

## Vergütungssystem

### Kreissparkasse München Starnberg Ebersberg

Gemäß § 16 (2) Institutsvergütungsverordnung veröffentlicht die Kreissparkasse die nachfolgenden Informationen zu ihrem Vergütungssystem.

#### Qualitative Angaben

##### Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Kreissparkasse ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Kreissparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen, Anwendung. Die Beschäftigten erhalten eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis. Zusätzlich werden in untergeordneten Umfang Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen sowie außertarifliche variable Vergütungsbestandteile an Teile der Belegschaft gewährt.

Die Vorstandsmitglieder sind Angestellte auf Zeit. Ihre Vergütung richtet sich nach den Richtlinien des Sparkassenverbands Bayern für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Kreissparkasse besteht grundsätzlich aus einer fixen Vergütung sowie einer variablen Zahlung.

Eine Einbindung externer Berater bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist nicht erfolgt.

Die Mitglieder der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands können außertariflich vergütet werden. Die Vergütungsstruktur richtet sich nach den vom Verwaltungsrat vorgegebenen Rahmensätzen.

Vergütungsparameter für die variablen Vergütungen sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Der Gesamtzielerreichungsgrad wird aus einer Summe von mindestens drei und höchstens elf Einzelzielen gebildet.

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

Die Tarifvergütung, die Funktionszulagen und die außertariflichen persönlichen Zulagen werden monatlich, eine übertarifliche variable Vergütung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

Die Kreissparkasse verfügt über ein Abfindungsrahmenkonzept samt Abfindungsgrundsätzen.

Variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht garantiert. Nur in Ausnahmefällen ist es möglich, im Rahmen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses und für längstens ein Jahr eine variable Vergütung zu garantieren, sofern die Kreissparkasse über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt, vgl. § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter Beachtung des § 7 InstitutsVergV bestimmt. Vor Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung wird geprüft, ob die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage sowie die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung hinreichend berücksichtigt wurden.

Der Vorstand bzw. der Verwaltungsrat hat die Vergütungspolitik im Rahmen der jährlichen Angemessenheitsüberprüfung gem. § 12 Abs. 1 InstitutsVergV – auch anhand der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie - für die Mitarbeiter bzw. den Vorstand überprüft. Hierbei wurden keinerlei Änderungen vorgenommen. Die Angemessenheit des Vergütungssystems wurde bestätigt.

## Quantitative Angaben

Die Angaben zum Gesamtinstitut beinhalten die Angaben zu den Mitgliedern des Aufsichts- und Leitungsorgans.

	Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in TEUR	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen	Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütungen in TEUR	Anteil variabel in Prozent
Gesamtinstitut	67.627,79	3.594,16	778	71.221,95	5,05

**Tabelle: Quantitative Angaben – Vergütung Gesamtinstitut**