

**Richtlinien (Rahmensätze) des Sparkassenverbands Bayern für die Vergütung und  
Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen  
in der Fassung vom 29. November 2018**

Die kommunalen Mitglieder des Verbandsverwaltungsrates des Sparkassenverbands Bayern haben am 29. November 2018 neue Richtlinien für die Vergütung und Versorgung zukünftig neu bestellter Vorstände beschlossen. Sie treten zum 1. Januar 2019 in Kraft.

In die Erarbeitung war die Fachaufsicht für die bayerischen Sparkassen, das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration, eingebunden.

Die vorliegenden Richtlinien bilden den höchstzulässigen Rahmen für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassen-Vorständen. Innerhalb des Rahmens kann der jeweilige Verwaltungsrat einer Sparkasse individuelle Vergütungsvereinbarungen im Dienstvertrag festlegen.

Die neuen Richtlinien beinhalten insbesondere folgende wesentliche Neuerungen:

- Neugestaltung der Aktivvergütung (zwei Vergütungsbestandteile: Fixgehalt mit einem verbindlichen variablen Anteil)
- Neugestaltung der Bemessungsgrundlage (Fokussierung auf bilanzielles Kundengeschäft, Verbundgeschäft und Eigenkapital) – die Zuordnung der Sparkassen zu den Größenklassen ist wie folgt: Größenklasse I: 42 Sparkassen, Größenklasse II: 20 Sparkassen, Größenklasse III: 3 Sparkassen
- Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung zugunsten einer beitragsorientierten Beitragszusage an eine Unterstützungskasse

**Richtlinien (Rahmensätze) des  
Sparkassenverbands Bayern  
für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen**

in der Fassung vom 29. November 2018

**Präambel:**

Diese Richtlinien bilden den höchstzulässigen Rahmen für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Vorständen von Sparkassen, innerhalb derer der Träger die individuelle Vergütung mit dem Mitglied des Vorstands im Dienstvertrag vereinbaren kann. Das mit dem öffentlichen Auftrag einhergehende Geschäftsmodell der Sparkassen und die sich hieraus ergebende Aufgabe und Verantwortung der Mitglieder des Vorstands sowie die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (IVV) bilden eine wesentliche Grundlage für die Ausgestaltung dieser Richtlinien. Diese Richtlinien dienen zugleich als Grundlage der von den Sparkassen jeweils an ihrer individuellen Geschäfts- und Risikostrategie auszurichtenden Vergütungssysteme. Sollten Sparkassen in Zukunft als bedeutende Institute eingestuft werden, sind die besonderen Anforderungen nach den §§ 17 ff IVV zu beachten.

**I. Eingruppierungsgrundsatz**

(1) Die Rahmensätze für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen richten sich nach der Bemessungsgrundlage der jeweiligen Sparkasse.

(2) <sup>1</sup>Die Bemessungsgrundlage ist die Summe aus dem Bilanziellen Kundengeschäft, dem Verbundgeschäft und dem Eigenkapital gewichtet im Verhältnis von 1 : 1 : 8, die sich zum Stichtag im Durchschnitt der letzten drei abgelaufenen Geschäftsjahre ergibt. <sup>2</sup>Stichtag ist der 31.12.2017.

<sup>3</sup>Die Bemessungsgrundlage setzt sich aus folgenden Einzelpositionen zusammen:

- **Bilanzielles Kundengeschäft:**  
Summe der Bilanzpositionen  
Aktiva 4: Forderungen an Kunden<sup>1)</sup>,  
Passiva 2: Verbindlichkeiten gegenüber Kunden,  
Passiva 3: Verbriefte Verbindlichkeiten, abzgl. von Kreditinstituten angekaufte eigene Inhaberschuldverschreibungen und Pfandbriefe,  
Passiva – Unterposten 1b: Eventualverbindlichkeiten aus Bürgschaften und Gewährleistungsverträgen
- **Verbundgeschäft:**  
Summe aus  
Kurswert Depot B (lt. Größenklassengliederung) abzgl. im Depot B verwahrte eigene Inhaberschuldverschreibungen und Pfandbriefe,  
Kurswert DekaBank-Depot,  
Kurswert S-Broker-Depot,  
LBS – Ansparguthaben,  
LBS – Darlehensausreichungen,  
VKB – Rückkaufswerte Lebensversicherungen,  
BayernLB – Konsortialanteile,  
REAL I.S. – Bestand REAL I.S. Fonds,  
SKP – Bestand vom S-Kreditpartner an Privatpersonen vermittelte Kredite
- **Eigenkapital:**  
Summe der Bilanzpositionen  
Passiva 11: Fonds für allgemeine Bankrisiken,  
Passiva 12: Rücklagen,  
Bestand an Vorsorgereserven lt. § 340f HGB,  
Bestand an Vorsorgereserven lt. § 26a KWG

<sup>4</sup>Die berücksichtigungsfähige Bemessungsgrundlage kann maximal 46.000 Mio. € betragen.

(3) Eine Überprüfung und Fortschreibung des in Abs. 2 Satz 2 für die Bemessungsgrundlage maßgebenden Stichtags soll alle drei Jahre durch den Sparkassenverband Bayern erfolgen.

## II. Zielvergütung

(1) Die Zielvergütung setzt sich zusammen aus der Fixvergütung von 80 % und einer variablen Vergütung von 20 % bei voller Zielerreichung (= 100 %).

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der Zielvergütung richtet sich nach der für die Sparkasse im Zeitpunkt des Dienstvertragschlusses (Erstvertrag oder Vertragsverlängerung) maßgeblichen Bemessungsgrundlage und wird in Abhängigkeit von der Größenklasse der Sparkasse individuell und linear mit Hilfe der in Abs. 3 Satz 2 beschriebenen Formel ermittelt. <sup>2</sup>Sie bleibt grundsätzlich für die Dauer der Vertragslaufzeit maßgeblich. <sup>3</sup>Erhöhungen der vereinbarten Zielvergütung innerhalb der im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Höchstgrenzen während der Laufzeit eines Vertrages sind möglich. <sup>4</sup>Ebenso kann das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ auch nach einer Stichtagsfortschreibung nach Abschnitt I. Abs. 3 über eine Anhebung entscheiden. <sup>5</sup>Jede Anpassung der Vergütung bedarf einer vorherigen Überprüfung und Beschlussfassung durch das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ.

(3) <sup>1</sup>Die Sparkassen sind abhängig von ihrer Bemessungsgrundlage in folgende drei Größenklassen eingeordnet:

Größenklasse I: bis 7.500 Mio €  
 Größenklasse II: mehr als 7.500 Mio € bis 22.500 Mio €  
 Größenklasse III: mehr als 22.500 Mio €

<sup>2</sup>Die für die Ermittlung der Zielvergütung (Bruttojahresbetrag) maßgebliche Formel lautet für die

Größenklasse I: (Bemessungsgrundlage in Mio €) x 25,2 + 170.800 €  
 Größenklasse II: (Bemessungsgrundlage in Mio € ./ 7.500) x 7,8 + 359.800 €  
 Größenklasse III: (Bemessungsgrundlage in Mio € ./ 22.500) x 5 + 476.800 €

<sup>3</sup>Die nach Abschnitt I. Abs. 2 ermittelte Bemessungsgrundlage wird zur Berechnung der Zielvergütung auf volle Mio. € kaufmännisch gerundet.

(4) Für die Zeit, in der ein Mitglied des Vorstands zum Vorstandsvorsitzenden bestellt ist, erhöht sich die nach Abs. 3 Satz 2 ermittelte Zielvergütung um den Faktor 1,134.

Vorstandsvorsitzender						
	BMG in Mio. €		Fixvergütung 80 %		Zielvergütung 100 %	
	von	bis	von	bis	von	bis
Größenklasse I		7.500	154.950 €	326.411 €	193.687 €	408.013 €
Größenklasse II	7.501	22.500	326.418 €	432.553 €	408.022 €	540.691 €
Größenklasse III	22.501	46.000	432.558 €	539.149 €	540.697 €	673.936 €

Vorstandsmitglied						
	BMG in Mio. €		Fixvergütung 80 %		Zielvergütung 100 %	
	von	bis	von	bis	von	bis
Größenklasse I		7.500	136.640 €	287.840 €	170.800 €	359.800 €
Größenklasse II	7.501	22.500	287.846 €	381.440 €	359.808 €	476.800 €
Größenklasse III	22.501	46.000	381.444 €	475.440 €	476.805 €	594.300 €

(5) Die Zielvergütung soll sich in demselben Verhältnis ändern, wie sich das Entgelt eines Beschäftigten in der höchsten Entgeltgruppe des TVöD-S, Endstufe ändert.

## **Ila. Fixvergütung**

(1) Die Fixvergütung beträgt 80 % der Zielvergütung.

(2) Die Fixvergütung (Bruttogehaltsbetrag) wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt.

## **Ilb. Variable Vergütung**

(1) <sup>1</sup>Die variable Vergütung ist eine jährliche Einmalzahlung, die nach § 10 IVV<sup>2)</sup> auf der Basis einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage ermittelt werden soll und deren Auszahlung und Höhe von der Erreichung leistungs- und erfolgsabhängiger Ziele abhängig ist; § 7 IVV<sup>3)</sup> ist zu beachten. <sup>2</sup>Sie beträgt bei voller Zielerreichung 20 % der Zielvergütung, bei Zielübererfüllung bis zu 30 % der Zielvergütung.

2) § 10 IVV „Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen“

3) § 7 IVV „Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile“

(2) <sup>1</sup>Zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erhält das Mitglied des Vorstands seine Ziele. <sup>2</sup>Die Ziele müssen dabei verbindlich die Zielfelder Finanzen, Produktivität, Personal, Markt/Kunde und Individuell abdecken.

(3) Nach Ablauf des Kalenderjahres wird der Grad der Erreichung der einzelnen Ziele festgestellt und daraus ein Gesamtzielerreichungsgrad gebildet (Abs. 5).

(4) <sup>1</sup>Nachfolgende fünf Zielfelder fließen in den Gesamtzielerreichungsgrad ein, wobei die Zielfelder 1 und 2 einschließlich des hierzu genannten Ziels für jede Sparkasse verbindlich sind. <sup>2</sup>Die Zielfelder 3 bis 5 sind ebenfalls verbindlich, jedoch kann das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ innerhalb der Zielfelder Ziele selbst bestimmen:

### Zielfeld 1 „Finanzen“<sup>(4)</sup>

Ziel: Ergebnis vor Steuern II (in % der DBS)

### Zielfeld 2 „Produktivität“<sup>(4)</sup>

Ziel: Cost-Income-Ratio (in %)

### Zielfeld 3 „Personal“

Ziel/Ziele frei vereinbar

### Zielfeld 4 „Markt/Kunde“

Ziel/Ziele frei vereinbar

### Zielfeld 5 „Individuell“

Ziel/Ziele frei vereinbar

4) Im Ausnahmefall kann das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ auf ausdrücklichen Hinweis des Sparkassenverbands Bayern exogene Faktoren, die alle bayerischen Sparkassen betreffen, bei der Festsetzung der variablen Vergütung angemessen berücksichtigen.

<sup>3</sup>Für jedes Zielfeld muss eine Gewichtung von mindestens 10 % und höchstens 30 % festgelegt werden, wobei die Zielfelder Finanzen und Produktivität zusammen eine Gewichtung von mindestens 40 % erreichen müssen. <sup>4</sup>Die Summe aller Gewichtungsanteile muss 100 % betragen. <sup>5</sup>Die Ziele, Zielgrößen und deren Gewichtung werden in einer schriftlichen Zielvereinbarung festgehalten. <sup>6</sup>Diese bedarf klar definierter Maßstäbe und Kriterien, die eine angemessene Kontrolle der variablen Vergütung ermöglichen.

(5) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Kalenderjahres und Feststellung der erreichten Zielerreichungen wird aus den Einzelzielerreichungsgraden der Zielfelder 1 bis 5 der Gesamtzielerreichungsgrad ermittelt. <sup>2</sup>Dieser entspricht dem Durchschnitt der einzelnen Zielerreichungsgrade, die unter Berücksichtigung der zuvor festgelegten Gewichtung in den Gesamtzielerreichungsgrad einfließen. <sup>3</sup>Einzelzielerreichungsgrade von 50 % und darunter fließen dabei mit 0 % in die Berechnung des Gesamtzielerreichungsgrads ein. <sup>4</sup>Einzelzielerreichungsgrade oberhalb von 140 % fließen mit einem Prozentwert von 140 % in die Berechnung des Gesamtzielerreichungsgrads ein.

(6) <sup>1</sup>Die Auszahlung einer variablen Vergütung setzt voraus, dass ein Gesamtzielerreichungsgrad oberhalb von 80 % erreicht wird.

- a) Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % beträgt die variable Vergütung 20 % der Zielvergütung. Zwischen 80 % und 100 % Zielerreichung steigt die variable Vergütung linear zwischen einem Betrag von 0 Euro und dem Betrag, der 20 % der Zielvergütung entspricht.
- b) Bei einer Gesamtzielerreichung von 120 % beträgt die variable Vergütung 30 % der Zielvergütung. Zwischen 100 % und 120 % Zielerreichung steigt die variable Vergütung linear zwischen dem Betrag, der 20 % der Zielvergütung entspricht und dem Betrag, der 30 % der Zielvergütung entspricht.

<sup>2</sup>Eine Gesamtzielerreichung oberhalb von 120 % führt zu keiner weiteren Erhöhung der variablen Vergütung.

(7) Die Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlung der variablen Vergütung soll in der Regel zeitnah nach Feststellung des Jahresabschlusses mit der Auszahlung der Fixvergütung erfolgen.

(8) <sup>1</sup>Beginnt das Dienstverhältnis unterjährig, so wird die Zielvereinbarung während des laufenden Kalenderjahres und unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit abgeschlossen. <sup>2</sup>Der Abschluss kann unterbleiben, wenn die Laufzeit der Zielvereinbarung weniger als sechs Monate betragen würde; in diesem Fall erfolgt eine Auszahlung der variablen Vergütung unter Annahme eines fiktiven Gesamtzielerreichungsgrads von 100 %. <sup>3</sup>Bei unterjährigem Beginn des Dienstverhältnisses ist die für die Berechnung der variablen Vergütung maßgebliche Zielvergütung der pro rata temporis zeitanteilig gekürzte Bruttojahresbetrag.

(9) <sup>1</sup>Endet das Dienstverhältnis unterjährig, so wird die Zielvereinbarung unter Berücksichtigung der verkürzten Laufzeit abgeschlossen, soweit die Beendigung im Zeitpunkt des Abschlusses der Zielvereinbarung bereits feststeht. <sup>2</sup>Bei unterjährigem Ende des Dienstverhältnisses ist die für die Berechnung der variablen Vergütung maßgebliche Zielvergütung der pro rata temporis zeitanteilig gekürzte Bruttojahresbetrag.

(10) Der Regelungsgehalt der Abs. 2, 4 und 5 soll alle drei Jahre durch den Sparkassenverband Bayern überprüft werden.

### **III. Vergütungsanpassung bei Fusionen**

Bei der Anpassung der Vergütung von Mitgliedern von Sparkassenvorständen aus Anlass von Fusionen sind folgende Grundsätze einzuhalten:

- a) Werden Sparkassen vereinigt oder durch Bildung eines Zweckverbands zu einer Sparkasse zusammengeschlossen, so ist Grundlage für die Ermittlung der neuen Vorstandsvergütung die Summe der Bemessungsgrundlagen der Fusionssparkassen, die nach diesen Richtlinien zum Zeitpunkt der Fusion maßgeblich sind.
- b) Der Gesamtaufwand der Vorstandsvergütungen darf im Fusionsjahr die Summe der Vorstandsvergütungen der fusionierten Sparkassen nicht überschreiten. Eine Anhebung der Vergütung ist damit im Fusionsjahr grundsätzlich nicht möglich (es sei denn, es würden durch das Ausscheiden von Mitgliedern des Vorstands entsprechende Mittel frei). Auch wenn genügend freie Mittel zur Verfügung stehen, darf die Erhöhung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands im Fusionsjahr höchstens 10 % der letzten Zielvergütung betragen. Zielüberfüllungen bleiben unberührt. Bei einer unterjährigen Fusion erfolgt eine zeitanteilige Berechnung.
- c) In den Folgejahren darf die Erhöhung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands 10 % pro Jahr nicht überschreiten. Erhöhungen sind bis zu 20 % der letzten Zielvergütung pro Jahr zulässig, wenn die in den Fusionsvereinbarungen festgelegte Zielgröße des Vorstands bereits erreicht ist oder die Vergütung an die Ausgangsvergütung der Mitglieder des Vorstands der an der Fusion beteiligten Sparkasse mit der höchsten Bemessungsgrundlage angepasst werden soll. Zielübererfüllungen bleiben unberührt.
- d) Jede Anpassung der Vergütung bedarf einer vorherigen Überprüfung und Beschlussfassung durch das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ.

## IV. Betriebliche Altersversorgung

### a) Grundsätzliches

(1) Zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wird eine Versorgungszusage für den Fall des Alters, Tod und optional Berufsunfähigkeit erteilt.

(2) <sup>1</sup>Die Sparkasse leistet für die Dauer des Dienstverhältnisses Beiträge an die ÖBAV-Unterstützungskasse. <sup>2</sup>Die Zusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage.

(3) <sup>1</sup>Die Höhe des Beitrags wird bei Abschluss der Versorgungszusage einmalig festgelegt und beträgt 50 % der zu diesem Zeitpunkt vereinbarten Fixvergütung und gilt für die Dauer des gesamten Dienstverhältnisses. <sup>2</sup>Die Beitragshöhe wird jährlich um 2 % dynamisiert.

(4) In begründeten Ausnahmefällen kann eine weitere Versorgungszusage in Höhe von 50 % der Differenz zwischen der neuen Fixvergütung und der bisherigen Fixvergütung erteilt werden.

(5) Das Mitglied des Vorstands hat ein Wahlrecht zwischen einer Altersversorgungszusage mit und ohne Berufsunfähigkeitsrente, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

(6) Die näheren Bestimmungen ergeben sich aus den Vertragsbedingungen der Versorgungszusage.

### b) Institutswechsel von Mitgliedern des Vorstands mit bestehender Anwartschaft auf Versorgung für den Fall der Nichtverlängerung des Dienstvertrags

(1) <sup>1</sup>Wechselt ein Mitglied des Vorstands mit bereits bestehender Anwartschaft auf Versorgung für den Fall der Nichtverlängerung des Dienstvertrags in dem derzeitigen Dienstverhältnis von einem anderen Institut oder einer Sparkasse in eine andere Sparkasse, erhält es in der neuen Sparkasse eine Versorgungszusage für die Unterstützungskasse gemäß den vorstehenden Regelungen unter Abschnitt IV. Buchst. a). <sup>2</sup>Zum Ausgleich des Wegfalls der Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (uneingeschränkte Versorgungszusage) im Falle der Nichtvertragsverlängerung kann dem Mitglied des Vorstands eine Ausgleichszahlung bis zum Renteneintritt (gesetzliche Altersrente, vorgezogene Rente, Berufsunfähigkeitsrente, Erwerbsminderungsrente) in Höhe von 40 % der Fixvergütung zugesagt werden. <sup>3</sup>Soweit bislang nur eine sog. erweiterte Versorgungszusage besteht, kann der Anspruch nur für den Fall zugesagt werden, dass das Mitglied des Vorstands bei Beendigung dieses Dienstverhältnisses und bei Berücksichtigung der Vorstandszeiten aus dem vorherigen und diesem Dienstverhältnis eine uneingeschränkte Versorgungszusage erreicht hätte.

(2) <sup>1</sup>Auf die Ausgleichszahlung nach Abs. 1 werden dieselben Grundsätze (Anspruch, Anrechnung) wie beim Übergangsgeld angewendet. <sup>2</sup>Sie endet auch, wenn die Zahlung von Übergangsgeld enden würde.

(3) <sup>1</sup>Optional zu Abs. 1 kann das für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständige Organ beschließen, dass die bereits bestehende Versorgungszusage übernommen wird, soweit es sich um eine Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gemäß den Richtlinien des Sparkassenverbands Bayern handelt. <sup>2</sup>Dabei werden die bisherigen ruhegehaltfähigen Bezüge zum Zeitpunkt des Wechsels festgeschrieben, maximal jedoch in der Höhe wie sie fiktiv in der neuen Sparkasse nach den Richtlinien vom 7. März 2018 zulässig gewesen wären. <sup>3</sup>Sie erhöhen sich um tarifliche Steigerungen im Sinne des Abschnitts II Abs. 5. <sup>4</sup>Ein weiterer Anstieg ist auch bei Erhöhung der Zielvergütung ausgeschlossen. <sup>5</sup>Bei bestehenden unverfallbaren Versorgungszusagen aus anderen Systemen kann die Zusage nach Überführung in das bisherige Versorgungssystem nach beamtenrechtlichen Grundsätzen der Mitglieder von bayerischen Sparkassenvorständen übernommen werden. <sup>6</sup>Satz 2 gilt entsprechend. <sup>7</sup>Zur Aufrechterhaltung der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung wird eine bestehende beamtenrechtliche Beihilfeszusage fortgeführt. <sup>8</sup>Bei einem Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalls wird eine bestehende unverfallbare Anwartschaft auf betriebsrentenrechtliche Leistungen ab dem Austrittsdatum bis zum Leistungsbeginn für Beschäftigungszeiten ab dem 1. Januar 2018 gemäß § 2a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2a) BetrAVG in der jeweils geltenden Fassung um 1 % jährlich dynamisiert.

(4) Die unter Abschnitt IV. Buchst. b genannten Regelungen können nur bei Begründung des Dienstverhältnisses im Erstvertrag vereinbart werden.

## V. Übergangsgeld

(1) <sup>1</sup>Ein Mitglied des Vorstands, dessen Dienstverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit nicht verlängert wird, erhält ein Übergangsgeld. <sup>2</sup>Das Übergangsgeld beträgt 50 % der vertraglich vereinbarten Fixvergütung und wird für die Dauer von 24 Monaten gezahlt.

(2) Der Anspruch auf Übergangsgeld entsteht nur, wenn keine schuldhafte Pflichtverletzung aus dem Dienst- oder Organverhältnis und kein individueller negativer Erfolgsbeitrag im Sinne der Institutsvergütungsverordnung durch das Mitglied des Vorstands vorliegt.

(3) Abs. 1 und Abs. 2 gelten entsprechend bei einer Kündigung aus wichtigem Grund durch den Träger sowie bei Kündigung aus wichtigem Grund durch das Mitglied des Vorstands, wenn der wichtige Grund in der Sphäre des Trägers oder der Sparkasse liegt.

(4) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Vertrag auf Wunsch des Mitglieds des Vorstands aufgelöst oder nicht verlängert wird bzw. das Mitglied des Vorstands ein Angebot des Trägers auf Vertragsverlängerung nicht annimmt; es sei denn das Mitglied des Vorstands hat dafür einen wichtigen Grund, der es auch zur Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des Abs. 3 berechtigen würde.
- b) dem Mitglied des Vorstands mit Beendigung des Vertrags Versorgungsleistungen, Ausgleichszahlungen nach Abschnitt IV Buchst. b. Abs. 1 oder Renten (insbesondere wegen Erreichens einer Altersgrenze, Dienst-, Berufsunfähigkeit oder Minderung der Erwerbsfähigkeit) oder eine einmalige Kapitalleistung aus der betrieblichen Altersversorgung zustehen.

(5) <sup>1</sup>Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen für die nach Ablauf der Vertragsperiode folgende Zeit wie die Fixvergütung gezahlt. <sup>2</sup>Bezieht das Mitglied des Vorstands während der Übergangsgeldzahlung Erwerbseinkommen oder Erwerbsersatzeinkommen im Sinne des Beamtenversorgungsgesetzes, verringert sich das Übergangsgeld um den Betrag dieser Einkünfte. <sup>3</sup>Das Mitglied des Vorstands ist verpflichtet, jeden Bezug von Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen im Sinne des Satzes 2 unverzüglich dem Träger anzuzeigen und auf geeignete Weise nachzuweisen; zustehende Leistungen sind zu beantragen. <sup>4</sup>Der Träger ist berechtigt, ein Negativattest zu verlangen. <sup>5</sup>Werden zustehende Leistungen nicht beantragt oder erfolgt eine Abfindung, Erstattung oder Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrags, verringert sich das Übergangsgeld um den fiktiv als Erwerbsersatzeinkommen laufend zustehenden Betrag.

(6) Ein Anspruch auf Übergangsgeld entfällt für die Zukunft, wenn während der Bezugsdauer ein Anspruch auf eine Versorgungs- oder Rentenleistung eintritt (insbesondere wegen Erreichens einer Altersgrenze, Dienst-, Berufsunfähigkeit, Minderung der Erwerbsfähigkeit oder Tod).

(7) Ein Übergangsgeld kann auch in einem Auflösungsvertrag unter Beachtung der Abs. 1 bis 6 vereinbart werden.

## VI. Sonstige Nebenleistungen, Umgang mit Nebentätigkeiten

(1) Das Mitglied des Vorstands erhält einen Zuschuss zu seinem Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften.

(2) <sup>1</sup>Im Krankheitsfall wird die Fixvergütung für maximal neun Monate weitergezahlt, wenn das Dienstverhältnis nicht vorher endet. <sup>2</sup>Die Anwendung von Mutterschutzvorschriften kann vereinbart werden, während der Schutzfristen wird die Fixvergütung fortgezahlt. <sup>3</sup>Fortzahlung der Fixvergütung im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Grundsätzen kann nur im Zusammenhang mit der Übernahme einer beamtenrechtlichen Versorgungszusage (Abschnitt IV. Buchst. b) Abs. 3) vereinbart werden.

(3) Das Mitglied des Vorstands erhält im Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen unter Fortzahlung der Fixvergütung.

(4) <sup>1</sup>Für die Gewährung von Reisekostenvergütung sind die für die Beschäftigten der Sparkasse geltenden Bestimmungen anzuwenden. <sup>2</sup>Umzugskosten (Beförderungskosten, Maklergebühren) können bei der Einstellung oder bei dienstlicher Veranlassung gewährt werden.

(5) <sup>1</sup>Das Mitglied des Vorstands kann einen angemessenen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung erhalten. <sup>2</sup>Die auf den geldwerten Vorteil anfallenden Steuern sind vom Mitglied des Vorstands zu tragen.

(6) <sup>1</sup>Beim Versterben eines Mitglieds des Vorstands erhalten diejenigen, die in der nach Abschnitt IV. Buchst. a) Abs. 1 zu erteilenden Versorgungszusage als Hinterbliebene bezeichnet sind, ein Sterbegeld. <sup>2</sup>Neben der vertraglich vereinbarten Vergütung für den Sterbemonat wird für zwei Monate die Fixvergütung des Sterbemonats gezahlt. <sup>3</sup>Wenn eine Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Vorschriften übernommen wurde, richtet sich das Sterbegeld abweichend von Satz 1 und 2 nach den beamtenrechtlichen Vorschriften.

(7) Für den Abschluss einer D&O-Versicherung der Mitglieder des Vorstands sollen die Empfehlungen des Sparkassenverbands Bayern beachtet werden.

(8) Die Ausübung jeglicher Nebentätigkeiten neben der Vorstandstätigkeit bedarf der Einwilligung des für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständigen Organs.

(9) Bei der näheren Ausgestaltung der Vertragsbedingungen sollen die Empfehlungen des Sparkassenverbands Bayern beachtet werden.

## **VII. Sonstiges**

(1) <sup>1</sup>Diese Richtlinien stellen Höchstgrenzen für die Vergütung und Versorgung der Mitglieder von Sparkassenvorständen sowie sonstiger vertraglicher Leistungen dar. <sup>2</sup>Über diese Richtlinien hinausgehende Leistungen, wie etwa zusätzliche Abfindungen, dürfen auch nicht im Rahmen eines Auflösungsvertrags vereinbart werden. <sup>3</sup>Im Rahmen von Auflösungsverträgen können nur Leistungen zugesagt werden, die auch bereits im Dienstvertrag vertraglich angelegt sind.

(2) Die Mitglieder des Vorstands dürfen auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses für sich oder eine dritte Person Geschenke, Essenseinladungen oder sonstige Zuwendungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur in einem für die einzelne Sparkasse adäquaten Umfang und dem jeweiligen Anlass entsprechend annehmen.

(3) Soweit bei Anwendung dieser Richtlinien monetäre Beträge ermittelt werden, werden sie kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

## **VIII. Inkrafttreten, Geltungsbereich, Übergangsbestimmungen**

(1) Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

(2) Sie gelten für alle Mitglieder des Vorstands, deren erstmalige Bestellung und Begründung des Dienstverhältnisses ab dem 1. Januar 2019 erfolgt.

(3) <sup>1</sup>Mitglieder des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2019 erstmalig bestellt wurden bzw. deren Dienstverhältnis vor dem 1. Januar 2019 erstmalig begründet wurde, haben die Möglichkeit im laufenden Dienstverhältnis im Einvernehmen mit dem für die Regelung der Dienstverhältnisse zuständigen Organ in der Aktivvergütung in den Regelungsgehalt dieser Richtlinien zu wechseln. <sup>2</sup>Bei einem Vertragswechsel ist das entsprechende Dienstvertragsmuster des Sparkassenverbands Bayern zu berücksichtigen.