

1. Einleitung

Die Die AKTIONÄRSBANK Kulmbach GmbH ist gemäß § 16 Abs. 1 der seit dem 01.01.2014 in Kraft befindlichen Institutsvergütungsverordnung verpflichtet, sich in Bezug auf die unter Artikel 450 Absatz 1 und Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 aufgeführten Punkte gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der AKTIONÄRSBANK auswirkt, in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis zu erklären.

2. Besonderheiten des Geschäftsjahres 2014

Das Geschäftsjahr 2014 war geprägt durch den weiteren Aufbau der „Die AKTIONÄRSBANK Kulmbach GmbH“ (nachfolgend „AKTIONÄRSBANK“) und in strategischer Hinsicht ausgerichtet auf die Aufnahme des operativen Geschäfts.

3. Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze der AKTIONÄRSBANK beruhen auf dem Grundprinzip von Leistung und Gegenleistung und zielen auf die Erreichung der Ziele ab, die in der Geschäfts- und Risikostrategie der AKTIONÄRSBANK niedergelegt sind.

Die Umsetzung der leistungsorientiert gewährten Vergütung basiert auf einheitlichen Grundprinzipien. Ein entscheidender Bestimmungsfaktor für die Festlegung des absoluten Vergütungsvolumens ist die Gesamtleistung der AKTIONÄRSBANK. Die Vergütung orientiert sich am nachhaltigen Unternehmenserfolg. Individuelle Leistungen werden in Abhängigkeit von der individuellen Leistung angemessen differenziert honoriert. Wesentliche Eckpunkte der Vergütungsstrategie sind zudem die Sicherung der Arbeitgeberattraktivität am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Marktverhältnisse, ein strategie- und risikoorientiertes Leistungsmanagement, welches sich durch angemessenes Eingehen und Kontrollieren von Risiken auszeichnet sowie die Fokussierung des Handelns des Mitarbeiters auf den Unternehmenswert steigernde Ziele.

Mit diesen Prinzipien werden die aufsichtsrechtlichen Anforderungen berücksichtigt, wie sie gleichzeitig die Basis für eine ausgewogene Vergütungsstruktur bilden.

4. Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung für die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AKTIONÄRSBANK setzt sich aus einer festen jährlichen Grundvergütung zusammen, die in 12 bzw. 13 gleichen Teilen jeweils zum Ende eines Monats ausbezahlt wird. Mit dieser Ausrichtung wird erreicht, dass die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in erster Linie die Gesamtvergütung zur Ausrichtung ihrer Tätigkeit nutzen und sich in der Hauptsache nicht auf die Erlangung einer variablen Vergütung fokussieren. Die Vergütung wird in Einzelfällen ergänzt durch die Stellung eines Dienstwagens, basierend auf einer Dienstwagenregelung.

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung innerhalb der AKTIONÄRSBANK und die Beurteilung der vergangenen Leistung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems durch die Geschäftsleitung in Kenntnis gesetzt.

Die Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten grundsätzlich keine variablen Bestandteile. Im Falle überdurchschnittlicher Leistungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Sonderzahlung erhalten, deren Höhe aus der Gesamtbankplanung abgeleitet wird. Die Leistungsbeurteilung und Bemessung erfolgt diskretionär durch die zuständige Führungskraft. Sofern eine variable Vergütung geleistet wird, erfolgt dies grundsätzlich leistungsorientiert und der Höhe nach abhängig vom Ergebnis der AKTIONÄRSBANK sowie der individuellen Leistung der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. des jeweiligen Mitarbeiters. Einzelvertragliche Vereinbarungen zu garantierten variablen Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AKTIONÄRSBANK stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Anteil der fixen Vergütung an der



Gesamtvergütung genügend hoch ist, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Komponente verzichtet werden kann. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der kombinierten Kapitalpufferanforderung nach § 10i KWG festgelegt. Das von der AKTIONÄRSBANK ausgearbeitete Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken.

Die Überwachung der Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme ist durch die Compliance-Funktion sicher zu stellen. Die AKTIONÄRSBANK setzt über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheit zuwiderlaufen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden Kontrollfunktionen ausschließlich mit festen Vergütungsbestandteilen vergütet.

5. Vergütungsdaten

Zu Gunsten der Geschäftsleiter hat AKTIONÄRSBANK eine Unfallversicherung abgeschlossen.

Die Bruttovergütung ohne soziale Abgaben sowie sonstige Nebenleistungen betragen:

| Geschäftsbereich | Gesamtbetrag der festen Vergütung in T€ | Gesamtbetrag der variablen Vergütung in T€ | davon Geschäftsleitung - variable Vergütung in T€ | Anzahl der Beschäftigten |
|------------------|---|--|---|--------------------------|
| Markt | 1.137 | 74 | 60 | 23 |
| Marktfolge | 1.019 | 134 | 80 | 18 |

Damit betrug der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile 90,4%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile 9,6%.

Neueinstellungsprämien wurden in 2014 nicht gezahlt. Keine in 2014 gezahlte Vergütung betrug 1 Mio. EUR oder mehr.

Die AKTIONÄRSBANK ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da insbesondere die für bedeutende Institute notwendige Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro nicht erreicht oder überschritten wurde. Die Regelungen der §§ 17 - 26 der InstitutsVergV sowie von Art. 450 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 finden somit keine Anwendung.

6. Governance-Struktur

Die Organ- bzw. Führungsstruktur der AKTIONÄRSBANK bestand in Einklang mit den Vorschriften des GmbH-Gesetzes in 2014 aus der Geschäftsführung, welche die Geschäftsleitung der AKTIONÄRSBANK verantwortete. Die Geschäftsführung der AKTIONÄRSBANK analysiert im Rahmen des Personalcontrollings jährlich die Personalstrukturen in Bezug auf Zusammensetzung nach Ausbildungsstand, Alter, Personaleinsatz nach Funktionsbereichen, Führungsstruktur und Produktivität und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütung. Die Beurteilung der Angemessenheit gewährter Vergütungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Gegenstand des allgemeinen Leistungsbeurteilungsprozesses der AKTIONÄRSBANK.

Von der Bildung eines Vergütungskontrollausschusses nach § 25d Abs. 12 KWG hat die AKTIONÄRSBANK abgesehen.