

Vergütungsgrundsätze der Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg

1. Tarifliches Entgelt

Die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg 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 und den hierzu ergangenen Ermächtigungen des Kommunalen Arbeitgeberverbands Hannover bzw. den Empfehlungen des Sparkassenverbands Niedersachsen.

Die Beschäftigten der Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg können in untergeordnetem Umfang Zahlungen aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten. Grundlage ist die Dienstvereinbarung „Finanzielles Anreizsystem“ der Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg.

Laut Paragraph 18.4 des TVöD-S haben die Beschäftigten in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung (SSZ). Diese besteht aus einem garantierten Anteil und einem variablen Anteil, der sich aus individuell-leistungsbezogenen und unternehmenserfolgsbezogenen Anteilen zusammensetzt. Für die Jahre 2019 und 2020 ist in der Dienstvereinbarung zur Fusion eine undifferenzierte Auszahlung des variablen Anteils der SSZ festgelegt. Ab 2021 wird der individuell-leistungsbezogene Anteil der Sparkassensonderzahlung bis zum in Kraft treten einer anderslautenden Regelung undifferenziert zusammen mit dem garantierten Anteil mit dem November-Entgelt für das laufende Geschäftsjahr ausgezahlt. Der unternehmenserfolgsbezogene Anteil wird gemäß der Regelung in der Dienstvereinbarung „Finanzielles Anreizsystem“ nach der Schlussbesprechung im Verwaltungsrat zum Jahresabschluss ausgezahlt.

Gemäß der oben genannten Dienstvereinbarung können Beschäftigte aus den Marktbereichen eine Provision für den Vertrieb von Produkten erhalten. Ein Teil der Provisionen ist dabei vom Gesamtvertriebserfolg der Sparkasse abhängig und ein Teil vom individuellen Vertriebs Erfolg. Führungskräfte der 3. Ebene erhalten bei entsprechendem Geschäftserfolg der Sparkasse einen Leiterbonus.

Die Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist durch die tarifgebundene Vergütung so ausgestattet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Der Schwerpunkt für die Vergütung dieser Beschäftigten liegt auf der fixen Vergütung.

Aufgrund eines Ermächtigungsbeschlusses des KAV kann in Einzelfällen eine Zulage analog §16 Abs. 5 TV-L gezahlt werden. Diese Arbeitsmarktzulagen werden individuell arbeitsvertraglich mit Leistungsträgern vereinbart.

2. Funktionszulagen / Marktzulagen

Beschäftigte können bei Übertragung besonderer Funktionen zusätzlich zu ihrer tariflichen/vertraglichen Vergütung eine monatliche Zulage erhalten. Diese Funktionszulage wird für die Dauer der Ausübung gezahlt. Mit Wegfall der Funktion entfällt auch die Zahlung der monatlichen Funktionszulage mit Ablauf des letzten Monats, in dem die Funktion ausgeübt wurde.

Über die Modalitäten der Funktionszulagen entscheidet der Vorstand mit gesondertem Beschluss. Im Rahmen von Stellenausschreibungen werden neben der tariflichen Vergütung auch die Funktionszulagen in ihrer Höhe benannt.

Einige Mitarbeitende erhalten aufgrund ihrer (ggfs. früheren) Position arbeitsvertraglich vereinbarte Marktzulagen. Diese Marktzulagen werden seit dem 1.9.2019 nicht mehr vereinbart.

3. Vereinbarte Vergütung Bereichsdirektoren/innen

Bereichsdirektoren/innen wird eine außertarifliche Vergütung angeboten. Neben dem Grundbetrag kann in untergeordnetem Umfang ein variables erfolgsabhängiges Gehalt gezahlt werden. Es besteht gemessen am Grundbetrag keine wirtschaftliche Abhängigkeit von dieser variablen Vergütung. Das variable erfolgsabhängige Gehalt bemisst sich nach unternehmenserfolgsbezogenen Kriterien, die der Vorstand vor Beginn des Kalenderjahres im Rahmen der Unternehmensplanung festlegt. Zusätzlich können Bereichsdirektoren/innen eine Funktionszulage erhalten, die arbeitsvertraglich vereinbart wird.

4. Leistungsorientierte Einmalzahlung

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, leistungsorientierte Einmalzahlungen (Leistungszulagen) an Beschäftigte als Anerkennung besonderer Leistungen zu zahlen. Über die Zahlung entscheidet der Vorstand im Einzelfall.

5. Weitere variable Vergütungsbestandteile

Im Rahmen der Mehrjahresplanung wird der finanzielle Aufwand u.a. für etwaige Sachleistungen, Mitarbeiterwettbewerbe, Verbesserungsvorschläge und lohnsteuerpflichtige Geschenke festgesetzt.

Der Vorstand entscheidet im Bedarfsfall situativ über die Einzelheiten zur Auszahlung der geplanten vorstehenden Vergütungsbestandteile.

6. Vorstand

Die Vorstandsmitglieder erhalten dienstvertraglich vereinbart nach Ablauf eines jeden Jahres eine widerrufliche Sonderzahlung. Die Hälfte der Sonderzahlung wird individuell-leistungsbezogen und die andere Hälfte unternehmenserfolgsbezogen bezahlt. Die Kriterien und Ziele für diese Sonderzahlung werden zwischen dem Verwaltungsrat und dem Vorstand vereinbart. Die Dienstverträge sind nach den Empfehlungen des Sparkassenverbands Niedersachsen ausgestaltet.

7. Grundsätze für die Zusage von Abfindungen und Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung

Die Sparkasse Celle-Gifhorn-Wolfsburg kann bei der Beendigung von Dienst-/Arbeitsverhältnissen Abfindungen an ihre ausscheidenden Mitarbeitenden zahlen. Die Höhe der Abfindungszahlung bemisst sich grundsätzlich nach einem oder mehreren der folgenden Kriterien:

- der Dauer der Betriebszugehörigkeit
- dem Lebensalter

- dem Bruttomonatsgehalt
- dem Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (betriebs-, verhaltens- oder personenbedingt)
- der Personalbedarfssituation (doppelte Freiwilligkeit)
- betriebswirtschaftliche Gründe (z. B. Ertragslage der Sparkasse)

Des Weiteren ist vorbehaltlich der Privilegierungen aus §5 Abs. 6 S. 5 InstitutsVergV der Leistung der Beschäftigten im Zeitverlauf Rechnung zu tragen, wobei negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Die Höhe der Abfindung wird durch den Bereich Personal ermittelt und im Einzelfall durch den Vorstand abschließend festgesetzt. Eine Einbindung weiterer Personen - neben den Beteiligten - erfolgt nur, wenn dies entsprechend rechtlicher Vorschriften erforderlich ist.

8. Obergrenze der variablen Zahlungen

Die Summe der außertariflichen variablen Zahlungen für ein Geschäftsjahr darf 100 Prozent der jährlichen fixen (tariflichen und außertariflichen) Vergütung nicht überschreiten. Bei der Bewertung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile sind die jeweils gültigen Auslegungshilfen der BaFin und des Sparkassenverbandes Niedersachsen zu berücksichtigen.

Die Deckelung auf 100 Prozent entspricht dem Maximum, das derzeit gemäß Institutsvergütungsverordnung möglich ist. Die Überprüfung der Gesamthöhe der variablen Zahlung an Mitarbeitende erfolgt möglichst vor Auszahlung. Gegebenenfalls erfolgt eine Kappung des Betrages. Variable Zahlungen stehen bis zur Feststellung der Einhaltung der Obergrenze unter einem Rückforderungsvorbehalt.

9. Gesamtbonuspool

Einmal jährlich erfolgt eine Budgetplanung / Personalkostenplanung durch den Vorstand und Mitarbeitende der Abteilungen Banksteuerung, Rechnungswesen und Personalmanagement. Es werden tarifliche (fixe und variable) sowie außertarifliche (fixe und variable) Vergütungsbestandteile geplant.

Die Festsetzung des Gesamtbetrages der außertariflichen variablen Vergütung hat die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts zu berücksichtigen. Es ist sicherzustellen, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Die Planung hat sicherzustellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gem. § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Einmal jährlich fasst der Vorstand einen Beschluss über die Höhe des Gesamtbetrages der außertariflichen variablen Vergütung für Mitarbeitende und Vorstand. Der Verwaltungsrat beschließt die Festsetzung des Gesamtbetrags der Sonderzahlung des Vorstands.

10. Information über Vergütungssysteme

Der Vorstand und die Mitarbeitenden sind über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis zu setzen. Dies kann, soweit der Vorstand betroffen ist, durch

einen protokollierten Beschluss des Verwaltungsrats geschehen. Für die Mitarbeitenden erfolgt die Information durch eine Veröffentlichung im Organisationshandbuch und / oder eine elektronische (Mitarbeiter-) Information und / oder durch ein persönliches Anschreiben.

11. Vergütungsausschuss

Die Einbindung eines Vergütungsausschusses ist nicht notwendig.

12. Überprüfung auf Angemessenheit und Aktualität

Das Vergütungssystem muss mit den in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Zielen in Einklang stehen. Die außertariflichen variablen Zahlungen werden vom Vorstand jährlich im Rahmen der Zielvereinbarungen für das neue Geschäftsjahr auf ihre Aktualität und Angemessenheit hin überprüft. Ob die Ausgestaltung der Anreizsysteme an den in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Zielen ausgerichtet ist, wird einmal jährlich durch die Abteilung Compliance überprüft. Die internen Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen. Kontrolleinheiten sind Mitarbeitende, die die Bereiche Markt und Handel überwachen. Hierzu gehören die Abteilungen: Banksteuerung, Compliance, Revision und Marktfolge Kredit.

Im Falle von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch die Leitung der Abteilung Compliance zu überprüfen und erforderlichenfalls Veränderungen zu veranlassen.

Der Verwaltungsrat wird einmal jährlich durch den Vorstand über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert. Der Verwaltungsrat dokumentiert seine Einschätzung zur Angemessenheit des Vergütungssystems und zu dessen Auswirkungen auf das Risiko, Kapital- und Liquiditätsmanagements. Der Verwaltungsrat beschließt die in dem Gesamtbetrag enthaltene Sonderzahlung des Vorstands. Der Verwaltungsrat wird mindestens jährlich und bei Änderungen über das Vergütungssystem informiert, so dass er sich ein eigenes Urteil über dessen Angemessenheit bilden kann. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats hat zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung.

13. Auswertungen und Berichte

Die Auswertungen und Berichte zu den Vergütungssystemen werden im 4-Augen-Prinzip erstellt und geprüft.

14. Beteiligung des Personalrates

Der Personalrat wird gemäß den gültigen Beteiligungsrechten in die Entscheidungen zu Vergütungen eingebunden.

15. Nachhaltigkeit

Unsere Vergütungspolitik 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. Unsere Vergütungsstruktur richtet sich nach Tarifvertrag, ist nicht mit einer

risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.