

Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht für 2023)

nach § 16 Abs. 2 Instituts-Vergütungsverordnung für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von über 5 bis 15 Mrd. EUR

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Stadtsparkasse Wuppertal ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen, Anwendung.

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis.

Außertariflich Beschäftigte der Stadtsparkasse Wuppertal sind der Vorstand sowie eine Reihe von Mitarbeitenden der zweiten Führungsebene. Insgesamt sind damit 19 Personen außertariflich beschäftigt.

Die weiteren außertariflich Beschäftigten erhalten neben dem Festgehalt eine leistungsorientierte Zusatzvergütung, die sich an den Kriterien für leistungsorientierte Zusatzvergütungen der Tarifbeschäftigten orientiert. Die Kriterien sind in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Die Bemessung der individuellen Leistung im Hinblick auf die Leistungs-Orientierte Zusatzvergütung (Leistungsprämie und Verdoppelung der Leistungsprämie) der Mitarbeitenden erfolgt nach einem ganzheitlichen, nicht ausschließlich auf (Verkaufs- / Erfolgs-) Zielen ausgerichteten Beurteilungssystem. Dies gilt ebenso für Mitarbeitende von sog. Kontrolleinheiten (z.B. Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance-Funktionen und Interne Revision).

Die Dienstvereinbarung zur Sparkassensonderzahlung wurde im Jahr 2022 dahingehend geändert, dass sich der variable tarifliche Anteil nun mehr aus folgenden Teilen zusammensetzt:

- einem individuell-leistungsbezogenen Teil, LOV genannt
- einem erweiterten individuell-leistungsbezogenen Teil, Leistungsprämie genannt und
- einem unternehmens-erfolgsbezogenen Teil, EOV genannt.

Damit es zu einer Ausschüttung kommen kann, ist die Grundlage ein tragfähiges Geschäftsmodell der Stadtsparkasse Wuppertal. Ein tragfähiges Geschäftsmodell zeigt sich insbesondere in einer grünen Ampelstellung im Monitoringsystem sowie in der langfristigen Erwirtschaftung eines positiven Deckungsbeitrag IV aus dem Kundengeschäft.

Im Hinblick auf die strategischen Unternehmensziele wurden das zu erwirtschaftende Eigenkapital und der Grad der Versorgung, damit es zu einer Ausschüttung der EOV kommen kann, ab dem 01.01.2022 festgelegt.

Es ist strategisches Ziel der Stadtsparkasse Wuppertal aus den Geschäftsjahren 2022 bis 2025 einen Jahresdurchschnitt von 12,4 Mio € Eigenkapital netto zu bilden. Die Eigenkapitalbildung eines Jahres wird somit für die Zielerreichung der Folgejahre berücksichtigt.

Ein weiteres Ziel (Grad der Versorgung) ist es, die Kundenzentrierung weiter zu verbessern und bis 2025 einen Vorsprung gegenüber dem Bundesdurchschnitt zu erreichen.

Im Dezember 2022 erfolgte eine Erklärung des Vorstandes zur außertariflichen Zahlung einer freiwilligen Verdoppelung der Leistungsprämie und einer freiwilligen Erfolgsprämie.

Die Verdoppelung der Leistungsprämie orientiert sich an der Dienstvereinbarung zur Sparkassensonderzahlung. Der Mitarbeitendenkreis, der im Rahmen der Dienstvereinbarung SSZ als Leistungsprämienempfänger:in bedacht wird, ist identisch mit dem Empfänger:innenkreis der Verdoppelung der Leistungsprämie.

Im Jahr 2023 wurden die außertariflichen Zahlungen erstmalig ausgeschüttet.

Die zusätzliche freiwillige Erfolgsprämie dient der Teilhabe aller Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg und wird nach Zielerreichungsgrad der Unternehmensziele der Höhe nach angepasst. Es ist eine Zahlung in Höhe von 500,00€ bis 1.500,00€ (Basis Vollzeittätigkeit) möglich.

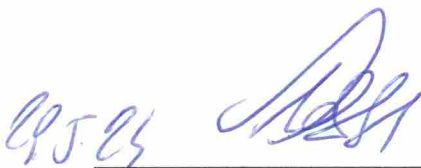
Mit Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des Vorstandes sind Privatdienstverträge über eine Laufzeit von fünf Jahren gemäß Empfehlung des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes geschlossen.

Die Vergütung besteht aus einem jährlichen Festgehalt, sowie einer allgemeinen Zulage und einer variablen individuellen Leistungszulage, die sich nach den Regeln der Institutsvergütungsverordnung zu einem angemessenen Teil auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage bezieht. Die variable individuelle Leistungszulage wird jährlich vom Verwaltungsrat beschlossen.

2. Gesamtbetrag aller Vergütungen

- Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 55.711.522,34 €.
- davon fixe Vergütung: 53.016.188,48 €
- davon variable Vergütung: 2.695.333,86 €
- Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung: 1262 Mitarbeitende.

29.05.2024



Datum / Unterschrift Silviya Posse