

Freiwillige Offenlegung nach
§ 16 Absatz 1 der Institutsvergütungsver-
ordnung (InstitutsVergV),
i.V.m. Art. 450 CRR

Vergütungsbericht der



Inhaltsverzeichnis:

1	Abkürzungsverzeichnis	2
2	Einleitung	2
3	Vergütungssystem	2
4	Gesamtbetrag der Vergütungen	4

1 Abkürzungsverzeichnis

InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
KWG	Kreditwesengesetz
HTV	Haustarifvertrag
BV	Betriebsvereinbarung
CRR	Capital requirements regulation

2 Einleitung

Die BSQ Bauspar AG ist mit einer Bilanzsumme von unter 1 Mrd. € kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, so dass die besonderen Anforderungen des Abschnitts 3 der InstitutsVergV keine Anwendung finden.

Somit bedarf es gemäß §15 InstitutsVergV i.V.m. § 23 InstitutsVergV; § 25d KWG keiner erhöhten Anforderung an die Governance. Die Einrichtung von Vergütungskontrolleinheiten, wie eines Vergütungskontrollausschusses oder eines Vergütungsbeauftragten, ist nicht erforderlich.

Die BSQ Bauspar AG ist eine private Bausparkasse, die nur in Deutschland tätig ist. Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf das Kerngeschäftsfeld „Privatkundengeschäft“. Das Geschäftsmodell der Bausparkasse ist als risikoarm zu bezeichnen, sodass nur sehr wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung tragen. Die BSQ Bauspar AG tätigte in 2018 keine Wertpapierhandelsgeschäfte.

Die Bausparkasse veröffentlicht diesen Bericht entsprechend der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben für ein nicht bedeutendes Institut gemäß §16 Absatz 1 im Sinne der InstitutsVergV sowie unter Beachtung der Vorgaben des Artikels 450 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen.

3 Vergütungssystem

Die BSQ Bauspar AG bewertet ihr Risikoprofil in der Vergütungsstruktur aufgrund ihrer Größe und ihrer Geschäftsstruktur einer Direktbausparkasse (Keine direkte Abgrenzung von Markt und Marktfolge) nicht nach Geschäftsbereichen, sondern vielmehr nach drei Hierarchieebenen.

Vergütung Haustarifangestellte

Die BSQ Bauspar AG vergütet ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage eines Haustarifs (HTV), der sich von der Struktur her an den Tarifvertrag für das private Bankgewerbe anlehnt. Die Gehälter der Haustarifangestellten sind somit in der vollen Höhe fix. Es gibt somit keine Unbekannten.

Angestellte mit „Außertariflicher Vergütung“ (AT-Angestellte) / Leitende Angestellte

Die Vergütungen von Leistungen für eine geringe Zahl von außertariflich Beschäftigten (AT-Angestellte), die keine „Leitenden Angestellten“ sind, werden mit dem Betriebsrat besprochen und dokumentiert.

Diese AT-Angestellte erhalten neben dem Grundgehalt auf individualrechtlicher Basis sogenannte Tantiemen, deren Nichtgewährung nur bei einer signifikanten Abweichung vom geplanten Unternehmenserfolg möglich ist. Der Bestandsschutz leitet sich bei den meisten AT-Angestellten bereits aus der betrieblichen Übung ab.

Zielvereinbarungsprämien für Mitglieder des Vorstands und des Generalbevollmächtigten

Die Mitglieder des Vorstands und der Generalbevollmächtigte erhalten einen Vergütungsanteil in Form einer Zielvereinbarungsprämie, die in ihrer voller Höhe variabel und in ihrer Höhe gedeckelt ist. Diese misst sich an der Erreichung zuvor vorgegebener qualitativer Ziele. Über die Gewährung entscheidet bei den Mitgliedern des Vorstands der Aufsichtsrat. Bei Gewährung dieser, leitet sich dann mittelbar die Zielvereinbarungsprämie des Generalbevollmächtigten ab. Im Gegensatz zur oben genannten Tantieme für AT-Angestellte kann die Zielvereinbarungsprämie in besonderen Fällen auch vollumfänglich entfallen.

Bei den Vorständen betrug 2019 das Verhältnis der variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung 27,25 %. Beim Generalbevollmächtigten ist dieses Verhältnis geringer.

Im Sinne des §5 der InstitutsVergV und §25a Abs. 5 KWG ist die Struktur des Vergütungssystems als angemessen zu bezeichnen, da sich die Vergütungshöhe incl. der variablen Komponenten an den Bedingungen des regionalen Personalmarktes in Mittelfranken orientiert.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen sind bei allen Beschäftigten aufgrund des geringen Anteils variabler Vergütungsbestandteile im Verhältnis zu den überwiegend festen Gehaltsbestandteilen nicht gegeben.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Die BSQ Bauspar AG gewährt auf Basis von Betriebsvereinbarungen zusätzliche Vergütungsbestandteile (vergünstigte Nahverkehrstickets, Jubiläumsgelder, etc.). Eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Direktzusage wird nur einem Teil der Mitarbeiter gewährt.

Geldwerte Vorteile wie bspw. aus Gebührenermäßigungen werden in branchenüblicher Höhe geleistet und sind in Art und Umfang nur von untergeordneter Bedeutung.

Mit der Arbeitnehmervertretung wurde ein Sozialplan vereinbart. Dieser regelt Abfindungsleistungen für den Fall, dass es durch betriebsbedingte Gründe zum Verlust des Arbeitsplatzes kommen sollte.

Fazit:

Somit ergeben sich keine signifikanten Abhängigkeiten im Sinne des §10 InstitutsVergV und §25a Abs. 5 KWG. Den Anforderungen der InstitutsVergV und des Artikels 450 CRR an variable Vergütungsbestandteile der Geschäftsführung wird entsprochen.

4 Beurteilung des Vergütungssystems

Weder im Bereich des Vorstands noch im Bereich der außertariflichen Angestellten der BSQ Bauspar AG bestehen signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Somit gehen die Vergütungsregelungen konform mit den Anforderungen der InstitutsVergV.

Feste und variable Vergütungsbestandteile stehen insgesamt in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Somit können per se keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen.

Durch das risikoarme Geschäftsmodell der Bausparkasse tragen nur sehr wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Den Angestellten mit Kontrollfunktionen wird ebenfalls im Vergleich zur fixen Vergütung nur ein geringer Anteil an variablen Vergütungsbestandteilen gewährt. Diese bieten keine Anreize, die einer Überwachungsfunktion zuwiderlaufen.

Das Vergütungssystem steht aufgrund der zuvor aufgeführten Punkte vollumfänglich im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie.

Zusammenfassend lässt sich somit aus der kalkulierbaren Struktur des Vergütungssystems kein Risiko für eine Geschäftsstrategie ableiten.

5 Daten zum Vergütungssystem

Der Gesamtbetrag aller Vergütungsbestandteile (incl. Vorstand, ohne Sozialversicherungen) der BSQ Bauspar AG betrug im Geschäftsjahr 2019 2,95 Mio. Euro. Diese Summe unterteilt sich auf 2,72 Mio. € für fixe Vergütungsbestandteile und 0,23 Mio. € für variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt somit insgesamt 92,2 %.

Nürnberg, den 02.12.2019

Gez. Vorstand