



VERGÜTUNGSBERICHT für das Geschäftsjahr 2020



Informationen zum Vergütungssystem nach Instituts-Vergütungsverordnung (Vergütungsbericht) für das Geschäftsjahr 2020

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 31.12.2020):

- a) Ressort Steuerung und Entwicklung
- b) Ressort Produktion und Digitalisierung
- 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. Bei der Bemessung der variablen Vergütung wird zwischen Tarifmitarbeitern und AT-Mitarbeitern unterschieden: Für Tarifmitarbeiter bemisst sich die variable Vergütung zu 100 % an der Erreichung der Institutsziele. Für AT-Mitarbeiter hingegen bemisst sie sich zu einem Drittel an der Erreichung der Institutsziele und zu zwei Dritteln an der individuellen Zielerreichung und Leistung.

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. Abhängig von den Ergebnissen des Planungsprozesses erfolgt unter Berücksichtigung der Beurteilungskriterien gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung die Festlegung des Mitarbeiter-Topfes für die variable Vergütung zur Verabschiedung der Planung im Verwaltungsrat. Hierfür werden für die Zielerreichung unterschiedliche Kriterien sowohl in der kurzfristigen (aktuelles Ergebnis im Vergleich zum Planergebnis) als auch in der langfristigen Perspektive (aktuelles Ergebnis zu langfristigem Planergebnis) bewertet.

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. Bei der Aufteilung der individuellen zur institutsbezogenen Komponente der variablen Vergütung wird zwischen Tarifmitarbeitern und AT-Mitarbeitern unterschieden: Für Tarifmitarbeiter bemisst sich die variable

Vergütung zu 100 % an der Erreichung der Institutsziele. Für AT-Mitarbeiter hingegen bemisst sie sich 1/3 an der Erreichung der Institutsziele und zu 2/3 an der individuellen Zielerreichung und Leistung.

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.

3.4. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik

a) Vermögensverwaltung:

Die Vergütungspolitik der SaarLB 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. Es werden durch die Vergütungspolitik keine Anreize gesetzt, durch die ein Finanzinstrument in das verwaltete Portfolio aufgenommen bzw. gehalten wird, welches nicht der Anlagestrategie des Vermögensverwaltungsmandats entspricht. Die Vergütungsstruktur ist primär auf Fixgehälter ausgerichtet und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf die Aufnahme von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken in das verwaltete Portfolio.

b) Anlageberatung:

Die Vergütungspolitik der SaarLB 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 zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden weniger entspricht. Die Vergütungsstruktur ist primär auf Fixgehälter ausgerichtet und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

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 Willis 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	7.587	494	99
b) Ressort Produktion und Digitalisierung	11.880	884	187
c) Ressort Markt 1	5.196	556	54
d) Ressort Markt 2	10.328	864	151

Für die bestehenden Pensionszusagen bereits ausgeschiedener Vorstandsmitglieder erfolgte eine Auflösung zur Rückstellung in Höhe von TEUR 200.