

Sparkasse Dachau

Ausgestaltung der Vergütungssysteme

nach § 7 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Stichtag: 31.12.2011

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsätzliches	3
2. Angaben zur Vergütungssystematik	3
2.1. Ausgestaltung der Vergütungssysteme	3
2.2. Vergütungsparameter	3
2.3. Zusammensetzung der Vergütungen	3
2.4. Art und Weise der Gewährung	4
2.5. Anteil der variablen Vergütung an den Gesamtvergütungen	4
2.5.1. Vorstandsbereich 1	4
2.5.2. Vorstandsbereich 2	4
2.5.3. Vorstandsbereich 3	4
2.6. Anzahl der Begünstigten	4
2.6.1. Vorstandsbereich 1	4
2.6.2. Vorstandsbereich 2	4
2.6.3. Vorstandsbereich 3	4
3. Vorständevergütung	5
4. Externe Berater	5

Informationen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der Sparkasse Dachau nach § 7 der InstitutsVergV

1. Grundsätzliches

Die Beschäftigten der Sparkasse Dachau sind Angestellte des Zweckverbandes Sparkasse Dachau. Der Zweckverband ist tarifgebunden. Daher finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten richtet sich deshalb zum wesentlichen Teil nach diesem Tarifwerk.

Die nachfolgenden Informationen über die Vergütungssysteme der Beschäftigten werden unter 2.1. – 2.4. ganzheitlich für alle Geschäftsbereiche dargestellt, weil variable Vergütungsbestandteile unabhängig vom Geschäftsbereich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich in gleichem Maße gewährt werden. Die Informationen nach 2.5. und 2.6. werden getrennt nach Vorstandsbereichen dargestellt.

2. Angaben zur Vergütungssystematik

2.1. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Mitarbeiter können neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Prämien und Provisionen aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters heruntergebrochen sind.

2.2. Vergütungsparameter

Vergütungsparameter sind die Gesamtzielerreichungsgrade, die sich aus funktionspezifischen Einzel- und Teamzielen ergeben. Der Gesamterreichungsgrad ist auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet.

2.3. Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten erhalten die tarifliche Vergütung. Prämien und Provisionen aus einem zielorientierten Vergütungssystem stellen daneben den einzigen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

2.4. Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus der zielorientierten Zusatzvergütung werden einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt. Weitere variable Vergütungen in Form von Direktprovisionen können grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Vermittlung von Geschäftsabschlüssen in den Bereichen Versicherungen, Bausparen, Immobilien und Wertpapiere erzielen. Die Direktprovisionen werden laufend ausbezahlt.

2.5. Anteil der variablen Vergütung den Gesamtvergütungen

2.5.1. Vorstandsbereich 1

Der Gesamtbetrag der tariflichen Vergütungen (einschließlich der Festvergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 3,9 Mio. Euro.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen aus den zielorientierten Zusatzvergütungen (einschließlich variable Vergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 0,5 Mio. Euro.

2.5.2. Vorstandsbereich 2

Der Gesamtbetrag der tariflichen Vergütungen (einschließlich der Festvergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 8,9 Mio. Euro.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen aus den zielorientierten Zusatzvergütungen (einschließlich variable Vergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 1,8 Mio. Euro.

2.5.3. Vorstandsbereich 3

Der Gesamtbetrag der tariflichen Vergütungen (einschließlich der Festvergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 3,7 Mio. Euro.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen aus den zielorientierten Zusatzvergütungen (einschließlich variable Vergütung des zuständigen Vorstandsmitglieds) betrug im Kalenderjahr 2011 insgesamt 0,3 Mio. Euro.

2.6. Anzahl der Begünstigten

2.6.1. Vorstandsbereich 1

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung im Kalenderjahr 2011 betrug 80 von insgesamt 91 Beschäftigten.

2.6.2. Vorstandsbereich 2

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung im Kalenderjahr 2011 betrug 236 von insgesamt 255 Beschäftigten.

2.6.3. Vorstandsbereich 3

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung im Kalenderjahr 2011 betrug 118 von insgesamt 132 Beschäftigten.

3. Vorständevergütung

Die Vorstandsmitglieder der Sparkasse Dachau sind Angestellte des Zweckverbandes Sparkasse Dachau. Ihre Vergütung richtet sich nach den Richtlinien des Sparkassenverbands Bayern für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen im Angestelltenverhältnis auf Zeit. Sie enthält neben der Festvergütung (Jahresgrundbetrag, Zulage, Sonderzahlung und Dienstaufwandsentschädigung) auch eine variable Komponente (Verbundprämie).

4. Externe Berater

Eine Einbindung externer Berater und Interessengruppen ist nicht erfolgt.