

Informationen zum Vergütungssystem nach Instituts-Vergütungsverordnung (Vergütungsbericht) für das Geschäftsjahr 2017

I. Qualitative Angaben

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die SaarLB ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter (damit sind selbstverständlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeint) 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 31.12.2017):

- a) Ressort Steuerung und Entwicklung
- b) Ressort Produktion und Risiko
- c) Ressort Markt 1
- d) Ressort Markt 2

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 mit einer individuellen und einer institutsbezogenen Komponente. Die Ziele für die individuelle, variable Komponente sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters heruntergebrochen. Die institutsbezogene, 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 von der Zielerreichung.

Besonderheit für das Geschäftsjahr 2017:

Für das Jahr 2017 wurde im Vorstand und im Vergütungskontrollausschuss unter Würdigung der aktuellen Marktgegebenheiten und der spezifischen Herausforderungen der Bank, insbesondere des erwarteten Geschäftsergebnisses 2017, beschlossen, den mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen für die variable Vergütung im Sinne eines wirksamen Beitrags zur Stabilisierung der Ertragssituation der Bank deutlich zu reduzieren.

Im Rahmen der zwischenzeitlich erfolgten Neuregelung des Vergütungssystems der Bank sowie der damit verbundenen Anpassung der AT-Arbeitsverträge wurden neue und nachhaltige Perspektiven zur Zahlung einer variablen Vergütung ab dem Jahr 2018 vereinbart.

Um den Beitrag der Mitarbeiter zur Erreichung des über den Erwartungen liegenden Jahresergebnisses 2017 zu würdigen und sie dazu zu ermutigen auch im derzeit schwierigen Umfeld (Strategie- und Strukturprojekt „SaarLB 2020“) weiterhin den höchstmöglichen Erfolgsbeitrag für die Bank zu leisten, wurde

die Auszahlung der variablen Vergütung für 2017 in Höhe von pauschal 50 % des Zielbetrages festgesetzt.

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 individuelle und institutsbezogene variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Je nach Mitarbeiterebene beträgt die Aufteilung der individuellen zur institutsbezogenen Komponente der variablen Vergütung 2/3 zu 1/3 bzw. 1/2 zu 1/2. Die variable Vergütung stellt den einzigen variablen Vergütungsbestandteil dar. Einigen Führungskräften wird ein Dienstwagen gewährt. Die funktions- und marktgerechte Angemessenheit der fixen und variablen Vergütung wird im Rahmen von Vergleichen mit Marktgehältern 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 funktionspezifischen Einzelzielen zusammen. Diese werden grundsätzlich in einem jährlichen Mitarbeitergespräch (MAG) festgelegt. Turnusmäßig werden diese Ziele halbjährig im Rahmen des MAG mit den Mitarbeitern überprüft.

Die Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen signifikant 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 Feststellung des Jahresabschlusses 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 von Towers Watson beraten.

II. Quantitative Angaben

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der festen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Mitarbeiter
a) Ressort Steuerung und Entwicklung	8.792	561	139
b) Ressort Produktion und Risiko	8.953	534	158
c) Ressort Markt 1	4.051	356	52
d) Ressort Markt 2	10.241	715	175