



NATIONAL-BANK

Mehr. Wert. Erfahren.

OFFENLEGUNG DER
VERGÜTUNGSPOLITIK
2025

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	2
2 VERANTWORTLICHE GREMIEN	3
3 GESTALTUNG UND STRUKTUR	3
3.1 VERGÜTUNGSSTRATEGIE	3
3.2 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR TARIFLICHE MITARBEITENDE (TARIFMITARBEITENDE).....	4
3.3 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR AUßERTARIFLICH VERGÜTETE MITARBEITENDE (MITARBEITENDE MIT EINZELVERTRAG).....	4
3.4 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND	6
3.5 VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN AUFSICHTSRAT	8
4 OBERGRENZE FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG	9
5 KONTROLLFUNKTIONEN	9
6 GARANTIERTE VARIABLE VERGÜTUNG UND ABFINDUNGEN.....	9
7 AUSNAHME NACH ART. 94 ABS. 3 DER RICHTLINIE 2013/36/EU	10
8 QUANTITATIVE OFFENLEGUNG	10
9 TABELLENVERZEICHNIS	14
10 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	15

1 Einleitung

Die National-Bank Aktiengesellschaft („NATIONAL-BANK“) ist mit 6,6 Mrd. € Bilanzsumme sowie mit 677 Mitarbeitenden ein mittelgroßes Finanzinstitut. Sie unterliegt als nicht bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) aufgrund ihrer Bilanzsumme von weniger als 15 Mrd. €, keinen Handelsbuchaktivitäten sowie den nicht relevanten Derivatepositionen nur den allgemeinen Bestimmungen der InstitutsVergV.

Eine Verpflichtung zur Offenlegung der Vergütungspolitik und -praxis basiert auf § 16 Abs. 2 der InstitutsVergV in Verbindung mit den Artikeln 433c und 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation, CRR). In diesem Bericht wird ausschließlich die NATIONAL-BANK AG betrachtet. Tochtergesellschaften werden aufgrund der nachgeordneten Bedeutung nicht berücksichtigt.

Aufgrund der Befreiung von der aufsichtsrechtlichen Konsolidierungspflicht sowie der Tatsache, dass es sich bei der NATIONAL-BANK nicht um ein übergeordnetes Unternehmen handelt, erfolgt die Offenlegung gem. § 16 InstitutsVergV ausschließlich auf Institutsebene.

Auf Basis des § 25a des Kreditwesengesetzes (KWG) in Verbindung mit der Delegierten Verordnung 2021/923 hat die NATIONAL-BANK Mitarbeitende identifiziert, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (sogenannte Risikoträger). Die quantitativen Schwellenwerte zur Ermittlung von Risikoträgern wurden nicht erreicht, so dass die Identifizierung ausschließlich auf Basis der organschaftlichen Stellung, der hierarchischen Einordnung sowie der ausgeübten Funktion erfolgte. Als Risikoträger wurden im Sinne einer konservativen Einschätzung folgende Funktionen identifiziert:

- Aufsichtsrat,
- Vorstand,
- Führungskräfte der 1. Ebene,
- Leiter Kontrolleinheiten unterhalb des Vorstandes,
- Leiter Kontrolleinheiten der 2. Ebene mit einer maßgeblichen Kreditkompetenz,
- Führungskräfte der 2. Ebene, deren Funktion Einfluss auf das Risikoprofil hat.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt 42 Mitarbeitende als Risikoträger eingestuft. Risikoträger aus dem Kreis der Mitarbeitenden unterliegen dem gleichen Vergütungssystem wie alle anderen Mitarbeitenden der NATIONAL-BANK.

Das Vergütungssystem der NATIONAL-BANK differenziert nach

- tariflich vergüteten Mitarbeitenden,

- außertariflich vergüteten Mitarbeitenden (Mitarbeitende mit Einzelvertrag) sowie
- Geschäftsleitung (Vorstand).

Zum 31. Dezember 2025 waren in der Bank 677 Mitarbeitende beschäftigt. 54,95 % von ihnen werden tariflich, 45,05% außertariflich vergütet.

2 Verantwortliche Gremien

Über das Vergütungssystem für den Vorstand sowie über die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder einschließlich der wesentlichen Vergütungselemente entscheidet der Aufsichtsrat. Der Präsidialausschuss bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrates vor und setzt seine Beschlüsse in entsprechenden Änderungen der jeweiligen Dienstverträge der einzelnen Vorstandsmitglieder um. Der Aufsichtsrat und der Präsidialausschuss haben hierzu in 2025 je dreimal getagt. An den damit verbundenen Beratungen und Entscheidungen haben alle Mitglieder mitgewirkt. Die KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH wurde zur rechtlichen Ausgestaltung der Dienstverträge hinzugezogen. Berater zur Festlegung der Vergütungshöhe wurden – wie schon in der Vergangenheit – nicht eingebunden.

Hauptgremium
externe
Berater
Anzahl der
Sitzungen
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. a CRR)

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeitenden ist der Vorstand verantwortlich. Die Angemessenheit des Vergütungssystems, insbesondere hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und der Risikostrategie, wird einmal jährlich durch den Vorstand und die Personalleitung überprüft. Der Vorstand informiert zudem den Aufsichtsrat in der Regel im zweiten Quartal eines Jahres über die Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie über die Festlegung der variablen Vergütung für die Mitarbeitenden. Die Kontroll-einheiten (Risikosteuerung, Compliance und Interne Revision) erhalten einmal jährlich einen Bericht über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Zudem werden die Kontrolleinheiten bei Änderungen sowie vor der Gewährung von leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen beteiligt. Zur Festlegung des Gesamtbetrages für die Auszahlung einer variablen Vergütung für das Jahr 2024 hat der Vorstand unter Teilnahme der Abteilungsleitung Personalmanagement im Jahr 2025 zweimal getagt, abschließend am 30. April 2025.

Hauptgremium
Anzahl der
Sitzungen
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. a CRR)

3 Gestaltung und Struktur

3.1 Vergütungsstrategie

Die Gestaltung der Vergütungssysteme orientiert sich an der Geschäfts- sowie der Risikostrategie der Bank und zielt auf eine nachhaltige Wertentwicklung der NATIONAL-BANK ab. Sie ist entsprechend der geschäftlichen Ausrichtung

konservativ und beinhaltet keine Anreize, Kundeninteressen zu vernachlässigen oder unverhältnismäßig hohe Risikopositionen einzugehen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden erfolgt anforderungs-, markt- und leistungsgerecht. Das Vergütungsmodell ist verständlich, transparent und nachvollziehbar. Es bietet den Mitarbeitenden eine verlässliche Grundlage und der Bank eine angemessene Flexibilität zur Steuerung ihrer Kosten.

In 2025 gab es keine wesentlichen Änderungen bei der Vergütungsstrategie.

3.2 Vergütungssystem für tarifliche Mitarbeitende (Tarifmitarbeitende)

Die Vergütung der Tarifmitarbeitenden richtet sich nach den jeweils geltenden Tarifverträgen für das private Bankgewerbe. Maßgeblich für das Geschäftsjahr 2025 sind der Gehaltstarifvertrag in der ab 1. Juni 2024 geltenden Fassung und der Manteltarifvertrag in der ab 1. Dezember 2023 / 1. Juli 2024 geltenden Fassung. Der Manteltarifvertrag sieht neben einer monatlichen festen Vergütung die Zahlung eines 13. Gehaltes vor. Von der Möglichkeit, eine stärkere Variabilisierung der Bezüge entsprechend tarifvertraglicher Öffnungsklauseln (Bonus im Tarif) vorzunehmen, hat die Bank auf Wunsch des Betriebsrates keinen Gebrauch gemacht, so dass bei tariflich vergüteten Mitarbeitenden kein Zusammenhang zwischen der Vergütung und ihrer Leistung besteht.

Daneben erhalten Tarifmitarbeitende auf Basis bestehender Betriebsvereinbarungen Leistungen für eine Altersvorsorge. Diese sind ermessensunabhängig und zählen zur fixen Vergütung. Ferner gibt es weitere, aber unwesentliche Vergütungsbestandteile, die zudem meist variablen Charakter haben und überwiegend über Betriebsvereinbarungen geregelt sind, wie zum Beispiel Prämien für die Gewinnung von neuen Kunden oder für die Honorierung von langer Betriebstreue. Entsprechende variable Bestandteile dürfen nicht mehr als 10 % des Jahresgehaltes betragen.

3.3 Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeitende (Mitarbeitende mit Einzelvertrag)

Die Vergütung der Mitarbeitenden mit Einzelvertrag setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Grundgehalt (Festgehalt),
- Nebenleistungen,
- variable Vergütung.

Die Höhe des Grundgehaltes orientiert sich an den Aufgaben und Kompetenzen des Mitarbeitenden und wird regelmäßig auf seine Angemessenheit hin überprüft. Zu den fixen Nebenleistungen zählen im Wesentlichen ermessensunabhängige Leistungen zur Unfallversicherung, Altersvorsorge und vermö-

Vergütungssystem

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. b CRR)

Vergütungssystem

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

genswirksame Leistungen. Ferner wird den Mitarbeitenden der ersten Führungsebene sowie teilweise auch der zweiten Führungsebene ein Dienstwagen als Sachbezug zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus gelten die für den tariflichen Bereich vereinbarten Betriebsvereinbarungen auch für außertariflich vergütete Mitarbeitende. Variable Vergütungsbestandteile, die hieraus resultieren und somit den Nebenleistungen zuzuordnen sind, dürfen maximal 10 % der Gesamtvergütung betragen.

Die variable Vergütung ist eine leistungsbezogene Vergütungskomponente, bei der es keine rechnerische Verknüpfung zwischen der Erreichung individuell vereinbarter qualitativer oder quantitativer Ziele und der Höhe der variablen Vergütung gibt. Die Höhe des individuellen Betrages wird durch folgende Leistungsfaktoren bestimmt:

- das Gesamtergebnis der Bank sowie deren wirtschaftliche und finanzielle Lage,
- die Teamleistung,
- das vom Mitarbeitenden individuell gezeigte ganzheitliche Leistungsverhalten.

Maßgebend für das Gesamtergebnis der Bank ist das Betriebsergebnis vor Steuern sowie die Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele. Soweit die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Bank betroffen ist, wird diese zum Zeitpunkt der Festlegung der variablen Vergütung beurteilt. Für die Bemessung der Teamleistung wird ein Zielvereinbarungssystem genutzt, welches neben quantitativen Elementen auch qualitative Ziele enthält.

Das Leistungsverhalten des Mitarbeitenden wird u. a. unter Berücksichtigung folgender qualitativer Sachverhalte bewertet:

- regelmäßige, schriftliche Leistungsbeurteilung,
- Ergebnisse interner und externer Prüfungen,
- Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der Schriftlich Fixierten Ordnung (SFO) bzw. des Internen Kontrollsystems (IKS),
- Kundenbeschwerden,
- Schäden aus operationellen Risiken.

Auf eine Nachhaltigkeit der persönlichen Leistung wird Wert gelegt, so dass bei der Bewertung ein Drei-Jahres-Zeitraum berücksichtigt wird. Sofern durch das Verhalten eines Mitarbeitenden erhebliche Verluste, Risiken oder Reputationsschäden für die Bank entstehen oder anderweitiges nennenswertes Fehlverhalten festgestellt wird, kann die variable Vergütung vollständig entfallen. Rückzahlungsvorbehalte sind nicht vereinbart.

Nach Aufstellung des Jahresabschlusses wird die Höhe der variablen Vergütung für die Mitarbeitenden mit Einzelvertrag durch den Vorstand, dem diese aufgrund der überschaubaren Unternehmensgröße persönlich bekannt sind,

Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung

(Art. 450 Abs. 1 Buchst. b CRR)

Kriterien für die Erfolgsmessung

(Art. 450 Abs. 1 Buchst. c CRR)

Kriterien für die Risikoausrichtung

(Art. 450 Abs. 1 Buchst. c CRR)

nach Durchlauf eines strukturierten, dreistufigen Prozesses individuell festgelegt:

- Zusammenfassende Wertung der Leistungsbeurteilung für das abgelaufene Geschäftsjahr durch die direkte Führungskraft,
- Unterbreitung eines Vergütungsvorschlages durch die jeweils ranghöchste Führungskraft unterhalb des Vorstandes,
- Plausibilisierung und Validierung durch die Leitung der Abteilung Personalmanagement anhand von Leistungsbeurteilungen, interner und externer Prüfungsberichte sowie eigener Wahrnehmung.

Sämtliche für die Festlegung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung maßgeblichen Ertrags-, Kapital- und Risikokennziffern werden auch nach den durch den Vorstand getroffenen einzelnen Bemessungsentscheidungen überwacht, so dass im Fall einer unvorhergesehenen negativen Entwicklung die Möglichkeit einer Gegensteuerung besteht. Die relevanten Kennziffern werden sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat regelmäßig zur Kenntnis gebracht. Bis zur Auszahlung der variablen Vergütung besteht somit laufend die Möglichkeit, das Ausschüttungsvolumen zu modifizieren. Die variable Vergütung wird im Mai eines jeden Jahres in einem Betrag ausgezahlt. Sie enthält keine direkt oder indirekt aktienbasierten Vergütungsbestandteile.

Zum Ende eines Geschäftsjahres berät und entscheidet der Vorstand über die Höhe der Rückstellung des Betrages für die variable Vergütung. Zu diesem Zweck wird im Vorfeld der Vorstandsentscheidung der Gesamtbedarf für die Bank auf Basis einer marktüblichen Vergütung pro Stelle ermittelt. Bei der Festsetzung des Rückstellungsbetrages werden u. a. folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Ergebnishochrechnung für das Geschäftsjahr,
- die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die Ertragslage,
- eine dauerhafte angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung,
- die Einhaltung der Anforderungen gemäß § 10i KWG.

Darüber hinaus wird im Rahmen eines überschlägigen Horizontalvergleichs mit den vorangegangenen drei Geschäftsjahren eine weitere Plausibilisierung nicht nur im Hinblick auf vorstehend genannte Aspekte, sondern auch mit Blick auf die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Bank vorgenommen.

3.4 Vergütungssystem für den Vorstand

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Sie berücksichtigt die Aufgaben und Leistun-

Strategie zur
Rückstellung
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

Vergütungs-
system
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

gen der einzelnen Vorstandsmitglieder und steht in einem angemessenen Verhältnis zur Lage und zum Erfolg des Unternehmens. Sie kann sich zusammensetzen aus

- einer erfolgsunabhängigen Vergütung,
- einer erfolgsbezogenen variablen Vergütung sowie
- einer Versorgungszusage.

Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen zählen das Grundgehalt und die Sachbezüge. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung. Neben den Festbezügen können die Mitglieder des Vorstandes ein variables Gehalt erhalten, das unter Berücksichtigung der Gesamtpformance der Bank ermittelt wird. Sie wird im Anschluss an die Hauptversammlung in einem Betrag ausgezahlt. Sie enthält keine direkt oder indirekt aktienbasierten Vergütungsbestandteile, da der Kurs der NATIONAL-BANK-Aktie entsprechend der Geschäftsentwicklung mehrfach im Jahr durch den Vorstand festgelegt wird.

Die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder wird im Rahmen einer Gesamtschau berücksichtigt. Sie umfasst u. a.

- die gesamte wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank,
- die Erfüllung bzw. Umsetzung aufsichtsrechtlicher Vorgaben,
- die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele,
- Ergebnisse sämtlicher interner und externer Prüfungen sowie
- Risikoeinstufungen Dritter.

Zur Konkretisierung sind mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern Zielvereinbarungen abgeschlossen worden. Sie sind nicht in dem Sinne als abschließend zu verstehen, dass nur ihre Einhaltung bzw. Erreichung eine variable Vergütung nach sich zieht. Vielmehr sind vor dem Hintergrund der geopolitischen, ökonomischen und finanzwirtschaftlichen Rahmenbedingungen Entscheidungen zu treffen, die sich zu Beginn eines Jahres nicht abzeichnen und der Erfüllung eines oder mehrerer Punkte der Zielvereinbarung konträr gegenüberstehen können. Der Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung zieht keine Konditionierung der variablen Vergütung im Sinne einer mathematisch gerechneten Abhängigkeit nach sich. Maßgebend ist die Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung. Dabei ist im Hinblick auf strukturelle bzw. strategische Entscheidungen die mittel- und langfristige Ausrichtung gegenüber kurzfristigen Geschäftserfolgen prioritär.

Die Zielvereinbarungen enthalten gemeinschaftlich für den Gesamtvorstand geltende Vorgaben sowie für die einzelnen Mitglieder individuell festgelegte Ziele. Diese Einzelziele richten sich nach den Zuständigkeiten, wie sie sich aus dem Geschäftsverteilungsplan des Vorstandes ergeben. Grundlage für die gemeinschaftliche Zielvereinbarung ist die Geschäfts- und Ertragsplanung, die

Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. b CRR)

Kriterien für die Erfolgsmessung

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

der Aufsichtsrat jeweils im November des Vorjahres beschließt. Die Zielvereinbarung enthält für den Gesamtvorstand sowohl quantitative als auch qualitative Ziele. Zu den quantitativen Zielen gehören u. a. die Höhe des Zins- und Provisionsüberschusses sowie das Ergebnis vor Steuern. Qualitative Ziele beinhalten unterschiedliche Aufgabenstellungen, die strategischer, operativer oder aufsichtsrechtlicher Prägung entsprechen.

Sowohl bei den Gesamt- als auch bei den Einzelzielen wird aufgrund ihrer Verzahnung im Hinblick auf die Gewinn- und Verlustrechnung bzw. die Bilanz der Bank auf eine kalkulatorische bzw. prozentuale Gewichtung verzichtet. Bei der Bewertung der Zielerreichung dominieren entsprechend der aktienrechtlichen Gesamtverantwortung des Vorstandes die insofern quantitativ und qualitativ für den Gesamtvorstand vereinbarten Vorgaben.

Aufsichtsrat und Vorstand sind sich darin einig, dass die Erreichung der Ziele nicht unter Aufgabe der seit Jahren nahezu unverändert geltenden Geschäfts- sowie Risikostrategie der Bank erfolgt. Das bezieht sich auch auf die einzelnen Teilstrategien. Im Zweifel ist der Stabilität des Geschäftsmodells gegenüber möglichen Zusatzgeschäften der Vorzug einzuräumen. Negative Erfolgsbeiträge sind ebenso wie individuelles Fehlverhalten bei der Bemessung der variablen Vergütung zu berücksichtigen. Sie kann vollständig entfallen. Die Nachhaltigkeit der persönlichen Leistung wird in einer Drei-Jahres-Rückschau bewertet. Der Vorstand hat im Hinblick auf seine Vergütung die Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- und sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben.

Bezüglich der Strategie zur Rückstellung der Vergütungszahlung wird auf die Ausführung bei den außertariflich vergüteten Mitarbeitenden verwiesen. Die Höhe der Rückstellung der variablen Vergütung für den Vorstand wird im Präsidialausschuss des Aufsichtsrates, der die Funktion des Vergütungskontrollausschusses ausübt, unter Berücksichtigung aller rechtlichen Vorgaben besprochen.

3.5 Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrates der NATIONAL-BANK orientiert sich an der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang des Aufsichtsrates. Die Vergütung des Aufsichtsrates liegt in der Kompetenz der Hauptversammlung und ist in § 14 der Satzung niedergeschrieben. 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. März über das Vergütungssystem beraten und der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 Änderungen vorgeschlagen, die die Hauptversammlung beschlossen hat. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat verabschiedet, seine Vergütung künftig im dreijährigen Turnus zu überprüfen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine feste, mit Ablauf des Geschäftsjahres fällige jährliche Vergütung, die für das einzelne Mitglied 40 (36) Tsd. €, für den Vorsitzenden das Doppelte und für den

Kriterien für die Risikoausrichtung

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

Strategie zur Rückstellung

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

Vergütungssystem

(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache beträgt. Die Mitglieder der Ausschüsse erhalten zusätzlich eine feste, mit Ablauf des Geschäftsjahres fällige jährliche Vergütung von 10 (9) Tsd. €, der Vorsitzende das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache. Der bis 2024 geltende Grundsatz, wonach ein Mitglied des Aufsichtsrates mit mehreren Ämtern in Ausschüssen nur das höchstvergütete Amt vergütet erhält, ist entfallen. Die Vergütung des Aufsichtsrates erfolgt ohne Ausweis der Umsatzsteuer. Als ausschließlich feste Vergütung enthält das Vergütungssystem keine Kriterien für die Erfolgsmessung oder eine ex-ante bzw. ex-post Risikoanpassung.

4 Obergrenze für die variable Vergütung

Der Anteil der leistungsbezogenen variablen Vergütung an den Gesamtbezü- gen ist bei den Mitarbeitenden mit Einzelvertrag auf maximal 30 % begrenzt. Er erreicht damit keine dominierende Größenordnung, wodurch Fehlanreize vermieden werden.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder darf maximal 100 % des Grundgehaltes betragen.

Verhältnis vari-
abler und
fester
Vergütungs-
bestandteile
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. d CRR)

5 Kontrollfunktionen

Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeitenden in den Kontrolleinhei- ten liegt analog der bankweiten Regelung der Schwerpunkt auf der fixen Ver- gütung. Die fixe Vergütung der Kontrolleinheiten liegt relativ etwas höher als bei den Markteinheiten. Dabei passt sich die Vergütung der Kontrolleinheiten in das horizontale Gehaltsgefüge der Bank ein und berücksichtigt die jeweilige Verantwortungsstufe. Da sich die Vergütungsparameter der Markteinheiten und der Kontrolleinheiten nur bei den qualitativen Anforderungen decken und keine rechnerische Verknüpfung der Vergütung mit quantitativen Zielen be- steht, gibt es keinen Interessenkonflikt bei der Ausführung der Kontrollaufga- ben. Somit ist sichergestellt, dass Mitarbeitende in internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden.

Vergütungs-
system
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

6 Garantierte variable Vergütung und Abfindungen

Die Vereinbarung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt nur in Aus- nahmefällen und maximal für die ersten zwölf Monate des Dienstverhältnisses sowie unter dem Vorbehalt des § 45 Abs. 2 KWG. Sogenannte Neueinstel- lungsprämien wurden und werden weder für die Mitglieder des Vorstandes noch für Mitarbeitende gezahlt.

Vergütungs-
system
(Art. 450 Abs. 1
Buchst. c CRR)

Für die Festlegung und Genehmigung von Abfindungen besteht ein Rahmenkonzept im Einklang mit den Vorgaben der InstitutsVergV. Abfindungen werden bei Vorlage eines Sozialplanes oder institutsseitig betriebsbedingter Vertragsbeendigung sowie im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gezahlt. Bei der Festlegung der Abfindung wird insbesondere folgenden Aspekten Rechnung getragen, wobei in jedem Einzelfall entschieden wird, welche Kriterien zur Anwendung kommen und welche Gewichtung sie haben:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Anzahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen,
- Schwerbehinderung,
- Rentennähe,
- Prozessrisiko.

Im Rahmen von außergerichtlichen Vergleichen werden bei der Festlegung der Abfindungshöhe negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten berücksichtigt.

7 Ausnahme nach Art. 94 Abs. 3 der Richtlinie 2013/36/EU

Von den besonderen Anforderungen gemäß § 18 ff. InstitutsVergV und Art. 94 Abs. 1 Buchstaben m und l sowie Buchstabe o der Richtlinie 2013/36/EU (Capital Requirements Directive, CRD) sind die Risikoträger ausgenommen.

Ausnahme zur Offenlegung
(Art. 450 Abs. 1 Buchst. k CRR)

8 Quantitative Offenlegung

Nachfolgend werden die gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV sowie Art. 450 Abs. 1 Buchst. h CRR geforderten quantitativen Daten zur Vergütung offengelegt. Im Hinblick auf die Vergütungsangaben des Vorstandes erfolgt mit Verweis auf Art. 432 Abs. 3 CRR in Teilen keine Veröffentlichung.

Gesamtbetrag aller Vergütungen in Mio. €	66,5
davon fixe Vergütung in Mio. €	59,1
davon variable Vergütung in Mio. €	7,4
Anzahl Begünstigte variable Vergütung	707

Tab. 1: Gesamtvergütung gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV (alle Mitarbeitenden inkl. Ausgeschiedener mit im Berichtsjahr gewährter Vergütung)

			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion*	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter**
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	10	3		42
2		Feste Vergütung insgesamt	0,5			8,1
3		Davon: monetäre Vergütung	0,5			7,7
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: sonstige Instrumente				
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen				0,4
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	10	3		42
10		Variable Vergütung insgesamt				2,7
11		Davon: monetäre Vergütung				2,7
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: sonstige Instrumente				
EU-14y	Davon: zurückbehalten					
15	Davon: sonstige Positionen					
16	Davon: zurückbehalten					
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		0,5			10,8

* Die Vergütung für die Mitglieder der Leitungsfunktion ist mit Verweis auf Art. 432 Abs. 3 CRR in den Werten für die sonstigen identifizierten Mitarbeiter enthalten.

** Die Vergütung für die sonstigen identifizierten Mitarbeiter entspricht einer Gesamtbetrachtung.

Tab. 2: EU REM1 - Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter				
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird				
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag				
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter				
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag				
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt				
9	Davon: zurückbehalten				
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden				
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde				

Garantierte variable Vergütungen und Abfindungen wurden nicht gewährt bzw. gezahlt.

Tab. 3: EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion							
2	Monetäre Vergütung							
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente							
5	Sonstige Instrumente							
6	Sonstige Positionen							
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion							
8	Monetäre Vergütung							
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente							
11	Sonstige Instrumente							
12	Sonstige Positionen							
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung							
14	Monetäre Vergütung							
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente							
17	Sonstige Instrumente							
18	Sonstige Positionen							
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter							
20	Monetäre Vergütung							
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen							
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente							
23	Sonstige Instrumente							
24	Sonstige Positionen							
25	Gesamtbetrag							

Zurückbehaltene Vergütungen lagen nicht vor.

Tab. 4: EU REM3 - Zurückbehaltene Vergütung

	in EUR	a 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	
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	

Tab. 5: EU REM4 - Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Essen, den 13. Mai 2026



Dr. Thomas A. Lange
Vorsitzender



Dr. Markus Guthoff
Stellvertretender Vorsitzender



Dr. Sebastian Kuhlmann

9 Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Gesamtvergütung gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV (alle Mitarbeitenden inkl. Ausgeschiedener mit im Berichtsjahr gewährter Vergütung)	10
Tab. 2:	EU REM1 - Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung	11
Tab. 3:	EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)	11
Tab. 4:	EU REM3 - Zurückbehaltene Vergütung	12
Tab. 5:	EU REM4 - Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr	13

10 Abkürzungsverzeichnis

CRD	Capital Requirements Directive
CRR	Capital Requirements Regulation (Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012)
IKS	Internes Kontrollsystem
InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung bzw. Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz)
SFO	Schriftlich fixierte Ordnung