

Bericht zur Offenlegung
nach § 7 Instituts-
Vergütungsverordnung
zum 31.12.2010

1	Vorbemerkung	4
2	Offenlegungsberichte gemäß § 7 InstitutsVergV	4
2.1	Ostsächsische Sparkasse Dresden	5
2.1.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	5
2.1.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	5
2.1.1.2	Geschäftsbereiche	5
2.1.1.3	Ausgestaltung und Zusammensetzung der Vergütungssysteme	5
2.1.1.3.1	Vergütungsparameter	5
2.1.1.3.2	Art und Weise der Gewährung	6
2.1.1.4	Vorstandsvergütung	6
2.1.1.5	Einbindung externer Berater	6
2.1.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	6
2.2	Stadt- und Kreissparkasse Leipzig	7
2.2.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	7
2.2.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	7
2.2.1.2	Geschäftsbereiche	7
2.2.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	7
2.2.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	7
2.2.1.3.2	Vergütungsparameter	8
2.2.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	8
2.2.1.4	Vorstandsvergütung	8
2.2.1.5	Einbindung externer Berater	8
2.2.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	8
2.3	Sparkasse Mittelsachsen	9
2.3.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	9
2.3.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	9
2.3.1.2	Geschäftsbereiche	9
2.3.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	9
2.3.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	9
2.3.1.3.2	Vergütungsparameter	9
2.3.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	9
2.3.1.4	Vorstandsvergütung	10
2.3.1.5	Einbindung externer Berater	10
2.3.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	10

2.4	Sparkasse Mittleres Erzgebirge	11
2.4.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	11
2.4.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	11
2.4.1.2	Geschäftsbereiche	11
2.4.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	11
2.4.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	11
2.4.1.3.2	Vergütungsparameter	11
2.4.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	11
2.4.1.4	Vorstandsvergütung	11
2.4.1.5	Einbindung externer Berater	11
2.4.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	11
2.5	Sparkasse Erzgebirge	12
2.5.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	12
2.5.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	12
2.5.1.2	Geschäftsbereiche	12
2.5.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	12
2.5.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	12
2.5.1.3.2	Vergütungsparameter	12
2.5.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	12
2.5.1.4	Vorstandsvergütung	12
2.5.1.5	Einbindung externer Berater	12
2.5.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	12
2.6	Kreissparkasse Aue-Schwarzenberg	13
2.6.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	13
2.6.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	13
2.6.1.2	Geschäftsbereiche	13
2.6.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	13
2.6.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	13
2.6.1.3.2	Vergütungsparameter	13
2.6.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	13
2.6.1.4	Vorstandsvergütung	13
2.6.1.5	Einbindung externer Berater	13
2.6.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	13

2.7	Sparkasse Vogtland	14
2.7.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	14
2.7.1.1	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	14
2.7.1.2	Geschäftsbereiche	14
2.7.1.3	Ausgestaltung des Vergütungssystems	14
2.7.1.3.1	Zusammensetzung der Vergütungen	14
2.7.1.3.2	Vergütungsparameter	14
2.7.1.3.3	Art und Weise der Gewährung	15
2.7.1.4	Vorstandsvergütung	15
2.7.1.5	Einbindung externer Berater	15
2.7.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	15
2.8	S-Factoring GmbH	16
2.8.1	Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV	16
2.8.2	Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV	16

1 Vorbemerkung

Am 13. Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) in Kraft getreten, welche die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten regelt. Sie ersetzt das bis dahin geltende BaFin-Rundschreiben 22/2009 (BA) und gilt für Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute gemäß § 1 Abs. 1b KWG.

Gemäß § 7 InstitutsVergV sind diese Institute dazu verpflichtet, Angaben zur Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 InstitutsVergV) und zum Gesamtbetrag aller Vergütungen – unterteilt in fixe und variable Vergütungen – sowie zur Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (§ 7 Abs. 2 Nr. 1 InstitutsVergV) regelmäßig zu veröffentlichen.

Mit dem vorliegenden Bericht wird den Offenlegungsanforderungen nach § 7 InstitutsVergV für die Institute der Sachsen-Finanzgruppe zum Stichtag 31. Dezember 2010 Rechnung getragen.

2 Offenlegungsberichte gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Offenlegungsanforderungen nach § 7 InstitutsVergV werden für folgende Institute der Sachsen-Finanzgruppe umgesetzt:

- Ostsächsische Sparkasse Dresden
- Stadt- und Kreissparkasse Leipzig
- Sparkasse Mittelsachsen
- Sparkasse Mittleres Erzgebirge
- Sparkasse Erzgebirge
- Kreissparkasse Aue-Schwarzenberg
- Sparkasse Vogtland
- S-Factoring GmbH

Aufgrund der Eigenständigkeit der Institute und der unterschiedlichen Ausgestaltung der Geschäftsbereiche ist eine konsolidierte Darstellung der Vergütungssysteme nicht möglich. Eine Vergleichbarkeit der Offenlegungsberichte ist bedingt durch die unterschiedlichen Strukturen ebenfalls nicht sachgerecht.

2.1 Ostsächsische Sparkasse Dresden

2.1.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.1.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Ostsächsische Sparkasse Dresden ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD, Besonderer Teil Sparkassen (TVöD-S), Anwendung. Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten richtet sich deshalb zum wesentlichen Teil nach diesem Tarifwerk.

Beschäftigte der Tochtergesellschaft STG Transaktionsgesellschaft Ost mbH, Pirna, deren sich die Ostsächsische Sparkasse Dresden bei dem Betreiben von Bankgeschäften bzw. der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient, werden auf Basis eines Haustarifvertrags in Anlehnung an den TVöD-S vergütet.

2.1.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Geschäftsbereich Steuerung und Marktfolge (inkl. STG Transaktionsgesellschaft Ost mbH, Pirna) – Dezernat I,
- b) Geschäftsbereich Unternehmenskunden und Treasury – Dezernat II,
- c) Geschäftsbereich Vertrieb – Dezernat III.

Den zuvor genannten Geschäftsbereichen ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

2.1.1.3 Ausgestaltung und Zusammensetzung der Vergütungssysteme

In den Geschäftsbereichen b) und c) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem, das in der Gesamtausschüttungssumme sowie in der Ausschüttung je Beschäftigtem begrenzt ist, erhalten. Dessen Ziele sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Beschäftigten heruntergebrochen.

Für mit der Immobilienvermittlung betraute Beschäftigte bestehen neben der tariflichen Grundvergütung gesonderte Regelungen für variable Vergütungsbestandteile, die sich aus der Unternehmensstrategie ableiten.

Beschäftigte im Geschäftsbereich a) erhalten neben der Tarifvergütung grundsätzlich keine außertarifliche variable Vergütung.

In allen Geschäftsbereichen können einzelne Beschäftigte in untergeordnetem Umfang individuelle Leistungsprämien erhalten, die sich an allgemeinen – nicht zielbezogenen – Leistungsmerkmalen orientieren. Diese Prämien stellen die einzigen variablen Vergütungsbestandteile übertariflicher Art für tariflich Beschäftigte dar.

Die Direktoren aller Geschäftsbereiche werden auf außertariflicher Basis vergütet. Die Vergütung beinhaltet eine Grundvergütung und ist in untergeordnetem Umfang mit einer variablen Vergütung ausgestattet, deren Zielgrößen sich aus der Unternehmensstrategie ableiten und die in der individuellen Ausschüttungssumme begrenzt ist.

2.1.1.3.1 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter für das zielorientierte Vergütungssystem der Beschäftigten in den Geschäftsbereichen b) und c) sowie für die variable Vergütung der Direktoren sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg des Beschäftigten, einer institutsinternen Organisationseinheit bzw. des Gesamtinstituts gemessen werden. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. die Beratungs- und Dienstleistungsqualität).

Vergütungsparameter für den variablen Vergütungsbestandteil von mit der Immobilienvermittlung betrauten Beschäftigten sind die in diesem Geschäftsfeld erwirtschafteten Provisionserträge.

2.1.1.3.2 Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus dem zielorientierten Vergütungssystem für Beschäftigte der Geschäftsbereiche b) und c) werden grundsätzlich jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres entweder als Einmalzahlung ausbezahlt oder über die Inanspruchnahme einer Wahloption (z. B. Nutzung des Mitarbeiter-PC-Programms, Erstattung von Kinderbetreuungskosten oder Kosten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements) dem Beschäftigten vergütet. Auf Antrag ist eine anteilige Vorauszahlung der Prämien bzw. Inanspruchnahme einer Wahloption für diesen Betrag im laufenden Geschäftsjahr in untergeordnetem Umfang möglich.

Die variablen Vergütungsbestandteile der mit der Immobilienvermittlung betrauten Beschäftigten und die variable Vergütung der Direktoren werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

2.1.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Ostsächsischen Sparkasse Dresden richtet sich nach den Richtlinien des Ostdeutschen Sparkassenverbands und besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag) und einer variablen, nach oben begrenzten Komponente von untergeordnetem Umfang.

Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad der eigentümergeprägten Oberziele der Sachsen-Finanzgruppe.

2.1.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist nicht erfolgt.

2.1.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der festen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Dezernat I	29.993	788	116
b) Dezernat II	3.374	184	24
c) Dezernat III	42.350	1.655	444

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Den Geschäftsbereichen a), b) und c) ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der festen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.

2.2 Stadt- und Kreissparkasse Leipzig

2.2.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.2.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Leipzig ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter (98 %) erhält eine Vergütung ausschließlich auf tariflicher Basis.

Zum Betreiben der Bankgeschäfte bzw. zur Erbringung von Finanzdienstleistungen bediente sich die Sparkasse Leipzig der STG Transaktionsgesellschaft Ost mbH, Leipzig (STG-L). Die Tätigkeiten der STG-L wurden zum 1. September 2010 in die Sparkasse Leipzig integriert. Seitdem finden für diese Mitarbeiter die Vergütungssysteme der Sparkasse Leipzig Anwendung. In der Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 31. August 2010 galt für die Mitarbeiter der STG-L der Haustarifvertrag der STG-L. Dieser Haustarifvertrag war an den TVöD-S angelehnt.

2.2.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse Leipzig verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- Ressort I – Steuerung & Betrieb (inkl. STG-L bis zum 31. August 2010),
- Ressort II – Privat- & Geschäftskunden,
- Ressort III – Unternehmens- & Firmenkunden.

Den zuvor genannten Geschäftsbereichen ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

2.2.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

In allen drei Geschäftsbereichen können die tariflichen Mitarbeiter neben der fixen Vergütung in einem untergeordneten Umfang einen variablen Vergütungsbestandteil erhalten. Das zielorientierte variable Vergütungssystem leitet seine Ziele aus der Unternehmensstrategie ab und bricht diese im Wege eines durchgängigen Top-Down-Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters herunter.

Bis zum 31. August 2010 konnten die Mitarbeiter der STG-L ebenfalls neben der fixen Vergütung einen variablen Vergütungsbestandteil erhalten.

2.2.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter der Sparkasse Leipzig erhält die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-S. Der Anteil des variablen Vergütungsbestandteils der tariflichen Mitarbeiter beschränkt sich auf die Sparkassensonderzahlung. Im Ressort II und III können einzelne Mitarbeiter parallel dazu in untergeordnetem Umfang Prämien (z. B. bei Wettbewerben) erhalten.

Nur ein sehr geringer Teil der Mitarbeiter in der Sparkasse Leipzig erhält eine außertarifliche Vergütung. Die ergänzenden Regelungen für diese Mitarbeiter wurden durch den Vorstand beschlossen. Dabei wurde ein angemessenes Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung im Sinne der InstitutsVergV festgeschrieben. Für den zielorientierten variablen Vergütungsbestandteil der außertariflichen Mitarbeiter wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

Die Vergütung der Mitarbeiter der STG-L bestand aus einem festen und einem variablen Bestandteil. Der variable Vergütungsbestandteil beschränkte sich auf ein individuelles leistungsbezogenes Entgelt und stand in einem angemessenen Verhältnis zur festen Vergütung.

2.2.1.3.2 Vergütungsparameter

Der variable Vergütungsanteil im Rahmen der Sparkassensonderzahlung besteht für tarifliche Mitarbeiter aus zwei Bestandteilen. Zum einen der individuell-leistungsbezogene Anteil, der aufgrund einer individuellen Zielvereinbarung von maximal sieben Zielen bewertet wird. Zum anderen der unternehmererfolgsbezogene Anteil, der aufgrund von Unternehmenszielen gesamthausweit vom Vorstand bewertet wird. Das monetäre Anreizsystem ist für tarifliche Mitarbeiter der Sparkasse Leipzig in einer tarifkonformen Dienstvereinbarung zwischen Vorstand und Personalrat ausgeregelt.

Bei außertariflichen Mitarbeitern besteht das monetäre Anreizsystem aus der Zielprämie, die aufgrund einer individuellen Zielvereinbarung bewertet wird, und aus einer Tantieme, die je nach Erfüllung der Unternehmensziele gezahlt wird.

Grundsätzlich war auch der variable Vergütungsbestandteil für die Mitarbeiter der STG-L über deren Tarifvertrag geregelt und entsprach den Vorgaben der InstitutsVergV.

Der Schwerpunkt der Vergütung aller Mitarbeiter liegt auf dem fixen Entgelt. Der Anteil der variablen Vergütung ist in seiner Höhe durch die Regelungen der Anreiz- und Vergütungssysteme begrenzt.

2.2.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

In der Sparkasse Leipzig werden die variablen Vergütungsbestandteile jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausgezahlt. Negative Entwicklungen spiegeln sich durch die Nichtauszahlung von variablen Gehaltsbestandteilen wider. In der STG-L wurde die gleiche Verfahrensweise angewendet.

2.2.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse Leipzig richtet sich nach den Richtlinien des Ostdeutschen Sparkassenverbands und bestehen aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer Funktionszulage und einer erfolgsorientierten variablen Zahlung.

Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung für Vorstandsmitglieder richtet sich bei den Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe nach dem Zielerreichungsgrad der eigentümergeprägten Oberziele.

2.2.1.5 Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des außertariflichen Vergütungssystems wurde die Sparkasse Leipzig von der HayGroup GmbH beraten.

2.2.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Für alle Geschäftsbereiche der Sparkasse Leipzig wird ein einheitliches Vergütungssystem angewendet.

	Gesamtbetrag der festen Vergütung in TEUR (ohne Sozialabgaben)	Gesamtbetrag der variablen Vergütung in TEUR (ohne Sozialabgaben)	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
Sparkasse Leipzig und STG-L (inkl. Vorstand, ohne Auszubildende)	59.674	7.296	1.551

Die Aufstellung umfasst alle Bereiche des Instituts, deren Inhalt das Betreiben von Bankgeschäften oder die Erbringung von Bankdienstleistungen ist. Die Gesamtbeträge beinhalten die jeweiligen festen und variablen Vergütungen aller Mitarbeiter sowie die Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder.

2.3 Sparkasse Mittelsachsen

2.3.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.3.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Mittelsachsen ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. In den Tochterunternehmen (12 % der Beschäftigten) finden außertarifliche Vergütungssysteme Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten (87 %) erhält eine Vergütung ausschließlich auf tariflicher Basis.

2.3.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Vertrieb (Privatkunden, Firmen- und Gewerbekunden),
- b) Betrieb und Stab.

2.3.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a) und b) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung bzw. einer festgelegten fixen Grundvergütung in untergeordnetem Umfang Leistungs- und Erfolgsprämien aus einem erfolgsorientierten Ziel- und Prämiensystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Mitarbeiters heruntergebrochen sind.

2.3.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

87 % der Beschäftigten der Sparkasse einschließlich Tochtergesellschaften erhalten die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-S.

Daneben erhält ein Teil der tariflich Beschäftigten der in den Geschäftsbereichen a) und b) tätigen Mitarbeiter der Sparkasse eine zielorientierte bzw. leistungsabhängige variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen (Budget) festgelegt wurden.

Die Vergütung der Mitarbeiter der Sparkasse mit außertariflichen Verträgen besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag) und einer variablen Zulage.

Die Vergütung der Beschäftigten der IVM GmbH (Immobilienverwaltung) besteht aus einer Grundvergütung und maximal zwei Monatsentgelten leistungs- und erfolgsorientierter Vergütung.

Die Vergütung der Beschäftigten der SIV GmbH (Erbringen von Finanzdienstleistungen) besteht aus einer angemessenen festen Grundvergütung und teilweise einer möglichen variablen Vergütung in Form von Provisionen. Das Verhältnis feste und variable Vergütung wird aufgrund einer angemessenen Provisionsvereinbarung fixiert.

2.3.1.3.2 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter 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 Gesamtzieleerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzel- und/oder Teamzielen zusammen.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet.

2.3.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

Die Leistungs- und Erfolgsprämien aus einem übertariflichen erfolgsorientierten Ziel- und Prämiensystem, variable Zulagen und zusätzliche leistungs- und erfolgsorientierte Vergütungen werden grundsätzlich jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

Provisionszahlungen werden i. d. R. monatlich ausbezahlt.

2.3.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag) und einer variablen Zulage.

2.3.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

2.3.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der festen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Vertrieb Privatkunden, Firmen- und Gewerbekunden	13.334	808	255
b) Betrieb/Stab	10.992	307	131

Den Geschäftsbereichen a) und b) sind jeweils die zuständigen Vorstandsmitglieder sowie die Mitarbeiter der Tochterunternehmen zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der festen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile der zuständigen Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter der Tochterunternehmen dargestellt.

2.4 Sparkasse Mittleres Erzgebirge

2.4.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.4.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Mittleres Erzgebirge ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die Beschäftigten im Stabs- und Betriebsbereich erhalten eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis. Im Vertriebsbereich (dem 53 % der aktiven Mitarbeiter angehören) werden zusätzlich variable Vergütungen gezahlt. In den variablen Vergütungen ist die tarifliche Sparkassensonderzahlung gemäß TVöD-S nicht enthalten.

2.4.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Vertrieb Privatkunden,
- b) Vertrieb Firmenkunden,
- c) Betrieb und Stab.

2.4.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a) und b) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet sind.

2.4.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten der Sparkasse erhalten die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-S.

Daneben erhält ein Teil der in den Geschäftsbereichen a) und b) tätigen Mitarbeiter eine zielorientierte variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Diese Prämien stellen einen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

2.4.1.3.2 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter 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. Der Gesamtzielerreichungsgrad wird aus einer Summe von mindestens vier und höchstens 15 Einzelzielen gebildet. Es handelt sich bei den Beschäftigten (ohne Vorstand) ausschließlich um Vertriebsziele.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Qualitative Ziele werden im Rahmen der variablen Vergütung innerhalb des Tarifsystems berücksichtigt.

2.4.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus einer zielorientierten übertariflichen Vergütung werden überwiegend jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

Eine geringe Anzahl Mitarbeiter erhält unterjährig Abschlagszahlungen auf die variable Vergütung.

2.4.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer fixen Funktionszulage sowie einer erfolgsabhängigen Vergütung.

2.4.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

2.4.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Die festen Vergütungen der Sparkasse Mittleres Erzgebirge betragen 11.595 TEUR. Die variablen Vergütungen betragen 366 TEUR. Insgesamt 190 Beschäftigte erhalten variable Vergütungen. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände enthalten.

2.5 Sparkasse Erzgebirge

2.5.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.5.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Erzgebirge ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten (99 %) erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis.

2.5.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Markt,
- b) Marktfolge,
- c) Stabsbereich.

2.5.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Im Geschäftsbereich a) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang 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 Vertriebsmitarbeiters heruntergebrochen sind. In den Geschäftsbereichen b) und c) entscheidet der Gesamtvorstand auf Antrag des Abteilungsleiters über die Gewährung einer Prämie und deren Höhe.

2.5.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten der Sparkasse erhalten die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-S.

Daneben erhält ein Teil der in den Geschäftsbereichen a), b), c) tätigen Mitarbeiter eine zielorientierte variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Diese Prämien stellen den einzigen (variablen) Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

2.5.1.3.2 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter 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 Gesamtzieelerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzel- und/oder Teamzielen zusammen.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit).

2.5.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus einer zielorientierten übertariflichen Vergütung werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

2.5.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag einschließlich Funktionszulage) und einem erfolgsorientierten Vergütungsanteil (Einmalzahlung für das vorangegangene Geschäftsjahr), der sich nach dem Erfüllungsstand betriebswirtschaftlicher Kennziffern ausrichtet.

2.5.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

2.5.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Die festen Vergütungen (einschließlich Sparkassen-sonderzahlung) der Sparkasse Erzgebirge betragen 15.706 TEUR. Die variablen Vergütungen betragen 410 TEUR. Insgesamt erhalten 206 Beschäftigte variable Vergütungen. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände enthalten.

2.6. Kreissparkasse Aue-Schwarzenberg

2.6.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

2.6.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Kreissparkasse Aue-Schwarzenberg ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis.

2.6.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Vertrieb Privatkunden,
- b) Vertrieb Firmenkunden und Gewerbekunden,
- c) Betrieb und Stab.

2.6.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen a), b), c) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Prämien (in Abhängigkeit vom jeweiligen Geschäftsergebnis – Einzelentscheidung Vorstand) erhalten. Die Verteilung obliegt dem Unternehmensbereichsleiter in freier Entscheidung.

2.6.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten der Sparkasse erhalten die tarifliche Vergütung nach dem TVöD-S.

2.6.1.3.2 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter 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 Gesamtzieleerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Der Gesamtzieleerreichungsgrad wird aus einer Summe von mindestens drei und höchstens sieben Einzelzielen gebildet. Die Basis bildet der Tarifvertrag (Sparkassensonderzahlung) ergänzt durch eine Dienstvereinbarung zwischen Vorstand und Personalrat.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit).

2.6.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus einer übertariflichen Vergütung (abhängig vom Geschäftserfolg – keine Garantie) werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

2.6.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer variablen Zulage und einer erfolgsorientierten Vergütung gemäß Festlegung der Sachsen-Finanzgruppe.

2.6.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

2.6.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Die festen Vergütungen (inkl. tariflicher Sparkassensonderzahlung) der Kreissparkasse Aue-Schwarzenberg betragen 14.926 TEUR. Die variablen Vergütungen betragen 674 TEUR. 395 Beschäftigte erhielten variable Vergütungen. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände enthalten.

2.7 Sparkasse Vogtland

2.7.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

Die Bilanzsumme der Sparkasse Vogtland liegt unter 10 Milliarden EUR. Somit ist die Sparkasse kein bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Abs. 2 InstitutsVergV.

2.7.1.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Sparkasse Vogtland ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-S, Anwendung. Die Tochterunternehmen der Sparkasse Vogtland, die ServiceConcept Dienstleistungsgesellschaft mbH und die S-Vertriebs-Service-Center GmbH haben Anwendungstarifverträge in Anlehnung an den TVöD-S. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der S-Direkt-Finanz GmbH gelten Rahmenbedingungen zum Arbeitsvertrag sowie die Vergütungsordnung für Angestellte, die außertariflich geregelt ist. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser jeweiligen tariflichen Basis.

Die Beteiligungsgesellschaft mbH verfügt über keinen eigenen Anwendungstarifvertrag. Die Vergütung wird einzelvertraglich geregelt.

2.7.1.2 Geschäftsbereiche

Die Sparkasse verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- a) Steuerung,
- b) Service (inkl. ServiceConcept Dienstleistungsgesellschaft mbH und S-Vertriebs-Service-Center GmbH),
- c) Markt (inkl. S-Direkt-Finanz GmbH und Beteiligungsgesellschaft der Sparkasse Vogtland mbH).

Den Geschäftsbereichen a), b) und c) ist jeweils ein Vorstandsmitglied zugeordnet.

2.7.1.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

2.7.1.3.1 Zusammensetzung der Vergütungen

In den Geschäftsbereichen Steuerung, Service und Markt (außer S-Direkt-Finanz GmbH) können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene der einzelnen Leistungseinheiten heruntergebrochen sind.

In der S-Direkt-Finanz GmbH werden neben der Grundvergütung zusätzliche variable Gehaltsbestandteile nach dem jeweils aktuell geltendem Provisionstableau monatlich gezahlt.

Für diese zielorientierte variable Vergütung wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

2.7.1.3.2 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter 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 Gesamtzieleerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen, die sich aus der Unternehmensstrategie ableiten, die in der Vergangenheit aus einer Summe von mindestens drei und höchstens zehn Einzelzielen gebildet wurden.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit).

2.7.1.3.3 Art und Weise der Gewährung

Die Prämien aus der zielorientierten übertariflichen Vergütung werden für die Sparkassenbeschäftigten jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausgezahlt.

In den Tochtergesellschaften werden diese übertariflichen Prämien zum Teil monatlich ausgezahlt. In einem Teil der Tochterunternehmen wird die übertarifliche Vergütung als Mitarbeiterbeteiligung nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgewiesen und nicht direkt an den Mitarbeiter weitergegeben.

2.7.1.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer variablen Zulage und einer erfolgsorientierten Vergütung gemäß Festlegungen der Sachsen-Finanzgruppe.

2.7.1.5 Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.

2.7.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der festen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der festen Vergütungen	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Steuerung	3.083	112	313	112
b) Service	6.689	245	545	226
c) Markt	11.800	333	1.560	333

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Die Aufstellung beinhaltet alle Bereiche des Instituts, deren Inhalt das Betreiben von Bankgeschäften oder die Erbringung von Bankdienstleistungen ist.

Auszubildende und die Sinnario GmbH (Marketing und Kommunikation) wurden nicht berücksichtigt.

Den Geschäftsbereichen a), b) und c) ist jeweils ein Vorstandsmitglied (siehe 2.7.1.2 Geschäftsbereiche) zugeordnet. Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der festen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der festen und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.

Die Anzahl der begünstigten Mitarbeiter der variablen Vergütung ist bis auf wenige Mitarbeiter nahezu gleich der Anzahl der begünstigten Mitarbeiter der Festvergütung, da u. a. die unternehmererfolgsabhängige Vergütung ein Teil der tariflichen Vergütung ist (0,5 Monats Tabellenentgelte).

2.8 S-Factoring GmbH

2.8.1 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

Die Vergütung der Mitarbeiter/-innen sowie der Geschäftsleitung der S-Factoring GmbH besteht aus einem fixen Vergütungsanteil und einem variablen Vergütungsanteil.

Die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter, die nicht als Kundenbetreuer im Vertrieb eingesetzt sind, erhalten eine variable Vergütung basierend auf einer jährlichen individuellen Zielvereinbarung.

Kundenbetreuer erhalten auf Basis einer jährlichen individuellen Zielvereinbarung einen variablen Vergütungsanteil, der insbesondere durch das Risiko der akquirierten Factoring-Finanzierungen determiniert ist; die Risikoeinstufung erfolgt fortlaufend und orientiert sich an der Risikostrategie des Unternehmens.

2.8.2 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Vom Gesamtbetrag aller Vergütungen in Höhe von 662 TEUR belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr 2010 der Anteil der variablen Vergütungen auf 9,7%. Alle Mitarbeiter (25 inkl. Geschäftsleitung) erhalten eine variable Vergütung.

Sachsen-Finanzgruppe
Humboldtstraße 18
04105 Leipzig
Telefon: 0341 2712-0
Telefax: 0341 2712-599
E-Mail: dialog@sachsen-finanzgruppe.de
www.sachsen-finanzgruppe.de