



Informationen zum Vergütungssystem (Vergütungsbericht für 2022)

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 18 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.

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.

Besondere Situation für das Jahr 2022 / Geschäftsjahr 2021:

In der Dienstvereinbarung zur Sparkassen-Sonderzahlung (SSZ) gemäß § 41 Abs. 1 des TVöD - (BTS)- und einer freiwilligen leistungs-orientierten-Zusatzvergütung (LOZ) wird die Ausgestaltung der SSZ und der LOZ geregelt. Grundlage und gemeinsames Verständnis zwischen Vorstand und Personalrat in dieser Dienstvereinbarung ist ein nachhaltig tragfähiges Geschäftsmodell der Stadtsparkasse Wuppertal.

Die Tragfähigkeit des Geschäftsmodells zeigt sich nach § 6 der Dienstvereinbarung insbesondere in einer grünen Ampelstellung im Monitoringsystem sowie in der Erwirtschaftung der Verwaltungskosten durch den Deckungsbeitrag II.

Die grundlegende Voraussetzung für die Zahlung einer LOZ ist die Deckung der Verwaltungskosten durch den Deckungsbeitrag II.

Nach den vorliegenden Zahlen wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 erstmals die Verwaltungskosten nicht durch den Deckungsbeitrag II erwirtschaftet.

Damit war die grundlegende Voraussetzung für die Zahlung der freiwilligen Zusatzvergütung (LOZ) nicht erfüllt. Aus diesem Grund erfolgte für das Geschäftsjahr 2021 keine LOZ-Zahlung.

Stattdessen, erfolgte für einen geringen Teil der Beschäftigten, gemäß Dienstvereinbarung, die Ausschüttung des erweiterten individuell-leistungsbezogenen Anteil (ELA) der Sparkassenonderzahlung nach den Kriterien der leistungs-orientierten Zusatzvergütung (LOZ) im April 2022.

Der Vorstand verzichtete auf seine individuelle Leistungszulage /erfolgsorientierte Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr.

Anerkennungsprämie

Unabhängig von dem vorgenannten Sachverhalt, war das Jahr 2021 geprägt von den anhaltenden Belastungen der Corona-Pandemie. Um die außerordentlichen Anstrengungen und Belastungen des vergangenen Jahres aller Mitarbeitenden anzuerkennen, hat der Vorstand entschieden, eine einmalige Anerkennungsprämie von 1.000,- € für Vollzeitbeschäftigte bzw. anteilig für Teilzeitbeschäftigte und 500,- € für Auszubildende zu zahlen. Die Zahlung erfolgte mit der Gehaltszahlung für Februar 2022

2. Gesamtbetrag aller Vergütungen

- Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: 53.758.812,22 €
- davon fixe Vergütung: 52.459.824,84 €
- davon variable Vergütung: 1.298.987,38 €
- Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung: 1064 Mitarbeitende.

15.05.2023

16.5.2023 
Datum / Unterschrift Silviya Posse