

Informationen zum Vergütungssystem 2019 (Vergütungsbericht)

nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

I. Qualitative Angaben (gemäß § 16 Abs. 3 InstitutsVergV)

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Beschäftigten der Sparkasse Hochfranken sind Angestellte des Zweckverbandes „Sparkasse Hochfranken“. Der Zweckverband „Sparkasse Hochfranken“ 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) Stabs- und Betriebsbereich
- b) Markt (Vertrieb) und Vertriebsmanagement

Den unter a) und b) genannten Bereichen ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a) und b) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Dienstaufwandsentschädigungen, Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen und (Direkt-)Provisionen erhalten. Zusätzlich werden an Beschäftigte im Marktbereich (Vertrieb) Prämien aus einem zielorientierten Vertriebsanreizsystem gewährt. Die Ziele des Vertriebsanreizsystems sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen (Vertriebs-)Mitarbeiters heruntergebrochen.

Für die zielorientierte variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt. Die Prämien aus dem Vertriebsanreizsystem und die (Direkt-)Provisionen stellen die variablen Vergütungsbestandteile übertariflicher Art dar.

Daneben werden zur Unterstützung eines sozialverträglichen Personalumbaus Abfindungen im Rahmen von Vorruhestandsmodellen gezahlt.

3.1. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter für die variablen Vergütungen sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen bzw. Vorstände oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Zentrales Messinstrument ist die Zielkarte die funktionsspezifisch erstellt wird und je nach Funktionstyp zwischen fünf und achtzehn Zielfelder enthalten kann. Dabei wurde sich bei der Zielfindung am S-Finanzkonzept orientiert, aus dem Stück-, Volumens- und Ertragsziele abgeleitet wurden.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. Durchführung des S-Finanzkonzepts, Kontaktquote höherwertigerer Kundenberatungen).

Die Vergütungsparameter für die Gewährung von Direktprovisionen sind in der Provisionsregelung für die Beschäftigten der Sparkasse Hochfranken geregelt und werden nur noch punktuell und in sehr eingeschränktem Umfang gewährt.

3.2. Art und Weise der Gewährung

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

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse richtet sich nach den Richtlinien des Sparkassenverbandes Bayern für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen im Angestelltenverhältnis auf Zeit. Sie enthält neben der fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag, Zulage, Sonderzahlung und Dienstaufwandsentschädigung) auch eine variable Komponente (Verbundprämie).

5. Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist die Sparkasse vom Sparkassenverband Bayern beraten worden.

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) Stabs- und Betriebsbereich	9.725	207	80	2
b) Markt (Vertrieb) und Vertriebsmanagement	18.229	429	755	208

Zur Unterstützung eines sozialverträglichen Personalumbaus wurden zusätzlich und insbesondere im Rahmen von Vorruhestandsmodellen Abfindungsleistungen in Höhe von 965 TEUR im Geschäftsbereich a) und 400 TEUR im Geschäftsbereich b) gezahlt.

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Den Geschäftsbereichen a) und b) ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der fixen (einschl. Zuführungen zu den Rückstellungen aus Direktzusagen für die Altersversorgung) und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.