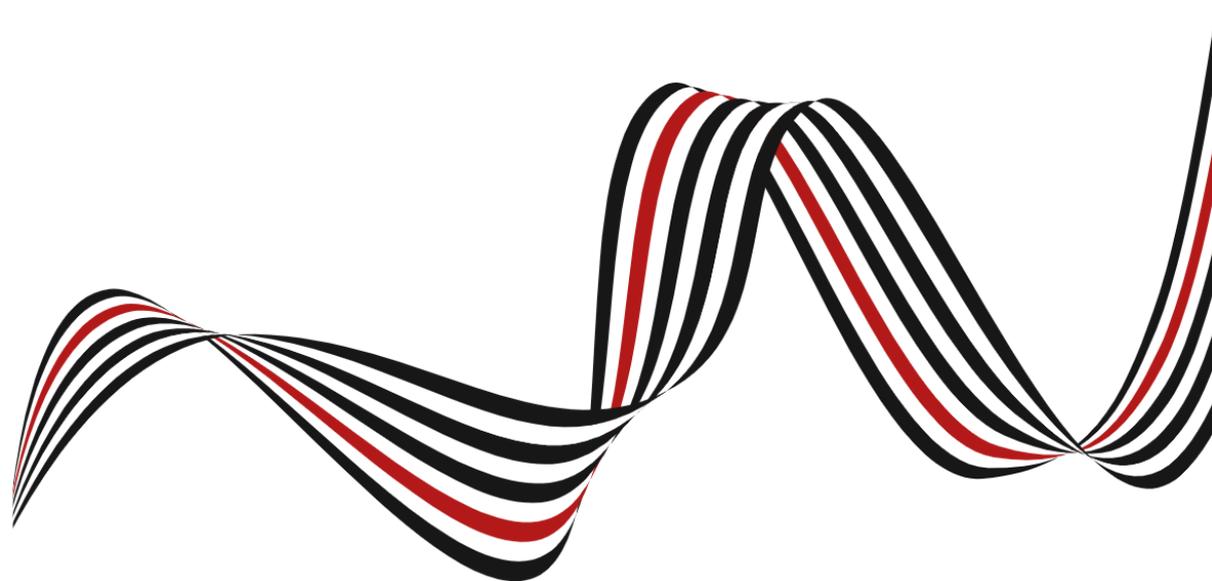




Die Vermögensbank.

**Offenlegungsbericht
der V-BANK AG, München
zum 31. Dezember 2023**

gemäß Capital Requirements Regulation (CRR)





Inhaltsverzeichnis

1. Inhalt und Ziel der Offenlegung	3
2. Offenlegung Schlüsselparameter gem. Art. 447 CRR	3
3. Offenlegung Vergütungspolitik gem. Art. 450 CRR	6



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“), 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 Schlüsselparameter nach Art. 447 CRR offenzulegen.

Der vorliegende Bericht dient zur Erfüllung der Offenlegungsanforderungen für die V - Bank AG zum 31. Dezember 2023. 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 Bank 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 2023 und im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023 enthalten sind.

2. Offenlegung Schlüsselparameter gem. Art. 447 CRR

Die nachfolgende Tabelle stellt die Schlüsselparameter gem. Art. 447 CRR dar. Die Vorlage EU KM1 stellt gemäß Art. 447 Buchstabe a) bis g) CRR und Art. 438 Buchstabe b) CRR die wesentlichen Kennzahlen der V-BANK AG dar. Dadurch wird es den Marktteilnehmern ermöglicht, einen Gesamtüberblick über das Institut zu erhalten. Die offengelegten Schlüsselparameter beinhalten Informationen zu Eigenmitteln und Eigenmittelquoten, zum Gesamtrisikobetrag und zu Eigenmittelanforderungen, zur Verschuldungsquote



(LR) und Gesamtrisikopositionsmessgröße sowie zur Liquiditätsdeckungsquote (LCR) und strukturellen Liquiditätsquote (NSFR) der V-BANK AG.

Gemäß der Ausfüllhinweise zum Meldeformular 'EU KM1' besteht für Institute, die jährlich offenlegen, lediglich die Pflicht, die Jahreswerte offenzulegen. Dies bedeutet, dass demzufolge nur die Spalten 'T' (aktueller Jahresultimo) und 'T-4' (letzter Jahresultimo) zu befüllen sind.

Tabelle 1: Meldebogen EU KM1 - Schlüsselparameter

Beträge in TEUR			
		31.12.2023	31.12.2022
	Verfügbare Eigenmittel (Beträge)		
1	Hartes Kernkapital (CET1)	114.485	94.825
2	Kernkapital (T1)	224.385	204.725
3	Gesamtkapital	224.385	204.725
	Risikogewichtete Positionsbeträge		
4	Gesamtrisikobetrag	555.333	456.670
	Kapitalquoten (in % des risikogewichteten Positionsbetrags)		
5	Harte Kernkapitalquote (CET1-Quote) (%)	20,62	20,76
6	Kernkapitalquote (%)	40,41	44,83
7	Gesamtkapitalquote (%)	40,41	44,83
	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 (%)	2,50	2,50
EU 7b	Davon: in Form von CET1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	1,41	1,41
EU 7c	Davon: in Form von T1 vorzuhalten (Prozentpunkte)	1,88	1,88
EU 7d	SREP-Gesamtkapitalanforderung (%)	10,50	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 (%)	0,69	0,09
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 (%)	3,19	2,59
EU 11a	Gesamtkapitalanforderungen (%)	13,69	13,09



12	Nach Erfüllung der SREP-Gesamtkapitalanforderung verfügbares CET1 (%)	14,71	14,86
Verschuldungsquote			
13	Gesamtrisikopositionsmessgröße	3.959.467	4.555.742
14	Verschuldungsquote (%)	5,67	4,49
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)	1.977.012	2.740.288
EU 16a	Mittelabflüsse - Gewichteter Gesamtwert	1.311.943	1.534.899
EU 16b	Mittelzuflüsse - Gewichteter Gesamtwert	244.813	276.277
16	Nettomittelabflüsse insgesamt (angepasster Wert)	1.067.130	1.258.622
17	Liquiditätsdeckungsquote (%)	185,26	217,72
Strukturelle Liquiditätsquote			
18	Verfügbare stabile Refinanzierung, gesamt	2.872.322	3.417.683
19	Erforderliche stabile Refinanzierung, gesamt	1.227.472	1.460.758
20	Strukturelle Liquiditätsquote (NSFR) (%)	234,00	233,97



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))

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 21.02.2023 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 seinen Sitzungen am 05.04.2023 und 27.11.2023 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)).

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 dem 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 (in 2020) 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 der 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 der 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.

Die V-BANK AG hat im Jahr 2023 ein aktives virtuelles Aktienoptionsprogramme 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 €.



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.

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), wobei ausgewählten Führungskräften 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 2a Vergütung Vorstand beschrieben sind.



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

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 ausübhbaren 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 ausübhbaren 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).

Im virtuellen Aktienoptionsprogramm 2023 ist ebenfalls entsprechend sichergestellt, dass der Wert der Tranchen für 2023, 2024 und 2025 ausübhbaren 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).

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.

Dieses wurde auch analog auf die Generalbevollmächtigten angewandt.

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 2023 an ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter Vergütungen in Höhe von 10.827.950,86 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 im Jahr 2023 aus drei Mitgliedern. Die Mitarbeiteranzahl der V-BANK AG betrug per Ende Dezember 2023 133,8 MAK (Mitarbeiterkapazitäten, inklusive Elternzeit und ohne Zeitarbeitskräfte).

Insgesamt hat die V-BANK AG im Geschäftsjahr 2023 an die Geschäftsleiter eine feste Vergütung in Höhe von 1.005.360,65 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat für das Geschäftsjahr 2023 an die Mitarbeiter insgesamt eine feste Vergütung in Höhe von 8.319.343,67 EUR und eine variable bare Vergütung in Höhe von 1.503.246,54 EUR gezahlt.

Die V-BANK AG hat während des Geschäftsjahrs 2023 keine Neueinstellungsprämie gezahlt. Abfindungen wurde in Höhe von 24.000,00 € gezahlt.

Die V-BANK AG hat im Geschäftsjahr 2023 keiner Einzelperson eine Vergütung gewährt, die sich auf 1 Mio. EUR oder mehr belief.