



AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ICF BANK AG

**- Offenlegung nach § 25 a Abs. 6 Nr. 4, 5 KWG i.V.m. § 16 Abs. 2
Institutsvergütungsverordnung i.V.m. Art. 450 CRR -**

1. Allgemeines

Verpflichtende Grundlage der Ausgestaltung des Vergütungssystems der ICF BANK AG sowie deren Veröffentlichung ist § 25 a Abs. 6 Nr. 4, 5 KWG i.V.m. § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung i.V.m. Art. 450 CRR.

Die Informationen dieser Offenlegung sind gemäß den individuellen Anforderungen an die ICF BANK AG unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes angemessen. Der Detaillierungsgrad der Informationen wurde in Anbetracht der Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, des Risikogehalts und der Internationalität unserer Geschäftsaktivitäten sowie im Hinblick auf den nach Art. 450 Abs. 2 CRR geltenden Proportionalitätsgrundsatz gewählt.

Das Vergütungssystem, die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sowie diese Offenlegung werden einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft.

2. Vergütungssystem

a) Vergütungsstrategie:

Durch das Vergütungssystem sollen negative Anreize für Geschäftsleiter und Mitarbeiter zum Aufbau unverhältnismäßiger Risikopositionen und zur Benachteiligung von Kundeninteressen verhindert werden. Dafür werden signifikante Abhängigkeiten vom variablen Teil der Vergütung vermieden.

b) Prozess zur Planung, Umsetzung, Beurteilung und Anpassung der Vergütungsstrategie:

Risiken und deren Wesentlichkeit werden im Rahmen des Risikotragfähigkeitskonzeptes und einer jährlichen Risikoinventur mindestens jährlich überprüft.

c) Vergütungsgrundsätze:

- ▶ Es wird eine variable Vergütung und deren Gesamthöhe durch die Geschäftsleitung in Abhängigkeit der zukünftig absehbaren Entwicklung der ICF BANK AG beschlossen. Über die weitere Verteilung entscheidet die Geschäftsleitung.
- ▶ Mit Beschluss vom 15.09.2014 hat die ordentliche Hauptversammlung eine Anhebung der maximalen variablen Vergütung auf bis zu 200 % der fixen Vergütung für Mitarbeiter und Vorstand genehmigt.
- ▶ Die Obergrenze der variablen Vergütung beträgt damit 200 % der fixen Vergütung.
- ▶ Die variablen Gehaltsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den fixen Gehaltsbestandteilen. Das angemessene Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung von Mitarbeitern und Vorstand beträgt maximal 200 %, unterliegt jedoch stets einer Einzelfallprüfung und -entscheidung.
- ▶ Es werden keine vertraglichen Ansprüche auf Leistungen für den Fall des Ausscheidens eines Mitarbeiters oder Geschäftsleiters getroffen, auf die trotz eines negativen individuellen Erfolgsbeitrags ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- ▶ Die variablen Vergütungen der Mitarbeiter des Internen Überwachungssystems richten sich nicht nach dem Ergebnisbeitrag.

- ▶ Die fixen Vergütungsbestandteile bestehen aus dem Festgehalt und den freiwilligen Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung.
- ▶ Die Kontrolleinheiten Risk/Compliance/Interne Revision und Personal werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt.

3. Offenlegung gem. Art. 450 Abs. 1 CRR

Gesamtbetrag aller im GJ 2019/2020

gezahlten Vergütungen: 10.001.173,16 Euro

Anteil fix: 6.467.223,16 Euro

Anteil variabel: 3.533.950,00 Euro

Insgesamt wurde 69 Mitarbeitern eine variable Vergütung gewährt.

Im Hinblick auf die Größe der ICF BANK AG wird auf eine Aufteilung der Vergütungsbestandteile auf die einzelnen Geschäftsbereiche verzichtet.

Frankfurt im November 2020

Die Geschäftsleitung