

BANK 11

Vergütungsbericht

2025

gemäß Capital Requirements Regulation (CRR) und InstitutsVergV (IVV)

Schnell. Schlau. Digital.

Inhalt

2	Präambel
2	Allgemeine Grundsätze
4	Qualitative Angaben
4	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem (Grundprinzipien)
4	Vergütungssystem und Hierarchieebenen
5	Vergütungssysteme des Aufsichtsrates, der Risikoträger und weiteren Mitarbeiter
5	Vergütung des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung
5	Vergütung der Risikoträger
5	Vergütung aller weiteren Mitarbeiter
5	Variable Vergütung
7	Nebenleistungen
8	Quantitative Angaben
8	Allgemeine Grundsätze der Vergütung
9	Vergütungen mit Einfluss auf das Risikoprofil
9	Meldebogen EU REM1
10	Meldebogen EU REM2
11	Meldebogen EU REM3
11	Meldebogen EU REM4
11	Information des Aufsichtsrates
11	Erklärung der Geschäftsführung gemäß Art. 431 Abs. 3
12	Anlagen

Präambel

Bank11 hat am 3. Januar 2011 das Autobank-Geschäft aufgenommen und bis dato erfolgreich fortgeführt. Bei allen für das Jahr 2025 genannten Angaben zu monetären Komponenten des Vergütungssystems handelt es sich um Ist-Zahlen für das Jahr 2025.

Dieser Bericht trägt den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (nachfolgend IVV genannt) im Stand vom 14. Februar 2023 inklusive der FAQs zur IVV im Stand Juni 2024 Rechnung. Der Vergütungsbericht wurde auf konsolidierter Ebene der Finanzholdinggruppe, bestehend aus der Bank11 Holding GmbH als Muttergesellschaft und Bank11 erstellt. Die Bank11 Holding GmbH beschränkt ihre Geschäftstätigkeit auf die Eigentümerfunktion bei Bank11 und wird von der Geschäftsleitung, bestehend aus 6 Mitgliedern geleitet; diese erhalten keine Vergütung für ihre Holdingfunktion; im Übrigen beschäftigt die Bank11 Holding GmbH keine Mitarbeiter. Weitere gruppenzugehörige Institute bestehen nicht.

Allgemeine Grundsätze

Die Geschäftsleitung ist nach Maßgabe der Vorgaben des KWG (§ 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6, Abs. 5 KWG) sowie der IVV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter; der Aufsichtsrat für die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter nach Maßgabe der Vorgaben des KWG (§ 25a Abs. 5 KWG, § 25d Abs. 12 KWG) und der IVV verantwortlich. Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet; daher wird insbesondere bei Änderungen der Geschäfts- und Risikostrategie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Die Vergütungsparameter werden grundsätzlich vor Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums wegen der Lenkungswirkung festgelegt; es erfolgt grundsätzlich keine nachträgliche Änderung der Vergütungsparameter, es sei denn, die Vergütungssysteme werden im Ausnahmefall aufgrund einer Änderung der Geschäfts- und/oder Risikostrategie angepasst.

Bank11 ist ein CRR-Institut im Sinne des § 1 Absatz 3d KWG i. V. m. Art. 4 Absatz 1 Nr. 1 CRR. Im Jahr 2025 lag die Bilanzsumme von Bank11 zwischen 5 Mrd. EUR und 15 Mrd. EUR. Bank11 legt gemäß §16 IVV in Verbindung mit Art. 433 und Art. 450 CRR die Vergütungsangaben offen. Bank11 hat gemäß § 25 a Absatz 5 b Satz 1 KWG in einem vereinfachten Verfahren Risikoträger im Institut identifiziert und für die Risikoadjustierung der variablen Vergütung gesorgt.

Personen- bzw. Funktionsbezeichnungen, die in dem vorliegenden Bericht in der männlichen Variante verwendet werden, beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter (m/w/d). Zur besseren Lesbarkeit haben wir diese einseitige Geschlechtsform gewählt und es ist keinesfalls beabsichtigt, bestimmte Personen oder Personengruppen zu benachteiligen.

Das Vergütungssystem der Bank11 ist so ausgestaltet, dass bei angemessenem, marktüblichen Vergütungsniveau, insbesondere schädliche Anreize für die Geschäftsleiter und anderen Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken ausgeschlossen werden, zum anderen positive Leistungs- und Verhaltensanreize gesetzt werden. Schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden durch ein ausgewogenes Verhältnis von fester und variabler Vergütung von max. 1:1 und durch ein Zielvereinbarungssystem ausgeschlossen, das neben quantitativen Vertriebs- und Ertragszielen auch die Vereinbarung angemessener qualitativer Ziele verbindlich vorsieht. Zu den qualitativen Zielen werden insbesondere Kundenzufriedenheit, Teamfähigkeit, erlangte Qualifikationen, Kooperation mit anderen Geschäfts- und Kontrolleinheiten, Führungsverhalten, Motivation oder Mitarbeiterweiterentwicklung und Mitarbeiterzufriedenheit gezählt.

Die Angemessenheit und die Marktüblichkeit des Vergütungsniveaus werden durch regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung des Vergütungsniveaus auf Basis von Marktvergleichen gewährleistet. Die Vergütungsparameter sind an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Ziele, wie insbesondere die Konsistenz der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung/Mitarbeiter, Festlegung hinreichend ambitionierter Ziele in Einklang mit den Unternehmenszielen, transparente und nachvollziehbare Gestaltung der Ziele und die Ermittlung der Zielerreichung. Die Ziele werden schriftlich vereinbart und die Zielerreichung schriftlich dokumentiert. Der Prozess ist transparent in der Organisationsrichtlinie „Vergütungssysteme, Vergütungscompliance und Regelungen der Institutsvergütungsverordnung“ geregelt. Das Vergütungssystem ist auch so ausgestaltet, dass es der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung nicht entgegensteht. Unter Kontrolleinheiten sind bei Bank11 insbesondere die Bereiche Risikocontrolling (Gesamtbanksteuerung), Compliance, Personal und Interne Revision zu verstehen. Darüber hinaus wird das Vergütungssystem der Bank11 weiterhin an der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten der Bank11 im Sinne des § 4 IVV, insbesondere an der Risikokultur, ausgerichtet.

Insbesondere ist ausgeschlossen, dass durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter und Mitarbeiter von der variablen Vergütung unverhältnismäßig hohe Risiken eingegangen werden bzw. die Eigenmittelausstattung der Bank11 gefährdet wird. Zusätzlich ist einzelvertraglich nicht vorgesehen, dass Mitarbeitern trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der

Höhe nach unveränderter Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile zusteht, auch nicht im Fall der Beendigung der Tätigkeit. Negativer Erfolgsbeitrag meint, dass Vorgaben (z. B. gesetzte oder vereinbarte Ziele) nicht erfüllt werden.

In den aktuellen Unterlagen zu Zielvereinbarungen spiegelt sich insbesondere der Grundsatz der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Sinne der IVV wider, welche der Bank11 erlaubt, entsprechende Zahlungen nur dann vorzunehmen, wenn die Kapital- und Liquiditätslage eine jederzeitige Sicherstellung der Risikotragfähigkeit gewährleistet. Auch sind die Vergütungssysteme geschlechtsneutral, d.h. eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit wird ausgeschlossen.

Die Kontrolleinheiten werden im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme beteiligt und zwar sowohl bei der Erstellung der Vergütungsstrategie gemäß § 3 Abs. 3 IVV, als auch gemäß § 7 Abs. 1 IVV bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung („Bonuspool“) für das Folgejahr. Der Bonuspool wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess i. S. d. § 7 Abs. 1 Satz 1 IVV spätestens im Dezember eines Jahres für das Folgejahr festgelegt. Bank11 achtet darauf, dass die Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten und der kontrollierten Organisationseinheiten der Überwachungsfunktion nicht zuwiderlaufen. Zwar unterliegen beide Einheiten in Teilen ähnlichen Zielen, ein Interessenskonflikt wird jedoch regelmäßig dadurch ausgeschaltet, dass die Risikobegrenzungsziele unterschiedlich gewichtet werden.

Qualitative Angaben gemäß § 16 Absatz 1 IVV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 b, c, d und f der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem (Grundprinzipien)

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem) mit dem Ziel der Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele
- Nebenleistungen vor allem in Form der Gestellung von Dienstwagen und Zahlung von Vorsorgebeiträgen (Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge bzw. zur Altersvorsorge)

Arbeitsverträge inklusive der Vereinbarungen zur Überlassung eines Dienstwagens, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu variablen Vergütungsbestandteilen sowie ggf. deren nachträgliche

Änderungen und Ergänzungen werden schriftlich geschlossen.

Die Vorsorgebeiträge unterliegen bzgl. Gewährung und Höhe dabei keinem Ermessen der Bank11, bieten den Mitarbeitern der Bank11 keine Anreize für eine Risikoübernahme, die Voraussetzung für ihre Gewährung und Höhe wurden vorab festgelegt und sind für die Mitarbeiter transparent, die Gewährung und Höhe ist dauerhaft, kann nicht einseitig durch Bank11 verringert oder aufgehoben werden und sind nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet.

Vergütungssystem und Hierarchieebenen

Die Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter bestimmt sich im Vergütungssystem der Bank11 unter anderem nach der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Hierarchieebenen, die mit einer unterschiedlichen

unternehmerischen Verantwortung verbunden sind. Im Einzelnen sind hierbei folgende Ebenen zu unterscheiden:

Ebene 1	Geschäftsleitung
Ebene 2	z.B. Bereichsleiter (Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen, die direkt der Geschäftsleitung unterstellt sind)
Ebene 3	z.B. Leiter des jeweiligen Vertriebsbereichs, Leiter Vertriebskoordination, Teamleiter
Ebene 4	z.B. Gebietsleiter (vormals Regionalleiter), Referenten, Spezialisten, Projektleiter, Assistenz der Geschäftsführung, Java-Entwickler
Ebene 5	z.B. Vertriebsassistent, Sachbearbeiter, Trainees, geringfügig Beschäftigte etc.
Ebene 6	z.B. Dual Studierende, Auszubildende, Werkstudenten
Ebene 7	z.B. Gelegenheitsaushilfen (maximal 3 Monate Beschäftigung), Praktikanten
Ebene 8	Sonderfunktionen von Mitarbeitern, wie z. B. Datenschutzbeauftragte, Datenschutzkoordinator, (stv.) Compliance-Beauftragter, (stv.) Geldwäschebeauftragter/Leiter Zentrale Stelle, (stv.) Informationssicherheitsbeauftragter, Sicherheitsbeauftragter, Beauftragter für das betriebliche Eingliederungsmanagement, Zentraler Auslaagerungsbeauftragter, Ausbilder für die Ausbildungsberufe.

Vergütungssysteme des Aufsichtsrates, der Risikoträger und weiteren Mitarbeiter

Vergütung des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung

Die Vergütung des Aufsichtsrates, soweit dieser eine Vergütung erhält, und die Vergütung der Geschäftsleitung der Bank11 ist abschließend in deren schriftlichen Anstellungs-/ Dienstleistungsverträgen festgelegt. Die u. g. Tabelle EU REM1 betrifft ausschließlich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat, diese ist als fixe Vergütung ausgestaltet. Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in 12 Gehältern aufgeteilt und gliedert sich in fixe und variable Bestandteile.

Vergütung der Risikoträger

Bank11 hat unter Berücksichtigung des in § 25a Abs. 5b KWG genannten Kriterien diejenigen Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts Bank11 haben (sog. Risikoträger). Dazu zählen neben dem Aufsichtsrat und der Geschäftsleitung insbesondere die Führungskräfte, die unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagert sind. Da Bank11 kein bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 3 c KWG ist, finden die §§ 18-22 IVV, in denen die besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern in bedeutenden Instituten geregelt sind, keine Anwendung.

Vergütung aller weiteren Mitarbeiter

Bank11 ist nicht tarifgebunden, vielmehr orientiert sich das Grundgehalt an der persönlichen Qualifikation und der fachlichen Kompetenz des Mitarbeiters, an den Anforderungen der Tätigkeit, seiner Funktion/Stellung (Hierarchie) im Unternehmen sowie den aktuellen Marktgegebenheiten (Marktvergleich), sog. markt- und funktionsgerechte Vergütung; die Vergütung ist geschlechtsneutral.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Grundgehalt (Festgehalt), das sich je nach vertraglicher Vereinbarung aus 12.

bzw. 13. Gehältern zusammensetzt; die Auszahlung erfolgt jeweils am Monatsende. Darüber hinaus werden individuell mit einzelnen Mitarbeitern variable Vergütungsbestandteile jährlich vereinbart; hierbei werden auf Grundlage der IVV entsprechende Obergrenzen eingehalten

Variable Vergütung

Fixe und variable Vergütung stehen bei Bank11 in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Das Verhältnis ist angemessen, weil einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß § 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 6 IVV ist.

Soweit Bank11 einen Vergütungsbestandteil nicht der fixen Vergütung nach § 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 6 IVV zuordnen kann, hat Bank11 diesen der variablen Vergütung zugerechnet. Entsprechend dem Rundschreiben der Deutschen Bundesbank vom 15.05.2017 werden variable Vergütungen dem Jahr zugeordnet, für die diese festgesetzt wurden. Die Auszahlung ist nicht maßgeblich.

Bank11 hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt, d.h. es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung. Die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der Bank11 wird zumindest einmal jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Bei Bank11 erhalten einige Führungsmitarbeiter inklusive der Geschäftsleitung und in einigen Fällen Spezialisten neben dem Grundgehalt jährlich eine am Unternehmenserfolg (z.B. Gewinn vor Steuern, Kreditumsatz, Margen, Risikokennzahlen) bzw. der persönlichen Zielerreichung orientierte variable Vergütung; diese werden bezeichnet als Tantieme, Provision bzw. Boni und werden in der Regel für das ganze Kalenderjahr vereinbart.

Der variable Anteil des Einkommens kann mit zunehmender unternehmerischer oder vertriebsbezogener Verantwortung wachsen.

Bank11 hat Obergrenzen für unterschiedliche Hierarchieebenen hinsichtlich der Relation zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen festgelegt. Bei der Festlegung der angemessenen Obergrenze berücksichtigt Bank11 den gesetzlichen Bonus-Cap (1:1-Grenze) sowie die Geschäftsaktivitäten, die Risiken und die Auswirkungen, die verschiedene Risikoträgerkategorien auf das Gesamtrisikoprofil haben. Unter Beachtung der Vergütungsobergrenzen für variable Vergütungen gemäß § 25a Abs. 5 KWG rangieren die Obergrenzen bei Bank11 im Jahr 2025 je nach Hierarchieebene daher zwischen 1 (fix) zu 0,3 (variabel) bis zu 1 (fix) zu 1 (variabel), bei Kontrolleinheiten der Ebene 2 liegt das Verhältnis bei 1 (fix) zu 0,3 (variable) und bei sog. Risikoträgern ab dem Jahr 2023 auch bei 1 (fix) zu 0,3 (variable). Unabhängig von der Art der vereinbarten variablen Vergütung (Tantieme/Provision/ Boni/Prämie oder Incentive) gelten stets die festgelegten Obergrenzen in Bezug auf das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf ggf. Unternehmensebene, ggf. Geschäftsbereichsebene und individueller Ebene bestimmt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich nach Abschluss des Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses spätestens im April des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Weiterhin erhält die Geschäftsleitung in 2025 und im Einzelfall ggf. auch ausgewählte Mitarbeiter langfristig orientierte variable Vergütungselemente, die auf mehrjährigen Ergebnissen beruht. Die Vergabe erfolgt aufgrund einzelvertraglicher Zielvereinbarung.

Bei anderen Mitarbeitern, insbesondere bei Mitarbeitern im Vertriebsinnen- und Außendienst, kommen neben dem Festgehalt auch umsatzbezogenen Provisionen zum Tragen.

Aktionsbezogene monetäre Incentives sind Variable, deren Ziele auf einen begrenzten Zeitraum innerhalb des laufenden Jahres bezogen sind; diese werden insbesondere mit Vertriebs-Mitarbeitern vereinbart. In Abstimmung mit der Geschäftsleitung können Incentives jedoch auch mit Mitarbeitern aller Hierarchieebenen, unabhängig von der Funktion, im Einzelfall vereinbart werden.

Soweit eine garantierte variable Vergütung vereinbart wird, wird diese ausschließlich im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, insbesondere den Mitarbeitern im Außendienst, und nur für das erste Beschäftigungsjahr gewährt, die Zusage erfolgt vor Beginn der Tätigkeit; mit Mitarbeitern, die unmittelbar vorher in derselben Unternehmensgruppe gemäß § 5 Abs. 6 Nr. 2 IVV tätig waren, wird die variable Vergütung nicht garantiert.

Soweit Bank11 im Einzelfall sog. Halteprämien mit Mitarbeitern vereinbart, hält Bank11 die entsprechenden Vorgaben der IVV bzgl. deren Voraussetzung und Begründung ein und gemäß § 25a Abs. 5 KWG bei der Berechnung des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung die Halteprämien zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit berücksichtigen. Halteprämien sind zusätzliche variable Vergütungen, die zur Bindung eines Geschäftsleiters bzw. Mitarbeiters an das Institut nach § 5 Abs. 7 IVV gewährt werden können. Gründe für Halteprämien bei Bank11 können z. B. in folgenden Sachverhalten bestehen: Restrukturierungssituationen, bei Abwicklungen oder im Falle von Kontrollwechseln, aber auch in anderen Fällen, in denen ein Halten eines bestimmten Mitarbeiters im Einzelfall aus Sicht der Bank erforderlich ist.

Die persönlichen Ziele leiten sich über die verschiedenen Funktionsebenen kaskadenartig aus den übergeordneten Zielen der Bank11 ab, die Zielkaskade beginnt bei den Zielen der Geschäftsleitung. So ist sichergestellt, dass in der persönlichen Zielerreichung immer auch die Zielerreichung der Organisationseinheit des jeweiligen Mitarbeiters Niederschlag findet. Die persönlichen Ziele enthalten unter Berücksichtigung des jeweiligen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs

quantitative als auch qualitative Ziele; die Ziele sind dabei so formuliert, dass Bank11 die Gefahr einer umsatzorientierten Kreditvergabe ausschließt.

Grundsätzlich wird die Höhe der Auszahlung durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf ggf. Unternehmensebene, ggf. Geschäftsbereichsebene und individueller Ebene bestimmt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich nach Abschluss des Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung (hier: Incentives) und bei Tantiemen, Provisionen, Prämien und Boni nach Feststellung des Jahresabschlusses des Folgejahres der maßgeblichen Leistungsperiode.

Bank11 belohnt keine negativen Erfolgsbeiträge. Negative Erfolgsbeiträge sind insbesondere im Fall von nachweisbar besonders schwerwiegenden persönlichen Verfehlungen oder gravierenden Fehlentscheidungen eines Geschäftsleiters bzw. Mitarbeiters mit erheblichen Auswirkungen für Bank11 gegeben. Dies gilt zum Beispiel bei Arbeitgeberkündigungen aus wichtigem Grund. Die Prüfung, ob im konkreten Fall die Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust der variablen Vergütung nach den vorstehenden Bestimmungen vorliegen, erfolgt durch den Bereich Personal, ggf. unter Hinzuziehung des Controllings, der Prüfungsbericht geht den Kontrolleinheiten Compliance und Risikocontrolling zu. Die abschließende Beschlussfassung über den Verlust der variablen Vergütung erfolgt durch die Geschäftsleitung bzw. bei persönlicher Betroffenheit eines Mitglieds der Geschäftsleitung durch das Aufsichtsorgan.

Im Einzelfall werden für besondere Leistungen freiwillige Sonderzahlungen gewährt, z. B. im Rahmen der Gewinnung neuer Mitarbeiter für eine erfolgreiche Mitarbeiterempfehlung.

Nebenleistungen

Die Geschäftsleitung, Bereichsleiter, Leiter der jeweiligen Vertriebsbereiche, Gebietsleiter sowie weitere ausgewählte Mitarbeiter führen einen Dienstwagen, der ihnen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt wird. Die Dienstwagenbesteuerung erfolgt nach den aktuellen steuerlichen Vorschriften; die Nutzung ist in der Dienstwagenrichtlinie der Bank11 näher geregelt. Die Firmenwagenklasse steht in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu einer Hierarchieebene bzw. zur arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

Nebenleistungen in Form eines Arbeitgeberanteils zur betrieblichen Altersvorsorge erhalten alle Mitarbeiter der Bank11 auf entsprechenden Antrag; darüber hinaus werden zum Teil Vorsorgebeiträge/betriebliche Altersvorsorge auf Ebene der Geschäftsleitung vereinbart. Eine ermessensabhängige betriebliche Altersversorgung i. S. d. § 22 IVV anlässlich einer – nicht - ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeitsvertrages wird nicht gewährt. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge bzw. zur Altersvorsorge der Geschäftsleitung unterliegen bzgl. Gewährung und Höhe keinem Ermessen der Bank11, bieten ihren Mitarbeitern keine Anreize für eine Risikoübernahme, die Voraussetzungen für ihre Gewährung und Höhe wurden vorab festgelegt und sind für die Mitarbeiter transparent, die Gewährung und Höhe ist dauerhaft, kann nicht einseitig durch Bank11 verringert oder aufgehoben werden und sind nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet. Die von Bank11 gewährten Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge werden daher zur fixen Vergütung gemäß § 2 Abs. 6 IVV gezählt.

Quantitative Angaben gemäß § 16 Absatz 1 IVV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Allgemeine Grundsätze der Vergütung

Gesamtbetrag aller Vergütungen (fix, variabel) sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Die Bereiche der Bank11 werden dem Geschäftsbereich Markt, d.h. dem sogenannten „Retail Banking“, und dem Geschäftsbereich Marktfolge jeweils zugeordnet; zum Geschäftsbereich Marktfolge zählen die Bereiche „Unabhängige Kontrollfunktionen“ und „sonstige Geschäftsbereiche“ und „Unternehmensfunktionen“. Bank11 hat drei Geschäftsführer; die Geschäftsleitung wird dabei entsprechend ihrer Hauptzuständigkeiten dem Bereich Markt („Retail Banking“) bzw. Marktfolge („Unternehmensfunktionen“) zugeordnet. Die einzelnen quantitativen Angaben zu den jeweiligen Geschäftsbereichen sind in tabellarischer Form gemäß § 16 Abs. 4 Satz 3 IVV in der Anlage zum Vergütungsbericht dargestellt. Externe Berater und Interessengruppen sind in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank11 nicht eingebunden.

Die sogenannte „fixe Vergütung“ in der Anlage umfasst dabei die Grundvergütungen, 13. Monatsgehälter, die betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen. Die sogenannte „variable Vergütung“ spiegelt demgegenüber die Vergütungsbestandteile wider, die auf Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern beruhen und nur eine ausgewählte Mitarbeitergruppe betreffen.

Im Geschäftsbereich Retail hatten 109 Mitarbeitende (inkl. eines Geschäftsleiters) Anspruch auf eine

Auszahlung aus der variablen Vergütung in Form von Tantieme, Provisionen, Boni und Incentives.

Bei der Ausgestaltung von Kriterien für den Erhalt der variablen Vergütungsbestandteile werden Verbraucherinteressen angemessen berücksichtigt; Immobilienverbraucherdarlehensverträge bestehen aktuell bei Bank11 nicht. Garantierte variable Vergütungen bestehen im Einzelfall, jedoch nur im Fall der ersten Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses bei Bank11 und nicht bei Beendigung der Tätigkeiten. In keinem Fall wurden variable Vergütung in Form von Aktien bzw. mit Aktien verknüpfte Instrumente ausgezahlt. Zudem hat kein Geschäftsleiter bzw. Mitarbeiter eine Vergütung erhalten, die im Gesamtbetrag eine Höhe von 1 Mio. EUR übersteigt. Abfindungen i. S. d. § 2 Abs. 5 IVV und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, die auch zur variable Vergütung gemäß § 5 Abs. 6 Satz 1 IVV zählen, wurden 2025 nicht an Mitarbeiter gezahlt. Soweit Bank11 Abfindungen an Geschäftsleiter bzw. Mitarbeiter aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses und als Entschädigung für den Verlust des Dienstverhältnisses zahlt, erfolgt dies auf Grundlage eines angemessenen Rahmenwerks und mit Zustimmung der Verantwortlichen i. S. d. § 11 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 3 IVV.

Vergütungen mit Einfluss auf das Risikoprofil

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung

Die Tabelle enthält Angaben über Anzahl der Mitarbeiter, deren berufliche Aktivitäten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil von Bank11 gemäß Art. 94 der Richtlinie (EU) Nr. 2013/36, § 1 Abs. 21 KWG und der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 haben. Die Berechnung erfolgt auf Basis des Vollzeitäquivalents (FTE).

			a	b	c	d
in Tsd. EUR			Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion ¹	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	4	3	0	17
2		Feste Vergütung insgesamt ²	40	1.219	-	2.788
3		Davon: monetäre Vergütung	40	1.219	-	2.788
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
7		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	3	-	17
10		Variable Vergütung insgesamt	-	297	-	191
11		Davon: monetäre Vergütung	-	297	-	191
12		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		40	1.516	-	2.979

¹ Ausschlieflich Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsrat Bank11

² Die fixe Vergütung ist einschließlich der Vorsorgebeiträge/betriebliche Altersvorsorge zu verstehen

Meldebogen EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

In der Tabelle EU REM2 sind die Anzahl identifizierter Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil von Bank11 haben sowie der Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütungsansprüche sowie der Anteil dieser, der während des Geschäftsjahres gezahlt wurde und nicht Teil des Bonus Caps ist, aufgeführt.

		a	b	c	d
in Tsd. EUR		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion ¹	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung – Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	1
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	53
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	53
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	53

¹ Ausschließlich Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsrat Bank11

Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

Die Regelung gemäß §§ 20 und 22 IVV zum Rückbehalt von Teilen der variablen Vergütung für Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) gelten für Bank11 nicht. Eine Darstellung der Tabelle EU REM3 ist daher nicht erforderlich.

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Bei Bank11 erhält keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter eine Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr, d.h. über ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 (1) i CRR, so dass eine Übersicht nach der Tabelle EU REM 4 nicht erforderlich ist.

Information des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat der Bank11 wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch Vorlage der Vergütungsstrategie und der Organisationsrichtlinie zu den Bank11-Vergütungssystemen von der Geschäftsleitung informiert. Der Aufsichtsratsbeschluss erfolgt in der jeweiligen Sitzung. Bank11 hat keinen gesonderten Vergütungsausschuss eingerichtet, diese Tätigkeiten „Grundlegende Überwachungsaufgaben zur Mitarbeitervergütung“ werden vielmehr vom gesamten Aufsichtsrat wahrgenommen. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates ist ein jederzeitiges uneingeschränktes Auskunftsrecht der Geschäftsleitung eingeräumt.

Erklärung der Geschäftsführung gemäß Art. 431 Abs. 3

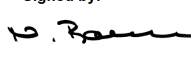
Die Geschäftsführung hat die Angaben des vorliegenden Vergütungsberichts zur Veröffentlichung genehmigt und bestätigt, dass die Erstellung im Einklang mit den von der Bank11 festgelegten förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen stattgefunden hat und somit die gesetzlichen Anforderungen nach Art. 431 Abs. 3 CRR erfüllt werden.

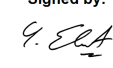
Die Geschäftsführung

Neuss, den 23.06.2026

Signed by:

6BCD363567F84CF...
Jörn Everhard

Signed by:

9E658C74219C426...
Nina-Stephanie Bartha

Signed by:

C3EFD6B97C4D48D...
Sandra Ebert

Bank11

Säule 3 Bericht zum 31. Dezember 2025

Anlagen

Anlagen

Vorlagen für die Offenlegung der quantitativen Informationen zum Jahr 2025 nach § 16 Abs. 2 bis 4 Institutsvergütungsverordnung (IVV) und Art. 450 Absatz 1 lit. h CRR

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	4	3	-	131	-	208	4	162
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen zum Ende des Jahres 2025	-	3	-	107	-	189	4	137
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE („Full Time Equi- valent“) zum Ende des Jahres 2025	-	-	-	99,4	-	179,2	4	116
Gesamte Vergütung für das Jahr 2025 (in Tsd. EUR)	40	-	-	9.394	-	14.565	728	7.118
Davon: gesamte fixe Vergütung	-	-	-	8.652	-	14.396	726	6.921
Davon: gesamte variable Vergütung	-	-	-	964	-	221	2	268
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	-	-	-	2	-	9	4	2
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	-	-	-	2	-	7,8	4	1,8
Davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören	-	-	-	-	-	2	-	-
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2025	-	-	-	8.652	-	14.396	726	6.921
Davon: fix in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersvorsorge/geldwerten Vorteilen	-	-	-	8.652	-	14.396	726	6.921
Davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/Er- gänzungskapitals/sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2025	-	-	-	964	-	221	2	268
Davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zufüh- rung zur Altersvorsorge/ geldwerten Vorteilen	-	-	-	964	-	221	2	268
Davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumen- ten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 Satz 1 IVV	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2025, die zurückbehalten wird	-	-	-	-	-	-	-	-

Bank11

Säule 3 Bericht zum 31. Dezember 2025

Anlagen

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2025 in Barmitteln/Sachleistungen/Zuführung zur Altersvorsorge/geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2025 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 Satz 1 IVV	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2025 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 IVV	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung								
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2025 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: im Jahr 2025 erdient	-	-	-	-	-	-	-	-
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: im Jahr 2025 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2025 weiterhin zurückbehalten	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 IVV), die im Jahr 2025 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 IVV								
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 IVV	-	-	-	-	-	-	-	-

Bank11

Säule 3 Bericht zum 31. Dezember 2025

Anlagen

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß. § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 IVV								
Gesamtbetrag der im Jahr 2025 gewährten Abfindungen	-	-	-	223	-	53	-	71
Anzahl der Begünstigten der im Jahr N gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	4	-	1	-	3
Höchste im Jahr N an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-

Bank11
Hammer Landstraße 91
41460 Neuss

+49 2131 3877-0
mail@bank11.com