

Grundsätze zu unseren Vergütungssystemen

Überarbeitung Stand September 2024

Hinweis: Anwendungsbereich dieses Musters: nicht bedeutende CRR-Institute i. S. des § 1 Abs. 3c KWG.

Grundsätze zu den Vergütungssystemen der Raiffeisenbank Aichhalden-Hardt-Sulgen eG (InstitutsVergV in der Fassung vom 10.11.2022)

| Tz | Text |
|-----------|--|
| 1 | Die Raiffeisenbank Aichhalden-Hardt-Sulgen eG ist ein regional tätiges, nicht bedeutendes Institut i. S. des § 1 Abs. 3c KWG. |
| 2 | Nach § 11 Abs. 1 InstitutsVergV müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen. Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme, zur Vergütungspolitik und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir wie folgt zusammen: |
| | A. Allgemeine Vergütungsgrundsätze |
| 3 | Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen (§ 2 Abs. 6 InstitutsVergV) und variablen (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV) Gehaltsbestandteilen zusammen. ¹ |
| Neu 3a | Die Tarifvergütung gewährleistet eine geschlechtsneutrale Bezahlung. Im Übrigen ist der „equal-pay-Grundsatz“ in unserem Vergütungssystem verankert, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Ergänzend werden laufend Auswertungen vorgenommen, um einem Gender Pay Gap entgegenzuwirken. |
| 4 | Die Vergütungsgrundsätze gewährleisten, dass von den fixen und variablen Gehaltsbestandteilen keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und keine Beeinträchtigung von Verbraucherinteressen im Sinne der InstitutsVergV und BT 8 Ma-Comp ausgehen . |
| 5 | Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 InstitutsVergV und beträgt grundsätzlich maximal 100% der Fixvergütung. Wir beschränken uns seit dem 01.01.2019 freiwillig auf ein Verhältnis von maximal 30% |
| Neu 6 | Über den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen (Bonuspool) innerhalb des Instituts wird nach § 7 InstitutsVergV nach Aufstellung des Jahresabschlusses für das maßgebliche Geschäftsjahr ein Beschluss gefasst, aus dem die Höhe und die Verteilung hervorgeht. Berücksichtigung hierbei finden insbesondere die Einhaltung der Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage, die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung, die Kapitalpuffer-Anforderungen nach § 10i KWG sowie die Eigenmittelempfehlung nach § 6d |

¹ Eine Zuordnung sämtlicher Vergütungsbestandteile, entweder zur fixen oder zur variablen Vergütung ist verpflichtend und kann über Geno-HR vorgenommen werden.

| Tz | Text |
|----------|---|
| | KWG. In den Prozess der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung werden die Kontrolleinheiten und der Bereich Personal einbezogen. |
| 7 | <p>Unser variables Vergütungssystem sieht vor, dass durch die Vereinbarung eines Vergütungsvorbehalts mit allen relevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichergestellt wird, dass die Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigt werden. Dies gilt auch im Bereich des Immobilien-Verbraucherdarlehensrecht.</p> <p>Dieser Vorbehalt stellt sicher, dass bei Nichteinhaltung von kundenschützenden Vorschriften im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum, diese nach Bewertung durch Vorstand und Personal zur Kürzung oder Streichung des ermittelten Vergütungsanspruchs führen kann.</p> |
| Neu 8 | <p>Unabhängig eines bestehenden variablen Vergütungssystems behält sich das Institut vor, im eigenen Ermessen einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Anerkennung ihres außerordentlichen Engagements (z. B. überdurchschnittliche Arbeitsleistung, kontinuierliche, hohe Arbeitsqualität im Leistungsbemessungszeitraum, fristgerechte und qualitativ hochwertige Erfüllung bestimmter Projektstätigkeit, ausgezeichnetes Feedback von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden und/oder Kunden) eine freiwillige Sonderzahlung von maximal 3,9 Monatsgehältern zu gewähren. Eine Leistungsanerkennungsprämie kann maximal einmal im Geschäftsjahr an einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geleistet werden, eine erneute Gewährung im Folgejahr bildet dabei die Ausnahme. Die Regelungen der §§ 5 Abs. 2 und 7 InstitutsVergV werden dabei eingehalten.</p> <p>Eine Leistungsanerkennungsprämie wird nicht als Ausgleich bei Nichterreichen der eigentlichen Ziele variabler Vergütung gewährt.</p> |
| 9 | <p>Wir gewähren auf Basis allgemeiner betrieblicher Regelungen zusätzliche Sachbezüge und finanzielle Leistungen auf Basis unseres Sozialkatalogs.</p> <p>Folgende Sachbezüge fallen unter die Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV (nicht nach dem Einkommensteuergesetz als Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit anzusehen) und stellen damit keine Vergütung i. S. der Verordnung dar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Gutscheine des Handels- und Gewerbevereins Schramberg</i> <p>Alle übrigen Leistungen unseres Sozialkatalogs sind gem. § 2 Abs. 6 InstitutsVergV fixe Vergütungsbestandteile, da sie aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.</p> |
| 9a | <p>Nach § 2 Abs. 5 InstitutsVergV sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält, Abfindungen i. S. d. Vorschrift.</p> <p>Soweit zusätzliche Vergütungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden sollen, werden Grundsätze für Abfindungszahlungen erstellt (war bisher nicht relevant, wird falls es in der Zukunft relevant sein sollte, dann festgelegt). Eine Prüfung findet durch den Bereich Personal statt. Soweit die Zuständigkeiten der Bereiche Compliance und Interne Revision berührt sind, werden diese Bereiche zusätzlich eingebunden.</p> <p>Abfindungsvergleiche im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens sollen bei begründeten Zweifeln über die Vereinbarkeit mit den Abfindungsgrundsätzen widerruflich abgeschlossen werden, damit die Einbindung des Bereichs Personal und der Kontrolleinheiten i. S. d. § 2 Abs. 11 InstitutsVergV gewährleistet werden kann.</p> |

| Tz | Text |
|----|---|
| 10 | Arbeits- und Dienstverträge, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu Tantiemen oder Sachbezügen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen. |
| 11 | Leistungen Dritter werden den Mitarbeitern und Geschäftsleitern der Bank für Tätigkeiten bei der Bank nicht gewährt. Sie werden bei der Beurteilung auf Angemessenheit der Vergütungen hinsichtlich des Anreizes zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken berücksichtigt. |
| 12 | Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie jeweils relevanten Vergütungsparameter in elektronischer Form informiert. |
| 13 | <p>Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem der Mitarbeiter informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.</p> <p>Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unserer Bank, auf den Ausschluss einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts und in Bezug auf die Einhaltung der Regelungen aus BT 8 MaComp überprüft der Bereich Personal jährlich. Dabei werden die Hinweise aus den Prüfungsberichten der internen Revision und der gesetzlichen Prüfung einbezogen.</p> <p>Bei einer Änderung des Vergütungssystems ist der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG rechtzeitig mit einzubeziehen. Der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG hat die Aufgabe, den Vorstand dahingehend zu beraten, dass bei der Anpassung des Vergütungssystems die Wahrung der Kundeninteressen wirksam und angemessen berücksichtigt werden. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.</p> <p>Auch bei der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen gemäß BT 8.2.1 Nr. 6 MaComp erfolgt eine Prüfung durch Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG, ob mit diesen Produkten oder Dienstleistungen vergütungsbezogene Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten verbunden sind und ob unser Vergütungssystem den identifizierten Risiken hinreichend Rechnung trägt. Die Dokumentation erfolgt im Rahmen des Neuprodukteprozesses.</p> |
| | B. Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter |
| | Fixe Vergütungen |
| 14 | <p>Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach den tariflichen Regelungen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken.</p> <p>Fixe, tarifvertragliche Vergütungsbestandteile unterliegen nicht dem Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung.</p> |
| 15 | <p>In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende weitere Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabewahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen und in ergänzenden Vereinbarungen geregelt.</p> <p>Die Zuordnung der Zulagen zur fixen oder variablen Vergütung nach § 2 Abs. 6 InstitutsVergV erfolgt abhängig von ihrem Gewährungsgrund und Ihrer Ausgestaltung.</p> |

| Tz | Text |
|------------|--|
| | Variable Vergütungen |
| 16 | <p>Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Variabilisierung von Gehaltsanteilen.</p> <p>Die Rechtsgrundlagen für die Mitarbeiter ergeben sich grundsätzlich aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • dem Vergütungstarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung, <p>Variable, tarifvertragliche Vergütungsbestandteile unterliegen nicht dem Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung.</p> |
| 17 | <p>Für Mitarbeiter, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt und unter die einschlägigen Vorbehalte zur Auszahlung oder Rückforderung gestellt</p> |
| 17a | <p>Die auf Basis von Produktgattungen (z. B. Lebensversicherungen, Bausparen, Investmentfonds, Einlagen,..) festgelegten Vertriebsziele der Mitarbeiter sind nicht vergütungsrelevante Orientierungsgrößen.</p> <p>Die Vergütungsziele im Vertrieb bemessen sich sowohl nach quantitativen als auch qualitativen (Team-)Zielen, die im Einklang mit unseren strategischen Zielen stehen.</p> <p>Die Ermessenstantieme richtet sich maßgeblich nach der Zielerreichung der in der Strategie niedergelegten Ziele und steht mit dieser im Einklang. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage erfüllt.</p> <p>Soweit gesetzlich vorgeschrieben, sind bei der Bemessung der Ermessenstantieme auch qualitative Kriterien maßgeblich. Zur Gewährleistung der Einhaltung kundenschützender Normen i. S. des § 5 InstitutsVergV und BT 8 MaComp werden Hinweise im Compliance-Bericht, im Bericht der internen Revision und der gesetzlichen Prüfung einbezogen.</p> |
| Neu 17b | <p>Soweit eine Beschlussfassung und/oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile vor dem Abschluss des Geschäftsjahres erfolgt, darf der (individuelle) Anspruch auf eine variable Vergütung sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nur insoweit entstehen, wie er mit den Anforderungen des § 7 InstitutsVergV zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung vereinbar ist. Dies wird durch arbeitsvertragliche Regelungen oder in Betriebsvereinbarungen sichergestellt. Bei unterjähriger Auszahlung variabler Vergütung wird eine Prüfung gem. § 7 InstitutVergV vorgenommen.</p> |
| Neu 17c | <p>Ansprüche auf variable Vergütung sind im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen aufgrund sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens nach den §§ 5 Abs. 2, 3, 6 InstitutsVergV anzupassen. Ein Anspruch entfällt bei Vorliegen eines gravierenden negativen Erfolgsbeitrags vollständig. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtsrechtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.</p> <p>Zu einer Reduzierung der variablen Vergütung kann es auch bei nicht gravierenden negativen Erfolgsbeiträgen kommen, z. B. bei einem Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten im Leistungsbereich.</p> |

| Tz | Text |
|--|---|
| | Zur Erkennung und Evaluierung des Vorliegens von negativen Erfolgsbeiträgen sind unter Beteiligung der Kontrolleinheiten wirksame Prozesse hinterlegt, die einer Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen vorausgehen. |
| 18 | Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 30% des Fixgehalts darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht. |
| Vergütungen der Kontrolleinheiten | |
| 19 | Mit Mitarbeitern der Organisationseinheiten, die die geschäftsmittlernden Organisationseinheiten überwachen i. S. des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV, insbesondere Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance und interne Revision liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung. Unberührt bleibt eine Vergütung, die auf Gesamtbankebene nach kollektiven Bemessungsgrößen (z. B. Gesamtbankerfolg) ausgerichtet ist. |
| Altersvorsorge | |
| 20 | Darüber hinaus gewähren wir im Rahmen der Betriebsvereinbarung vom 20.06.2023 einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeiter. |
| 21 | In Einzelfällen werden mit Mitarbeitern einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge getroffen. |
| 22 | Da es sich bei den Altersvorsorgeleistungen um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, sind diese den fixen Vergütungen zuzurechnen. |
| Abfindungen | |
| 22a | Über Abfindungen von Mitarbeitern entscheidet ausschließlich der Vorstand. Alle gezahlten Abfindungen werden im Bereich Personal dokumentiert. Die Prüfung der Vergütungssysteme durch die Interne Revision umfasst auch die Prüfung der Abfindungszahlungen der Bank. |
| C. Vergütungsgrundsätze für Geschäftsleiter | |
| | Die Beratung über Vergütungsfragen der Geschäftsleiter übernimmt der Gesamtaufsichtsrat. Aufgaben und Kompetenzen regelt die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats. |
| 23 | Ergänzend zu den unter A. aufgeführten allgemeinen Vergütungsgrundsätzen gelten für Geschäftsleiter folgende Grundsätze: |
| Variable Vergütungen | |
| 24 | <p>„Ermessenstantieme“</p> <p>Der Aufsichtsrat entscheidet im Wege eines Beschlusses im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Zahlungen. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag / in ergänzenden Vereinbarungen niedergelegt. Die Bemessung der Tantieme berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Leistungen des Geschäftsleiters sowie die Üblichkeit der Vergütung (z. B. anhand von horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleichen). Im Rahmen der Ermessensausübung wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage sichergestellt].</p> |

| Tz | Text |
|--------------------------|--|
| | Bei der Tantiemebemessung des für die Risikosteuerung und die Kontrolleinheiten zuständigen Vorstandsmitglieds wird berücksichtigt, dass diese nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bemessen werden wie die übrigen Vorstandsmitglieder, soweit sich hierdurch ein Interessenkonflikt ergeben könnte. Gesamtbankbezogene Ziele sind hiervon nicht betroffen. |
| 25 | <p>Abweichend zu der Regelung bei den Mitarbeitern können bei der Beurteilung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder gravierende Organisationsmängel, die zu einem Verstoß gegen kundenschützende Normen führen, auch eine Kürzung oder Streichung deren variabler Vergütungen zur Folge haben, sofern ihnen diese schuldhaft zuzurechnen sind.</p> <p>Anhaltspunkte hierfür liefern der Compliance-Bericht, die Berichte der internen und externen Revision und anderer Erkenntnisse (z. B. Beschwerden, die bei der BaFin eingegangen sind).</p> |
| 26 | Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 1 Monatsgehalt darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit eines Geschäftsleiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht. |
| Neu 26a | Soweit eine Beschlussfassung und/oder Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile vor dem Abschluss des Geschäftsjahres erfolgt, darf der (individuelle) Anspruch auf eine variable Vergütung sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nur insoweit entstehen, wie er mit den Anforderungen des § 7 InstitutsVergV zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung vereinbar ist. Dies wird durch dienstvertragliche Regelungen sichergestellt. Bei unterjähriger Auszahlung variabler Vergütung wird eine Prüfung gem. § 7 InstitutVergV vorgenommen. |
| Neu 26b | <p>Ansprüche auf variable Vergütung sind im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen aufgrund sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens nach den §§ 5 Abs. 2, 3, 6 InstitutsVergV anzupassen. Ein Anspruch entfällt bei Vorliegen eines gravierenden negativen Erfolgsbeitrags vollständig. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, das Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtsrechtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war, relevante externe bzw. interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat oder bei einem Abberufungsverlangen der BaFin.</p> <p>Zu einer Reduzierung der variablen Vergütung kann es auch bei nicht gravierenden negativen Erfolgsbeiträgen kommen, z. B. bei einem Verstoß gegen dienstvertragliche Pflichten.</p> <p>Zur Erkennung und Evaluierung des Vorliegens von negativen Erfolgsbeiträgen sind unter Beteiligung der Kontrolleinheiten wirksame Prozesse hinterlegt, die einer Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen vorausgehen.</p> |
| Ermessenstantieme | |
| 27 | Der Beschluss wird im Aufsichtsratsprotokoll dokumentiert und nachvollziehbar begründet. |
| Altersvorsorge | |
| 28 | Mit den Geschäftsleitern werden einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge getroffen, die so ausgestaltet sind, dass sie regelmäßig der fixen Vergütung zugeordnet werden können. |

| Tz | Text |
|----|---|
| | Abfindungszahlungen |
| 29 | Über Abfindungszahlungen des Vorstands entscheidet ausschließlich der Aufsichtsrat entsprechend den bestehenden Abfindungsgrundsätzen unter Einbeziehung eines externen Experten (z. B. Vergütungsberatung BWGV, GenoAGV; sonstiger Berater). |

Beschlossen/aktualisiert im Februar 2025