

# **Vergütungssysteme der SWK Bank gemäß §16 Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung, InstitutsVergV)**

## **A. Allgemeiner Teil zu institutsinternen Vergütungssystemen**

Die SWK Bank ist kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV. Weder von der Risikoanalyse, noch von der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Jahre ergeben sich Anhaltspunkte für die Einordnung als bedeutendes Institut. Die Bank ist im standardisierten Konsumenten- wie im Einlagengeschäft in Form des sogenannten Mengengeschäftes tätig, so dass sich schon strukturseitig keine signifikanten Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken ergeben.

Demgemäß orientieren sich die Vergütungssysteme der Bank an den allgemeinen Vorgaben der InstitutsVergV und berücksichtigt die proportionale Anwendung für kleinere Institute.

Gemäß der Organisationsstruktur der Bank ergeben sich die Ebenen:

- Geschäftsführer
- Abteilungsleiter
- Fachgruppen-/Teamleiter
- Kundenberater/Sachbearbeiter

Die Bank unterhält eine Servicegesellschaft (krefa services gmbh), die auch variable, teilweise verkaufsabhängige Vergütungen neben Fixgehältern zahlt. Die Grundsätze der Vergütung stehen im Einklang mit den in der Bank vorherrschenden Ansätzen.

## **B. Besonderer Teil**

Die Vergütungssystematik orientiert sich an den abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Für die Geschäftsführer und die Abteilungsleiter bestehen arbeitsvertragliche Vereinbarungen mit der Option einer leistungsabhängigen variablen Vergütung.

Die Geschäftsführer erhalten eine mit der Muttergesellschaft vereinbarte ergebnisabhängige variable Vergütung, die institutsbezogen und angemessen ausgestaltet ist. Die variable Vergütung orientiert sich an dem Ergebnis vor Steuern der Bank, kommt nach Feststellung des Jahresabschlusses zur Auszahlung und führt nicht zu einer signifikanten Abhängigkeit in Relation zur festen Vergütung. Bei allen Führungsebenen passt sich die erfolgsabhängige variable Vergütung der Ertragsentwicklung der Bank an und kann damit auch vollständig abschmelzen. Feste Zusagen über variable Bodensatzvergütungen bestehen nicht. Die Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist infolge der kontinuierlichen, stabilen Geschäfts- und Ertragsentwicklung der Bank (noch) nicht auf mehrere Jahre verteilt.

Die leistungsorientierte, ermessensabhängige, variable Vergütung für die Abteilungsleiter ist abhängig von der Ertragssituation der Bank, der Erfüllung der persönlichen Zielvereinbarung und dem Ergebnis der Beurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten. Die sich nach den vorgenannten Kriterien zu ermittelten variablen Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

Die Vergütung der Fachgruppen- und Teamleiter/Kundenberater/Sachbearbeiter unterliegt dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe. Zuwendungen von leistungsbezogenen, variablen ermessensabhängigen Vergütungen erfolgen in einem Umfang von bis zu ca. 10 %, bezogen auf jeweilige Jahresfixeinkommen. Die Auszahlung erfolgt einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Beschluss der Geschäftsführung.

Der Gesamtbetrag der Vergütung 2018 für die gesamte Belegschaft von 128 Personen (im Durchschnitt) der SWK Bank beträgt: 6.476.337,77 €, darin ist eine variable Vergütung von 603.838,93 € für 75 Personen enthalten.

Die variable Vergütung der Mitarbeiter bei der Servicegesellschaft (krefa services gmbh) kann grundsätzlich auch das Jahresfixgehalt überschreiten. Sie gestaltet sich verkaufserfolgsabhängig und wird monatlich mit der Gehaltszahlung ausgezahlt.

Die Grundsätze der Vergütungssystematik werden den Mitarbeitern der SWK Bank per E-Mail mitgeteilt. Eine Offenlegung dieser oben beschriebenen Vorgaben erfolgt auf der Internetseite der Bank unter: [www.swkbank.de/ueber-uns](http://www.swkbank.de/ueber-uns).

Bingen, im Januar 2019