

Pflichthinweis gem. Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Alle Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsunternehmen gem. §1, 1b KWG sind durch die Institutsvergütungsverordnung verpflichtet, zumindest auf ihrer Internetseite Ausführungen zu ihren Vergütungssystemen zu veröffentlichen. Aufgrund der Größe des Instituts sowie der Betrachtung der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Jahre gehört die Bankhaus Neelmeyer AG nicht zu den bedeutenden Instituten gem. § 1 II InstitutsVergV. Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter liegt beim Vorstand. Dieser hat für alle Mitarbeiter die unten erläuterte Vergütungspolitik festgelegt.

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Das Gremium hat die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands , wie unten aufgeführt, geregelt.

Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass es das Erreichen der in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten strategischen Ziele unterstützt.

Die Vergütung der Tarifangestellten richtet sich nach dem jeweils gültigen „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe“ und einer internen Betriebsvereinbarung, in der die Voraussetzungen für eine variable Vergütung geregelt werden. Darüberhinausgehend sind in Ausnahmefällen, z.B. bei besonderen Projekten, übertarifliche Sonderzahlungen möglich.

Die außertariflich entlohnten Mitarbeiter, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, erhalten eine Fixvergütung sowie eine variable Vergütung, die sich nach der jeweils gültigen internen Betriebsvereinbarung richtet. Darüberhinausgehend sind in Ausnahmefällen, z.B. bei besonderen Projekten, Sonderzahlungen möglich.

Die leitenden Angestellten erhalten eine Fixvergütung, sowie eine ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung (variable Vergütung). Darüberhinausgehend sind in Ausnahmefällen, z.B. bei besonderen Projekten, Sonderzahlungen möglich.

Die Mitglieder des Vorstand erhalten eine Fixvergütung sowie eine ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung (variable Vergütung). In der Fixvergütung sind auch Ausgleichszahlungen für nicht eingegangene Pensionsverpflichtungen enthalten. Vereinzelt kann es auch unentgeltliche Zuwendungen geben, die dem Fixgehalt als geldwerter Vorteil zugerechnet werden.

Fixgehalt

Die Grundvergütung stellt die Grundversorgung der Mitarbeiter, entsprechend der jeweiligen Tätigkeit, sicher und hat eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an unsere Bank zum Ziel. Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von einer etwaigen variablen Vergütung ist daher ausgeschlossen und Anreize für das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken werden damit vermieden.

Variabler Vergütungsbestandteil

Die ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung (variable Vergütung) basiert auf zwei zentralen Bausteinen: dem Unternehmenserfolg und dem individuellen Erfolg.

Der individuelle Erfolg wird in der jährlichen Beurteilung des Mitarbeiters festgehalten, die nach festgelegten Kriterien erfolgt. Diese Kriterien umfassen insbesondere die Qualität der Arbeit, den Umfang der erbrachten Leistungen, die

Steigerung von Rentabilität, Führungsqualitäten sowie die Umsetzung der Unternehmenswerte.

Der Anteil variabler Vergütung kann sich grundsätzlich bis zu maximal 30% eines Gesamtjahresentgelts bewegen. Nur in Ausnahmefällen kann dieser Anteil bis zu 70% betragen. Übersteigt der Anteil der variablen Vergütung 50% des Gesamtjahresentgelts, so werden die Vorgaben nach §6 (4) Institutsvergütungsverordnung i.V.m. §25a (5) KWG beachtet.

Gesamtvergütung 2016 gem. Institutsvergütungsverordnung

	in TEUR	in %	Zahl der Begünstigten
Betrieb	7.224	100%	120
- davon variabel	293	4,1%	118
Vertrieb	9.164	100%	146
- davon variabel	579	6,3%	134
Gesamtvergütung	16.388	100%	266
- davon variabel	872	5,3%	252