

OFFENLEGUNGSBERICHT

NACH ART. 435 BIS 455 CRR DER SPARDA-BANK MÜNCHEN EG

(Stand: 31. Dezember 2018)

Sparda-Bank

www.sparda-m.de

Vergütungspolitik (Art. 450)

1 *Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem*

Unser Haus ist tarifgebunden. Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach den tariflichen Regelungen für die Beschäftigten der Sparda-Banken.

In Einzelfällen gewähren wir über die tarifliche Eingruppierung hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung, der Funktion und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und zählen als Fixbezüge.

Für außertariflich Angestellte (AT-Mitarbeiter) gilt ein von der Tarifsystematik abgeleitetes Vergütungsmodell, in dem die jeweilige Höhe der Fixvergütung geregelt ist.

Ferner gewähren wir auf Basis von Betriebsvereinbarungen zusätzliche Vergütungsbestandteile auf Grundlage unseres Sozialkatalogs (z. B. Job-Ticket, Jubiläumsgelder, Krankenzusatzversicherung etc.). Eine betriebliche Altersversorgung wird für einen Teil der Mitarbeiter im Rahmen einer Direktzusage und/oder in Form von Zuzahlungen zu einer Direktlebensversicherung geleistet.

Geldwerte Vorteile aus der Gewährung von Zinsvorteilen und Gebührenermäßigungen werden in branchenüblicher Höhe geleistet und sind in Art und Umfang von untergeordneter Bedeutung. Die vorgenannten Leistungen gelten gemäß § 2 Nr. 1 InstitutsVergV nicht als Vergütung.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keinerlei Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil in diesen Bereichen überwiegend fix vergütet wird. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungsregelungen gehen konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und widersprechen diesen nicht.

2 *Zusammensetzung der Vergütung*

Der Vergütungsschwerpunkt liegt ausnahmslos auf der Fixvergütung. Es gibt in unserem Haus keine leistungsorientierte Vergütung.

Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die Obergrenze des variablen Bestandteils richtet sich dabei nach § 25a Abs. 5 KWG i.V.m. § 6 InstitutsVergV und beträgt grundsätzlich maximal 20% der Fixvergütung.

In den Bereich der variablen Vergütung rechnen wir folgende Leistungen ein:

- Weihnachtsgratifikation (übertarifliche, freiwillige Sonderzahlung)
- Provisionen für Eigenabschlüsse der Mitarbeiter (Versicherungsprodukte)
- Prämie für Empfehlung/Werbung neuer Mitarbeiter
- Sonderzahlungen für besondere Leistungen
- Einmalige Zuschüsse für privat initiierte Fortbildungsmaßnahmen
- Abfindungszahlungen

Für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat jährlich neu, ob und in welcher Höhe eine erfolgsabhängige Vergütung bezahlt wird. Der Aufsichtsrat orientiert sich dabei an der wirtschaftlichen Lage des Instituts, den Leistungen der Vorstandsmitglieder und am langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg der Genossenschaft. Die erfolgsabhängige Vergütung beträgt bis zu 20 % des jeweils vereinbarten fixen Jahresgehaltes.

Feste und variable Vergütungen des Vorstandes stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

3 Informationen zur Vergütung nach § 16 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 Abs. 1 Buchst. g und h CRR sowie § 25d KWG:

	Geschäftsbereiche ¹		
	Markt	Marktfolge	Stab/Steuerung
Anzahl der Begünstigten ²	483	114	151
Gesamte Vergütung in TEUR	25.467	4.685	11.028
<i>davon fix</i>	23.443	4.366	10.054
<i>davon variabel</i>	2.024	319	974
Mitglieder (nach Köpfen) Aufsichtsrat	9		
Gesamte Vergütung in TEUR für Aufsichtsrat	182		

¹ Die Vergütungen der Vorstandsmitglieder sind dem Bereich „Stab/Steuerung“ zugeordnet. Zu Angaben zu den Organbezügen verweisen wir ergänzend auf den Anhang zum Jahresabschluss.

² Aktiv Beschäftigte (inkl. Auszubildende) per 31.12.2018