



Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)

Stand: Juli 2023

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

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse betrachtet sich als Institutsgruppe im Sinne des § 10a KWG i. V. mit AT 4.5 MaRisk. Zur Institutsgruppe gehört neben der übergeordneten Sparkasse Schwaben-Bodensee auch die nachgeordnete S-Mittelstandskapital MM-LI-MN GmbH. Vom nachgeordneten Unternehmen wird keine Vergütung an die Geschäftsführer gezahlt. Die Anforderungen der InstitutsVergV werden deshalb von der Sparkasse Schwaben-Bodensee als übergeordnetes Unternehmen erfüllt.

Die Beschäftigten der Sparkasse Schwaben-Bodensee sind Angestellte des Zweckverbandes Sparkasse Schwaben-Bodensee. Der Zweckverband Sparkasse Schwaben-Bodensee ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen, Anwendung. Die Beschäftigten erhalten eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis.

2. Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Markt (Vertrieb)
- b) Marktfolge und Stab

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a) Markt (Vertrieb) und b) Marktfolge und Stab können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Aufwandsentschädigungen/Zulagen und Prämien sowie Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch teilweise bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeitenden heruntergebrochen sind.

Für diese zielorientierte variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt. Diese Prämien stellen den einzigen (variablen) Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.



3.1. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter für die variablen Vergütungen sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeitenden oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen.

Vergütungsparameter sind:

- Höhe, Anzahl und Art der abgeschlossenen Geschäfte
- das Betriebsergebnis vor Bewertung und damit das Erreichen unserer Unternehmensziele
- die Gesamtzielerreichungsgrade, die sich aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen in Bezug auf die ganzheitliche Beratung unserer Kunden ergeben. Die Gesamtzielerreichungsgrade, die sich aus der Summe verschiedener Einzelziele bilden, sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet
- der persönliche Leistungsfaktor der Mitarbeitenden, der sich aus quantitativen und qualitativen Kriterien sowie bei Führungskräften zusätzlich aus führungsbezogenen Kriterien errechnet

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele.

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die Tarifvergütung, die Funktionszulagen und die außertariflichen persönlichen Zulagen werden monatlich, persönliche Prämien fallweise, die Prämien aus einer zielorientierten übertariflichen Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag, Zulage, Sonderzahlung, Dienstaufwandsentschädigung und Verbundprämie) oder einem Jahresgrundbetrag zuzüglich einer variablen Vergütung, sofern dem Vorstandsmitglied das neue Vergütungsmodell des SVB (Sparkassenverbands Bayern) angeboten wurde und es dieses angenommen hat.

5. Abfindungszahlungen

Die Sparkasse Schwaben-Bodensee kann bei der Beendigung von Dienst-/Arbeitsverhältnissen Abfindungen an ihre ausscheidenden Mitarbeitenden zahlen. Die Höhe der Abfindung im Einzelfall wird durch den Bereich Personal in Abstimmung mit dem Fachvorstand Personal ermittelt und stets durch den Gesamtvorstand abschließend festgesetzt und genehmigt. Eine Einbindung weiterer Personen erfolgt nur, wenn dies entsprechend rechtlicher Vorschriften erforderlich ist.

6. Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik

Unsere Vergütungspolitik steht mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Wir stellen im Rahmen unserer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung unserer Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit unserer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzinstrument zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden weniger entspricht. Unsere Vergütungsstruktur richtet sich nach Tarifvertrag, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

7. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist nicht erfolgt.

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

| Geschäftsbereiche | Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in TEUR | Anzahl der Begünstigten der fixen Vergütungen | Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR | Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen |
|------------------------|--|---|--|---|
| a) Markt (Vertrieb) | 27.533 ¹ | 578 | 2.527 | 489 |
| b) Marktfolge und Stab | 22.590 ¹ | 453 | 708 | 270 |

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Im Geschäftsbereich a) Markt (Vertrieb) sind alle Vorstandsmitglieder für Organisationseinheiten zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der Vergütungen werden daher einschließlich der hälftigen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder dargestellt.

¹ Anmerkung:
Einschließlich Zuführungen zu den Rückstellungen aus Direktzusagen für die Altersversorgung.
