



**Offenlegungsbericht gemäß Art. 450 CRR
über die Vergütungspolitik
der Evangelischen Bank eG
im Geschäftsjahr 2018**



Die **Evangelische Bank eG** ist eine überregional tätige Kreditgenossenschaft und die führende Bank für Kirche, Diakonie sowie die Gesundheits- und Sozialbranche. Unsere Bilanzsumme betrug zum 31. Dezember 2018 EUR 7.688 Mio.

Konservative Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik unseres tarifgebundenen Hauses ist konservativ im besten Sinne des Wortes. Unsere Vergütungssysteme berücksichtigen die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an eine Kreditgenossenschaft unserer Größenordnung und stehen mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen im Einklang. Die Vergütungssysteme werden regelmäßig – auch unter Beteiligung der Kontrolleinheiten – überprüft. Bei Änderung der Geschäftsstrategie wird geprüft, ob hieraus Anpassungen der Vergütungssysteme notwendig werden.

Vergütungssystem der Arbeitnehmer

Die Vergütung unserer Arbeitnehmer, soweit sie nicht Führungskräfte oder Spezialisten sind, richtet sich grundsätzlich nach den tarifvertraglichen Regelungen (Tarifverträge für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank). Die Grundvergütung der außertariflich bezahlten Arbeitnehmer richtet sich nach ihrer Tätigkeit, der dafür benötigten Qualifikation, der Komplexität des Aufgabenspektrums und der damit verbundenen Verantwortung sowie den jeweiligen Marktgegebenheiten.

Ob für ausgewählte Arbeitnehmer, Führungskräfte sowie die Mitglieder der oberen Leitungsebene eine variable Vergütung in Form einer Einmal- bzw. Sonderzahlung im ersten Quartal eines jeden Jahres für das jeweils vergangene Geschäftsjahr gezahlt wird, legt die jeweilige Führungskraft, bzw. bei Mitgliedern der oberen Leitungsebene das zuständige Vorstandsmitglied, diskretionär fest. Die Höhe der Sonderzahlung an den einzelnen Arbeitnehmer ist von seiner individuellen Entwicklung/Leistung sowie dem Geschäftsergebnis und der Nachhaltigkeitsleistung unseres Hauses abhängig. Die Entscheidung der Führungskraft basiert auf einem Bonustopf, der gemäß einem Vorstandsbeschluss dem jeweiligen Bereich zur Verfügung gestellt wird. Die Höhe dieses Bonustopfes wiederum richtet sich nach dem wirtschaftlichen und geschäftlichen Erfolg unseres Hauses und den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ihn.

Vergütungssystem des Vorstandes

Unsere Vorstandsmitglieder erhalten neben einer Fixvergütung eine variable Vergütung in Form einer Berechnungs- und/oder Ermessenstantieme. Parameter für deren Bemessung sind die nachhaltige Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre sowie die Qualität der Geschäftsleitung und ihre Erfolge. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2019 hängt die Höhe der variablen Vergütung auch von der Güte der Nachhaltigkeitsleistung unseres Hauses ab.

§§ 6 InstitutsVergV, 25a Abs. 5 KWG

Die Gesamtvergütung unserer Mitarbeiter setzt sich grundsätzlich aus fixen und (teilweise) variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die Obergrenze der variablen Vergütung unserer Mitarbeiter (im aufsichtsrechtlichen Sinne) ist grundsätzlich auf 50 % der jährlichen Grundvergütung festgelegt. Die in § 25a Abs. 5 S. 1 KWG geregelte Obergrenze, wonach die variable Vergütung max. 100 % der Fixvergütung betragen dürfen, wird eingehalten.



Quantitative Angaben

	Funktionsbereiche			
	Vertrieb	Produktion	Steuerung	Gesamt
Anzahl der Begünstigten am 31.12.2018	86	180	178	444
Gesamte Vergütung in TEUR	12.804	9.108	6.662	28.575
davon fix	11.191	8.129	5.442	24.763
davon variabel	1.613	979	1.220	3.812

Angaben zur EB - Sustainable Investment Management GmbH

Die EB - Sustainable Investment Management GmbH (nachfolgend auch „EB-SIM“) hat ihre Geschäfte am 01.12.2018 aufgenommen. Die EB-SIM ist eine 100%ige Tochter der EB Holding GmbH, die wiederum eine 100%ige Tochter der Evangelischen Bank eG ist. Sie bietet nachhaltiges Asset Management speziell für institutionelle Kunden. Die Vergütungssysteme der EB-SIM werden ihrem Selbstverständnis als Dienstleister für die Evangelische Bank eG und ihren Kunden gerecht.

Vergütung der Geschäftsleiter

Neben einer Grundvergütung erhalten die Geschäftsführer eine variable Vergütung in Form einer Ermessenstantieme, die nicht 50 % der Grundvergütung übersteigt. Eine Mindeststantieme wird nicht zugesichert. Die Auszahlung der Ermessenstantieme bzw. die Bemessung der Tantieme in ihrer Höhe berücksichtigt sowohl die aktuelle als auch die zukünftige wirtschaftliche Lage der Gesellschaft als auch in erster Linie die Leistungen der Geschäftsführer.

Vergütung der ersten Leitungsebene

Auch sie erhalten neben der Fix- bzw. Grundvergütung eine variable Vergütung

- die durch die Führungskraft in Abhängigkeit von der individuellen Entwicklung sowie dem Geschäftsergebnis der Gesellschaft und der Nachhaltigkeitsleistung diskretionär festgelegt wird. Eine Mindeststantieme wird nicht zugesichert.

oder

- in Form einer Ermessenstantieme. Eine Mindeststantieme wird nicht zugesichert.

Die variablen Vergütungen betragen grundsätzlich max. 50 % der jährlichen Grundvergütung. Soweit die variable Vergütung von einzelnen Führungskräften 50 % der jährlichen Grundvergütung übersteigen konnte, wurden mit diesen Arbeitnehmern Gespräche geführt und Vereinbarungen geschlossen, die die Höhe ihrer variablen Vergütung im Sinne des oben genannten Höchstbetrages vertraglich begrenzen.

Entsprechend der Unternehmensgrundsätze und im Zuge der Vorschriften im BT 8 MaComp werden keine einzelfallproduktbezogenen Vergütungen für den Vertrieb von Finanzinstrumenten vereinbart.



Quantitative Angaben

Die Gesamtvergütung für die Geschäftsleiter und für die oberste Leitungsebene betrug am 31.12.2018 TEUR 74. Variable Zahlungen im Jahr 2018 sind der EB zugeordnet.

Kassel, 07.05.2019

Thomas Katzenmayer
(Vorstandsvorsitzender)

Christian Ferchland
(Vorstandsmitglied)

Joachim Fröhlich
(Vorstandsmitglied)