

Informationen zum Vergütungssystem nach § 7 Instituts- Vergütungsverordnung (Vergütungsbericht) für das Geschäftsjahr 2012

Die Landesbank Saar (SaarLB) hat eine Risikoanalyse durchgeführt, welche insbesondere die Größe der Bank, ihre Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität ihrer Geschäftsaktivitäten berücksichtigt. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die allgemeinen Anforderungen der „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten“ (Instituts-Vergütungsverordnung) für die SaarLB anzuwenden sind.

I. Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die SaarLB ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter* die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis.

2. Geschäftsbereiche

Die SaarLB verfügt über folgende Geschäftsbereiche (Stand: 31.12.2012):

- a) Ressort Markt 1
- b) Ressort Markt 2/Unternehmensentwicklung/Landesbausparkasse
- c) Ressort Betrieb

Hinweis: Den Geschäftsbereichen ist jeweils auch das zuständige Vorstandsmitglied zugeordnet.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den o. g. Geschäftsbereichen erhalten die Mitarbeiter neben der Tarifvergütung bzw. der ggf. vertraglich vereinbarten außer- oder übertariflichen Vergütung eine variable Vergütung aus einem leistungs- und unternehmenserfolgsbezogenen Vergütungssystem. Die Ziele für die leistungsbezogene, variable Komponente sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters herunter gebrochen. Die unternehmenserfolgsabhängige, variable Komponente bestimmt sich nach der Geschäftsplanung der SaarLB. Maßgebliche Kennzahl ist die prozentuale Zielerreichung hinsichtlich des Jahresüberschusses vor Steuern nach IFRS. Die Auszahlung erfolgt anhand eines Stufensystems in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung.

* damit sind selbstverständlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeint.

3.1. Zusammensetzung der Vergütungen

Die Mitarbeiter der SaarLB erhalten die tarifliche Vergütung nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Bei außertariflichen Mitarbeitern ist die Vergütung einzelvertraglich festgelegt.

Daneben erhalten die in den o. g. Geschäftsbereichen tätigen Mitarbeiter eine leistungs- und unternehmenserfolgsbezogene variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Je nach Mitarbeiterenebene beträgt die Aufteilung der leistungsbezogenen zur unternehmenserfolgsbezogenen Komponente der variablen Vergütung 2/3 zu 1/3 bzw. 1/2 zu 1/2. Diese variable Vergütung stellt den einzigen variablen Vergütungsbestandteil dar. Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung besteht nicht.

Einigen Führungskräften wurde ein Dienstwagen gewährt.

Die funktions- und marktgerechte Angemessenheit der fixen und variablen Vergütung wird im Rahmen von Vergleichen mit Marktgehältern regelmäßig überprüft.

3.2. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter bzw. Vorstände gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzelzielen zusammen. Diese werden in einem jährlichen Mitarbeitergespräch (MAG) besprochen und festgestellt. Turnusmäßig werden diese Ziele halbjährig im Rahmen des MAG überprüft und mit den Mitarbeitern besprochen.

Die Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit). Das Vergütungssystem der SaarLB setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.

3.3. Art und Weise der Gewährung

Die variable Vergütung wird jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der SaarLB besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer variablen Vergütungskomponente, einer Pensionszusage sowie einem Dienstwagen.

5. Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurde die SaarLB vom Sparkassenverband Saar sowie Towers Watson beraten.

II. Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der festen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Ressort Markt 1	4.075,0	934,9	60
b) Ressort Markt 2 Unternehmensentwicklung Landesbausparkasse	10.658,9	1.792,6	204
c) Ressort Betrieb	11.745,3	1.627,2	234

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Den o. g. Geschäftsbereichen ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der festen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.