Kreissparkasse München Starnberg Ebersberg

Offenlegungsbericht gemäß CRR
zum 31.12.2025

Modul P3REMDISDOCS
(Offenlegung der Vergütung)

Inhaltsverzeichnis

1		Offenlegung der Vergütungspolitik	5
	1.1	Angaben zur Vergütungspolitik	5
	1.2	Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde	8
	1.3	Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende	9
	1.4	Angaben zu zurückbehaltener Vergütung	9
	1.5	Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr	9
2		Erklärung des Vorstandes gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR	11

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung 8

Abbildung 2: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr 9

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
CRR	Capital Requirements Regulation (Kapitaladäquanzverordnung)
DVO	Durchführungsverordnung
EBA	European Banking Authority
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz)

1 Offenlegung der Vergütungspolitik

Der rechtliche Rahmen für die Vergütungspolitik von Kredit- und Finanzinstituten wird auf europäischer Ebene in der Capital Requirements Directive (CRD) geregelt und ist durch das KWG und die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Für die Zwecke der CRR gilt die Sparkasse als anderes, nicht börsennotiertes Institut und hat daher die Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a bis d, h bis k CRR anhand der Vorlagen EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3 und EU REM4 der DVO (EU) 2024/3172 offenzulegen.

1.1 Angaben zur Vergütungspolitik

Die Vorlage EU REMA enthält Angaben zu den zentralen Merkmalen der Vergütungspolitik der Sparkasse sowie zur Umsetzung dieser Politik.

Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 1 S. 1 der InstitutsVergV obliegt dem Vorstand. Ein Vergütungskontrollausschuss wurde nicht gebildet.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstands ist nach Maßgabe des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 2 der InstitutsVergV der Verwaltungsrat verantwortlich. 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 Vergütungspolitik der Sparkasse bezieht sich auf das gesamte Institut, einschließlich sämtlicher Zweigstellen. Tochtergesellschaften sind hiervon nicht erfasst, da diese keinen aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis mit der Sparkasse bilden.

Die Sparkasse hat für das Geschäftsjahr 2025 diejenigen Mitarbeitenden identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, sogenannte Risikoträgerinnen und Risikoträger.

Entsprechend den Vorgaben in § 25a Abs. 5b KWG, den technischen Regulierungsstandards (RTS), die die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) für die Identifikation von Risikoträgerinnen und Risikoträgern erarbeitet hat, sowie der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 vom 25. März 2021 wurden für die Risikoträgeridentifizierung Kriterien wie Hierarchie, Funktion, Kompetenz berücksichtigt.

Identifiziert wurden neben den Mitgliedern des Verwaltungsrats und Vorstands, die Mitglieder der 1. Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie bestimmte Mitglieder der 2. Führungsebene unterhalb des Vorstands.

Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems

Die Sparkasse ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD, 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 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 Mitarbeitenden oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionsspezifischen Einzel- und Teamzielen zusammen. Der Gesamtzielerreichungsgrad wird aus einer Summe von Einzelzielen gebildet.

Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele.

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

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 Mitarbeitenden bzw. den Vorstand überprüft. Hierbei wurden keinerlei Änderungen vorgenommen. Die Angemessenheit des Vergütungssystems wurde bestätigt.

Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Vorstandsmitglieds zuwider. Insbesondere besteht durch die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten für diesen Personenkreis nicht die Gefahr eines Interessenkonflikts: die Vergütung setzt sich im Wesentlichen aus einem hohen Anteil fixer Vergütung und nur zu einem geringen Anteil an variabler Vergütung (im Regelfall max. 24,9% der Gesamtvergütung) zusammen. Zudem werden außertarifliche variable Vergütungsbestandteile an Kontrollzielen und gerade nicht an gleichlaufenden Parametern mit den von den Kontrolleinheiten kontrollierten Organisationseinheiten ausgerichtet.

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.

Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen

Sofern an die Risikoträger eine variable Vergütung gezahlt wird, bestehen keine nennenswerten Anreize unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, da die variable Vergütung nur in untergeordnetem

Umfang im Verhältnis zur fixen Vergütung bzw. in Einzelfällen bis zur festgesetzten Obergrenze gewährt wird.

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.

Beschreibung der festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil

Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die angemessene Obergrenze für die variable Vergütung in Relation zur fixen Vergütung ist für den Regelfall auf 24,9% der Gesamtvergütung festgelegt. Die absolute Obergrenze entspricht der in 25a Abs. 5 KWG festgelegten Obergrenze (100% der Grundvergütung). Sie wurde grundsätzlich für das Geschäftsjahr durchgehend eingehalten.

Verknüpfung des Ergebnisses des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung

Die Vergütungsstrategie der Sparkasse ist darauf ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele unter Berücksichtigung der Unternehmenswerte und Leitlinien zu erreichen.

Im Fokus steht die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung des Gesamthauses durch eine marktübliche, leistungs- und funktionsgerechte Vergütung, die Bindung von Talenten, Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern sowie Schlüsselpositionen und die Stärkung der Mitarbeitendenzufriedenheit.

Neben der Tarifvergütung können die identifizierten Risikoträger in untergeordnetem Umfang z. B. Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen sowie außertarifliche variable Einmalzahlungen und Vergütungsbestandteile 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-)Mitarbeitenden heruntergebrochen sind. Für identifizierte Risikoträger mit außertariflicher Festvergütung hat der Verwaltungsrat den Vergütungsrahmen festgelegt. Neben einer Festvergütung können variable Einmalzahlungen in Höhe von max. 15% der Festvergütung gewährt werden.

Für diese variablen Vergütungen wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt

Die Sparkasse nimmt keine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD in Anspruch.

1.2 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr gewährt wurde

Die Vorlage EU REM1 enthält Angaben über die Anzahl der Mitarbeitenden, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Kreissparkasse gemäß Art. 94 der Richtlinie 2013/36/EU, § 1 Abs. 21 KWG und der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 haben und die in dieser Vorlage enthaltenen Vergütungsbestandteile erhalten. Die Berechnung erfolgt auf Basis von Vollzeitäquivalenten mit Ausnahme des Vorstandes, dieser ist in Form der Anzahl der Personen offengelegt.

Abbildung 1: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

In Mio. EUR			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	16	3	0	13
2		Feste Vergütung insgesamt	0	2	0	2
3		Davon: monetäre Vergütung	0	2	0	2
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-5x		Davon: andere Instrumente				
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen				
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	2	0	12
10		Variable Vergütung insgesamt	0	0	0	0
11		Davon: monetäre Vergütung	0	0	0	0
12		Davon: zurückbehalten				
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen				
EU-14a		Davon: zurückbehalten				
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente				
EU-14b		Davon: zurückbehalten				

EU-14x		Davon: andere Instrumente				
EU-14y		Davon: zurückbehalten				
15		Davon: sonstige Positionen				
16		Davon: zurückbehalten				
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0	2	0	2

1.3 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende

Für das Geschäftsjahr wurden keine garantierten variablen Vergütungen an Risikoträger gewährt. Im Geschäftsjahr wurden keine Abfindungen an als Risikoträger identifizierte Mitarbeitende gewährt. Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM2 aus dem Offenlegungsbericht entfernt.

1.4 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung

Ein Zurückbehalt und eine Aufschiebung von Vergütungen findet nicht in der Sparkasse statt. Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM3 aus dem Offenlegungsbericht entfernt.

1.5 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Die Vorlage EU REM4 enthält Angaben zu Jahresvergütungen von einer Millionen EUR oder mehr und der Anzahl der identifizierten Mitarbeitenden.

Im Berichtsjahr 2025 erhielt kein Mitarbeitender eine Vergütung, die sich in Summe auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

Abbildung 2: Vorlage EU REM4 – Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0

6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0

2 Erklärung des Vorstandes gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR

Hiermit bestätige ich, dass die Sparkasse die nach CRR vorgeschriebenen Offenlegungen im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen hat.

Kreissparkasse München Starnberg Ebersberg

München, 09.09.2026

Vorstandsvorsitzender Andreas Frühschütz