

# CVW-Privatbank AG

## Vergütungsbericht zum 31.12.2022

Gemäß Capital Requirements Regulation

## **1. Vorbemerkungen zur Vergütungspolitik (§ 16 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 Verordnung (EU) Nr. 575/2013, angepasst durch die Änderungsverordnung (EU) 2019/876 (CRRII))**

Die nachfolgenden Ausführungen zur Vergütungspolitik beziehen sich auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Mitarbeiter für das Geschäftsjahr 2022.

Die CVW-Privatbank AG (nachfolgend „Bank“ genannt) ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV), da die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Jahre immer unter 15 Mrd. EUR lag und darüber hinaus keine Beaufsichtigung durch die Europäische Zentralbank erfolgt.

Die Bank hat Risikoträger identifiziert. Im Wesentlichen sind dies, neben dem Vorstand und den Mitgliedern des Aufsichtsrats, vor allem die Mitarbeiter/-innen der unmittelbar dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene.

## 2. Vergütungsgrundsätze

Das Gesamtrisikoprofil der Bank ist aus einem auf die Kunden ausgerichteten Geschäftsmodell abgeleitet und als niedrig einzustufen.

Ziel der Vergütungspolitik der Bank ist es, ein leistungsgerechtes Vergütungssystem zu schaffen, das die aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllt und die strategischen Ziele der Bank unterstützt. Das Vergütungssystem steht vollständig in Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die Bank ist nicht tarifgebunden und orientiert sich lediglich an den tariflichen Spannbreiten der Vergütungstabelle des privaten Bankgewerbes. Die Ausgestaltung und Höhe der Vergütung richtet sich nach der Tätigkeit, Qualifikation, Erfahrung, Verantwortung, dem wirtschaftlichen Ergebnis des Geschäftsbereichs und der hierarchischen Eingruppierung der Mitarbeiter. Sie ist so ausgestattet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütung der Mitarbeiter von Kontrolleinheiten ihrer Überwachungsfunktion nicht zuwiderläuft, da sich diese nicht direkt von kontrollbereichsorientierten Zielen ableitet.

Ansprüche auf Abfindungszahlungen für den Fall der Beendigung des Vertragsverhältnisses werden nicht vereinbart. Garantierte variable Vergütungen werden nicht gewährt.

### 3. Verantwortung für das Vergütungssystem und die jeweiligen Vergütungen

Der Vorstand der Bank trägt die Verantwortung für das Vergütungssystem und überprüft dieses einmal im Jahr bzw. anlassbezogen auf Angemessenheit. Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich bzw. anlassbezogen darüber informiert. Er hat darüber hinaus ein ständiges Auskunftsrecht.

Der Vorstand legt die Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest und überprüft diese jährlich.

Die Vergütung der Vorstände regelt der Aufsichtsrat.

Die Bank hat keinen Vergütungsausschuss eingerichtet.

### 4. Zusammensetzung der Vergütungen des Vorstandes

Der Vorstand erhält eine erfolgsunabhängige Festvergütung, die auf 12 Monatszahlungen aufgeteilt und für die gesamte Laufzeit des jeweiligen Anstellungsvertrages festgelegt ist. Eine erfolgsabhängige variable Vergütung wird nicht gewährt. Daneben erhalten die Mitglieder des Vorstandes weitere Leistungen, insbesondere im Rahmen der Altersvorsorge und Sachbezüge. Die Vergütungsbestandteile sind in den Anstellungsverträgen der jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegt. Zudem unterhält die Bank eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Geschäftsleiter und Aufsichtsorgane (sog. D & O-Versicherung).

## 5. Zusammensetzung der Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten grundsätzlich eine vertraglich vereinbarte feste Vergütung, die auf 12 Monatszahlungen aufgeteilt ist.

Freiwillige Sonderzahlungen von untergeordneter Höhe, die keine Fehlanreize setzen, können durch den Vorstand in einer Sitzung nach Abschluss des Geschäftsjahres an einzelne Mitarbeiter/-innen aufgrund herausragender individueller Leistungen, wie auch an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund guter Bankjahresergebnisse geleistet werden – es besteht darauf jedoch keinerlei Anspruch. Der Vorstand hat zudem in 2022 die Inflationsausgleichsprämie und die Energiepreispauschale berücksichtigt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oberhalb der definierten Gehaltsspannbreiten erhalten bei Erreichung eines positiven Mindestbetriebsergebnisses der Bank eine variable Vergütung, die einmal jährlich nach Abschluss des Geschäftsjahres durch den Vorstand nach transparenten Kriterien festgelegt wird. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Ertragslage der Bank (60 %) und nach individuellen Leistungsgesichtspunkten (40 %). Die variable Vergütung ist auf maximal ein Bruttomonatsgehalt begrenzt, so dass keine Fehlanreize gesetzt werden oder substantielle Abhängigkeiten bei Mitarbeitern bestehen.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ist stets so gestaltet, dass die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Bank berücksichtigt werden. Bei der Auszahlung wird darauf geachtet, dass die Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung der Bank nicht gefährdet wird.

Die variablen Vergütungen/Sonderzahlungen werden in Form einer Rückstellung im Jahresabschluss berücksichtigt.

## 6. Quantitative Angaben zu den Vergütungen der CVW-Privatbank AG

Unter Berücksichtigung der Größe, Struktur und des Geschäftsfeldes der Bank, erfolgt nachfolgende Gesamtdarstellung der Vergütung.

<b>Vergütung 01.01.2022 - 31.12.2022 (Werte in Euro)</b>	
<b>Personalaufwand gesamt</b>	1.504.368
<b>Löhne und Gehälter gesamt</b>	1.217.341
<b>Variabler Vergütungsanteil</b>	33.404
<b>Anzahl begünstigte Mitarbeiter (variable Vergütung)</b>	11