



Offenlegungsbericht gemäß Art. 450 CRR über die Vergütungspolitik der Evangelischen Bank eG im Geschäftsjahr 2024



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 2024 EUR 8.713 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 bei Änderungen/Neueinführungen – 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 und tariflichen Einflussfaktoren.

Ob für ausgewählte Arbeitnehmer, Führungskräfte sowie die Mitglieder der oberen Leitungsebene eine variable Vergütung in Form einer Einmal- bzw. Sonderzahlung im zweiten 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden Ende 2024 die Vergütungsgrundsätze für Arbeitnehmer überarbeitet. Die im vorherigen Absatz beschriebene Ermessenstantieme wurde in Vorgriff auf die neuen Vergütungsgrundsätze ab dem Geschäftsjahr 2024 ausgesetzt. Übergangsweise hat unser Haus im Jahr 2024 eine variable Zahlung an alle im Jahr 2023 beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen.

Vergütungssystem des Vorstandes

Unsere Vorstandsmitglieder erhalten neben einer Fixvergütung eine variable Vergütung in Form einer Berechnungs- und/oder Ermessenstantieme. Parameter für die Bemessung der Berechnungstantieme sind die Zielerreichung der Mittelfristplanung, die nachhaltige Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre sowie die Qualität der Geschäftsleitung und ihre Erfolge. Die Höhe einer etwaigen Berechnungstantieme hängt schließlich von der Güte der Nachhaltigkeitsleistung unseres Hauses ab. Die aktiven Mitglieder des Vorstandes erhalten darüber hinaus Leistungen für eine beitragsorientierte Altersversorgung.



Für das Geschäftsjahr 2025 wurden Ende 2024 ebenfalls die Vergütungsgrundsätze für die Vorstandsmitglieder überarbeitet. Die ab dem Jahr 2025 gültigen neuen Vergütungsgrundsätze werden im nächsten Offenlegungsbericht veröffentlicht.

§§ 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

Tabelle EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung*

			A	b	c	d
			Leitungsorgan – Aufsichtsfunk- tion	Leitungsorgan – Leitungsfunk- tion	Sonstige Mit- glieder der Ge- schäftsleitung	Sonstige identi- fizierte Mitar- beiter
1		Anzahl der iden- tifizierten Mitar- beiter	14	3		12
2		Feste Vergütung insgesamt in TEUR	205	1.670		1.834
3		Davon: mone- täre Vergütung	205	1.200		1.792
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU- 4 a		Davon: Anteile oder gleichwer- tige Beteiligun- gen		./.		./.
5	Feste Vergü- tung	Davon: an An- teile geknüpfte Instrumente oder gleichwer- tige nicht liquidi- tätswirksame In- strumente		./.		./.
EU- 5 x		Davon: andere Instrumente		./.		./.
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen		470		42
8		(Gilt nicht in der EU)				
9		Anzahl der iden- tifizierten Mitar- beiter		3		12
10	Variable Vergü- tung	Variable Vergü- tung insgesamt in TEUR		390		326
11		Davon: mone- täre Vergütung		390		326
12		Davon: zurück- behalten		./.		./.



EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen		./.		./.
EU-14a		Davon: zurückbehalten		./.		./.
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente		./.		./.
EU-14b		Davon: zurückbehalten		./.		./.
EU-14 x		Davon: andere Instrumente		./.		./.
EU-14y		Davon: zurückbehalten		./.		./.
15		Davon: sonstige Positionen		./.		./.
16		Davon: zurückbehalten		./.		./.
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		205	2.060		2.160

*in 2024 ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Tabelle EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter):

		A	b	c	d
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter		./.		./.
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag		./.		./.
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausbezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird		./.		./.
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		./.		./.
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag		./.		./.
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter		./.		./.



7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag		./.		./.
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt		./.		./.
9	Davon: zurückbehalten		./.		./.
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden		./.		./.
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde		./.		./.

Die Tabellen EU REM3 und EU REM4 haben für unser Haus keine Relevanz, da wir weder zurückbehaltene Vergütungen noch „high earners“ haben. Aus diesem Grund erfolgt auch keine Offenlegung der Tabellen.

Angaben gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

	Funktionsbereiche			
	Vertrieb	Produktion	Steuerung	Gesamt
Anzahl der Begünstigten am 31.12.2024	122	163	118	403
Gesamte Vergütung in TEUR	9.558	10.548	9.060	29.166
(i) davon fix	8.959	9.857	8.194	27.009
(ii) davon variabel	599	691	866	2.157
Anzahl der Begünstigten	123	165	115	403

Angaben zur EB - Sustainable Investment Management GmbH

Die EB - Sustainable Investment Management GmbH (nachfolgend auch „EB-SIM“ oder „Gesellschaft“) 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 und entsprechen den gesetzlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Wertpapierinstituten.

Vergütung der Geschäftsführer

Neben einer Grundvergütung können die Geschäftsführer eine variable Vergütung in Form einer Tantieme erhalten, die 50 % der Grundvergütung nicht übersteigt. Die variable Vergütung der Geschäftsführer setzt sich zusammen aus einem Berechnungsanteil, der sich am EBIT der Gesellschaft orientiert und einem Qualitativanteil, dessen Bemessung die aktuelle und die zukünftige Lage der Gesellschaft sowie die Leistung der Geschäftsführer und ihren Beitrag zur



Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, die sich die Gesellschaft gesetzt hat, berücksichtigt. Die variable Vergütung der Geschäftsführer wird zu einem Teil sofort und zu einem Teil aufgeschoben gezahlt. Eine Mindesttantieme wird nicht zugesichert. Für das für die Risikosteuerung der Gesellschaft zuständige Mitglied der Geschäftsführung gelten ergänzende Regelungen. Die Geschäftsführer erhalten darüber hinaus Leistungen für eine beitragsorientierte Altersversorgung.

Vergütungssystem der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer können neben der Fix- bzw. Grundvergütung eine variable Vergütung erhalten.

Ob für Arbeitnehmer eine variable Vergütung in Form einer freiwilligen Sonderzahlung gezahlt wird, legt die jeweilige Führungskraft diskretionär fest. Die Höhe der Sonderzahlung an den einzelnen Arbeitnehmer ist von seiner individuellen Entwicklung/Leistung sowie dem Geschäftsergebnis und der Nachhaltigkeitsleistung der EB-SIM abhängig. Die Entscheidung der Führungskraft basiert auf einem Bonustopf, der gemäß einem Beschluss der Geschäftsleitung für den jeweiligen Bereich zur Verfügung gestellt wird. Die Höhe des Bonustopfes richtet sich nach dem wirtschaftlichen und geschäftlichen Erfolg der Gesellschaft und den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ihn. Die variablen Vergütungen betragen max. 100 % der jährlichen Grundvergütung. Eine Mindesttantieme wird nicht zugesichert. Ergänzende Regelungen gelten für die Arbeitnehmer in Kontrolleinheiten und Risikoträger. Entsprechend der Unternehmensgrundsätze und im Zuge der Vorschriften im BT 8 MaComp werden keine einzelfallproduktbezogenen Vergütungen für den Vertrieb von Finanzinstrumenten vereinbart.

Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer Leistungen für eine beitragsorientierte Altersversorgung.

Quantitative Angaben*

	Funktionsbereiche			
	Vertrieb	Produktion	Steuerung	Gesamt
Anzahl der Begünstigten am 31.12.2023	17	46	22	85
Gesamte Vergütung in TEUR	1.642	4.443	2.527	8.611
(i) davon fix	1.445	4.042	2.061	7.548
(ii) davon variabel	197	401	466	1.064
Anzahl der Begünstigten	16	36	19	71

*alle MA im Hause der EB -SIM inkl. der Mitglieder der Geschäftsführung.