

**Offenlegungsbericht  
und  
Organisationsanweisung**

**zur Instituts-Vergütungsverordnung  
(InstitutsVergV)**

**EthikBank eG**

**Volksbank Eisenberg eG**

## I. Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine Kreditgenossenschaft, die im klassischen Bankgeschäft tätig ist. Unsere Bilanzsumme betrug zu Bilanzstichtag weniger als 15 Mrd. EUR. Die Bank ist damit kein bedeutendes Institut im Sinn der InstitutsVergV.

Ein Vergütungskontrollausschuss besteht nicht, da dem Institut weniger als 10 Mitglieder im Aufsichtsorgan angehörend (GV RE 2014/002 v. 07.02.2014),

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das **Kredit- und Einlagengeschäft** sowie untergeordnet das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben.

Das **Vermittlungsgeschäft** erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern in der genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken.

Die **Eigenanlagen** konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland werden nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Unter Hinweis auf § 7 Absatz 1 Satz 2 InstitutsVergV handelt es sich um ein **überschaubares Geschäftsmodell**, so dass ein geringer Detaillierungsgrad der Informationen bei der Offenlegung angewendet werden kann. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungsregelungen nach §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV sind nicht anzuwenden.

## II. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

### II.1. Allgemeine Grundsätze

Die **Fixvergütung** der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des **regionalen Personalmarktes**.

Die Höhe der Vergütung der Geschäftsleitung bemisst sich nach den **Aufgaben und Leistungen** des einzelnen Geschäftsleiters sowie der **wirtschaftlichen Lage** unseres Hauses. Das Vergütungssystem in unserem Unternehmen umfasst folgende Bausteine:

Gehaltsbestandteil	Beschreibung	Zahlung
Individualvertragliche Vergütung zzgl. eventueller Zulagen.	Die individualvertragliche Vergütung ist im <b>Arbeitsvertrag</b> festgelegt.	monatlich
Sonstige Leistungsanreize (Incentives)	Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern, sofern eine entsprechende Vereinbarung angeboten wurde, sich an Vertriebsaktionen unserer Verbundpartner zu beteiligen, sofern diese der von uns verfolgten Strategie und den nachfolgenden Ausführungen nicht entgegen stehen. Näheres regeln die entsprechenden Abschnitte der <b>variablen Vergütung</b> .  <b>Dies gilt nicht für Wertpapier(neben-)dienstleistungen oder Immobilialverbraucherkreditverträge.</b>	jährlich
Dienst-PKW mit PKW mit privater	Vorstandsmitgliedern gewähren wir diese Zu-	laufend

Nutzung	satzleistung. Da es sich bei dieser Leistung um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, stellen diese fixe Vergütungen dar.	
Betriebliche Altersversorgung (Pensionszusage)	Diese individualvertragliche Vergütung ist in einem separaten <b>Pensionsvertrag</b> festgelegt. Da es sich bei dieser Leistung um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, stellen diese fixe Vergütungen dar.	jährlich
Zusatz-Krankenversicherung**	Für unbefristet eingestellte Mitarbeiter (inkl. Vorstand) besteht die Möglichkeit eine <b>Zusatz-Krankenversicherung</b> abzuschließen. Die Bank hat dafür einen Gruppenvertrag mit der R+V Versicherung geschlossen. Die Bank zahlt den Beitrag. Der Beitrag stellt für den Mitarbeiter einen geldwerten Vorteil dar. Diese Vereinbarung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und kann jederzeit widerrufen werden. Da es sich bei dieser Leistung um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, stellen diese fixe Vergütungen dar.	monatlich
Zusätzliche Vorteile aus dem betrieblichen Sozialkatalog**	Zusätzlich gewähren wir den Mitarbeitern die üblichen <b>Sozialleistungen</b> . Da es sich bei dieser Leistung um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, stellen diese fixe Vergütungen dar.	laufend
Betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung)**	Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit an, eine <b>Direktversicherung</b> oder <b>Pensionskasse</b> aus Gehaltsumwandlung bei unserem Verbundpartner R+V abzuschließen. Da es sich bei dieser Leistung um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, stellen diese fixe Vergütungen dar.	monatlich, bzw. jährlich
Variable Vergütungsbestandteile	Die variablen Vergütungen werden in <b>nachfolgenden Abschnitten</b> beschrieben.	diverse

[\*\*Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von dem Institut kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, wie z. B. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Rabatte etc. sowie im Bereich der Mitarbeiter die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung. In den allgemeinen organisatorischen Regelungen sollte jedoch ein Hinweis auf derartige Leistungen, sofern sie nicht nur in Einzelfällen zur Anwendung kommen, enthalten sein.]

Besondere Qualifizierungen, Leistungen sowie Zusatzaufgaben können über eine **Zulage** Anerkennung finden.

Die Vergütungsstrukturen sind einfach und nachvollziehbar.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe **Abhängigkeiten** von variablen Vergütungen, weil **der Großteil** der **Vergütung fix** gezahlt wird.

**Fixe** und **variable Vergütungen** der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter stehen in einem **angemessenen Verhältnis** zueinander. **Negative Anreize** zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen **entstehen** dadurch **nicht**, weil der **Großteil** der **Vergütung fix** gezahlt wird.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren **strategischen Zielsetzungen** und konterkarieren diese nicht. Im Falle von Strategieänderungen wird die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine **angemessene Festvergütung** für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den **strategischen Zielen** stehen und insbesondere auch auf ein **nachhaltiges Wirtschaften** des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt **keine Anreize** zur Eingehung von **unverhältnismäßigen Risiken**.

Bei Nichteinhaltung von Verbraucherrechten und Verbraucherinteressen im Sinne von § 5 Abs. 1 InstitutsVergV kann dies zu einer Streichung oder Kürzung des ermittelten variablen Vergütungsanspruch führen. Anhaltspunkte hierfür können Compliance-Berichte, interne und externe Revisionsberichte und andere Erkenntnisse liefern.

Aufgrund unseres **risikoarmen Geschäftsmodells** haben wir keine Geschäftsleiter oder Mitarbeiter, welche aufgrund der Kompetenzordnung hohe Risikopositionen begründen können.

Im Bereich der **Kontrolleinheiten** setzen wir über das Vergütungssystem **keine Anreize**, die der **Überwachungsfunktion** dieser Einheiten **zuwiderlaufen**, weil wir zu einem **hohen Anteil fix vergüten**. Die variable Vergütung der Kontrolleinheiten ist nicht abhängig von der Vergütung des Marktgebietes.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in **Kontrolleinheiten** löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen ganz **überwiegend fix vergütet** wird.

**Fixe** und die **variable** Vergütung müssen in einem **angemessenen Verhältnis** zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Die Vergütungsgrundsätze gewährleisten, dass von den fixen und variablen Gehaltsbestandteilen keine **negativen Anreize** zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken und keine Beeinträchtigung von Kundeninteressen im Sinne der InstitutsVergV und BT 8 MaComp ausgehen.

Die Bank legt daher folgende **Obergrenze** für **variable Vergütungsbestandteile** fest (§ 25a, Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 InstitutsVergV):

Variable Vergütungsbestandteile (ohne Mitarbeiter in Kontrollbereichen)	max. 100% der fixen Vergütung
Variable Vergütungsbestandteile der Mitarbeiter in Kontrollbereichen	max. 33% der fixen Vergütung

## II.2. Variable Vergütungen

Folgende **variablen Vergütungen** werden gezahlt:

Variabler Gehaltsbestandteil	Personalgruppe	Beschreibung	Zahlung
------------------------------	----------------	--------------	---------

Generelle freiwillige Sonderzahlung ( <i>Ermessenstantieme</i> )	<b>Alle Mitarbeiter</b>	In <b>erfolgreichen Geschäftsjahren</b> kann eine freiwillige Sonderzahlung in Form einer <b>zusätzlichen Gehaltszahlung</b> gezahlt werden, die maximal ein Monatsgehalt betragen kann.	jährlich
Variable leistungsbezogene Vergütung ( <i>Ermessenstantieme</i> )	Mitarbeiter in <b>Kontrollbereichen</b>	Mitarbeiter der Kontrolleinheiten können eine <b>Sonderzahlung</b> (Ermessenstantieme) erhalten, deren maßgebliche Vergütungsparameter wir an der <b>persönlichen Leistung</b> im abgelaufenen Geschäftsjahr festmachen. Die <b>variable leistungsbezogene Vergütung</b> in diesen Bereichen ist auf die <b>Erfüllung der Kontrollfunktion</b> und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet. Die Parameter für die variable Vergütung laufen nicht mit den zu kontrollierenden Einheiten gleich. Der Schwerpunkt liegt auf der fixen Vergütung. Die <b>Höchstgrenze</b> von einem Drittel der fixen Vergütung wird bei diesen Mitarbeitern nicht überschritten. Vorstandsmitglieder in Kontrollbereichen fallen nicht hierunter.	jährlich
Variable leistungsbezogene Vergütung ( <i>Ermessenstantieme</i> )	Mitarbeiter im <b>Marktbereich</b>	Darüber können einzelne Mitarbeiter des Marktbereichs eine <b>Sonderzahlung</b> (Ermessenstantieme) erhalten, deren maßgebliche Vergütungsparameter wir an der <b>persönlichen Leistung</b> im abgelaufenen Geschäftsjahr festmachen.	jährlich
Variablen Monatsgehalt ( <i>Zielvereinbarungssystem</i> )	Mitarbeiter im <b>Marktbereich</b>	Mitarbeiter des <b>Marktreiches</b> erhalten, soweit dies vereinbart ist, ein <b>variables Monatsgehalt</b> , deren Höhe von der der <b>Zielerreichung</b> im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen. Einzelheiten ergeben sich aus untenstehender Tabelle.	monatlich
Weitergabe von Verbundprovisionen ( <i>Verbundprovisionen</i> )	Mitarbeiter im <b>Marktbereich</b>	Wir ermöglichen unseren Marktmitarbeitern -soweit eine entsprechende Regelung getroffen wurde - sich an Vertriebsaktionen unserer Verbundpartner zu beteiligen, sofern diese der von uns verfolgten Strategie nicht entgegen stehen. Die Auszahlungen der <b>Verbundprovisionen</b> erfolgen immer an die Bank. Im Rahmen der ggf. vereinbarten Zielvereinbarung erhalten Mitarbeiter bei Zielerreichung <b>Anteile</b> dieser <b>Provisionen</b> . Die Zielsetzungen sind aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und stehen mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang.  <b>Dies gilt nicht für Wertpapier(neben)-</b>	jährlich

		<b>dienstleistungen oder Immobiliarkreditverträge.</b>	
Ermessenstantieme	<b>Vorstand</b>	Mitglieder des Vorstandes können für das abgelaufene Geschäftsjahr eine sogenannte Ermessenstantieme erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus unten stehendem Abschnitt.  <b>Die Bank macht hiervon keinen Gebrauch.</b>	jährlich
Abfindungen	<b>Ausscheidende Mitarbeiter</b>	Abfindungen werden in der Regel im Rahmen der zugelassenen Ausnahmetatbestände der Institutsvergütungsverordnung gezahlt (Rahmenkonzept). Dies sind gesetzliche Ansprüche gemäß § 1a KSchG, Sozialpläne gemäß § 112 BetrVG, Abfindungszahlungen aufgrund von Gerichtsurteilen, Prozessvergleiche, Aufhebungs- oder Abwicklungsvereinbarungen sowie sonstige Abfindungen, die nicht mehr als 200 TEUR betragen und nicht mehr als 200% der fixen Vergütung betragen. Danach ist eine Anrechnung als variable Gehaltsbestandteile nicht erforderlich. Abfindungen können auch bei einer negativen Ertragslage gezahlt werden und unterliegen nicht zwangsläufig der Bonusgrenze von maximal 100% der fixen Vergütung. Über Abfindungen entscheidet ausschließlich das zuständige Vorstandsmitglied.	Fallweise

Folgende **Grundsätze** –soweit rechtlich und im Einzelfall durchsetzbar- bestehen für die sogenannten **Ermessenstantiemen** (§10 InstitutsVergV):

Auszahlungsvorbehalt nach § 45 KWG <i>(Begrenzungsmöglichkeit für außerordentliche Entwicklungen gem. § 3, 4 InstitutsVergV)</i>	Soweit die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) aufgrund unzureichender Eigenmittel -und Liquiditätsausstattung nach § 45 KWG tätig wird, erfolgt eine Beschränkung oder ein Wegfall der Tantieme.
Rechtsanspruch	Auf die „Ermessenstantieme“ Tantieme besteht kein Rechtsanspruch. Die Höhe der Tantieme richtet sich nach dem „freien Ermessen“ des zuständigen Gremiums (Vorstand, Aufsichtsrats bzw. Ausschüsse des Aufsichtsrats). Sie steht damit unter dem Entscheidungsvorbehalt der zuständigen Gremien, ob und in welcher Höhe eine Tantieme gezahlt wird.
Vereinbarung	Diese so genannte „Ermessenstantieme“ ist schriftlich in den Arbeitsverträgen oder einer ergänzenden Vereinbarung niedergelegt.
Verbot von „Hedge“-Geschäften	Sofern variable Teile der Vergütung risikoorientiert gezahlt werden (z. B. im Falle einer Ermessenstantieme) darf das betreffende Risiko nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen ein-

	geschränkt oder aufgehoben werden, damit der gewünschte Steuerungseffekt der variablen Vergütung nicht eingeschränkt oder aufgehoben wird.
Mindesttantieme	Eine Mindesttantieme wird nicht zugesichert.
Beratung und Vertrieb von Immobilien-Verbraucherdarlehen	Die Vergütung von Mitarbeitern, die in diesem Bereich tätig sind, wird nicht (ausschließlich) mit Absatzzielen (z. B. Neugeschäft, genehmigte Anträge) gekoppelt.
Wertpapier(neben)dienstleistungen	siehe Ziffer IV
Garantie	Variable Vergütungen werden nicht garantiert.

Die **variable leistungsbezogene Vergütung** des Marktbereichs –sofern vereinbart-, die an die **Zielerreichung** gekoppelt ist, staffelt sich wie folgt.

Basisgehalt (Monatsgehalt)	Das Basisgehalt entspricht einer Zielerreichung von <b>100%</b> .
Mindestgehalt (Monatsgehalt)	Unabhängig von dem Zielerreichungsgrad entspricht das Mindestgehalt mindestens <b>75%</b> des Basisgehaltes.
Maximales Gehalt (Monatsgehalt)	Unabhängig von dem Zielerreichungsgrad entspricht das maximale Gehalt höchstens <b>130%</b> des Basisgehaltes.

Für den Fall einer **Ermessenstantieme** des **Vorstandes** gelten zusätzlich folgende Grundsätze:

Lage des Instituts	Die Ermessenstantieme orientiert sich an der <b>Ertrags- und Vermögenslage</b> der Bank. Die Beurteilung der Lage des Instituts bezieht immer auch deren Nachhaltigkeit (z.B. Klassifizierungsquote oder Kapitalplanung oder Ertragslage oder Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung) mit ein. Somit erfolgt über die Beurteilung der Vermögenslage, die in großem Maße ein Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre (mind. 3 Jahre) ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden.
Leistung des Vorstandsmitglieds	Die Ermessenstantieme orientiert sich an der <b>individuellen Leistung</b> des Vorstandsmitgliedes. Die individuelle Leistung leitet sich ab aus nichtbetriebswirtschaftlichen Leistungen (Engagement, Arbeitszeiteinsatz) und betriebswirtschaftlichen Leistungen, die wiederum im engen Zusammenhang mit der Lage des Instituts stehen.
Mehrjährige Bemessungsgrundlage (gilt nur für Vorstände)	Die Ermessenstantieme orientiert sich u. a. an der Ertrags- und Vermögenslage der Bank. Die Beurteilung der Lage des Instituts bezieht immer auch deren <b>Nachhaltigkeit</b> mit ein. Somit erfolgt über die Beurteilung der Lage, die in großem Maße ein

	Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden.
--	--

Die jährliche Festlegung der Höhe der Ermessenstantien für den Vorstand erfolgt im Wege eines **Auszahlungsbeschlusses** des **Aufsichtsrats**. Der Beschluss dokumentiert die Bemessung der Tantieme zu oben genannten Parametern.

Die **Anreizwirkung** für den Vorstand entfaltet die Ermessenstantieme dadurch, dass die Überwachung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat auch die Einhaltung der Strategien (vgl. AT 4.2. MaRisk) umfasst. Im Umkehrschluss regt folglich die Aussicht auf die Gewährung einer Ermessenstantieme zu **strategiekonformen Handeln** an.

### III. Daten zur Vergütungssystematik

Nachstehende Daten beziehen sich auf den letzten von der Bank erstellten Jahresabschluss. Unsere **gesamten Personalbezüge** (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen

TEUR	3.161
------	-------

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für alle Mitarbeiter (Bonuspool) soll folgenden %-Satz an der Gesamtvergütung nicht übersteigen:

Bonuspool	Maximaler Prozentsatz	Bemerkung
100% der Vergütung aller Mitarbeiter	25% des Bonuspool	Komplementärbedingung ist, dass eine dauerhafte angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sichergestellt ist und dabei die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage berücksichtigt wird.

Diese Gesamtvergütung unterteilt sich wie folgt:

Vergütungsart	Anzahl der Mitarbeiter	TEUR	Prozentualer Anteil
Fixe Vergütungsbestandteile	76	3.043	96%
Variable Vergütungsbestandteile	11	118	04%

*Hinweis: Gemäß des BaFin-Papiers „Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten“ reichen bei „kleineren Instituten, deren Bilanzsumme beispielsweise 10 Milliarden Euro unterschreitet“, „was die Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angeht, einige grundsätzliche Ausführungen aus.“*

Auf eine **weitere Detaillierung** wird unter Hinweis auf das beschriebene Geschäftsmodell mit schwerpunktmäßiger Ausrichtung auf das Kundengeschäft **verzichtet**.

Aufgrund der Größe des Instituts und der damit verbundenen Abteilungsgröße wären weiterhin bei einer weiteren Detaillierung **Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsätze** des § 26a Absatz 2 KWG verletzt, da mit einfachen Divisionen vertrauliche Daten ermittelt werden könnten.

**Externer Berater** und Interessengruppen sind nicht eingebunden.



#### IV. Zusätzliche Anforderungen an Vergütungssystem im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapier (neben) dienstleistungen.

Unter Hinweis auf BT 8 der Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) gelten zusätzliche Anforderungen an das Vergütungssystem, wenn relevante Personen die erbrachten Wertpapier(neben)dienstleistungen maßgeblich beeinflussen können. Danach ist eine Bestandsaufnahme über die betroffenen Personen (Persönlicher Anwendungsbereich) sowie eine Bestandsaufnahme der Vergütungen dieser Personen (Sachlicher Anwendungsbereich) durchzuführen. Aus der Analyse dürfen sich keine Beeinträchtigung der Kundeninteressen ergeben:

Relevante Personenkreis	Relevante Positionen (BT 8.1.2)	Variable (und sonstige) Vergütungen im Bereich der Wertpapier(neben) dienstleistungen, die Anreize bieten, nicht im Interesse des Kunden zu handeln. (Interessenkonflikt) (BT 8.1.3)	Angemessenheit des Vergütungssystems
<b>Vertrieb mit Kundenkontakt</b> z. B. Anlageberater	Die Bank führt Wertpapier(neben) dienstleistungen im „Execution-Only-Verfahren“ und teilweise als Anlageberatung durch. Vertriebsmitarbeiter mit Kundenkontakt sind insofern in der Anlageberatung vorhanden.	Die Positionsinhaber ergeben sich aus dem aktuellen Organigramm der Bank. Sie erhalten keine variable (und sonstige) Vergütungen im Bereich der Wertpapier(neben) dienstleistungen. Somit sind keine Anreize vorhanden, nicht im Interesse des Kunden zu handeln.	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich. Eine variable oder erfolgsabhängige Vergütung für Leistungen im Bereich der Wertpapier(neben)dienstleistungen existiert nicht.
<b>Außendienstmitarbeiter</b>	Die Bank beschäftigt keine Außendienstmitarbeiter.	Entfällt	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.
<b>Gebundene Vermittler</b>	Die Bank arbeitet nicht mit gebundenen Vermittlern zusammen.	Entfällt	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.
<b>Vertriebsbeauftragte</b>	Die Bank beschäftigt keine Vertriebsbeauftragten	Entfällt	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die

			Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.
<b>Finanzanalysten</b>	Die erstellt keine Finanzanalysen.	--	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.
<b>Vertriebsvorgaben</b>	Die Bank arbeitet nicht mit Vertriebsvorgaben.	Entfällt	Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.
<b>Sonstige Mitarbeiter</b> im Wertpapier(neben) dienstleistungs- geschäft, deren Vergütung unangemessene Anreize bieten kann, nicht im Interesse des Kunden zu handeln.	Vorstand  Compliance- Mitarbeiter  Mitarbeiter der Wertpapierabwicklung	Entfällt  Die Positionsinhaber ergeben sich aus dem aktuellen Organigramm der Bank. Sie erhalten keine variable (und sonstige) Vergütungen im Bereich der Wertpapier(neben) dienstleistungen. Somit sind keine Anreize vorhanden, nicht im Interesse des Kunden zu handeln.	Eine variable oder erfolgsabhängige Vergütung für Leistungen im Bereich der Wertpapier(neben)dienstleistungen existiert nicht. Die Dienstleistungen werden unvoreingenommen erbracht und sind darauf ausgelegt, die Qualität der für den Kunden erbrachten Dienstleistung zu verbessern. Das Kundeninteresse wird nicht beeinträchtigt. Eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen ist nicht möglich.

Abschließend ist eine maßgebliche Beeinflussung der Wertpapier(neben)dienstleistungen durch relevante Personen nicht möglich.

Die Vergütungssysteme sind angemessen. Mitarbeiter der Bank erhalten (auch bei neuen Produkten und Dienstleistungen) keine variable (und sonstige) Vergütungen im Bereich der Wertpapier(neben)dienstleistungen.

Somit sind keine Anreize vorhanden, nicht im Interesse des Kunden zu handeln. Für die Vergütungen ist der Überwachungsvorstand zuständig.

## V. Mitgeltende Vorschriften

Ergänzend gelten die **Vorschriften** der **InstitutsVergV** und der **MaComp**.

## VI. Verantwortung

Verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter ist die Geschäftsleitung, für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung der Aufsichtsrat (§ 3 Abs. 1 Satz 2).

## **VII. Jährliche Überprüfung**

Diese Organisationsanweisung wurde mit untenstehendem Datum von der Geschäftsleitung überprüft und soweit erforderlich aktualisiert. Sie wurde dem Aufsichtsorgan zur Kenntnis gegeben. Über Änderungen des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat informiert. Die Compliance-Funktion hat die Geschäftsleitung vor Verabschiedung dieser Richtlinie beraten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat ein Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand des Instituts. Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie jeweils relevanten Vergütungsparameter in elektronischer Form informiert.

Eisenberg, den 24.02.2019

gez.: Der Vorstand

Der Compliance-Beauftragte war bei der Erstellung der Vergütungsgrundsätze beratend tätig.

Eisenberg, den 24.02.2019

gez.: Compliance-Beauftragter

Das Aufsichtsorgan ist über dieses Dokument, bzw. Änderungen in diesem Dokument unterrichtet und informiert worden. Der Aufsichtsrat hat dieses Dokument auf Angemessenheit geprüft. Der Aufsichtsrat schließt sich in seinem Urteil den Ausführungen an.

Eisenberg, den 24.02.2019

gez.: Der Aufsichtsrat