



Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht) für das Geschäftsjahr 2021

[nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung für Kreditinstitute ab einer Bilanzsumme von 3 Mrd. EUR]

I. Qualitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 3 InstitutsVergV]

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Beschäftigten der Sparkasse Allgäu sind Angestellte des Zweckverbands Sparkasse Allgäu. Der Zweckverband Sparkasse Allgäu 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, die unter den beiden Vorständen aufgeteilt sind:

- | | |
|---------------|----------------------|
| a) Markt | c) Stab |
| b) Marktfolge | d) sonstiger Betrieb |

Dem Vorstandsvorsitzenden sind die Geschäftsbereiche c) Stab, b) Marktfolge und d) sonstiger Betrieb zugeordnet.

Dem stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden sind die Geschäftsbereiche a) Markt und in Teilen c) Stab zugeordnet.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

In den Geschäftsbereichen können die Beschäftigten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen sowie im Geschäftsbereich Markt (Vertrieb) zusätzlich Prämien aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten, dessen Ziele aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionsspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen (Vertriebs-)Mitarbeiters 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. Der Gesamtzielerreichungsgrad wird aus einer Summe von mindestens vier und höchstens zehn Einzelzielen gebildet.

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

3.2. Art und Weise der Gewährung

Die Tarifvergütung, die Funktionszulagen und die außertariflichen persönlichen Zulagen werden monatlich ausbezahlt. Die Prämien aus einer zielorientierten übertariflichen Vergütung werden zu einem Teil unterjährig im Juli/August als einmalige Abschlagszahlung und regelmäßig jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

4. Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Sparkasse besteht aus einer fixen Vergütung (Jahresgrundbetrag), einer fixen Zulage sowie einer variablen Zahlung.

5. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater:Innen ist nicht erfolgt.



II. Quantitative Angaben [gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV]

Geschäftsbereiche	Gesamtbe- trag der fixen Vergütun- gen in TEUR	nur optional: Anzahl der Begünstigten der fixen Vergütungen ⁴	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen
a) Markt	17.896,86		19.718,84	312
b) Marktfolge	5.439,70		88,06	24
c) Marktfolge	8.188,51		91,34	61
d) sonstiger Betrieb	2.549,73		47,78	52
Sparkasse Allgäu gesamt	34.074,79		2.049,16	449

Erläuterungen zur tabellarischen Darstellung:

Die Geschäftsbereiche a) bis d) sind unter den Vorstandsmitgliedern (s. Pkt. I.2) aufgeteilt.

Die daraus resultierenden Gesamtbeträge der fixen bzw. variablen Vergütungen je Geschäftsbereich werden daher einschließlich der fixen¹ und variablen Vergütungsbestandteile des zuständigen Vorstandsmitglieds dargestellt.

Die große Anzahl von Mitarbeitenden, die außerhalb des Marktes von variablen Vergütungen profitieren resultiert überwiegend aus der Anrechnung von kleineren Anerkennungszuwendungen (meist im zweistelligen Bereich) zur variablen Vergütung.

¹ Einschließlich Zuführungen zu den Rückstellungen aus Direktzusagen für die Altersversorgung.