



Die Vermögensbank.

**Offenlegungsbericht
der V-BANK AG, München
zum 31. Dezember 2025**

gemäß Capital Requirements Regulation (CRR)





Inhaltsverzeichnis

1. Inhalt und Ziel der Offenlegung	3
2. Offenlegung Schlüsselparameter gem. Art. 447 CRR	4
3. Offenlegung Vergütungspolitik gem. Art. 450 CRR	5



1. Inhalt und Ziel der Offenlegung

Gemäß Art. 6 Abs. 1 der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“), geändert durch Verordnung (EU) 2019/876 („CRR II“) sowie die Verordnung (EU) 2024/1623 („CRR III), in Verbindung mit § 26a KWG ist die V - Bank AG, München verpflichtet, Informationen gem. Teil 8 Titel II der CRR II zu veröffentlichen. Die Anforderungen werden teilweise in EBA-Standards und EU-Verordnungen konkretisiert.

Die V - Bank AG ist mit einer Bilanzsumme von weniger als 5 Mrd. EUR gem. Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 CRR ein „kleines und nicht komplexes Institut“. Sie ist ferner gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 148 CRR als „nicht börsennotiertes Institut“ zu qualifizieren, da sie Wertpapiere emittiert hat, die nicht zum Handel an einem geregelten Markt im EU-Raum zugelassen sind. Entsprechend der Regelungen des Art. 433 i. V. m. 433b Abs. 2 CRR hat die V - Bank AG daher ausschließlich jährlich die Schlüsselparmeter nach Art. 447 CRR offenzulegen.

Der vorliegende Bericht dient zur Erfüllung der Offenlegungsanforderungen für die V - Bank AG zum 31. Dezember 2025. Die Offenlegung erfolgt gemäß dem in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 vorgesehenen Format.

Die V - Bank AG hat Regelungen und Verfahren, die die Erfüllung der Offenlegungspflichten sicherstellen sollen, implementiert und in einem Fachkonzept dokumentiert. Das Fachkonzept umfasst insbesondere Festlegungen zu den Grundsätzen und dem Anwendungsbereich der Offenlegung, zur Offenlegungsfrequenz, -form und -medium, zu den wesentlichen Inhalten des Offenlegungsberichtes sowie den Aufgaben und Zuständigkeiten im Rahmen des Offenlegungsprozesses. Das Fachkonzept ist regelmäßig (mindestens jährlich) zu überprüfen und bei Bedarf zu überarbeiten.

Im Rahmen des Offenlegungsprozesses hat die V-Bank AG Kontrollen eingerichtet, mit denen die offenzulegenden Daten auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft werden. Vor seiner Veröffentlichung ist der Offenlegungsbericht dem Gesamtvorstand vorzulegen und durch diesen zu genehmigen.

Wir weisen darauf hin, dass Teile der offenzulegenden Informationen bereits im veröffentlichten Jahresabschluss zum 31. Dezember 2025 und im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 enthalten sind.



2. Offenlegung Schlüsselparameter gem. Art. 447 CRR

Die Beträge bilden den Stand des festgestellten Jahresabschlusses der V-Bank AG zum 31.12.2025 - jedoch vor Gewinnverwendung durch die Hauptversammlung - ab.

Tabelle 1: Meldebogen EU KM1 - Schlüsselparameter

Beträge in TEUR			
		31.12.2025	31.12.2024
	Verfügbare Eigenmittel (Beträge)		
1	Hartes Kernkapital (CET1)	138.222	133.877
2	Kernkapital (T1)	260.590	245.152
3	Gesamtkapital	260.590	245.152
	Risikogewichtete Positionsbeträge		
4	Gesamtrisikobetrag	883.084	672.816
	Kapitalquoten (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)		
5	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote) (%)	15,65	19,90
6	Kernkapitalquote (%)	29,51	36,44
7	Gesamtkapitalquote (%)	29,51	36,44
	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)		
EU 7a	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für andere Risiken als das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (%)	1,50	2,50
EU 7b	Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	0,84	1,41
EU 7c	Davon: in Form von T1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	1,13	1,88
EU 7d	SREP-Gesamtkapitalanforderung (%)	9,50	10,50
	Kombinierte Kapitalpuffer- und Gesamtkapitalanforderung (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)		
8	Kapitalerhaltungspuffer (%)	2,50	2,50
EU 8a	Kapitalerhaltungspuffer aufgrund von Makroaufsichtsrisiken oder Systemrisiken auf Ebene eines Mitgliedstaats (%)	0,00	0,00
9	Institutsspezifischer antizyklischer Kapitalpuffer (%)	0,67	0,79
EU 9a	Systemrisikopuffer (%)	0,00	0,00
10	Puffer für global systemrelevante Institute (%)	0,00	0,00
EU 10a	Puffer für sonstige systemrelevante Institute (%)	0,00	0,00



11	Kombinierte Kapitalpufferanforderung (%)	3,17	3,29
EU 11a	Gesamtkapitalanforderungen (%)	12,67	13,79
12	Nach Erfüllung der SREP-Gesamtkapitalanforderung verfügbares CET1 (%)	10,31	13,99
	Verschuldungsquote		
13	Gesamtrisikopositionsmessgröße	4.820.343	4.489.982
14	Verschuldungsquote (%)	5,41	5,46
	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (in % der Gesamtrisikopositionsmessgröße)		
EU 14a	Zusätzliche Eigenmittelanforderungen für das Risiko einer übermäßigen Verschuldung (%)	0,00	0,00
EU 14b	Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	0,00	0,00
EU 14c	SREP-Gesamtverschuldungsquote (%)	3,00	3,00
	Anforderung für den Puffer bei der Verschuldungsquote und die Gesamtverschuldungsquote (in % der Gesamtrisikopositionsmessgröße)		
EU 14d	Puffer bei der Verschuldungsquote (%)	0,00	0,00
EU 14e	Gesamtverschuldungsquote (%)	3,00	3,00
	Liquiditätsdeckungsquote		
15	Liquide Aktiva hoher Qualität (HQLA) insgesamt (gewichteter Wert – Durchschnitt)	2.178.013	2.370.167
EU 16a	Mittelabflüsse – Gewichteter Gesamtwert	1.465.388	1.570.124
EU 16b	Mittelzuflüsse – Gewichteter Gesamtwert	419.123	264.492
16	Nettomittelabflüsse insgesamt (angepasster Wert)	1.046.265	1.305.632
17	Liquiditätsdeckungsquote (%)	208,17	181,53
	Strukturelle Liquiditätsquote		
18	Verfügbare stabile Refinanzierung, gesamt	3.085.727	3.077.034
19	Erforderliche stabile Refinanzierung, gesamt	1.289.174	1.382.439
20	Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR) (%)	239,36	222,58



3. Offenlegung Vergütungspolitik gem. Art. 450 CRR

Im Folgenden werden die Vergütungssysteme für die Geschäftsleiter und die Mitarbeiter der V-BANK AG gemäß Art. 450 CRR dargestellt. Die Angaben beschränken sich nicht auf solche Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der V-BANK AG hat (sog. Risikoträger). Die V-BANK AG ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG und ist daher für die Zwecke der Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme nicht verpflichtet, eine Analyse zur Identifizierung solcher Risikoträger durchzuführen. Der V-BANK AG erscheint es unangemessen, Risikoträger nur für die Zwecke der Offenlegung zu identifizieren, und sieht daher von einer solchen Identifizierung unter Verweis auf das Verhältnismäßigkeitsprinzip gemäß Art. 450 (2) CRR ab. Eine Offenlegungspflicht nach § 16 Abs. 1 InstitutsVergV trifft die V-BANK AG nicht, da sie kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG ist. Eine Offenlegungspflicht besteht nur im Hinblick auf § 16 Abs. 2 InstitutsVergV.

1. Verfahren der V-BANK AG im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik (Art. 450 (1) (a) CRR)

Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter der V-BANK AG ist der Vorstand verantwortlich. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems hinsichtlich der Geschäftsleiter (Vorstand) ist der Aufsichtsrat verantwortlich.

Innerhalb des dreiköpfigen Vorstands der V-BANK AG besteht keine Sonderzuständigkeit für Vergütungsfragen, sondern die Festlegung der Vergütungspolitik beruht auf einem gemeinsamen Willensbildungsprozess. Der Vorstand prüft das Vergütungssystem für die Mitarbeiter mindestens einmal jährlich und passt dieses anlassbezogen an. Am 03.02.2026 hat der Vorstand in seiner Sitzung anhand der bestehenden Organisationsrichtlinie die jährliche Überprüfung der Einhaltung der Institutsvergütungsverordnung vorgenommen und dabei festgestellt, dass die Mitarbeitervergütung angemessen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung ist.

Der Vorstand berichtet mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter an den Aufsichtsrat. Dieser hat keinen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, sondern befasst sich mindestens einmal jährlich im Rahmen seiner Gremiensitzungen mit Aspekten der Vergütungspolitik und -aufsicht. Insbesondere prüft er, ob die Festlegungen in Bezug auf das Vergütungssystem für die Geschäftsleiter noch angemessen sind. Der Aufsichtsrat überwacht zudem die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter. Der Aufsichtsrat befasste sich in seiner Sitzungen am 26.03.2025 mit der Vergütungspolitik und -aufsicht. Dabei erstattete der Vorstand Bericht über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter.

Die Kontrolleinheiten wurden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt.



Die Ausgestaltung der variablen Vergütungssysteme wurde teilweise unter Einbindung externer Berater vorgenommen.

2. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg sowie Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems; Erfolgskriterien und Parameter (Art. 450 (1) (b), (c), (e) und (f) CRR).

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung der V-BANK AG besteht aus fixen Bestandteilen und virtuellen Aktienoptionen als variablem Vergütungsbestandteil. Sonstige variable Vergütungsbestandteile wurden daneben bislang nicht gewährt. Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, auf der Grundlage einer im Voraus abgeschlossenen Zielvereinbarung einen Sonderbonus zu gewähren, keinen Gebrauch gemacht.

Die V-BANK AG hat im Jahr 2023 ein aktives virtuelles Aktienoptionsprogramm aufgelegt. Dieses soll wirksame Verhaltensanreize im Sinne einer auf die Interessen der Aktionäre ausgerichteten Geschäftspolitik nach dem Shareholder-Value-Prinzip setzen, die die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre fördern. Das Ziel der Erreichung mittel- und langfristiger Gesamtunternehmensinteressen wird durch die Vereinbarung von Wartezeiten hinsichtlich der Ausübung der virtuellen Aktienoptionen, sowie der Vereinbarung von Ausübungs- und Veräußerungsbeschränkungen sichergestellt. Der Erwerb von virtuellen Aktienoptionen bezogen auf Aktien der V-BANK AG ist zudem der Höhe nach beschränkt.

Auf der Grundlage des virtuellen Aktienoptionsprogramms 2023 können insgesamt bis zu 37.236 Aktienoptionen (12.412 Aktienoptionen pro Jahr) an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, wobei einem regulären Vorstandsmitglied maximal 3.690 Aktienoptionen pro Jahr und einem Vorstandsvorsitzenden maximal 5.032 Aktienoptionen pro Jahr zugeteilt werden, wobei der Umfang vom Aufsichtsrat festzulegen ist. Bei der Zuteilung berücksichtigte der Aufsichtsrat die unterschiedlichen Funktionen des Vorstandssprechers, des Vertriebsvorstands und des Marktfolgevorstands, um der Überwachungsfunktion des Marktfolgevorstands angemessen Rechnung zu tragen.

Die virtuellen Optionsrechte können erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren seit der Zuteilung ausgezahlt werden.

Neben dem Ablauf der Wartezeit hängt die Auszahlbarkeit von dem Erreichen bestimmter Unternehmenserfolgsziele, basierend auf dem Gewinn der V-BANK AG vor Steuern, von der Eigenkapitalrendite der Gesellschaft, von der Cost-Income-Ratio auf das EBT, von der SREP-Gesamtkapitalanforderung der Gesellschaft sowie bei Vorstandsmitgliedern ohne Risikosteuerungszuständigkeit und Mitarbeitern in diesen Bereichen als zusätzliches Erfolgsziel von der Netto-Neukundenentwicklung und für Vorstandsmitglieder mit Risikosteuerungszuständigkeit und Mitarbeitern in diesen Bereichen als zusätzliches Erfolgsziel von der Liquiditätsdeckungsquote in den Geschäftsjahren 2023, 2024 und 2025 ab.

Die zugeteilten virtuellen Aktienoptionen werden in drei jährlichen Tranchen ausgezahlt, sofern die jeweiligen jährlichen Erfolgsziele und die maßgebliche SREP-Gesamtkapitalanforderung erreicht werden. Wenn die V-BANK AG im Folgejahr einen Verlust erleidet, kann der Aufsichtsrat die Tranche auszahlbaren virtuellen Aktienoptionen des Vorjahres nach billigem Ermessen angemessen reduzieren. Darüber



hinaus kann der Aufsichtsrat die Zahl der auszahlbaren Optionsrechte auch im Fall außerordentlicher Entwicklungen nach billigem Ermessen reduzieren.

Die Auszahlbarkeit der Aktienoptionen in den drei jährlichen Tranchen für die Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025 steht jeweils unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für die betreffenden Geschäftsjahre einen Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in ausreichender Höhe beschließt, um die sich rechnerisch ergebenden virtuellen Aktienoptionen in voller Höhe bedienen zu können.

Der Wert der für das betreffende Geschäftsjahr nach Ziffer 6 zugeteilten VSOP-Tranche darf gemäß § 6 Abs. 2 InstitutsVergV 100 % der dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das betreffende Geschäftsjahr gewährten fixen Vergütung (§ 2 Abs. 6 InstitutsVergV) nicht überschreiten (wobei neben den Virtuellen Aktienoptionen auch andere variable Vergütungsbestandteile im Sinne von § 2 Abs. 3 InstitutsVergV in die Berechnung des Bonus Cap für das betreffende Geschäftsjahr mit einzubeziehen sind). Der Bonus Cap nach Satz 1 kann sich für Vorstandsmitglieder aufgrund eines tatsächlich gefassten Beschlusses der Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 25a Abs. 5 KWG (i.V.m. § 6 Abs. 2 Satz 2 InstitutsVergV) auf theoretisch maximal bis zu 200% der fixen Vergütung erhöhen. Ein solcher Beschluss liegt für Geschäftsleiter und Mitarbeiter mit dem Hauptversammlungsbeschluss vom 28. Juni 2023 bis zu 150% vor.

Der Wert der für das betreffende Geschäftsjahr zugeteilten VSOP-Tranche ist aus dem unteren und dem oberen Bandbreitenwert einer V-Bank-Aktie abgeleiteten Mittelwert auf Basis einer indikativen Unternehmensbewertung gemäß IDW S1 zu einem Stichtag zu ermitteln, der zwischen dem 31.12. (einschließlich) des Geschäftsjahres, auf dessen Erfolgsziele es für die Zuteilung der betreffenden VSOP-Tranche ankommt, und dem 31.03. (einschließlich) des darauffolgenden Geschäftsjahres liegt (jeweils „Zuteilungsbewertungsstichtag“ genannt), abzüglich des bei Auszahlung der virtuellen Aktienoptionen zu zahlenden Kostendeckungsbetrags je virtueller Aktienoption, zu ermitteln. Maßgeblich für den Wert weiterer variabler Vergütungsbestandteile im Sinne von § 2 Abs. 3 InstitutsVergV ist der jeweilige Wert im Zeitpunkt der Ermittlung und Feststellung. Die Gesellschaft ermittelt jeweils den Wert der für das betreffende Geschäftsjahr zuzuteilenden VSOP-Tranche und prüft die Einhaltung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr. Sofern und soweit der jeweils zulässige Höchstbetrag erreicht ist, verfallen etwaige (an sich) zuzuteilenden virtuellen Aktienoptionen, die den zulässigen Höchstbetrag überschreiten, ohne Anspruch auf Entschädigung. Das bei der Ausübung eines Optionsrechts zu zahlende Entgelt beträgt 1,00 EUR.

Für die Jahre 2026, 2027 und 2028 hat der Aufsichtsrat ein neues, nur in wenigen Punkten modifiziertes Aktienoptionsprogramm aufgesetzt. Aufgrund der Ersetzung der bisherigen Auslegungshilfe 2018 zur Institutionsvergütungsverordnung durch die FAQ IVV 2024 berücksichtige das neue virtuelle Aktienoptionsprogramm zusätzlich künftig einen weiteren Bonus Cap auch zum Zeitpunkt der Auszahlung mit dem Wert zum Auszahlungsbewertungsstichtag (bisher nur zum Zeitpunkt der Zuteilung zum Zuteilungsbewertungsstichtag). Darüber hat man aufgrund neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (Urt. 19.3.2025 - 10 AZR 67/24) bei Arbeitnehmern, wonach die bisherige sog. Bad-Leaver-Regelung als unzulässig gewertet, die bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf der Wartezeit die ihm bereits zugeteilten Virtuellen Aktienoptionen ersatzlos entfallen ließen. Ausdrücklich vom Bundesarbeitsgericht nicht entschieden ist, ob dies auch für noch nicht zugeteilte Virtuelle Aktienoptionen gelte, oder diese pro rata temporis zuzuteilen sind; hier wurde eine einheitliche Anpassung vorgenommen. Ein vergleichbares Urteil des



Bundesgerichtshofes, der für Vertragsbeziehungen mit Vorständen zuständig ist, liegt noch nicht vor; hier wurde auf einheitliche Bedingungswerke der virtuellen Aktienoptionsprogramme für Vorstände und Mitarbeiter beschlossen. Zudem wurde eine Klarstellung aufgenommen, wonach die Gewährung von virtuellen Aktienoptionen nur für die Zeiträume erfolge, in denen die V-Bank dem Bezugsberechtigten ganz oder teilweise zur Zahlung des laufenden Gehalts verpflichtet ist (z.B. kein bzw. pro rata nur gekürzter Anspruch bei Elternzeit, unbezahlten Sabbatical, Bezug von Krankengeld; sonstige Konstellationen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht).

Vergütung von Mitarbeitern

Die Vergütung der Mitarbeiter der V-BANK AG besteht sowohl aus fixen als auch aus variablen baren Bestandteilen. Fixvergütungen werden bei ausgewählten Mitarbeitern auch in Form von geldwerten Vorteilen (Dienstwagen) gewährt.

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, einen in bar auszahlbaren variablen Jahresbonus in Abhängigkeit von dem Erreichen des Unternehmensziels sowie der persönlichen Ziele zu erwerben. Mit den variablen Vergütungsbestandteilen sollen wirksame Verhaltensanreize mit dem Ziel gesetzt werden, die Strategien der V-BANK AG umzusetzen, das Shareholder-Value-Prinzip zu fördern und zugleich die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Die Höhe, der dem jeweiligen Mitarbeiter zustehenden variablen Vergütung bestimmt sich nach dem Erreichen des für das jeweilige Geschäftsjahr im Hinblick auf das Jahresergebnis festgesetzten Unternehmensziels sowie dem Erreichungsgrad der persönlichen Ziele des jeweiligen Mitarbeiters, welche von Arbeitsbereich und Funktion des Mitarbeiters abhängen und in jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen festgelegt werden. Die persönlichen Ziele sollen sowohl qualitativer als auch quantitativer Art sein und dienen der effektiven Messung der Leistung und des Erfolgs des jeweiligen Mitarbeiters. Durch die Schaffung unterschiedlicher Vorgaben hinsichtlich der persönlichen Ziele von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeitern der kontrollierten Einheiten wird gewährleistet, dass die Vergütungssysteme von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten ihrer Überwachungsfunktion nicht zuwiderlaufen.

Variable Vergütungsbestandteile können, wenn es die finanzielle Lage des Instituts erfordert, entfallen. Garantierte variable Vergütungsbestandteile sind nur für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und unter der Bedingung gestattet, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, bestehen nicht.

Weiterhin können insgesamt aus dem virtuellen Aktienoptionsprogramm 2023 bis zu 17.614 virtuelle Aktienoptionen (5.871 Aktienoptionen pro Jahr) an Führungskräfte und Mitarbeiter (erste Ebene) zugeteilt werden, wobei ausgewählten Führungskräften und Mitarbeitern maximal 2.000 virtuelle Aktienoptionen pro Jahr zugeteilt werden dürfen.

Zum Zeitpunkt der Gewährung der virtuellen Aktienoptionen müssen die Berechtigten in einem aktiven und von keiner Seite gekündigten Anstellungs- bzw. Dienstverhältnis stehen; die Mitglieder des Vorstands müssen als solche bestellt sein und ein Widerruf der Bestellung darf nicht erfolgt sein. Ansonsten gelten analog die Bedingungen wie



diese unter Vergütung Vorstand beschrieben sind. Ein vergleichbares virtuelles Aktienoptionsprogramm besteht für die Jahre 2026, 2027 und 2028; die finale Bestimmung der Anzahl der virtuellen Aktienoptionen erfolgt mit der Ermittlung des Unternehmenswertes zum 31.12.2025 auf Basis der vertraglich vereinbarten Grundäquivalente.

3. Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Art. 450 (1) (d) CRR)

Mitglieder des Vorstands

Das Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen liegt bei den Vorstandsmitgliedern innerhalb der gesetzlichen Grenze des § 25a Abs. 5 S. 2 KWG, wonach die variable Vergütung jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Geschäftsleiter nicht überschreiten darf.

Im virtuellen Aktienoptionsprogramm 2023 ist ebenfalls entsprechend sichergestellt, dass der Wert der Tranchen für 2023, 2024 und 2025 ausübaren virtuellen Aktienoptionen grds. jeweils 100% des dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Festgehalt nicht überschreitet (wobei andere variable Vergütungsbestandteile in die Berechnung mit einzubeziehen sind). Gleiches gilt für das virtuelle Aktienoptionsprogramm 2026 für die Tranchen für 2026, 2027 und 2028.

Der Bonus Cap kann sich für Vorstandsmitglieder aufgrund eines tatsächlich gefassten Beschlusses der Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 25a Abs. 5 KWG (i.V.m. § 6 Abs. 2 Satz 2 InstitutsVergV) auf theoretisch maximal bis zu 200% der fixen Vergütung erhöhen. Ein solcher Beschluss liegt für Geschäftsleiter und Mitarbeiter mit dem Hauptversammlungsbeschluss vom 28. Juni 2023 bis zu 150% vor.

Mitarbeiter

Das Verhältnis von fixen zu variablen Vergütungsbestandteilen ist der Höhe nach begrenzt, um Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu begegnen.

Variable bare Vergütungsbestandteile dürfen daher, abhängig von der Hierarchiestufe und bei einem persönlichen Zielerreichungsgrad von 100%, nicht mehr als maximal 150% im Verhältnis zu den fixen Vergütungsbestandteilen betragen. Die Obergrenzen für die variable bare Vergütung werden entsprechend wie folgt festgelegt:

bei allen Mitarbeitern ohne Kontrollfunktionen (einschließlich Bereichs- & Teamleiter) im Verhältnis 60% zu 40% (bis zu 66,66 %)

bei allen Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (einschließlich Bereichs- & Teamleiter) gemäß Vorgabe InstitutsVergV bis zu 33,33% (in Einzelfällen bis zu 50%)



4. Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter der V-BANK AG (Art. 450 (1) (g), (h), und (i) CRR; § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)

Insgesamt hat die V-BANK AG für das Geschäftsjahr 2025 an ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter Vergütungen in Höhe von 17.295.643,07 EUR gewährt bzw. bezahlt. Da die V-BANK AG nur einen Geschäftsbereich, Transaktionsabwicklung und Depotverwahrung, betreibt, erübrigt sich eine Darstellung unterteilt nach Geschäftsbereichen.

Der Vorstand (Geschäftsleitung) der V-BANK AG bestand im Jahr 2025 aus drei Mitgliedern. Die Mitarbeiteranzahl der V-BANK AG betrug per Ende Dezember 2025 175,48 MAK (Mitarbeiterkapazitäten, ohne Elternzeit).

Insgesamt hat die V-BANK AG im Geschäftsjahr 2025 an die Geschäftsleiter eine feste Vergütung in Höhe von 1.118.480,35EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat für das Geschäftsjahr 2025 an die Mitarbeiter insgesamt eine feste Vergütung in Höhe von 11.812.701,75EUR und eine variable bare Vergütung in Höhe von 1.426.941,71 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat während des Geschäftsjahrs 2025 keine Neueinstellungsprämie gezahlt. Abfindungen wurde in Höhe von 77.000,00 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat im Geschäftsjahr 2025 keiner Einzelperson eine Vergütung gewährt, die sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.