

Offenlegung der PVS Westfalen-Nord GmbH

Stand 31.12.2017

Nach § 7 der Instituts-Vergütungsverordnung sind die im Kreditwesengesetz definierten Institute verpflichtet, die Ausgestaltung Ihrer Vergütungssysteme und die Gesamtbeträge von fixer und variabler Vergütung zu veröffentlichen. Im Sinne des Kreditwesengesetzes ist die PVS Westfalen-Nord GmbH als Finanzdienstleistungsinstitut definiert.

Die PVS Westfalen-Nord GmbH legt bei der Bemessung der Gesamtvergütung ihrer MitarbeiterInnen ein hausintern festgelegtes Tarifgefüge zugrunde. In Einzelfällen wird die Vergütung individuell vereinbart.

Zum 31.12.2017 beschäftigte die PVS Westfalen-Nord GmbH insgesamt 87 MitarbeiterInnen, deren Gesamtvergütung sich wie folgt darstellt:

a) ArbeitnehmerInnen mit Vergütung nach PVS-Tarif

Die Gesamtvergütung von 63 MitarbeiterInnen in der Sachbearbeitung (inklusive der Auszubildenden) setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- Fixgehalt; Eingruppierung in Entgeltgruppen sowie Entgeltstufen je nach Tätigkeitsbereich und Berufserfahrung.
- Freiwillige Leistungen; z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen
- Jahressonderzahlung in Abhängigkeit von der geschäftlichen Entwicklung der Gesellschaft unter Ausschluss des Entstehens einer betrieblichen Übung.
- Arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen gegenüber langjährigen MitarbeiterInnen, die bis zum 31. Dezember 1999 in die Gesellschaft eingetreten sind und eine unverfallbare Anwartschaft erworben haben.

Die Höhe der Jahressonderzahlung wird von der Geschäftsleitung in Abhängigkeit von der geschäftlichen Entwicklung der Gesellschaft ermittelt und dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

b) ArbeitnehmerInnen mit individuell vereinbarten Vergütungen

Mit 23 MitarbeiterInnen sind individuelle Vereinbarungen über die Bemessung der Gesamtvergütung geschlossen worden. Diese MitarbeiterInnen sind entweder in leitender Funktion, in besonders verantwortungsvoller Sachbearbeiterposition oder auf Minijob-Basis für die PVS Westfalen-Nord GmbH tätig.

Die Gesamtvergütung für Personen in leitender Funktion bzw. besonders verantwortungsvoller Sachbearbeiterposition (14 MitarbeiterInnen) setzt sich – in unterschiedlicher Zusammensetzung – aus folgenden Komponenten zusammen:

- Individuell vereinbartes Fixgehalt
- Freiwillige Leistungen; z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, Vermögenswirksame Leistungen
- Jahressonderzahlung in Abhängigkeit von der geschäftlichen Entwicklung unter Ausschluss des Entstehens einer betrieblichen Übung.
- Bonuszahlung, die vom Erreichen individuell vereinbarter Ziele abhängt; diese variable Komponente beträgt maximal 20 % des Jahresgehalts (ersetzt die Jahressonderzahlung).
- Arbeitgeberfinanzierte Pensionszusagen gegenüber langjährigen MitarbeiterInnen, die bis zum 31. Dezember 1999 in die Gesellschaft eingetreten sind und eine unverfallbare Anwartschaften erworben haben.

- Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen
- Sonstige geldwerte Vorteile (z. B. Firmenhandy und -PKW auch zur privaten Nutzung).

Die Höhe der Jahressonderzahlung wird von der Geschäftsleitung in Abhängigkeit von der geschäftlichen Entwicklung der Gesellschaft ermittelt und dem Aufsichtsgremium zur Beschlussfassung vorgelegt.

Mit 9 MitarbeiterInnen sind Vereinbarungen auf Minijob-Basis geschlossen worden.

c) Geschäftsführer

Die Gesamtvergütung des Geschäftsführers setzt sich wie folgt zusammen:

- individuell vereinbartes Fixgehalt
- erfolgsabhängige Vergütung mit Unter- bzw. Obergrenze, die maximal 30 % des Fixgehalts beträgt
- Sonstige geldwerte Vorteile (Firmenhandy und -PKW auch zur privaten Nutzung)

Im Geschäftsjahr 2017 betrug die Gesamtvergütung des oben unter a) - c) genannten Personenkreises 3.370 T€; von der Gesamtvergütung waren 190 T€ variabel.