



Institute sind gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems, die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik einschließlich der maßgeblichen Vergütungsparameter und Vergütungsbestandteile sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen einschließlich der Anzahl der Begünstigten auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Der Umfang der Offenlegungspflichten richtet sich unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR-Verordnung) nach der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie nach Art, Umfang, Risiko-gehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten.

Da die Bilanzsumme des Instituts 15 Milliarden Euro unterschreitet, beschränkt sich das Institut bei der Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme auf einige grundsätzliche Ausführungen.

Das Gehalt unserer Geschäftsleiter und Mitarbeiter setzt sich aus einer fixen Vergütung sowie variablen Vergütungsbestandteilen zusammen, die mit den Mitarbeitern in einer jährlichen Zielvereinbarung festgelegt werden. Das Institut verfolgt mit der variablen Vergütung für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter einen ambitionierten Ansatz. Dadurch leistet die variable Vergütung einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele. Je nach der finanziellen Lage des Instituts kann die variable Vergütung bis auf null reduziert werden.

Zur Vermeidung negativer Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken durch eine zu starke Abhängigkeit der Geschäftsleiter und Mitarbeiter von der variablen Vergütung besteht eine Obergrenze für die variable Vergütung gemessen an den fixen Vergütungsbestandteilen von 100 %. Das heißt, dass im Grundsatz der Anteil der variablen Vergütung nicht höher sein darf, als das Festgehalt des Geschäftsleiters / Mitarbeiters. Auf begründeten Vorschlag des Aufsichtsorgans bzw. – wenn es um die Vergütung von Mitarbeitern geht – der Geschäftsleitung und des Aufsichtsorgans, können die Anteilseigner (Eigentümer, Aktionäre) jedoch eine variable Vergütung in Höhe von max. 200 % der fixen Vergütung beschließen. Bis zu 25 % der variablen Vergütung dürfen abgezinst werden, wenn diese für mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. Die Geschäftsleitergehälter entsprechen der marktüblichen Vergütung und der Lage des Instituts.

...

Verantwortlich für die Ausgestaltung einer angemessenen Vergütungspolitik für die Mitarbeiter des Instituts und die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV ist die Geschäftsleitung. Die Vergütung der Geschäftsleiter des Instituts wird durch das Aufsichtsorgan festgelegt. Bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters hat das Aufsichtsorgan gemäß § 10 InstitutsVergV dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie zur Lage des Instituts steht, und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Neben der vertikalen und horizontalen Üblichkeit können für die Beurteilung der Angemessenheit der Geschäftsleitervergütung folgende materielle Kriterien berücksichtigt werden: Qualifikation, Berufserfahrung, Reputation, die voraussichtlichen Aufgaben und Funktionen des Geschäftsleiters, die wirtschaftliche Gesamtsituation sowie finanzielle, strategische und reputationelle Lage des Instituts, die Komplexität der Unternehmensstruktur, der Dienort, die mit der Übernahme des Geschäftsleiteramts einhergehenden Risiken (Haftungsrisiken, Amtsdauer, Perspektiven) sowie die geografische Marktdurchdringung.

Bei der Festsetzung der variablen Vergütungen der Geschäftsleiter wird das Aufsichtsorgan jeweils eine mehrjährige Bemessungsgrundlage von mindestens drei Jahren zugrunde legen.

Um einen angemessenen Umgang mit Interessenkonflikten sicherzustellen, werden sowohl die Mitglieder des Aufsichtsorgans als auch die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen im Sinne des § 9 InstitutsVergV ausschließlich durch Festvergütungen vergütet. Die Vergütungsstrategie des Instituts schließt eine Korrektur variabler Vergütungsbestandteile – einschließlich eines eventuell erforderlichen vollständigen Abschmelzens – im Hinblick auf alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung Rechnung.

Die Vergütung der Mitarbeiter des Instituts besteht aus einem fixen Grundgehalt (z. B. 12 - 14 Monatsgehälter) und einer variablen Vergütung. Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom risikobereinigten Jahresüberschuss des Instituts und der individuellen Leistung des Mitarbeiters ab. Der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters wird auf der Basis der im Jahresgespräch festgelegten Zielvereinbarungen durch den jeweiligen Vorgesetzten bewertet. Die Auszahlung der variablen Vergütung an den Mitarbeiter erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Vorstand, in der Regel im 1. Quartal des Folgejahres. Garantierte variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Die Vergütung der Geschäftsleiter besteht ebenfalls aus einem fixen Grundgehalt (z. B. 12 - 14 Monatsgehälter) sowie einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung wird abhängig von der Qualifikation, dem Umfang und der Komplexität der wahrgenommenen Aufgaben, sowie den für das Institut erbrachten Leistungen des Geschäftsleiters als Anteil am risikobereinigten Jahresüberschuss unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, strategischen und reputationellen Gesamtsituation sowie der Risiko- und Liquiditätslage des Instituts durch das Aufsichtsorgan festgesetzt. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses durch das Aufsichtsorgan, jeweils im 1. Quartal des Folgejahres. Garantierte variable Vergütungen werden nicht gewährt.