

## **Grundsätze zu den Vergütungssystemen der VEH**

Die VEH ist kein bedeutendes Institut i. S. d. InstitutsVergV. Ein Vergütungskontrollausschuss besteht nicht. Nach §11 Abs. 1 InstitutsVergV vom 04.08.2017 müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen.

Um Fehlentwicklungen im Bereich der Vergütungspolitik durch z. B. eine Ausrichtung auf kurzfristige Parameter und einseitige Erfolgsbelohnung entgegen zu wirken, wurden die auf internationaler und europäischer Ebene erarbeiteten Prinzipien bzw. Richtlinienvorgaben in das KWG (§ 25 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 i. V. m. Abs. 5 KWG) bzw. die Institutsvergütungsverordnung (IVV) überführt. Die IVV fordert eine Offenlegung zur Vergütung. Die IVV bezieht sich auf die Kategorien von Mitarbeitenden eines Instituts, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken (Geschäftsleiter und Risk Taker). Die folgenden Angaben nach Art. 450 beziehen sich auf das Vergütungssystem der VEH für Mitarbeitende im Allgemeinen, als auch auf das des Geschäftsleiters (Vorstand) und der identifizierten Risk Taker gem. § 18 Abs. 2 IVV im Besonderen. Der Begriff Beschäftigte umfasst sowohl Mitarbeitende als auch Risk Taker ohne Geschäftsleitung.

Die überwiegende Anzahl aller Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser Basis einer Festvergütung. Die Beschäftigten haben u.a. die Möglichkeit eine Sonderzahlung zu erhalten. Die Auszahlung der Sonderzahlung an die Beschäftigten bildet dabei keinen bedeutenden Anteil an deren Gesamtvergütung. Beschäftigte erhalten ausschließlich Vergütungen, die unter § 1 Abs. 4 IVV fallen (ausgenommen Abfindungen). Die Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostrategischen Zusammenhängen hergeleitet. Die beschriebenen Vergütungsgrundsätze stellen die verbindlichen Leitlinien für die Umsetzung der Vergütungsstrategie dar und bilden den Handlungsrahmen für die an der Vergütungsgestaltung Beteiligten.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten ist der Vorstand nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Abs. 5 KWG und der IVV verantwortlich.

Außer dem Vorstand gibt es in der VEH keine Risk Taker.

Der Vorstand hat einen Vergütungsbeauftragten (Herr Haas) und einen Stellvertreter (Herr Schneible) bestellt. Der Vergütungsbeauftragte hat für seine Tätigkeit die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme, als auch im Risikocontrolling. Er unterstützt den Aufsichtsrat bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates hat gegenüber dem Vergütungsbeauftragten ein Auskunftsrecht. Der Vergütungsbeauftragte verfasst mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht). Diesen legt er gleichzeitig dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vor. Falls erforderlich, hat der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten.

Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir wie folgt zusammen:

## **A. Allgemeine Vergütungsgrundsätze**

Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen (§ 2 Abs. 6 InstitutsVergV) und variablen (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV) Gehaltsbestandteilen zusammen. Variable Vergütungsbestandteile erhält nur der Vorstand.

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

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG i.V.m. § 6 InstitutsVergV und beträgt grundsätzlich maximal 100% der Fixvergütung. Nachzahlungen von Tantiemen sind möglich.

Variable Vergütungsbestandteile erhält nur der Vorstand. Die variablen Vergütungen an den Vorstand sind entsprechend den Vorgaben des § 7 InstitutsVergV bereits in den vertraglichen Regelungen verbindlich vereinbart.

Durch die Vereinbarung eines Vergütungsvorbehalts mit dem Vorstand würde im Bedarfsfall sichergestellt, dass die Verbraucherrechte und -interessen i.S. § 5 Abs. 1 InstitutsVergV berücksichtigt werden.

Dieser Vorbehalt stellt sicher, dass bei Nichteinhaltung von kundenschützenden Vorschriften im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum, diese nach Bewertung durch den Vorstand zur Kürzung oder Streichung des ermittelten Vergütungsanspruchs führen könnte.

Auf Basis von Produktgattungen werden keine Vertriebsziele für Mitarbeiter festgelegt.

Nach BT 8 MaComp werden keine einzelproduktbezogene Vergütungen für den Vertrieb von Finanzinstrumenten vereinbart. Dies bedeutet, dass darauf verzichtet wird, die Höhe variabler Vergütungsleistungen daran auszurichten, dass ein oder mehrere bestimmte Finanzinstrumente/Produkte jeweils in einem bestimmten Umsatz, Volumen oder Ertrag verkauft werden.

Wir gewähren auf Basis allgemeiner betrieblicher Regelungen zusätzliche Sachbezüge und finanzielle Leistungen auf Basis unseres Sozialkatalogs.

Folgende Sachbezüge fallen unter die Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV (nicht nach dem Einkommensteuergesetz als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen) und stellen damit keine Vergütung i.S. der Verordnung dar:

- Aufmerksamkeiten anlässlich einer betrieblichen Veranstaltung im Zusammenhang mit einem runden Geburtstag / Betriebsjubiläum oder der Verabschiedung eines Mitarbeiters.

Alle übrigen Leistungen unseres Sozialkatalogs sind, mit Ausnahme von Ziff. XII (Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg), gem. § 2 Abs. 6 InstitutsVergV fixe Vergütungsbestandteile, da sie aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.

Nach § 2 Abs. 5 InstitutsVergV sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält, Abfindungen i. S. d. Vorschrift.



Soweit zusätzliche Vergütungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden sollen, folgen diese Zahlungen den Vorgaben, welche in den Grundsätzen der VEH für Abfindungszahlungen niedergelegt sind. Eine Prüfung findet durch den Vorstand statt. Soweit die Zuständigkeiten der Bereiche Compliance und Interne Revision berührt sind, werden diese Bereiche zusätzlich eingebunden

Abfindungsvergleiche im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens sollen bei begründeten Zweifeln über die Vereinbarkeit mit den Abfindungsgrundsätzen widerruflich abgeschlossen werden, damit die Einbindung der Kontrolleinheiten gewährleistet werden kann.

Anstellungsverträge sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen.

Leistungen Dritter werden den Mitarbeitern und Geschäftsleitern der VEH für Tätigkeiten bei der VEH nicht gewährt.

Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie jeweils relevanten Vergütungsparameter schriftlich und/oder in elektronischer Form informiert.

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem der Mitarbeiter informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unseres Hauses und in Bezug auf BT 8 MaComp überprüfen wir jährlich. Dabei werden die Berichte der Internen Revision und der gesetzlichen Prüfung einbezogen.

Bei einer Änderung des Vergütungssystems ist der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG rechtzeitig mit einzubeziehen. Der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG hat die Aufgabe, den Vorstand dahingehend zu beraten, dass bei der Anpassung des Vergütungssystems die Wahrung der Kundeninteressen wirksam und angemessen berücksichtigt werden. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Auch bei der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen gemäß BT 8.2.1 Nr. 5 Ma-Comp erfolgt eine Prüfung durch den Compliance-Beauftragten MaRisk/WpHG, ob mit diesen Produkten oder Dienstleistungen vergütungsbezogenen Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten verbunden sind und ob unser Vergütungssystem den identifizierten Risiken hinreichend Rechnung trägt.

Die Dokumentation erfolgt im Rahmen des Neuprodukteprozesses.

## **B. Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter**

### Fixe Vergütungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach den seit Jahren bestehenden Anstellungsverträgen.

Wir gewähren keine darüber hinausgehende weitere Zulagen.

### Variable Vergütungen

Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Variabilisierung von Gehaltsanteilen derzeit nicht.

Negative Anreize aus der Gewährung von variablen Vergütungen ergeben sich daher nicht. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeiters von einer variablen Vergütung entsteht somit nicht.

### Vergütungen der Kontrolleinheiten

Mit Mitarbeitern der Kontrolleinheiten (z. B. Marktfolge Wertpapiergeschäft / Kreditgeschäft) werden keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen, deren Höhe sich an den gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeiter orientiert, deren Geschäfte sie kontrollieren. Interessenkonflikte bei der Kontrolle der Geschäfte können daher nicht entstehen. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der fixen Vergütung.

### Altersvorsorge

Darüber hinaus gewähren wir einen festen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge einzelner Mitarbeiter.

Über Abfindungen von Mitarbeitern entscheidet ausschließlich der Vorstand. Alle gezahlten Abfindungen werden durch den Vorstand dokumentiert. Die Prüfung der Vergütungssysteme durch die Interne Revision umfasst auch die Prüfung der Abfindungszahlungen der VEH.

---

**Anlage zu Vergütungsgrundsätzen nach § 11 InstitutsVergV**  
(wird als Anhang zu den Vergütungsgrundsätzen veröffentlicht)

**Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV**

Nach § 2 Abs. 5 InstitutsVergV sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält, Abfindungen i. S. d. Vorschrift.

Soweit Vergütungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden sollen, findet zunächst eine Prüfung durch den Vorstand statt, ob eine vorzeitige Beendigung vorliegt und die Vergütungszahlungen zusätzlich zu vertraglich geschuldeten Leistungen gewährt werden sollen. Soweit die Zuständigkeiten der Bereiche Compliance und Interne Revision berührt sind, werden diese Bereiche zusätzlich eingebunden.

Abfindungsvergleiche im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens sollen bei begründeten Zweifeln über die Vereinbarkeit mit der Verordnung widerruflich abgeschlossen werden, damit die Einbindung der Kontrolleinheiten gewährleistet werden kann.

Für die Abfindungsentscheidung selbst ist im Mitarbeiterbereich ausschließlich der Vorstand zuständig.

Für die Abfindungsentscheidung zu Gunsten von Mitgliedern des Vorstands ist der Aufsichtsrat ausschließlich zuständig. Dem Aufsichtsrat steht im Bedarfsfall Rechtsberatung zur Verfügung.

Die Herleitung sowie der Ablauf der Abfindungsgewährung werden unter Beachtung der Grundsätze des Beschäftigtendatenschutzes dokumentiert. Die Dokumentation wird in der Personalakte aufbewahrt.

## **Zuordnung der Vergütungsbestandteile nach fixer und variabler Vergütung bei der VEH nach § 2 Abs. 1 - 6 InstitutsVergV**

Die Zuordnung der Vergütungsbestandteile zur fixen oder variablen Vergütung ist notwendig, um nach § 7 InstitutsVergV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungskonform festlegen zu können und im Einzelfall das ordnungskonforme Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festzustellen (§ 6 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV).

Grundsätzlich sind alle Vergütungsbestandteile, die nicht der fixen Vergütung zuzurechnen sind, variable Vergütungen.

Alle Leistungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses sind entweder der fixen oder variablen Vergütung zuzuordnen, auch Sachbezüge. Bestehen Zweifel bei der Zuordnung eines Vergütungsbestandteils, ist dieser der variablen Vergütung zuzuordnen.

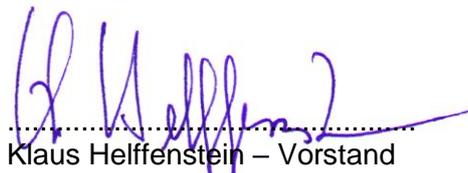
Vorbehaltlich der Einzelprüfung dürften jedenfalls als **fixe Vergütung** gelten:

- Tarifvergütungen oder vertraglich vereinbartes regelmäßiges Grundgehalt auf Basis eines betrieblichen Vergütungssystems
- Vermögenswirksame Leistungen
- Regelmäßige Altersvorsorgeleistungen (z. B. auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung)
- Funktionszulagen
- Übertarifliche Zulagen ohne Widerrufsvorbehalt
- Leistungen und Sachbezüge aufgrund eines Sozialkatalogs o. ä.
- Gesetzliche Sozialabgaben
- Krankengeldzuschüsse
- Dienstwagenprivatnutzung auch funktionsgebunden ohne Vorbehalt / Widerrufsmöglichkeit nach festgelegten Kriterien

Die Institutsvergütungsverordnung macht in § 2 Abs. 4 auch eine Aussage zur Einordnung von Altersvorsorgeleistungen. Zuschüsse werden derzeit nicht gewährt.

### **Auf Basis der vorliegenden Unterlagen erachten wir das Vergütungssystem als angemessen.**

Unterschriften:

  
Klaus Helffenstein – Vorstand

Aufsichtsrat / geprüft

  
Ralf Bake – Aufsichtsratsvorsitzender