

Informationen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Vergütungsbericht)

**[nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung
für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von über 5 bis 15 Mrd. EUR]**

I. Qualitative Angaben

1. Grundsätzliches

Die Sparkasse ist tarifgebunden. Die (fixe) Vergütung der Mitarbeiter*innen richtet sich deshalb ganz wesentlich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Alle angegebenen Beträge stellen die Vergütungen für das dargestellte Jahr dar.

Für die Sparkasse ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Nationalität eine Selbstverständlichkeit. Unsere Beschäftigten werden auf Grundlage der geltenden tariflichen Bestimmungen unabhängig vom Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten gleich vergütet.

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

2. Geschäftsbereiche

Die Kreissparkasse Reutlingen verfügt über folgende Geschäftsbereiche (Aufteilung im Jahr 2021):

Geschäftsbereich I mit den Abteilungen/Bereichen:

- Private Banking
- Eigenanlagen
- Personalabteilung
- Revision
- Unternehmenskommunikation
- Vertriebsmanagement
- Vorstandssekretariat
- S-Immobilien Reutlingen GmbH & Co. KG

Der Geschäftsbereich I wird von Herrn Michael Bläsius, Vorsitzender des Vorstands, geleitet.

Geschäftsbereich II mit den Abteilungen/Bereichen:

- Regionaldirektionen Privatkundengeschäft
- Regionaldirektion Reutlingen Unternehmens- und Firmenkunden
- Regionaldirektionen Firmenkunden und Baufinanzierung
- Immobilien und Baufinanzierung
- Internationales Geschäft
- Wagniskapitalgesellschaft mbH

Der Geschäftsbereich II wird von Herrn Martin Bosch, Mitglied des Vorstands, geleitet.

Geschäftsbereich III mit den Abteilungen/Bereichen:

- Betriebswirtschaft
- Gebäudemanagement
- Kreditmanagement/Recht
- Marktservice
- Medialer Vertrieb
- Organisation
- Risikocontrolling

Der Geschäftsbereich III wird von Herrn Joachim Deichmann, stellvertretender Vorsitzender des Vorstands, geleitet.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Alle Mitarbeiter*innen können neben der fixen Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang übertarifliche fixe Vergütung (schwerpunktmäßig Funktionszulagen, Zuwendungen und Zuschüsse im Rahmen der Angebote "Familienfreundliche Sparkasse" und "Betriebliches Gesundheitsmanagement") sowie erfolgsorientierte (und somit variable) Vergütung (Provisionen und Prämien) erhalten. Mitarbeiter*innen der Vertriebsbereiche können zudem einen Vertriebsbonus erhalten.

Für die erfolgsorientierten variablen Vergütungen wurde eine angemessene Obergrenze festgelegt, sodass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden, die variable Vergütung aber einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

3.1. Vergütungsparameter

Neben Absatzzielen in einzelnen Bereichen sind uns im Interesse einer anlegergerechten Beratung bei der Ermittlung des Vertriebsbonus besonders qualitative Kriterien wichtig. Diese sind beispielweise:

- Mindestanzahl an Beratungen und Geeignetheitserklärungen
- Anzahl Kundenbeschwerden
- im Bereich des gewerblichen Darlehensneugeschäfts Berücksichtigung nur von niedrigen und damit guten Ratings (Rating 1 bis 8)

Darauf achten wir beispielsweise durch fortlaufende Schulungen der Mitarbeiter*innen im Vertriebsbereich zu fachlichen Themen, durch regelmäßige Testkaufstudien, durch ein internes Beschwerdemanagement sowie durch eine sehr enge Begleitung des Themas „Geeignetheitserklärung“. Zu Weiterentwicklung und Controlling des Vertriebsanreizsystems wird ein aus Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretern bestehender gemeinsamer Ausschuss gebildet, der auch etwaige Wertpapierbeschwerden sowie Fehler beim Thema "Geeignetheitserklärungen" bewertet.

Mitarbeiter*innen können nur dann am Vertriebsbonus teilnehmen, wenn im Vertriebsjahr keine Abmahnung aufgrund geschäftsschädigendem Verhalten oder eine Kündigung durch die Sparkasse vorliegen und die vorgegebenen qualitativen Kriterien erfüllt sind. Mitarbeiter*innen, die durch Manipulation versuchen, eine Auszahlung des Vertriebsbonus zu generieren, werden von der Auszahlung ausgeschlossen und müssen mit personalrechtlichen Konsequenzen rechnen.

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die Tarifvergütung sowie die übertarifliche fixe Vergütung werden monatlich ausbezahlt.

Die variable Vergütung wird in der Regel ebenfalls monatlich ausbezahlt. Ausnahmen sind: Der Vertriebsbonus wird im Nachgang als Einmalbetrag ausbezahlt. Die sogenannte Leistungsprämie wird erst nach Ablauf des Jahres - in Kenntnis und unter Beurteilung aller relevanten betriebswirtschaftlichen Daten des Vorjahres - ebenfalls als Einmalbetrag ausbezahlt. Die Voraussetzungen der Institutsvergütungsverordnung, insbesondere die Berücksichtigung von Risikotragfähigkeit, mehrjähriger Kapitalplanung, Ertragslage und Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung werden hierbei beachtet und erfüllt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Kreissparkasse Reutlingen richtet sich nach den Empfehlungen des Sparkassenverbands Baden-Württemberg. Sie besteht aus

- einer Fixvergütung (Jahresgrundbetrag),
- einer fixen Verbundzulage,
- einer variablen, jährlichen, nicht ruhegehaltfähigen weiteren Vergütung,
- der Überlassung eines Dienstwagens zur betrieblichen und privaten Nutzung. Der daraus resultierende geldwerte Vorteil ist um die Pauschale für die private Nutzung reduziert.
- der jährlichen Zuführung zu den Pensionsrückstellungen.

5. Verwaltungsratsvergütung

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder der Kreissparkasse Reutlingen richtet sich nach den Empfehlungen des Sparkassenverbands Baden-Württemberg. Sie besteht aus einer Aufwandsentschädigung sowie einem Sitzungsgeld.

6. Zusammenfassung

Die Vergütungssysteme der Kreissparkasse Reutlingen stehen mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral, enthalten keine Anreize, die Mitarbeiter*innen dazu veranlassen könnten, aufgrund der vorgenannten variablen Vergütungsbestandteile Risikopositionen einzugehen. Die variable Vergütung wird nicht zur Risikosteuerung eingesetzt. Der Schwerpunkt liegt jeweils auf der Fixvergütung. Dieser Bewertung schließen sich auch die bei der Überprüfung der Vergütungssysteme einzubindenden Kontrolleinheiten der Kreissparkasse Reutlingen an. Dies sind im Einzelnen:

- Compliance (MaRisk), Abteilung Risikocontrolling
- Compliance (WpHG), Abteilung Marktservice
- Abteilung Revision.

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

II. Quantitative Angaben

Gesamtbetrag der Vergütungen für das Jahr 2021	davon fixe Vergütung für das Jahr 2021	davon variable Vergütung für das Jahr 2021	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung für das Jahr 2021
40.097 TEUR	38.918 TEUR	1.179 TEUR	534