

## **Offenlegungsbericht gem. § 16 (2) InstVergV für 2023**

Jährlich wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Personalbereich überprüft und hierfür insbesondere die Bestandsaufnahme und das Verhältnis der variablen zur fixen Vergütung des Vorjahres ermittelt.

### **Ergebnis und Zusammenfassung der Überprüfung:**

Das dargestellte Vergütungssystem entspricht formell und materiell den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung sowie den diesbezüglichen KWG-Regelungen.

Die Regelungen begünstigen insbesondere nicht das Entstehen/die Eingehung operationeller Risiken und es ergeben sich bei keinen Mitarbeitern signifikante Abhängigkeiten von den dargestellten variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Ausgestaltung des Vergütungssysteme setzt in Bezug auf die festgelegten Strategien der Bank i.S. der MaRisk keine Anreize, die Mitarbeiter zu gegenläufigem Handeln zu motivieren. Diese Feststellung gilt insbesondere auch für die Ausgestaltung der Vergütung für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.

Die Vergütung der Vertriebsmitarbeiter inkl. Vorgesetzte und Vertriebsbeauftragte orientiert sich einheitlich an den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen der Volksbank in Südwestfalen eG und bietet aus den bereits dargestellten Gründen keine unangemessenen Anreize, die Kundeninteresse zuwiderlaufen (keine Koppelung an Wertpapiervertriebsergebnissen).

Die von der Bank getroffene Obergrenze in Höhe von 100% für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung ist angemessen und entspricht den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Mit der für unser Haus definierten Obergrenze von 100% liegen wir deutlich unterhalb des Maximalwertes von 200%, der mit Beschluss der Eigentümer möglich wäre.

### **Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung\***

**Für die Ermittlung Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird künftig nicht der Bezugszeitpunkt der variablen Vergütung zugrunde gelegt, sondern der Begründungszeitraum.**

Im Jahr 2023 hat die Bank an alle Beschäftigten die tarifliche Sonderzahlung gezahlt, die als tarifliche Leistung aber zu den Fixgehältern gerechnet wird.

Daneben hat die Bank an alle Beschäftigten in 2024 für 2023 eine Sonderzahlung als Inflationsausgleichsprämie (IAP) i.H.v. 1.000,00 € pro Vollzeitkraft gezahlt. Darüber hinaus wurde in 2024 an die Servicekräfte in den Filialen für 2023 eine Sonderzahlung i.H.v. 1.000,00 € pro Vollzeitkraft geleistet.

Diese Sonderzahlung sowie die IAP wurden als variable Zahlungen bewertet.

In 2023 betrug der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile gem. o.a. Festlegung im Verhältnis zur fixen Vergütung über alle Mitarbeiter die einen variablen Bestandteil haben, 4,28 % (Vorjahr: 2,66%).

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Aufwand für Lohn- und Gehaltszahlungen*: | 30.932 TEUR (direkte Bezüge) |
| Fixe Vergütung:                          | 29.472 TEUR                  |
| Variable Vergütung:                      | 1.460 TEUR                   |

**\*In den Vergleich werden nur die relevanten Lohn- und Gehaltsbestandteile gem. Institutsvergütungsverordnung einbezogen (z.B. keine SV-Beiträge). Aus diesem Grund und da die variablen Gehälter für das Betrachtungsjahr erst im Folgejahr gezahlt werden, weichen die genannten Gesamtbeträge von anderen Personalkostenzahlen aus der sonstigen Berichterstattung der Bank ab.**