

## **Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)**

Die Sparkasse ist im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG nicht als bedeutendes Institut einzustufen. Gemäß § 16 (2) IVV veröffentlicht die Sparkasse die nachfolgenden Informationen zu ihrem Vergütungssystem gemäß Artikel 450 CRR.

### **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.

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 / Versicherungsanlageprodukt zu empfehlen, das den 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 / Versicherungsanlageprodukten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

#### **2. Geschäftsbereiche**

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche (Stand 31.12.2020):

<b>Geschäftsbereich I</b>	Innenrevision, Personal und Recht, Kreditsekretariat, Organisationsentwicklung, Vorstandsstab, Gesamtbanksteuerung, Compliance
<b>Geschäftsbereich II</b>	Firmen- und Gewerbekunden, Unternehmenskunden, Vertriebsunterstützung, Immobilienmanagement, Asset Management, Anlageimmobilien
<b>Geschäftsbereich III</b>	Privatkunden 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 funktions-spezifisch 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 funktions-spezifischen Einzel- oder Teamziele (gültig ab 01.01.2020) 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
<b>Fixe Vergütungen</b>	14.637 TEUR	7.809 TEUR	32.526 TEUR
<b>Anzahl der Begünstigten</b> der fixen Vergütungen	284	137	714
<b>Variable Vergütungen</b>	176 TEUR	385 TEUR	1.132 TEUR
<b>Anzahl der Begünstigten</b> der variablen Vergütungen	47	71	284
Sachzuwendungen	1 TEUR	5 TEUR	46 TEUR
Ausgezahlte Provisionen aus der Andienung von Immobilien- objekten bzw. -interessenten	1 TEUR	22 TEUR	105 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.