

Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)

[nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von 3 Mrd. EUR]

I. Qualitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 3 InstitutsVergV]

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Saalesparkasse ist im Sinne des § 25n KWG nicht als bedeutendes Institut einzustufen. Aufgrund der festgestellten Überschreitung des Bilanzsummenkriteriums von maximal 5 Mrd. € (4-Jahresdurchschnitt) entfällt für die Saalesparkasse ab dem 01.01.2022 die Einstufung als „Small and Non-Complex Institution“.

Infolge der Verneinung der Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 Buchstaben a) bis c) IVV-neu besteht keine Anwendung erweiterter Regelungen analog bedeutender Institute. Gemäß § 16 (2) IVV veröffentlicht die Saalesparkasse die nachfolgenden Informationen zu ihrem Vergütungssystem gemäß Artikel 450 CRR.

Die Saalesparkasse ist durch die Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der Tarifvertrag öffentlicher Dienst-Sparkassen (TVöD-S), Anwendung. Der überwiegende Teil der Beschäftigten erhält eine tarifliche Vergütung nach TVöD-S.

2. Geschäftsbereiche

Die Beschäftigten der Saalesparkasse sind entweder im Vertriebsbereich oder im Stabs-/Betriebsbereich eingesetzt. Die Geschäftsleitung der Saalesparkasse besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die tarifgebundenen Beschäftigten können in untergeordnetem Umfang zusätzlich eine übertarifliche variable Leistung erhalten. Diese Prämien stellen den einzigen (variablen) Vergütungsbestandteil übertariflicher Art für diese Mitarbeiter dar. Die Obergrenze der variablen Vergütung darf 50% des Jahresbruttogehaltes nicht übersteigen.

Die Abteilungsleiter und Gebietsdirektoren erhalten im Rahmen eines außertariflichen Arbeitsverhältnisses ein einzelvertraglich vereinbartes festes Jahresgehalt, ggf. eine Funktions- oder eine Leistungszulage sowie einen variablen Vergütungsbestandteil, der sich am Gesamterfolg der Sparkasse orientiert. Für diese variablen Vergütungsbestandteile wurde eine angemessene Obergrenze (max. 50% des Jahresgrundgehalts) festgelegt.

3.1. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter für die variablen Vergütungen sind quantitative und qualitative Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen bzw. Vorstände gemessen werden.

Die Höhe des Ausschüttungsbetrages für die übertarifliche variable Leistung der tarifgebundenen Beschäftigten wird vom Vorstand jährlich neu festgelegt. Die Verteilung erfolgt auf Basis einer individuellen Leistungsbeurteilung des jeweiligen Vorgesetzten.

Der variable Vergütungsbestandteil der Abteilungsleiter und Gebietsdirektoren orientiert sich an den „Empfehlungen des OSV zum Inhalt der Anstellungsverträge für die Vorstandsmitglieder und stellvertretenden Vorstandsmitglieder der Mitgliedssparkassen“.

In Ausnahmefällen werden bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses Abfindungen gewährt. Gemäß §11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 IVV hat die Saalesparkasse ein Rahmenkonzept zur Gewährung von Abfindungszahlungen, einschließlich klarer Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse unter Einbeziehung der Kontrolleinheiten festgelegt.

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die tarifgebundenen Beschäftigten der Saalesparkasse erhalten die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-Sparkassen einschließlich der dort vereinbarten Sparkassensonderzahlung, wobei der individuell leistungsbezogene Teil im November und der unternehmenserfolgsbezogene Teil nach Feststellung der Kennzahlen im Folgejahr ausgezahlt wird. Die übertarifliche variable Leistung wird jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses als Einmalzahlung ausbezahlt.

Die Abteilungsleiter und Gebietsdirektoren erhalten das einzelvertraglich vereinbarte feste Jahresgehalt sowie die Funktionszulagen auf monatlicher Basis. Der variable Vergütungsbestandteil wird einmalig nachgelagert im Oktober des Folgejahres nach Feststellung der OSV-Kennzahlen über den Gesamterfolg der Sparkasse gezahlt.

Das Vergütungssystem entspricht vollumfänglich den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und stimmt mit den strategischen Zielen der Sparkasse überein. Die Vergütungspolitik der Saalesparkasse steht gemäß Art. 5 Abs. 2 Transparenz-VO mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird über einen Anstellungsvertrag geregelt. Die Vergütung beinhaltet eine fixe Vergütung (Jahresgrundbetrag), eine fixe Funktionszulage sowie eine vertraglich vereinbarte variable Vergütung auf Basis der „Empfehlungen des OSV zum Inhalt der Anstellungsverträge für die Vorstandsmitglieder und stellvertretenden Vorstandsmitglieder der Mitgliedssparkassen“. Der variable Vergütungsanteil orientiert sich am Gesamterfolg der Sparkasse und entspricht vollumfänglich den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung. Die Auszahlung erfolgt analog der Vorgehensweise bei den Abteilungsleitern und Gebietsdirektoren.

5. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

II. Quantitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV]

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten vor variablen Vergütungen
Vertriebsbereich	19.834	354	414
Stabs-/ Betriebsbereich	13.724	223	256

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Die Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden einschließlich der fixen und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.

Halle, 07.05.2023