

HALLLO

Sparda-Bank

freundlich & fair

Sparda-Bank Berlin eG

Offenlegungsbericht i.S.d. Instituts-Vergütungsverordnung

Angaben für das Geschäftsjahr 2013
(Stand 31.12.2013)

Inhaltsverzeichnis

1.	Beschreibung des Geschäftsmodells.....	3
2.	Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme.....	3
3.	Ausgestaltung der Vergütungssysteme.....	3
4.	Zusammensetzung der Vergütung	4
5.	Verhältnis von fixer und variabler Vergütung.....	6
6.	Risikoorientierte Vergütung	6
7.	Daten zur Vergütungssystematik.....	6

1. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Sparda-Bank Berlin eG ist eine regional tätige Kreditgenossenschaft mit einer Bilanzsumme in Höhe von 5,364 Mrd. Euro (31.12.2013).

Im Rahmen des Kundengeschäfts wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt mit unseren Partnern des genossenschaftlichen Finanzverbundes. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Wiederanlage des Passivüberhangs der Bank. Handelsbuchgeschäfte werden derzeit nicht betrieben.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf die neuen Bundesländer und Berlin. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten. Die Bank investiert dabei ausschließlich den gegebenen Passivüberhang und greift dabei auch auf Wertpapiere aus dem Europäischen Wirtschaftsraum zurück, um Diversifikationseffekte zur Risikominderung zu nutzen.

Die Sparda-Bank Berlin eG ist im Geltungsbereich der Institutsvergütungsverordnung kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 InstitutsVergV, da insbesondere die für bedeutende Institute notwendige Bilanzsumme in Höhe von 10 Mrd. EUR in den letzten drei Jahren durchschnittlich nicht erreicht oder überschritten wurde. Die Regelungen für bedeutende Institute finden somit keine Anwendung.

2. Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Der Aufsichtsrat gestaltet das Vergütungssystem des Vorstandes.

Der Vorstand ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter¹ verantwortlich und wird dabei von der Abteilung Personal unterstützt. Der Aufsichtsrat wird im Rahmen der stattfindenden Aufsichtsratssitzungen jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

Im Jahr 2013 wurden keine externen Berater in die Konzeption von Vergütungssystemen eingebunden.

3. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Unsere Vergütungsregelungen und –parameter stehen im Einklang mit unseren geschäfts- und risikostrategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht.

Das Vergütungssystem darf für Vorstand und Mitarbeiter keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken setzen und der Überwachungsfunktion von Kontrolleinheiten nicht zuwiderlaufen.

¹ Obwohl aus Gründen der Lesbarkeit im Text die männliche Form gewählt wurde, beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Die Vergütungsstruktur ist entsprechend der genossenschaftlichen Ausrichtung durch die Anwendung der Tarifverträge geprägt. Außertarifliche Zahlungen erfolgen im Wesentlichen als Festgehalt in Anlehnung an die Tarifverträge. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Weder bei dem Vorstand noch im Bereich der (außertariflichen) Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungsbestandteilen.

Die vertragliche Vereinbarung von unangemessenen Abfindungen, auch im Falle von negativen individuellen Erfolgsbeiträgen, ist in der Sparda-Bank Berlin eG unüblich und nicht vorgesehen. Die Abfindungshöhe orientiert sich an den üblicherweise arbeitsgerichtlich festgelegten Bandbreiten für den Nachteilsausgleich des Arbeitnehmers. Die Verträge enthalten ex-ante keine Vereinbarungen, die für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen der Höhe nach unveränderlichen fixen Vergütungsanspruch begründen, der sich nicht am individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters orientiert.

Die Vergütungssysteme der Sparda-Bank Berlin eG laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider. In sämtlichen Kontrolleinheiten werden Fixgehälter gezahlt, die sich am Tarifvertrag, den Anforderungen der Stelle, der Qualifikation des jeweiligen Mitarbeiters, dem internen Gehaltsgefüge und den regionalen Marktgegebenheiten orientieren. Variable Vergütungen in den Kontrolleinheiten sind nicht mit denen der zu kontrollierenden Einheiten (insbesondere Vertrieb) korreliert, sondern orientieren sich an den abteilungs- und mitarbeiterspezifischen individuellen Zielerreichungsgraden. Für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten werden individuelle Vergütungsparameter bestimmt, die nicht in Abhängigkeit zu Vertriebszielen stehen. Lediglich die Entscheidung über die insgesamt auszuschüttende Summe wird ergebnisbezogen festgelegt.

Die Vergütungen des Vorstandes stehen in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und Leistungen und überschreiten die übliche Vergütung nicht. Die Vergütung des Vorstandes besteht aus 12 fixen Monatszahlungen und einer Tantieme, über deren Höhe der Aufsichtsrat bestimmt und die nach der Vertreterversammlung zur Auszahlung kommt. Die Vergütung des Vorstandes ist schriftlich im Anstellungsvertrag festgehalten.

In der Sparda-Bank Berlin eG wurden im Geschäftsjahr 2013 in Einzelfällen im Rahmen von Neueinstellungen maximal für ein Jahr variable Vergütungen garantiert.

4. Zusammensetzung der Vergütung

- Feste Vergütungsbestandteile:

Im Tarifbereich orientieren sich die Bruttomonatsgehälter der Mitarbeiter der Höhe nach am Niveau des Vergütungstarifvertrages der Volks- und Raiffeisenbanken (Tarifabschluss DBV/DHV vom 31. Oktober 2012), können im Ausnahmefall jedoch auch hiervon abweichen. Die Sparda-Bank Berlin eG zahlt 13 Monatsgehälter p.a. im Tarifbereich, außertariflich vergütete Mitarbeiter erhalten ebenfalls grundsätzlich 13 Monatsgehälter. Im Tarifbereich werden zusätzlich vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich 40,00 EUR gewährt.

Übertarifliche Zulagen für Tarifmitarbeiter werden fix gezahlt. Es handelt sich um funktionsbezogen gezahlte Zulagen (Vertreterzulage und Springerzulage; für die Dauer der Übernahme einer bestimmten Funktion temporär gewährt) und um unbefristet gewährte Zulagen (dauerhaft gewährter Fixgehaltsbestandteil). Bei Tarifanpassungen bleibt die Höhe der Zulagen unverändert in dem Sinne, dass prozentuale Steigerungen lediglich das Bruttomonatsgehalt ohne Zulage betreffen.

Zu weiteren festen Vergütungsbestandteilen zählen individuelle Altersversorgungsvereinbarungen im Vorstandsbereich. Unsere Mitarbeiter erhalten im Rahmen der Entgeltumwandlung die Möglichkeit, von einem 20%-igen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu profitieren, wobei dieser Zuschuss auf maximal 4,0 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) p.a. begrenzt ist. Im Jahr 2013 beträgt der maximale Zuschuss 556,80 EUR.

Die Höhe des Fixgehaltes richtet sich nach der ausgeübten Funktion im Unternehmen und ist im Tarifbereich in ihrer Mindestausprägung durch den Manteltarifvertrag festgelegt. In einem Stellenprofil wird den einer Funktion zugrunde liegenden Aufgaben, Kompetenzen und Vollmachten eine Vergütungsklasse zugeordnet, zu welcher die individuelle Qualifikation und Berufserfahrung des einzelnen Mitarbeiters in Relation gesetzt werden. Die Abteilung Personal achtet bei der Vergütungszuordnung neu geschaffener Stellen abteilungsübergreifend auf Vergleichbarkeit. Im Rahmen von externen Stellenbesetzungen findet das Marktniveau des regionalen Personalmarktes indirekt Berücksichtigung, indem Gehaltsdiskrepanzen zum internen Gehaltsgefüge offenkundig und ggf. korrigiert werden. Zudem werden Vergütungsvergleiche bei Bedarf hinzugezogen.

Über einen Firmenwagen als zusätzlichen Vergütungsbestandteil verfügen neben dem Vorstand auch die Leiter unserer Vertriebsregionen. Der Firmenwagen steht auch zur privaten Nutzung zur Verfügung.

Die vier Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat erhalten für ihre diesbezügliche Tätigkeit einen Mandatsbezug.

Weitere feste Vergütungsbestandteile bestehen nicht.

- Variable Vergütungsbestandteile:

Es werden grundsätzlich übertarifliche variable Sonderzahlungen geleistet. Im Tarifbereich gilt für die Auszahlung dieser „Erfolgs- und Leistungsprämie“ eine entsprechende Betriebsvereinbarung, im außertariflichen Bereich werden auf Basis der individuellen Zielerreichung Tantiemen gezahlt. Die Höhe der variablen Vergütung wird im Wesentlichen durch die Lage der Genossenschaft und die individuellen Leistungen bestimmt. Der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat beschließen nach Abschluss eines jeden Geschäftsjahres, ob und in welcher Höhe es zur Auszahlung einer Tantieme (außertarifliche Mitarbeiter/Vorstände mit einzelvertraglicher Regelung) bzw. „Erfolgs- und Leistungsprämie“ für Tarif-Mitarbeiter kommt.

5. Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Fixe und variable Vergütungen von Vorstand und Mitarbeitern stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und werden nur in einem geringen Umfang gezahlt. Grundsätzlich erhalten alle im Betrachtungszeitraum anwesenden Mitarbeiter bei Zielerreichung und wenn die o.g. Kriterien erfüllt sind, eine variable Vergütung. Der variable Anteil der Vergütung erhöht sich mit Zunahme der unternehmerischen Verantwortung und hat in den vergangenen fünf Jahren einschließlich Vorstand maximal 30% betragen.

6. Risikoorientierte Vergütung

Die Vergütungssysteme der Sparda-Bank Berlin eG setzen Verhaltensanreize zu einer verantwortlichen Risikosteuerung. Absicherungs- und Gegenmaßnahmen können durch die Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft mit fehlendem Angebot entsprechender derivativer Absicherungsinstrumente weitgehend ausgeschlossen werden.

7. Daten zur Vergütungssystematik

Im Jahr 2013 betrug unser gesamter Personalaufwand (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersversorgung 38,7 Mio. EUR (inklusive Tarifvergütung). Der Gesamtbetrag der Vergütungen betrug hierbei 29,9 Mio. EUR (Wert nach Rückstellungen).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile über alle Mitarbeitergruppen und Vorstand belief sich 2013 auf 99,0 %.

667 der 721 Mitarbeiter wurden per 31. Dezember 2013 tariflich vergütet, 54 außertariflich (inklusive Vorstand). Diese Zahlen beinhalten sämtliche vertraglich gebundenen Mitarbeiter einschließlich der temporär abwesenden Mitarbeiter. Eine variable Vergütung kam für das Jahr 2013 nur in sehr eingeschränktem Umfang zur Auszahlung.

Geschäftsjahr 2013 Ausgestaltungselement	Vertrieb	Zentrale	Gesamt²
Gesamtbetrag der Vergütungen (inklusive Vorstand)	16,2 Mio. EUR	13,7 Mio. EUR	29,9 Mio. EUR
- davon fix	99,81 %	98,03 %	99,0 %
- davon variabel	0,19 %	1,97 %	1,0 %
Anzahl der Begünstigten	459	262	721
- davon Tarifmitarbeiter	440	227	667
- davon AT und Vorstand	19	35	54

² Die darzustellenden Beträge beziehen sich auf die tatsächlichen Auszahlungen (bzw. errechneten Ansprüche für den Betrachtungszeitraum).