliche Anreize durch die variable Vergütung. In der Sparkasse Bremen gilt zusätzlich noch eine eigene Vergütungsstrategie, die sich aus der Strategie der FH Bremen Gruppe ableitet.

Operativ obliegt die Verantwortung für die Vergütungspolitik – und damit für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme – in den relevanten Gruppenunternehmen dem Aufsichtsorgan oder den Gesellschaftern für die Vergütung der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen und dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung für die Vergütung der Mitarbeitenden.

Der Verwaltungsrat der Finanzholding der Sparkasse in Bremen hat einen Sonderausschuss, der Aufsichtsrat der Sparkasse Bremen einen Personalausschuss eingerichtet.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten unterstützen diese Ausschüsse das jeweilige Aufsichtsorgan einerseits bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder und Mitgliederinnen des Vorstands und andererseits bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeitenden. Über dies hinaus stellt der jeweilige Ausschuss sicher, dass die Vergütungssysteme an der Geschäftsstrategie und an der daraus abgeleiteten Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind. Der Personalausschuss nimmt in der Sparkasse Bremen die Funktion des Vergütungskontrollausschusses gemäß der Institutsvergütungsverordnung wahr.

Im Berichtszeitraum hat der Sonderausschuss der Finanzholding der Sparkasse in Bremen drei Sitzungen abgehalten. Der Vorstand der Finanzholding der Sparkasse in Bremen informiert dieses Gremium

einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in den relevanten Gesellschaften der FH Bremen Gruppe. Im Berichtszeitraum erfolgte diese Information am 18.09.2025.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrates der Sparkasse Bremen hat im Berichtszeitraum vier Sitzungen abgehalten. Er wird durch den Vorstand der Sparkasse Bremen einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der Sparkasse Bremen informiert. Im Berichtszeitraum erfolgte diese Information am 18.09.2025.

1.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse Bremen verfügt über folgende Geschäftsbereiche, die sich in unterschiedliche Funktionsteams aufgliedern:

- Vertrieb Privatkunden
- Vertrieb Firmenkunden
- Betrieb und Stab

Für alle Mitarbeitenden dieser Bereiche gilt das unten beschriebene Vergütungssystem. Mit dem Vorstand wurden einzelvertragliche Regelungen vereinbart.

Die nwk verfügt über keine gesonderten Geschäftsbereiche. Sowohl für die hauptamtliche Geschäftsführung als auch für die Mitarbeitenden gilt das weiter unten beschriebene Vergütungssystem.

1.1.3 Identifikation von Risikoträgern

Als ein nicht bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 3c KWG hat die Finanzholding der Sparkasse Bremen im Berichtszeitraum keine Gruppen-Risikoträgerinnen und Gruppen-Risikoträger gemäß § 27 Absatz 2 InstitutsVergV ermittelt.

Die Sparkasse Bremen hat im Berichtszeitraum nach den Regelungen des Risikoreduzierungsgesetzes auf Basis des § 25a Abs. 5b KWG als nicht bedeutendes Institut eine Risikoträgeridentifizierung durchgeführt. Orientiert hat sich die Sparkasse Bremen hierbei an einer Auslegungshilfe des Deutschen Sparkassenverbandes aus dem Rundschreiben 055/2022.

Als Risikoträger wurden für die Sparkasse Bremen folgende Personen-/Mitarbeitendengruppen identifiziert:

- Mitglieder des Vorstandes
- Mitglieder des Aufsichtsrats
- Beauftragte der Sparkasse Bremen
- Leiter der internen Kontrollfunktionen
- Mitarbeitende mit einer Generalvollmacht
- Mitarbeitende mit einer Kreditkompetenz unterhalb des Vorstands
- Mitarbeitende mit einer Aufgabenbewertung in den drei höchsten AT-Vergütungsgruppen, sofern sie einem Funktionsteam angehören, das maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmensergebnis, das Risikoprofil oder die Strategie der Sparkasse Bremen hat

Die letztgenannte Mitarbeitendengruppe umfasst die Senior Manager*innen der folgenden Funktionsteams:

- FT Banksteuerung
- FT Compliance
- FT Finanzen
- FT Firmenkundenberatung
- FT Handel
- FT Kreditüberwachung – und entscheidung
- FT Kundenberatung u. Stadtteilmanagement
- FT Marketing und Kommunikation
- FT Organisation und IT
- FT Personal
- FT Private Immobilienfinanzierungsberatung
- FT Recht
- FT Revision
- FT Risikocontrolling
- FT Vermögensberatung
- FT Vermögensverwaltung / Asset Management

In der nwk wurden – mit Ausnahme der hauptamtlichen Geschäftsführung – keine weiteren Risikoträger identifiziert.

1.1.4 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der relevanten Gesellschaften ist im Berichtsjahr nicht erfolgt.

1.1.5 Ausgestaltung des Vergütungssystems der Sparkasse Bremen

Die Sparkasse Bremen ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für die öffentlichen Banken Anwendung.

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis. Die übrigen Beschäftigten (Spezialisten) erhalten eine außertarifliche Vergütung gemäß einer gesonderten Betriebsvereinbarung.

Das Vergütungssystem unterscheidet zwischen dem fixen Jahresgrundgehalt und der variablen, erfolgs- bzw. leistungsabhängigen Vergütung. Die Summe ergibt das Jahreseinkommen.

Für alle Mitarbeitergruppen (Tarifbereich, AT-Bereich) gilt einheitlich, dass sich das Jahresgehalt aus 13 gleich hohen monatlichen Zahlungen zusammensetzt. Das 13. Gehalt wird im November gezahlt.

- Tarifbereich:
  Die monatlichen Zahlungen ergeben sich aus den geltenden Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung. Der Tarifvertrag für die öffentlichen Banken kennt aktuell die Tarifgruppen 1 – 9

mit den Berufsjahren 1 – 11. Die Mitarbeitenden werden entsprechend der jeweiligen Aufgabenbewertung vergütet. Der Aufgabenbeschreibung / -bewertung und Eingruppierungsausschuss (A.B.E.-Ausschuss) prüft die auf Grundlage des Tarifvertrages in Verbindung mit den betrieblichen Aufgabenbeschreibungen im Personalausschuss festgestellte Bewertung.

- AT-Bereich:
  Basis ist die seit 2021 geltende Betriebsvereinbarung zum AT-Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) in der jeweils gültigen Fassung. Die monatlichen Zahlungen ergeben sich aus der Eingruppierung in die Vergütungsgruppen AT 10 – AT 15. In jeder Vergütungsgruppe existieren zur Differenzierung noch vier Vergütungsstufen.
  Die Zuordnung zur jeweiligen Vergütungsgruppe erfolgt aufgrund der Bewertung der Aufgabe. Zuständiges Gremium für die Bewertung ist der A.B.E.-Ausschuss, der auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung in Verbindung mit den betrieblichen Aufgabenbeschreibungen die im Personalausschuss festgestellte Bewertung prüft.

Die Monatsgrundgehälter werden für die Tarifmitarbeitenden (lt. Tariftabelle) und für die AT-Angestellten (lt. Gehaltsübersicht) zu den jeweiligen Anpassungsterminen des Gehaltstarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung mit dem vereinbarten Steigerungsprozentsatz angepasst

Ein Teil der Beschäftigten erhält darüber hinaus funktionsbezogene Zulagen.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten hat Anspruch auf eine durch eine Betriebsvereinbarung geregelte betriebliche Altersversorgung. Die entsprechenden Gegenwerte sind in den Angaben zu Ziffer 1.2 enthalten. Die zugrundeliegende Betriebsvereinbarung ist seit dem 31.12.2019 geschlossen. Alle Mitarbeitenden, die ab dem 01.01.2020 in die Sparkasse Bremen eintreten, haben keinen Anspruch mehr auf diese betriebliche Altersversorgung. Stattdessen haben diese Mitarbeitenden (Tarif- und AT-Bereich) sowie alle freiwillig aus der betrieblichen Altersversorgung gewechselten Mitarbeitenden (Tarif- und AT-Bereich) einen Anspruch auf eine erfolgsabhängige variable Vergütung auf Basis der Betriebsvereinbarung „Gewinnbeteiligung mit Vorsorgeoption“. Diese Zahlung stellt den überwiegenden Teil der variablen Vergütung dar. Der Rest setzt sich zusammen aus Sozialleistungen (z.B. Beihilfe) sowie in Einzelfällen Provisionszahlungen für die Vermittlung von Immobiliengeschäften sowie Zahlungen für einmalige und dauerhafte herausragende Leistungen einzelner Mitarbeitender oder Teams (Tarif- und AT-Bereich). Hierbei unterscheidet die Sparkasse in Einmalzahlungen und monatliche Leistungszulage. Über die Vorschläge der Einmalzahlungen wird im jeweiligen Kernteam diskutiert und entschieden. Hierfür steht pro Jahr ein festgesetztes Budget je Kernteam zur Verfügung. Leistungszulagen für Mitarbeitende werden dem Personalausschuss vom jeweiligen Kernteam oder dem betroffenen Mitarbeitenden zur Entscheidung vorgeschlagen. Der Prozess und die Höhe sind in der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystem 2021“ geregelt. Genehmigte Leistungszulagen werden nach 12 Monaten überprüft.

Im Berichtszeitraum hat die Sparkasse Bremen eine Einmalzahlung aus Anlass des 200jährigen Jubiläums des Instituts an die Mitarbeitenden ausbezahlt.

1.1.5.1 Vergütungsparameter der erfolgsabhängigen variablen Vergütung

Die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in Form der Gewinnbeteiligung orientiert sich ausschließlich an den Zielerreichungen der Sparkasse Bremen in den Schlüsselfaktoren „Marktstellung", „Produktivität" und „Unternehmensergebnis". Es erfolgt keine erfolgsabhängige Vergütung aufgrund von individuellen Zielerreichungen.

Die „Marktstellung" der Sparkasse Bremen – ermittelt durch den Kundenpräferenzwert – verantwortet als Orientierungswert 30% des Budgets. Die „Produktivität" (Cost-Income-Ratio) verantwortet als Orientierungswert 20% des Budgets. Wesentlicher Treiber des Budgets (als Orientierungswert 50%) ist das Unternehmensergebnis (nach Steuern). Bei einem Unternehmensergebnis, das kleiner als 20 Millionen Euro ist, erfolgt grundsätzlich keine Gewinnbeteiligung der Mitarbeitenden. Die maximale Höhe des Budgets beträgt 16,25% des Unternehmensergebnisses.

Die Verteilung des Budgets an die Mitarbeitenden erfolgt in Abhängigkeit der Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu Vergütungs- bzw. Tarifgruppen. Maßgeblich ist die Bewertung der Aufgabe.

Jeder Vergütungs-/Tarifgruppe sind fest definierte, für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeitenden zur Auszahlung kommende, Beträge in Abhängigkeit vom Budget in einer Matrix zugeordnet. Die Mitarbeitenden haben jährlich die Wahl, sich den vollen Betrag auszahlen zu lassen oder die volle Summe bzw. Teilbeträge in einen Altersvorsorgevertrag per Entgeltumwandlung einzuzahlen. Die Sparkasse Bremen fördert die Entgeltumwandlung mit einem Arbeitgeberzuschuss.

Ein paritätisch besetzter Entgeltrat stellt jährlich die Budgethöhe der Gewinnbeteiligung fest und entscheidet auf dieser Basis die endgültigen Auszahlungsbeträge je Vergütungs-/Tarifgruppe. Die Beträge kommen grundsätzlich für alle Mitarbeitenden einer Vergütungs-/Tarifgruppe in gleicher Höhe zur Auszahlung.

Mitarbeitende, die auch weiterhin Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Versorgungsordnung „VO 2010" aufbauen, haben keinen Anspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung.

1.1.5.2 Art und Weise der Gewährung

Die Tarif- sowie die AT-Vergütung und die Funktions- bzw. Leistungszulagen werden monatlich, die erfolgsabhängige Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt. Eine Zurückbehaltung von Vergütungszahlungen oder Auszahlungen in Form von Instrumenten finden bei der Sparkasse Bremen nicht statt.

1.1.5.3 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse Bremen besteht aus einer fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag) sowie einer variablen erfolgsabhängigen Zahlung (Tantieme). Die Vorstandsmitglieder bekommen einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt und haben eine individuell vertraglich geregelte Versorgungszusage. Die entsprechenden Gegenwerte sind in den Angaben zu Ziffer 1.2 enthalten.

1.1.5.4 Vergütung der internen Kontrollfunktionen

Die Vergütung der internen Kontrollfunktionen richtet sich nach denselben Regeln, die auch für die von Ihnen zu kontrollierenden Geschäftsbereiche gelten. Eine direkte Abhängigkeit besteht nicht. Die erfolgsabhängige variable Vergütung richtet sich ausschließlich nach den beschriebenen Unternehmenszielen. Gehaltssteigerungen erfolgen gemäß den Regelungen des Tarifvertrages oder der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystem 2021“.

1.1.5.5 Regelungen zu garantierter variabler Vergütung und Abfindungen

Abfindungsregelungen werden grundsätzlich im Rahmen eines Sozialplanes nach BetrVG (§ 112) vereinbart. Die Vereinbarung erfolgt in Form einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat. In begründeten Einzelfällen kann es zu Abfindungsregelungen außerhalb eines gültigen Sozialplans kommen. Als Obergrenze gelten hierbei die Regelungen aus dem zuletzt abgeschlossenen Sozialplan bzw. die gesetzlichen Vorgaben.

Zu garantierter variabler Vergütung besteht in der Sparkasse Bremen keine gesonderte Regelung. In Ausnahmefällen können individuelle Vereinbarungen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben abgeschlossen werden.

1.1.5.6 Regelmäßige Überprüfungen des Vergütungssystems

Regelmäßig erfolgt eine interne Prüfung, ob die durch die Vergütungssysteme des Vorstands bzw. der Mitarbeitenden gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens sowie die Wahrscheinlichkeit und Fälligkeit von Einnahmen berücksichtigen. Die unabhängige Überprüfung durch den Leiter Funktion Risikocontrollingfunktion (MaRisk) der Sparkasse Bremen hat im Berichtszeitraum ergeben, dass durch das Vergütungssystem keine Fehlanreize gesetzt werden. Auch der Kredit- und Risikoausschuss des Aufsichtsrates hat in einer seiner Sitzungen dieses Ergebnis bestätigt.

Das Vergütungssystem wird darüber hinaus einmal jährlich sowie bei besonderen Anlässen auf ihre Angemessenheit überprüft. Die internen Kontrolleinheiten sind die Funktionsteams Revision, Compliance, Risikocontrolling sowie Kreditüberwachung und -entscheidung.

1.1.5.7 Obergrenze für die variable Vergütung

Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung bei keiner/keinem Mitarbeitenden überschreiten.

1.1.5.8 Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt

Die Sparkasse Bremen nimmt eine Ausnahme nach Art. 94 Abs. 3 Buchst. b) CRD für die Vergütungssysteme in Anspruch, da die jährliche variable Vergütung der Mitarbeiter nicht über 50.000 EUR hinausgeht und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Mitarbeiters ausmacht.

1.1.6 Ausgestaltung des Vergütungssystems der nwk

Das Jahreseinkommen der hauptamtlichen Geschäftsführung und der Mitarbeitenden setzt sich zusammen aus einem individualvertraglich geregelten Jahresgrundgehalt und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung, die ebenfalls individualvertraglich vereinbart wird. Die Gesamthöhe des erreichbaren Jahreseinkommens orientiert sich dabei im Übrigen an den Markterfordernissen im Private-Equity-Umfeld.

Das monatliche Grundgehalt wird im Wesentlichen auf Basis der betrieblichen Funktion und der Erfahrung des Mitarbeitenden festgesetzt. Es ist dabei dermaßen ausgestaltet, dass die Mitarbeitenden für ihre allgemeine Lebensführung nicht zwingend auf eine variable Vergütung angewiesen sind. Das Jahresgrundgehalt setzt sich aus 13 gleich hohen monatlichen Zahlungen zusammen. Das 13. Gehalt wird im November gezahlt.

Im Berichtszeitraum hat die nwk eine Einmalzahlung aus Anlass des 200jährigen Jubiläums der Sparkasse Bremen an die Mitarbeitenden ausbezahlt.

1.1.6.1 Vergütungsparameter der erfolgsabhängigen variablen Vergütung

Auch in der nwk orientiert sich die Höhe der erfolgsabhängigen variablen Vergütung in Form der Gewinnbeteiligung ausschließlich an Renditekennzahlen der Gesellschaft. Es erfolgt keine erfolgsabhängige Vergütung aufgrund von individuellen Zielerreichungen. Voraussetzung für die Zahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung in der nwk ist ein positives handelsrechtliches Ergebnis vor Steuern (EBT). Ist diese Voraussetzung erfüllt, wird ein Jahresbudget für die Gewinnbeteiligung in Höhe von 10% des die Mindestrenditeanforderungen der Sparkasse Bremen als Gesellschafterin überschreitenden Betrags ermittelt. Die Höhe des Jahresbudgets ist gedeckelt auf die Gesamtsumme der Jahresbruttogehälter der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden im jeweiligen Geschäftsjahr.

Das zur Verfügung stehende Jahresbudget wird proportional im Verhältnis der individuellen Jahresbruttogehälter der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden zu der Summe der Jahresbruttogehälter der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden verteilt. Die Höhe der Gewinnbeteiligung darf das individuelle Jahresbruttogehalt der Mitarbeitenden nicht überschreiten.

1.1.6.2 Art und Weise der Gewährung

Die individuell vereinbarte Vergütung wird monatlich, die erfolgsabhängige Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausgezahlt. Dabei erfolgt für die Gewinnbeteiligung des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahres eine Aufteilung in drei Jahresraten. Es werden 50% im ersten, 30% im zweiten und die verbleibenden 20% im dritten auf das abgelaufene Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr ausgezahlt.

Wird in einem der nach dem abgelaufenen Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahre ein negatives handelsrechtliches Jahresergebnisses vor Steuern (EBT) erwirtschaftet, entfallen auch die noch nicht ausgezahlten Anteile der Gewinnbeteiligung aus den vorhergehenden Geschäftsjahren, die ansonsten in dem entsprechenden Geschäftsjahr zur Auszahlung fällig wären.

1.1.6.3 Regelungen zu garantierter variabler Vergütung und Abfindungen

In der nwk bestehen zu garantierter variabler Vergütung und Abfindungszahlungen keine gesonderten Regelungen. In Ausnahmefällen können individuelle Vereinbarungen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie Zustimmung der Gesellschafterin abgeschlossen werden.

1.1.6.4 Regelmäßige Überprüfungen des Vergütungssystems

Jährlich erfolgt eine interne Prüfung gemäß § 27 Absatz 5 InstitutsVergV, ob das Vergütungssystem der nwk den Regelungen der übergeordneten Vergütungsstrategie der FH Bremen Gruppe entspricht. Darüber hinaus wird im Rahmen der jährlichen Beschlussfassung über die Gewährung der Gewinnbeteiligung sichergestellt, dass die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der nwk ausreichend berücksichtigt werden. Der Sonderausschuss des Verwaltungsrates hat in einer seiner Sitzungen diese Ergebnisse bestätigt.

1.1.6.5 Obergrenze für die variable Vergütung

Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung bei keiner/keinem Mitarbeitenden überschreiten.

1.2 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde

Die Vorlage enthält Angaben über die Anzahl der Mitarbeitenden, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Sparkasse Bremen gemäß Art. 94 der Richtlinie 2013/36/EU, § 1 Abs. 21 KWG und der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 haben und die in diesem Template enthaltenen Vergütungsbestandteile erhalten. Bei diesen Personen handelt es sich um die im Berichtsjahr in der Sparkasse Bremen identifizierten Risikoträger. Die Berechnung erfolgt auf Basis des Vollzeitäquivalent (FTE) mit Ausnahme des Vorstandes, des Aufsichtsrates und des Verwaltungsrates, diese sind in Form eines Headcounts offenzulegen.

Abbildung 1: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

In Mio. EUR			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	24	5		47,5
2		Feste Vergütung insgesamt	0,3	2,83		5,8
3		Davon: monetäre Vergütung	0,3	2,43		5,7
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		0,4		0,1
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		5		44,04
10		Variable Vergütung insgesamt		1,44		0,4
11		Davon: monetäre Vergütung		1,44		0,4
12		Davon: zurückbehalten		0,05		
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
EU-14a		Davon: zurückbehalten				
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-14b		Davon: zurückbehalten				
EU-14x		Davon: andere Instrumente				
EU-14y		Davon: zurückbehalten				
15		Davon: sonstige Positionen				
16		Davon: zurückbehalten				
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0,3	4,27		6,2

Spalte a: Enthalten sind die zum Stichtag 31.12.2025 dem Aufsichtsrat der Sparkasse Bremen angehörenden Mitglieder (9) und deren Vergütung für das Berichtsjahr 2025. Hierbei handelt es sich um eine vereinbarte feste Vergütung sowie um Sitzungsgelder. Ferner sind die Mitglieder des Verwaltungsrates der Finanzholding der Sparkasse in Bremen (15 Mitglieder ohne den Vorsitzenden des Aufsichtsrates der Sparkasse Bremen, der gleichzeitig Mitglied des Verwaltungsrats ist.) enthalten. Sie haben im Berichtsjahr keine Vergütung erhalten.

Spalte b: Enthalten sind die Vergütungen der zum Stichtag 31.12.2025 dem Vorstand der Sparkasse Bremen sowie der hauptamtlichen Geschäftsführung der nwk angehörenden Mitglieder. Hierbei handelt es sich um die monatliche fixe Vergütung, die Tantieme bzw. Gewinnbeteiligung, die im Jahr 2025 ausbezahlt wurde sowie die für den Vorstand der Sparkasse für 2025 getätigten Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen bzw. die gezahlten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer versicherungsförmigen Direktzusage.

Spalte d: Enthalten sind die Vergütungen der im Berichtszeitraum identifizierten Risikoträger der Sparkasse Bremen. Hierbei handelt es sich um die monatliche fixe Vergütung, die variable Vergütung, die im Jahr 2025 ausbezahlt wurde sowie die für 2025 getätigten Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen bzw. die gezahlten Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer versicherungsförmigen Direktzusage.

1.3 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende

Neben der Anzahl identifizierter Mitarbeitender, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der relevanten Gesellschaften haben, enthält die Vorlage Informationen über den Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütungsansprüche und Abfindungszahlungen sowie den Anteil dieser, der während des Geschäftsjahres gezahlt wurde und nicht Teil des Bonus Caps ist.

Abbildung 2: Vorlage EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	In Mio. EUR	a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	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		1		
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				

Mitarbeitenden, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der relevanten Gesellschaften haben, wurde im Berichtszeitraum keine garantierte variable Vergütung gewährt oder ausgezahlt. Einem ehemaligen Vorstandsmitglied wurde für das Ausscheiden aus der Sparkasse eine bereits im Vorjahr vereinbarte Abfindung ausgezahlt. Aus Gründen der Vertraulichkeit und Schutz der persönlichen Daten wird von einem Einzelausweis der vereinbarten Summe abgesehen. Die Höhe der vereinbarten Summe wurde im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der InstitutsVergV

festgelegt. Weitere Abfindungen wurden an diesen Mitarbeitendenkreis im Berichtszeitraum weder gewährt noch gezahlt.

1.4 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung

Die Vorlage enthält Angaben zu aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen. Dies beinhaltet die Aufspaltung in monetäre Vergütung, Aktien oder gleichwertige Eigenanteile, aktiengebundene Instrumente oder gleichwertige unbare Instrumente sowie andere Instrumente oder andere Formen der monetären Vergütung beispielsweise Pensionen. Im Berichtsjahr wurde in den relevanten Gesellschaften folgende variable Vergütung zurückbehalten.

Abbildung 3: Vorlage EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung in Mio. EUR	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion								
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								
8	Monetäre Vergütung	0,02	0,02	0,0	0,0			0,0	0,0
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
11	Sonstige Instrumente								
12	Sonstige Formen								
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
14	Monetäre Vergütung								
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen								
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente								
17	Sonstige Instrumente								
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	0,02	0,02	0,0	0,0			0,0	0,0

1.5 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Die Vorlage enthält Angaben zu Jahresvergütungen von einer Millionen EUR oder mehr und der Anzahl der identifizierten Mitarbeiter.

Abbildung 4: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	EUR	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	1 Mitarbeitender
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	
x	Diese Liste ist verlängerbar, sollten weitere Vergütungsstufen benötigt werden.	

Die vorgenommene Einteilung der Mitarbeitenden berücksichtigt jeweils die im Berichtszeitraum gezahlte fixe Vergütung, die für das Berichtsjahr gezahlte variable Vergütung, die im Berichtsjahr geleisteten Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie im Berichtsjahr anzurechnenden Sachbezüge.

1.6 Quantitative Angaben zu den Vergütungen nach InstitutsVergV

Zur Erfüllung der Anforderung aus § 16 Abs. 2 der InstitutsVergV für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von über 5 bis zu 15 Mrd. Euro erfolgen zusätzliche Angaben zum Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeitenden der Sparkasse Bremen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie zur Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

- Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeitenden: 81.993 TEUR

  - davon fixe Vergütung: 74.796 TEUR
  - davon variable Vergütung: 7.197 TEUR

- Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung: 1.129

2 Erklärung des Vorstandes gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR

Hiermit bestätigen wir, dass die Finanzholding der Sparkasse in Bremen Gruppe die nach CRR vorgeschriebenen Offenlegungen im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen hat.

Die Finanzholding der Sparkasse in Bremen

Bremen, 31. Mai 2026

- Der Vorstand –

Dr. Tim Nesemann Dr. Sonja Kastin Pranjal Kothari Klaus Windheuser