

Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)

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

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Heidelberg 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 zum wesentlichen Teil auf dieser tariflichen Basis.

2. Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche (Stand 31.12.2019):

Geschäftsbereich I	Strategie und Kommunikation inkl. Marketing, Personal und Recht, Gesamtbanksteuerung, Revision, Kreditsekretariat, Organisationsentwicklung, Vorstandsstab, Compliance
Geschäftsbereich II	Firmen- und Gewerbekunden inkl. Payment und Spezialfinanzierungen, Unternehmenskunden, Produkt- und Vertriebsmanagement, Asset Management, Immobilienmanagement
Geschäftsbereich III	Regionalbereiche inkl. Vermögensmanagement, Private Banking, Spezialvertrieb inkl. Vorsorge- und Versicherungsberatung, Markt- und KreditService

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Beschäftigten können neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang außertarifliche Zulagen erhalten.

In den Geschäftsbereichen II und III können die Beschäftigten der Vertriebseinheiten Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Vertriebsmitarbeiters heruntergebrochen sind.

Daneben können die Beschäftigten aller Geschäftsbereiche in untergeordnetem Umfang Erfolgsprämien wegen herausragender Leistungen erhalten.

Für die variablen Vergütungen wurden angemessene Obergrenzen festgelegt. Die 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 Mitarbeiter/innen bzw. Vorstände oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden.

...

Die funktionsspezifischen Einzelziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen zu 50 Prozent qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit).

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die Tarifvergütung und die außertariflichen Zulagen werden monatlich, die Prämien aus der übertariflichen variablen Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse folgt der Empfehlung des Sparkassenverbandes Baden-Württemberg und besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), entsprechenden fixen Zulagen sowie einer variablen Zahlung.

5. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

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

Geschäftsbereiche	Ressort I	Ressort II	Ressort III
Fixe Vergütungen	12.881 TEUR	8.203 TEUR	31.912 TEUR
Anzahl der Begünstigten der fixen Vergütungen	273	160	740
Variable Vergütungen	154 TEUR	394 TEUR	953 TEUR
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen	25	86	301
Sachzuwendungen	13 TEUR	19 TEUR	91 TEUR
Ausgezahlte Provisionen aus der Andienung von Immobilienobjekten bzw. -interessenten	2 TEUR	26 TEUR	78 TEUR

Erläuterung zur tabellarischen Darstellung:

Den Geschäftsbereichen I - III ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich enthalten daher auch die fixen (einschließlich Zuführungen zu den Rückstellungen aus Direktzusagen bzw. Beiträge an die Unterstützungskasse für die Altersversorgung) und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds.