

Offenlegung gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) für die V-BANK AG (genannt: V-BANK) für das Geschäftsjahr 2020

Vergütungspolitik

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 InstitutsVergV trifft die V-BANK AG nicht, da sie kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG ist und ihre Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 3 Milliarden Euro nicht erreicht oder überschritten hat.

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

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 16.03.2020 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 Sitzung am 23.11.2020 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)).

a. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung der V-BANK AG besteht aus fixen Bestandteilen und 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 Rechte aus den Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern für die Zwecke der variablen Vergütung zugeteilt wurden, ergeben sich aus den Aktienoptionsprogrammen 2019 und 2020. Die Aktienoptionen sollen Verhaltensanreize im Sinne einer auf die Interessen der Aktionäre ausgerichteten Geschäftspolitik der V-BANK AG nach dem Shareholder-Value-Prinzip setzen, die die langfristige Wertsteigerung der Beteiligung der Aktionäre fördert. In diesem Sinne sind die Ausübung der Aktienoptionen und damit der Erwerb von Aktien frühestens nach Ablauf einer mehrjährigen Wartezeit möglich. Zudem ist die Möglichkeit der Optionsausübung bedingt durch das Erreichen festgesetzter Erfolgsziele auf Basis des Gewinns der V-BANK AG vor Steuern (EBT) sowie der Einhaltung einer bestimmten harten Kernkapitalquote (CET 1-Ratio).

Auf der Grundlage des Aktienoptionsprogramms 2019 konnten einem Vorstandsmitglied maximal 20.000 Optionsrechte und den Vorstandsmitgliedern insgesamt 30.000 Optionsrechte zugeteilt werden, wobei der Umfang vom Aufsichtsrat festzulegen war. Die Optionsrechte können erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren seit der Zuteilung ausgeübt werden. Zudem hängt die Ausübbarkeit neben dem Ablauf der Wartezeit von dem Erreichen der Unternehmenserfolgsziele ab, basierend auf dem Gewinn der V-BANK AG vor Steuern sowie der Einhaltung einer bestimmten harten Kernkapitalquote (CET 1-Ratio).

Die zugeteilten Aktienoptionen können, wenn die Erfolgsziele erreicht werden - vorbehaltlich der Erfüllung der weiteren Ausübungsvoraussetzungen - in einer jährlichen Tranche ausgeübt werden. Wenn die Gesellschaft im Folgejahr einen Verlust erleidet, ist der Aufsichtsrat befugt, die Tranche ausübbarer Aktienoptionen des Vorjahres nach billigem Ermessen angemessen zu reduzieren. Der Wert jährlichen Tranche der für 2019 ausübbarer Aktienoptionen darf 100 Prozent des dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2019 gewährte Festgehalt nicht überschreiten (wobei andere variable Vergütungsbestandteile in die Berechnung mit einzubeziehen sind). Maßgeblich für den Wert der ausübbarer Aktienoptionen ist jeweils der nach dem Fair-Value-Grundsatz im Zeitpunkt des „Vesting“ ermittelte Wert der Aktienoptionen. Maßgeblich für den Wert weiterer variabler Vergütungsbestandteile ist der jeweilige Wert im Zeitpunkt der Gewährung. Das bei der Ausübung eines Optionsrechts zu zahlende Entgelt beträgt 1,00 EUR.

Auf der Grundlage des Aktienoptionsprogramms 2020 konnten insgesamt bis zu 97.500 Aktienoptionen (32.500 Aktienoptionen pro Jahr) an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft, wobei einem regulären Vorstandsmitglied maximal 10.000 Aktienoptionen pro Jahr und einem Vorstandsvorsitzenden maximal 12.500 Aktienoptionen pro Jahr zugeteilt werden, wobei der Umfang vom Aufsichtsrat festzulegen war. Die Optionsrechte können erst nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren seit der Zuteilung ausgeübt werden. Zudem hängt die Ausübbarkeit neben dem Ablauf der Wartezeit von dem Erreichen der Unternehmenserfolgsziele ab, basierend auf dem Gewinn der V-BANK AG vor Steuern sowie der Einhaltung einer bestimmten harten Kernkapitalquote (CET 1-Ratio).

Die zugeteilten Aktienoptionen können, wenn die Erfolgsziele erreicht werden - vorbehaltlich der Erfüllung der weiteren Ausübungsvoraussetzungen - in einer jährlichen Tranche ausgeübt werden. Wenn die Gesellschaft im Folgejahr einen Verlust erleidet, ist der Aufsichtsrat befugt, die Tranche ausübbarer Aktienoptionen des Vorjahres nach billigem Ermessen angemessen zu reduzieren. Der Wert jährlichen Tranche der für 2020 ausübbarer Aktienoptionen darf 100 Prozent des dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Festgehalt nicht überschreiten (wobei andere variable Vergütungsbestandteile in die Berechnung mit einzubeziehen sind). Maßgeblich für den Wert der ausübbarer Aktienoptionen ist jeweils der nach dem Fair-Value-Grundsatz im Zeitpunkt des „Vesting“ ermittelte Wert der Aktienoptionen. Maßgeblich für den Wert weiterer variabler Vergütungsbestandteile ist der jeweilige Wert im Zeitpunkt der Gewährung. Das bei der Ausübung eines Optionsrechts zu zahlende Entgelt beträgt 1,00 EUR.

b. 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.

Auf Grundlage des Aktienoptionsprogramms 2020 konnten einem Generalbevollmächtigtem und ausgewählte Führungskräfte und Mitarbeiter (erste Ebene) maximal 52.500 Optionsrechte zugeteilt werden, wobei eine einzelne bezugsberechtigte Person nicht mehr als insgesamt 9.000 Optionen (bei Generalbevollmächtigten nicht mehr als insgesamt 15.000 Optionen) und der Umfang von der Geschäftsführung festzulegen war. Ansonsten gelten analog die Bedingungen wie diese unter 2a Vergütung Vorstand beschrieben sind.

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

a. 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 Aktienoptionsprogramm 2019 ist entsprechend sichergestellt, dass der Wert der ausübaren Aktienoptionen jeweils 100% des dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Festgehalt nicht überschreitet (wobei andere variable Vergütungsbestandteile in die Berechnung mit einzubeziehen sind).

Im Aktienoptionsprogramm 2020 ist ebenfalls entsprechend sichergestellt, dass der Wert der in den drei jährlichen Tranchen für 2020, 2021 und 2022 ausübaren Aktienoptionen jeweils 100% des dem jeweiligen Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Festgehalt nicht überschreitet (wobei andere variable Vergütungsbestandteile in die Berechnung mit einzubeziehen sind).

Dieses wurde auch analog auf die Generalbevollmächtigten angewandt.

b. 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, der Qualifikation, der Erfahrung sowie Art und dem Umfang der anvertrauten Tätigkeiten, grundsätzlich nicht mehr als maximal 25 Prozent im Verhältnis zu den fixen Vergütungsbestandteilen betragen. Bei Bereichsleitern beträgt die variable bare Vergütung grundsätzlich bis zu 25 Prozent, bei Teamleitern bis zu 15 Prozent, bei Mitarbeitern in besonderen Funktionsstellen bis zu 50 Prozent,

bei Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen zwischen 10% und 20% und bei Mitarbeitern ohne besondere Funktionsstelle bis zu 10%.

4. Quantitative Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter der V-BANK AG (Art. 450 (1) (g), (h), und (i))

Insgesamt hat die V-BANK AG für das Geschäftsjahr 2020 an ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter Vergütungen in Höhe von 6.439.364,86 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 bis Ende September 2020 aus zwei Mitgliedern, ab Anfang 2020 aus drei Mitgliedern. Die Mitarbeiteranzahl der V-BANK AG betrug per Dezember 2020 70,98 MAK (Mitarbeiterkapazitäten, inklusive Elternzeit und ohne Zeitarbeitskräfte).

Insgesamt hat die V-BANK AG im Geschäftsjahr 2020 an die Geschäftsleiter eine feste Vergütung in Höhe von 922.617,00 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat für das Geschäftsjahr 2020 an die Mitarbeiter insgesamt eine feste Vergütung in Höhe von 4.634.347,86 EUR und eine variable bare Vergütung in Höhe von 882.400,00,16 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat während des Geschäftsjahrs 2020 keine Neueinstellungsprämien gezahlt. Abfindungen wurden keine gezahlt.

Die V-BANK AG hat im Geschäftsjahr 2020 keiner Einzelperson eine Vergütung gewährt, die sich auf 1 Mio. € oder mehr belief.