



## **Offenlegungsbericht**

## **Informationen zum Vergütungssystem der Sparkasse Bamberg**

**Stand 31.12.2018**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Qualitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 3 IVV]</b>	<b>3</b>
1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	3
2	Geschäftsbereiche	3
3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	3
	3.1. Vergütungsparameter	4
	3.2. Art und Weise der Gewährung	4
4	Vorstandsvergütungen	4
5	Einbindung externer Berater	4
<b>II.</b>	<b>Quantitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 2 IVV]</b>	<b>5</b>

## Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht)

### I. Qualitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 3 IVV]

#### 1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Beschäftigten der Sparkasse Bamberg sind Angestellte des Zweckverbandes. Der Zweckverband ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen, Anwendung. Die Beschäftigten erhalten eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis.

#### 2. Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Markt (Vertrieb)
- b) Marktfolge / Stabsbereich

Dem Geschäftsbereich Markt sowie Marktfolge/Stabsbereich ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

#### 3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a) und b) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen sowie Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Beschäftigten heruntergebrochen sind.

Für diese zielorientierte variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt. Diese Prämien stellen den einzigen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

### **3.1. Vergütungsparameter**

Vergütungsparameter für die variablen Vergütungen sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen bzw. Vorstände oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Basis für den Gesamtzielerreichungsgrad des jeweiligen Vertriebsbereiches ist die Summe aus verschiedenen Zielbündeln.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele.

### **3.2. Art und Weise der Gewährung**

Die Tarifvergütung, die Funktionszulagen und die außertariflichen persönlichen Zulagen werden monatlich bzw. jährlich, die Prämien aus einer zielorientierten übertariflichen Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

### **4. Vorstandsvergütung**

Die Vorstandsmitglieder der Sparkasse Bamberg sind Angestellte des Zweckverbandes Sparkasse Bamberg. Ihre Vergütung richtet sich nach den Richtlinien des Sparkassenverbandes Bayern für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen im Angestelltenverhältnis auf Zeit.

### **5. Einbindung externer Berater**

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

**II. Quantitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 2 IVV]**

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in TEUR		Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Markt	16.457		891	351
b) Marktfolge/ Stabsbereich	13.189		144	124

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Den Geschäftsbereichen Markt und Marktfolge/Stab ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.