

Offenlegungsbericht der Institute der Sachsen-Finanzgruppe

**Offenlegung der Vergütungspolitik nach Art. 450 CRR
i. V. m. § 16 InstitutsVergV
zum 31.12.2025**

**Modul P3REMDISDOCS
(Offenlegung der Vergütung)**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis	3
1 Vorbemerkung	4
2 Erfüllung der Offenlegungsanforderungen auf konsolidierter Ebene	5
3 Angaben zur Vergütungspolitik.....	6
3.1 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. a gemäß DVO (EU) 2024/3172 - Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien	6
3.2 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. b gemäß DVO (EU) 2024/3172 - Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems	8
3.2.1 Vergütungssysteme der Mitarbeitergruppen.....	8
3.2.2 Allgemeine Anforderungen an die Vergütungssysteme.....	9
3.3 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. c gemäß DVO (EU) 2024/3172 - Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen.....	11
3.4 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. d gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Beschreibung der festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung	11
3.5 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. e Punkte 1 und 2 gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Verknüpfung des Ergebnisses des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung	11
3.6 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. i gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Ausnahmeregelung nach Artikel 94 Absatz 3 CRD	12
4 Offenlegung der Vergütungsdaten für die als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter	12
4.1 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2025 gewährt wurde (Offenlegung der Vorlage EU REM1 gemäß DVO (EU) 2024/3172)	12
4.2 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende (Offenlegung der Vorlage EU REM2 gemäß DVO (EU) 2024/3172)	13
4.3 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung (Offenlegung der Vorlage EU REM3 gemäß DVO (EU) 2024/3172)	14
4.4 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (Offenlegung der Vorlage EU REM4 gemäß DVO (EU) 2024/3172)	14
5 Offenlegung der Vergütungsdaten für alle Mitarbeitende	15
6 Erklärung des Vorstandes gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR	16

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorlage EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung	13
Abbildung 2: Offenlegung der Vergütungsdaten nach § 16 InstitutsvergV.....	15

1 Vorbemerkung

Der rechtliche Rahmen für die Vergütungspolitik von Kredit- und Finanzinstituten wird auf europäischer Ebene in der Richtlinie 2013/36/EU (in der aktuellen Fassung der Richtlinie (EU) 2024/1619, CRD) geregelt und ist durch das Kreditwesengesetz (KWG) und die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in deutsches Recht umgesetzt worden.

Die Institute der Sachsen-Finanzgruppe haben als CRR-Institute sowohl nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (in der aktuellen Fassung der Verordnung (EU) 2024/1623, CRR) als auch nach der InstitutsVergV jährlich Angaben zu ihrer Vergütungspolitik/Vergütung offenzulegen.

Die Offenlegungspflichten nach der Institutsvergütungsverordnung sind in § 16 InstitutsVergV geregelt.

Als sog. „nicht börsennotiertes anderes Institut“ gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR haben die Verbundsparkassen der Sachsen-Finanzgruppe zudem die Informationen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. a - d, h - k CRR anhand der Vorlagen EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3 und EU REM4 der DVO (EU) 2024/3172 offenzulegen.

2 Erfüllung der Offenlegungsanforderungen auf konsolidierter Ebene

Die Ostsächsische Sparkasse Dresden gilt als sog. übergeordnetes Institut der Sachsen-Finanzgruppe im Sinne des § 10a Abs. 2 KWG i.V.m. Artikel 11 CRR sowie Artikel 21a CRD. Sie ist ein bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c KWG. Die Sparkasse Mittelsachsen ist ein nachgeordnetes Unternehmen gemäß § 10a Abs. 2 KWG i.V.m. Artikel 18 CRR. Sie ist ein sog. nicht bedeutendes Institut.

Gemäß Art. 6 Abs. 3 CRR ist die Erfüllung der Anforderungen des Teils 8 der CRR auf Einzelinstitutsebene für die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe entbehrlich. Die Offenlegungspflichten für die in Teil 8 der CRR genannten Informationen sind von EU-Mutterinstituten im Sinne des Art. 4 Abs. 29 CRR gemäß Art. 13 Abs. 1 UA 1 CRR auf konsolidierter Basis zu erfüllen. Da es sich bei der weiteren der Sachsen-Finanzgruppe zugehörigen Sparkasse um kein großes Tochterunternehmen im Sinne des Art. 4 Abs. 147 CRR handelt, ist die Ausnahmeregelung in Art. 13 Abs. 1 UA 2 CRR nicht einschlägig. Aus diesem Grund erfüllt die Ostsächsische Sparkasse Dresden gemäß Art. 13 Abs. 1 CRR als übergeordnetes Institut der Sachsen-Finanzgruppe die Offenlegungsanforderungen nach Art. 450 CRR für die Institute der Sachsen-Finanzgruppe auf konsolidierter Ebene.

Auch nach der InstitutsVergV hat das übergeordnete Unternehmen die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 InstitutsVergV auf konsolidierter Ebene zu erfüllen (§ 27 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV).

Unter Berücksichtigung des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der Sachsen-Finanzgruppe sowie dem Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung werden die Offenlegungsanforderungen im vorliegenden Bericht daher auf konsolidierter Ebene für

- die Ostsächsische Sparkasse Dresden und
- die Sparkasse Mittelsachsen

als Institute der Sachsen-Finanzgruppe umgesetzt.

3 Angaben zur Vergütungspolitik

Die Vorlage EU REMA enthält Angaben zu den zentralen Merkmalen der Vergütungspolitik der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe sowie zur Umsetzung dieser Politik. In diesem Zusammenhang gelten die Institute der Sachsen-Finanzgruppe als sog. „nicht börsennotierte andere Institute“ gemäß Art. 433c Abs. 2 CRR und haben demzufolge die nachfolgenden qualitativen Angaben der Vorlage EU REMA offenzulegen.

3.1 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. a gemäß DVO (EU) 2024/3172 - 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 S. 3 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 1 S. 1 InstitutsVergV obliegt den Vorständen der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe. Die Vorstände der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe haben insgesamt 82 Sitzungen während des Geschäftsjahres 2025 (davon 31 Sitzungen des Vorstandes der Ostsächsischen Sparkasse Dresden und 51 Sitzungen des Vorstandes der Sparkasse Mittelsachsen) abgehalten.

§ 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 KWG in Verbindung mit Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 2 InstitutsVergV regelt die Zuständigkeit des Verwaltungsrats für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder. § 56 Abs. 4 S. 1 Nr. 3 SächsSpG regelt die Verantwortung der Anteilseignerversammlung der Sachsen-Finanzgruppe für die Bedingungen des Anstellungsvertrags mit den Mitgliedern des Vorstands der Verbundsparkassen der Sachsen-Finanzgruppe und somit insbesondere für deren Vergütung. Die Anteilseignerversammlung hat mit Beschluss vom 30.06.2006 ihre Beschlusszuständigkeit über die Bedingungen der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der Verbundsparkassen nach § 56 Abs. 4 Nr. 3 SächsSpG auf den Präsidialausschuss der SFG übertragen. Der Präsidialausschuss hat im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 2 Sitzungen abgehalten.

Als bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c KWG hat die Ostsächsische Sparkasse Dresden einen Vergütungskontrollausschuss im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG gebildet. Der Vergütungskontrollausschuss ist zuständig für die Aufgaben nach § 25d Abs. 12 KWG und § 15 InstitutsVergV, soweit diese nicht in die Zuständigkeit der Anteilseignerversammlung der Sachsen-Finanzgruppe fallen. Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus einem Vorsitzenden und drei Verwaltungsratsmitgliedern. Ein Mitglied gehört dem Kreis der Beschäftigtenvertreter an. Der Vergütungskontrollausschuss koordiniert seine Tätigkeit mit dem Risiko- und Prüfungsausschuss und arbeitet mit diesem zusammen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Vergütungskontrollausschuss zwei Sitzungen abgehalten. Gegenstand der Sitzungen waren u. a. die folgenden Themen:

- die Überprüfung des Prozesses zur Identifikation von Risikoträgern,
- die Informationen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts sowie
- die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung („Bonuspool“).

Die Sparkasse Mittelsachsen hat mit Blick auf ihre Größe, interne Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und dem Risikogehalt ihrer Geschäfte von der Bildung eines Vergütungskontrollausschusses abgesehen (vgl. § 25d Abs. 7 S. 1 KWG).

Der Vergütungsbeauftragte sowie sein Stellvertreter werden bei der Ostsächsischen Sparkasse Dresden durch den Beschluss des Vorstands und der Bestätigung des Verwaltungsrats bestellt. Sie erfüllen die in den §§ 23 ff. InstitutsVergV genannten Aufgaben.

Bei der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen der besonderen Anforderungen an bedeutende Institute gemäß §§ 18 ff. InstitutsVergV sowie bei weiteren einzelnen vergütungsregulatorischen Fragestellungen wurde die OSD im Geschäftsjahr 2025 von einem externen Rechtsberater unterstützt, der vom Direktor Recht der Ostsächsischen Sparkasse Dresden beauftragt wurde.

Die Vergütungspolitik der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe bezieht sich jeweils auf das gesamte Institut, einschließlich sämtlicher Zweigstellen.

Die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe haben für das Geschäftsjahr 2025 diejenigen Mitarbeitenden identifiziert, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des jeweiligen Instituts auswirkt - sogenannte Risikoträgerinnen und Risikoträger¹.

Entsprechend den Vorgaben in § 25a Abs. 5b KWG sowie der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 vom 25. März 2021 wurden für die Risikoträgeridentifizierung Kriterien wie Hierarchie, Funktion und Kompetenz berücksichtigt.

Als Risikoträger der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe wurden neben den Mitgliedern der Verwaltungsräte und der Vorstände

- die Mitarbeitenden der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene gemäß § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG,
- die Mitarbeitenden mit Managementverantwortung für Kontrolleinheiten der Sparkassen nach § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 1. Alt. KWG sowie
- die Mitarbeitenden mit Managementverantwortung für die wesentlichen Geschäftsbereiche der Sparkassen nach § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 2. Alt. KWG
- sowie bei der OSD als bedeutendes Institut weitere Mitarbeitende gemäß den vorgegebenen Selektionskriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923

identifiziert.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Dokument ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).

Darüber hinaus wurden gemäß § 27 Abs. 2 InstitutsVergV auf der Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse Gruppen-Risikoträger identifiziert.

3.2 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. b gemäß DVO (EU) 2024/3172 - Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems

Die gruppenweite Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe leiten sich aus den Geschäfts- und Risikostrategien ab und berücksichtigen ESG-Risiken u. a. über die negativen Erfolgsbeiträge sowie – abhängig von der Mitarbeitergruppe – über relevante Performanceparameter der variablen Vergütung.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist.

3.2.1 Vergütungssysteme der Mitarbeitergruppen

a) Tarifbeschäftigte

Die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe sind tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD, Besonderer Teil Sparkassen (TVöD BT-S), Anwendung. Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten richtet sich deshalb im Wesentlichen nach diesem Tarifwerk.

Neben der Tarifvergütung können die Beschäftigten in untergeordnetem Umfang Funktionszulagen, außertarifliche persönliche Zulagen und in Teilen der Belegschaft außertarifliche variable Vergütungsbestandteile erhalten. Zusätzlich können einzelne Beschäftigte der Sparkassen in untergeordnetem Umfang individuelle Leistungsprämien erhalten. Die Zahlung individueller Leistungsprämien erfolgt im Einzelfall anlassbezogen bzw. nach vorgenannter Systematik unter Berücksichtigung der vorab festgelegten ermessensleitenden Parameter für die Gewährung unter Berücksichtigung der weiteren relevanten aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Die Tarifvergütung, die Funktionszulagen und die außertariflichen persönlichen Zulagen werden monatlich geleistet.

b) Außertariflich Beschäftigte

Im außertariflichen Bereich der Sparkassen wird eine funktionsgerechte – regelmäßig oberhalb bzw. am oberen Rand der tariflichen Entgeltstruktur liegende – Grundvergütung gewährt und die AT-Beschäftigten können in untergeordnetem Umfang mit einer variablen Vergütung ausgestattet werden, die grundsätzlich in der individuellen Ausschüttungssumme nach oben begrenzt ist. AT-Beschäftigte sind u. a. die Direktoren der Verbundsparkassen. Die Vergütung erfolgt entsprechend der beruflichen Ausbildung/Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsanforderungen sowie der Verantwortung des AT-Beschäftigten für die Sparkasse unter Beachtung der entgelttransparenzrechtlichen Rahmenbedingungen. Abhängig von der von ihnen zusätzlich ausgeübten Funk-

tion können einzelne AT-Beschäftigte (z. B. stellvertretende Vorstandsmitglieder) Zulagen erhalten, die für die Dauer der Funktionsausübung gewährt werden und als fixe Vergütung gelten. Die Zulagen werden individualvertraglich vereinbart. Die Grundvergütung und die Zulagen werden monatlich geleistet.

Die variable Vergütung der AT-Beschäftigten ist der Höhe nach vertraglich begrenzt und wird anhand der im jeweiligen Vergütungssystem festgelegten Ziel- und Leistungsparametern bemessen. Vergütungsparameter für die zielorientierten Vergütungssysteme sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg des AT-Beschäftigten, einer institutsinternen Organisationseinheit bzw. des Gesamtinstituts/der Gruppe gemessen werden. In bedeutenden Instituten der Sachsen-Finanzgruppe setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad darüber hinaus in der Regel aus mehreren funktionsspezifischen Einzel-, Team- und Unternehmenszielen zusammen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele (z. B. die Beratungs- und Dienstleistungsqualität).

Die variable Vergütung der AT-Beschäftigten wird jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

c) Vorstände der Verbundsparkassen der Sachsen-Finanzgruppe

Die Vorstandsmitglieder der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe werden durch Anstellungsvertrag für die Dauer ihrer Bestellung angestellt. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Verbundsparkassen der Sachsen-Finanzgruppe richtet sich nach der Vergütungsrichtlinie der Sachsen-Finanzgruppe, die sich an den Vergütungsempfehlungen des OSV orientiert und besteht aus einer Festvergütung (Jahresgrundbetrag), einer Funktionszulage und einer variablen, der Höhe nach auf einen Anteil am Jahresgrundbetrag begrenzten, Komponente. Die für die variable Vergütung vorgegebenen Ziele leiten sich aus der Geschäftsstrategie der Sachsen-Finanzgruppe ab.

3.2.2 Allgemeine Anforderungen an die Vergütungssysteme

Zusätzlich zu den genannten Vergütungsbestandteilen gewähren die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Altersversorgung und einzelne Nebenleistungen.

Alle außertariflichen variablen Vergütungsbestandteile, die an Beschäftigte der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe – und somit auch an die Risikoträger – gewährt werden, sind in der Gesamtausschüttungssumme sowie in der Ausschüttung je Beschäftigtem begrenzt. Soweit Ziele vereinbart wurden, sind diese aus den Strategien abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionsspezifisch bis auf die Ebene des einzelnen Beschäftigten heruntergebrochen.

Die Prämien aus den erfolgsorientierten Vergütungssystemen aller Geschäftsbereiche werden grundsätzlich jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres entweder als Einmalzahlung ausbezahlt oder über die Inanspruchnahme einer Wahloption (z. B. Leasing von

Computertechnik zur privaten Nutzung im Rahmen des Mitarbeiter-PC-Programmes, Erstattung von Kinderbetreuungskosten oder Kosten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements) vergütet.

Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Gewährung von variabler Vergütung berücksichtigt und führen zur Reduzierung oder Streichung der variablen Vergütung. Die Entscheidung und Gewährung von variabler Vergütung steht unter dem Vorbehalt der Einhaltung der Anforderungen aus § 7 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 und Nr. 2 InstitutsVergV.

Die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe haben angemessene Compliance-Strukturen eingerichtet, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen seitens der Mitarbeitenden zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der Vergütung zu verhindern.

Die Sparkassen haben die Vergütungspolitik in 2025 im Rahmen einer jährlichen Angemessenheitsüberprüfung gemäß § 12 Abs. 1 InstitutsVergV – auch anhand der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie – für die Mitarbeitenden bzw. den Vorstand überprüft und deren Angemessenheit in diesem Zusammenhang bestätigt. Die Ergebnisse wurden den jeweiligen Vorständen bzw. Verwaltungsräten vorgelegt. Hierbei wurden keinerlei Änderungen vorgenommen.

In bedeutenden Instituten der Sachsen-Finanzgruppe erfolgt darüber hinaus eine Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Vergütungsbeauftragten. Aufgrund eines vom Kalenderjahr abweichenden Berichtszeitraums wird der Vergütungskontrollbericht für das Geschäftsjahr 2025 turnusgemäß im Jahr 2026 erstellt.

Die Vergütungssysteme der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe 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 (max. ein Drittel der Gesamtvergütung) zusammen.

Die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe verfügen über ein Abfindungsrahmenkonzept inkl. Abfindungsgrundsätzen.

Variable Vergütungen werden in den Sparkassen der Finanzholding-Gruppe 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 jeweilige Sparkasse über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt².

² Vgl. § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

Mit der Einstufung als bedeutendes Institut hat die Ostsächsische Sparkasse Dresden als übergeordnetes Institut der Sachsen-Finanzgruppe im Geschäftsjahr 2025 ein umfangreiches Vergütungsprojekt zur Überarbeitung der Vergütungssysteme der Ostsächsische Sparkasse Dresden gestartet.

3.3 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. c gemäß DVO (EU) 2024/3172 - Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen

Sofern an die Beschäftigten der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe 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 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.

3.4 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. d gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Beschreibung der festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung

Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Im Einklang mit § 25a Abs. 5 KWG wurde die institutsintern geltende Obergrenze der Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe von max. 100 % für die variable Vergütung in Relation zur fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 sogar signifikant unterschritten. Für Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV liegt diese Obergrenze bei max. 50 %.

3.5 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. e Punkte 1 und 2 gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Verknüpfung des Ergebnisses des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung

Abgeleitet aus der Vergütungsstrategie der Sachsen-Finanzgruppe sind die Vergütungsstrategien der Sparkassen darauf ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele unter Berücksichtigung der Unternehmenswerte und Leitlinien zu erreichen.

Im Fokus stehen dabei für die Sparkassen die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Gesamthäuser durch eine marktübliche, leistungs- und funktionsgerechte Vergütung, die Bindung von Talenten, Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern sowie Schlüsselpositionen und die Stärkung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Neben der fixen Vergütung haben die Beschäftigten zum Teil einen Anspruch auf eine variable Vergütung entsprechend dem für sie geltenden Vergütungssystem. Für die Risikoträger wurden im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen der jeweiligen Vergütungssysteme insbesondere vergütungsrelevante Ziel- und Leistungsparameter berücksichtigt.

Für diese variablen Vergütungen wurden angemessene Obergrenzen festgelegt.

3.6 Offenlegung der Vorlage EU REMA Buchst. i gemäß DVO (EU) 2024/3172 – Ausnahmeregelung nach Artikel 94 Absatz 3 CRD

Für die Ostsächsische Sparkasse Dresden gilt die Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 Buchst. b CRD für die Risikoträger unterhalb des Vorstands. Die §§ 20 und 22 InstitutsVergV, die u. a. Regelungen zur Zurückbehaltung der variablen Vergütung, zur instrumentenbasierten Gewährung von mindestens 50 % der variablen Vergütung sowie zur Rückforderung von variabler Vergütung enthalten, sind dabei jeweils nicht auf die für ein Geschäftsjahr ermittelte variable Vergütung eines Risikoträgers anzuwenden, dessen variable Vergütung für ein Geschäftsjahr nicht mehr als 50.000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmacht. Die Ostsächsische Sparkasse Dresden nutzt insofern die aufsichtsrechtlich verankerte Freigrenze des § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV.

Für die Sparkasse Mittelsachsen gilt die Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 Buchst. a CRD. Die Anforderungen der §§ 18 ff. InstitutsVergV sind auf sie als nicht bedeutendes Institut grundsätzlich nicht anwendbar. Die Sparkassen-Finanzgruppe berücksichtigt die Anforderungen des § 27 Abs. 2 S. 2 InstitutsVergV bezüglich der bei der Sparkasse Mittelsachsen identifizierten Gruppen-Risikoträger.

4 Offenlegung der Vergütungsdaten für die als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter

4.1 Angaben zur Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2025 gewährt wurde (Offenlegung der Vorlage EU REM1 gemäß DVO (EU) 2024/3172)

Die Vorlage EU REM1 gemäß DVO (EU) 2024/3172 enthält Angaben über die Anzahl der Mitarbeitenden, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Sparkasse gemäß Art. 94 CRD, §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b KWG und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 haben und die in diesem Template enthaltenen Vergütungsbestandteile erhalten. Die Berechnung erfolgt auf Basis von Vollzeitäquivalenten mit Ausnahme des Vorstandes, dieser ist in Form der Anzahl der Personen offenzulegen.

An der Ermittlungssystematik der Angaben der Vorlage EU REM1 ergaben sich für das Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zur Offenlegung des Vorjahres für die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe keine wesentlichen Änderungen.

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

			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan - Leitungsfunk- tion	Sonstige Mit- glieder der Ge- schäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbei- tende
1	Feste Vergü- tung	Anzahl der identifizierten Mitar- beitenden	40	5	22	5
2		Feste Vergütung insgesamt	254.010,64	3.283.600,10	3.223.251,17	555.067,84
3		Davon: monetäre Vergütung	254.010,64	3.283.600,10	3.223.251,17	555.067,84
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleich- wertige Beteiligungen	0	0	0	0
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instru- mente	0	0	0	0
EU-5x		Davon: sonstige Instrumente	0	0	0	0
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergü- tung	Anzahl der identifizierten Mitar- beitenden	0	5	22	5
10		Variable Vergütung insgesamt	0	400.218,13	578.450,21	35.100,00
11		Davon: monetäre Vergütung	0	400.218,13	578.450,21	35.100,00
12		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-13a		Davon: Anteile oder gleich- wertige Beteiligungen	0	0	0	0
EU-14a		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instru- mente	0	0	0	0
EU-14b		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
EU-14x		Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
EU-14y		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
15		Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
16		Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		254.010,64	3.683.818,23	3.801.701,38	590.167,84

4.2 Angaben zu Sonderzahlungen an Mitarbeitende (Offenlegung der Vorlage EU REM2 gemäß DVO (EU) 2024/3172)

Neben der Anzahl identifizierter Mitarbeiter, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Sparkasse haben, enthält die Vorlage EU REM2 Informationen über den Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütungsansprüche sowie den Anteil dieser, der während des Geschäftsjahres gezahlt wurde und nicht Teil des Bonus Caps ist.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden in den Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe keine garantierten variablen Vergütungen an Risikoträger gewährt.

Ebenso haben im selben Zeitraum in den Sparkassen keine als Risikoträger identifizierten Mitarbeitenden eine Abfindungszahlung erhalten.

Aus diesen Gründen wurde die Vorlage EU REM2 aus dem Offenlegungsbericht entfernt.

4.3 Angaben zu zurückbehaltener Vergütung (Offenlegung der Vorlage EU REM3 gemäß DVO (EU) 2024/3172)

Die Vorlage EU REM3 gemäß DVO (EU) 2024/3172 enthält Angaben zu aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen. Dies beinhaltet die Aufspaltung in monetäre Vergütung, Aktien oder gleichwertige Eigenanteile, aktiengebundene Instrumente oder gleichwertige unbare Instrumente sowie andere Instrumente oder andere Formen der monetären Vergütung beispielsweise Pensionen.

Ein Zurückbehalt und eine Aufschiebung von Vergütungen fand im Geschäftsjahr 2025 in den Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe nicht statt. Die Ostsächsische Sparkasse Dresden hat die erstmalige Einstufung als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c S. 1 KWG im Rahmen der Aufstellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 im ersten Quartal 2025 zu verzeichnen gehabt³.

Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM3 aus dem Offenlegungsbericht entfernt.

4.4 Angaben zu Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (Offenlegung der Vorlage EU REM4 gemäß DVO (EU) 2024/3172)

Die Vorlage EU REM4 gemäß DVO (EU) 2024/3172 enthält Angaben zu identifizierten Mitarbeitenden, die eine Jahresvergütung von einer Million EUR oder mehr beziehen.

Im Geschäftsjahr 2025 erhielten keine Mitarbeitenden eine Vergütung, die sich in Summe auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.

Aus diesem Grund wurde die Vorlage EU REM4 aus dem Offenlegungsbericht entfernt.

An der Ermittlungssystematik der Angaben der Vorlage EU REM4 für das Geschäftsjahr 2025 ergaben sich im Vergleich zur Offenlegung des Vorjahres für die Sparkassen der Sachsen-Finanzgruppe keine wesentlichen Änderungen.

³ Die entsprechenden Anforderungen des § 20 InstitutsVergV finden zukünftig nur bezüglich der Vorstandsmitglieder der Ostsächsischen Sparkasse Dresden sowie der als Gruppen-Risikoträger gemäß § 27 Abs. 2 S. 1 InstitutsVergV identifizierten Vorstandsmitglieder der Sparkasse Mittelsachsen Anwendung, da die Ostsächsische Sparkasse Dresden für die sonstigen Risikoträger die aufsichtsrechtlich verankerte Freigrenze des § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV nutzt.

5 Offenlegung der Vergütungsdaten für alle Mitarbeitende

Die Offenlegung von Vergütungsdaten erfasst gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR auch die quantitativen Angaben für alle Mitarbeitenden der Sachsen-Finanzgruppe per Stichtag 31. Dezember 2025, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und weiteren Mitarbeitenden.

Abbildung 2: Offenlegung der Vergütungsdaten nach § 16 InstitutsvergV

Alle Mitarbeitenden (Angaben zur Vergütung in TEUR)	Ostsächsische Sparkasse Dresden					Sparkasse Mittelsachsen (inkl. Geschäftsleiter und Verwaltungsrat)
	Mitglieder des Verwaltungsgremiums nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Vertrieb Privatkunden	Vertrieb Unternehmens- / Firmenkunden	Stab & Betrieb	
Mitglieder (nach Köpfen)	7	3				8
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Vollzeitäquivalenten zum Ende des Jahres 2025			613,6	192,5	464,5	320,6
Gesamte Vergütung für das Jahr 2025	708,6	2.340,4	42.735,7	15.870,3	35.673,2	24.376,9
davon gesamte fixe Vergütung	676,1	2.216,4	40.227,4	14.092,7	34.533,2	23.423,8
davon gesamte variable Vergütung	32,5	124,0	2.508,3	1.777,6	1.139,9	953,1
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	4	3	437	146	157	361

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

Hiermit bestätigen wir, dass die Ostsächsische Sparkasse Dresden die nach CRR und der Institutsvergütungsverordnung vorgeschriebenen Offenlegungen im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen hat.

Ostsächsische Sparkasse Dresden

Dresden, 28.07.2026

Joachim Hoof
Vorstandsvorsitzender

Heiko Lachmann
Vorstandsmitglied

Petra von Crailsheim
Vorstandsmitglied