

Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)

(nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von 3 Mrd. EUR im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre)

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

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Beschäftigten der Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau sind Angestellte des Zweckverbandes Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau, der tarifgebunden ist. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die Vergütungsstruktur richtet sich zum weit überwiegenden Teil nach dieser tariflichen Basis.

2. Geschäftsbereiche

Unsere Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

1. Overhead
2. Markt
3. Marktfolge

Der Vorstandsvorsitzende, Herr Jürgen Schäfer, ist für die Division Overhead sowie im Rahmen seiner Funktion als Vorstandsvorsitzender für die Gesamtbanksteuerung verantwortlich. Herr Frank Oberle verantwortet die Division Markt, Frau Sandra Peetz-Rauch die Division Marktfolge.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Fixe Vergütung: Die Ausgestaltung der tariflichen Vergütungssystematik, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütung und die Art und Weise der Gewährung richtet sich nach dem TVöD-S. Darüber hinaus werden in einem untergeordneten Verhältnis funktionsspezifische Aufwandsentschädigungen sowie außertarifliche persönliche Zulagen gewährt.

Variable Vergütung: Neben der tariflichen Vergütungssystematik können die Beschäftigten der Division Markt in untergeordnetem Umfang Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem (ZVV) erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionsspezifisch heruntergebrochen sind. Für diese zielorientierte variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

Soweit Beschäftigte aufgrund ihrer Aufgabenstellung (z. B. Overhead, Marktfolge) bzw. aufgrund ihrer Funktion als Führungskraft an diesem System (ZVV) grundsätzlich nicht teilnehmen können, kann einmal jährlich in angemessenen Verhältnis eine leistungsorientierte Funktions- bzw. Einmalzahlung gewährt werden.

Die aufgeführten Komponenten stellen die einzigen variablen Vergütungsbestandteile 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 Mitarbeiter/innen oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen.

Die maßgeblichen Vergütungsparameter zur variablen Vergütung ergeben sich konkret aus den funktionsspezifischen ziel- und leistungsorientierten Vereinbarungen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele zur ganzheitlichen Beratung, die auf eine Erhöhung der Kundenzufriedenheit ausgerichtet sind.

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die Tarifvergütung, die leistungsorientierten außertariflichen persönlichen Zulagen bzw. funktionsspezifischen Aufwandsentschädigungen werden monatlich gezahlt. Die Funktions- bzw. Einmalzahlungen erfolgen einmal jährlich. Die Zahlung der Prämie aus dem zielorientierten Vergütungssystem (ZVV) erfolgt gemäß einer Dienstvereinbarung zweimal im Jahr durch Teilprämien. Nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgt eine weitere Zahlung im Rahmen einer Endausschüttung an die entsprechenden Beschäftigten.

3.3. Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit Vergütungsgrundsätzen

Unsere Vergütungspolitik steht mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Wir stellen im Rahmen unserer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 dem Tarifvertrag (TVÖD-S), ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige

Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau besteht aus einer fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag, Zulage, Sonderzahlung und Dienstaufwandsentschädigung) sowie aus einer variablen Zahlung.

5. Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems, insbesondere bei der Vorstandsvergütung, wird die Sparkasse Aschaffenburg-Alzenau grundsätzlich vom Sparkassenverband Bayern beraten.

II. Quantitative Angaben (gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
Overhead	6.716,25	293,74	111
Markt	17.629,85	1.631,26	375
Marktfolge	7.865,30	205,69	102

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Den Geschäftsbereichen Overhead, Markt bzw. Marktfolge ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der fixen und variablen Vergütungsbestandteile der jeweiligen Vorstände dargestellt. Es handelt sich um Bruttovergütungen aus dem Jahr 2020.