UmweltBank

Offenlegungsbericht – Offenlegung der Vergütung



2025



Offenlegungsbericht
der
UmweltBank Aktiengesellschaft
Offenlegung der Vergütung
per 31. Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeine Informationen 5

1.1 Allgemeine Offenlegungsanforderungen 5

1.2 Einschränkungen der Offenlegungspflicht 5

1.3 Häufigkeit der Offenlegung 5

1.4 Medium der Offenlegung 5

2 Vergütungspolitik (Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben a-d und Buchstaben h-k) 5

2.1 Für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien 5

2.2 Geltungsbereich der Vergütungspolitik 5

2.3 Identifizierte Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts (Risikoträger) 6

2.4 Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeitende 6

2.4.1 Zentrale Merkmale, Zielsetzungen und Entscheidungsprozess der Vergütungspolitik 6

2.4.1.1 Vergütungssystem für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene 6

2.4.1.2 Vergütungssystem für Vorstandmitglieder 7

2.4.2 Kriterien für die Erfolgsmessung und die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung 8

2.5 Jährliche Überprüfung der Vergütungspolitik 8

2.5.1 Vergütungspolitik für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene 8

2.5.2 Vergütungspolitik für Vorstände 9

2.6 Sicherstellung der Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen 9

2.7 Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden 9

2.8 Berücksichtigung aktueller und künftiger Risiken im Rahmen der Vergütungssysteme 9

2.8.1 Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene 9

2.8.2 Vorstände 10

2.9 Verhältnis fester zur variablen Vergütung gemäß Artikel 94 Abs. 1 Buchstabe g CRD 10

2.10 Verknüpfung von Ergebnis und Vergütung 10

2.10.1 Überblick über die wichtigsten Kriterien und Parameter der Ergebnismessung für das Institut, Geschäftsbereiche und einzelne Personen 10

2.10.2 Überblick darüber, wie die variable Vergütung einzelner Mitarbeitender mit dem Ergebnis des Instituts und dem Ergebnis des betreffenden Mitarbeitenden verknüpft ist 10

2.10.3 Informationen darüber, anhand welcher Kriterien das Verhältnis zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente wie Anteilen, gleichwertigen Beteiligungen, Optionen und sonstigen Instrumenten bestimmt wird 10

2.10.4 Informationen darüber, welche Maßnahmen das Institut treffen will, wenn bei der Anpassung variabler Vergütungsbestandteile die Ergebnisparameter schwach sind, einschließlich der Kriterien, anhand deren das Institut ‚schwache' Ergebnisparameter bestimmt 10

2.11 Anpassung an langfristige Ergebnisse 11

2.11.1 Zurückbehaltung, Sperrfristen und Auszahlungsformen 11

2.11.2 Kriterien des Instituts für Ex-post-Anpassungen (Abschlag während der Zurückbehaltung und Rückforderung nach Bezug, sofern nach nationalem Recht zulässig) 11

2.12 Parameter und Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR 11

2.12.1 Spezielle Leistungsindikatoren 11

2.12.2 Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder des Vorstands aufgrund von Anforderung durch den betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde 11

2.12.3 Geltung einer Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR 11

2.12.4 Quantitative Angaben zur Vergütung des kollektiven Leitungsorgans und Differenzierungen nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern bei einem großen Institut gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR 11

3 Erklärung des Vorstands gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR 15

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
CRD	Capital Requirements Directive, Verordnung (EU) Nr. 2013/36
CRR	Capital Requirements Regulation, Verordnung (EU) Nr. 575/2013
HGB	Handelsgesetzbuch
i.d.R.	in der Regel
InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
i.V.m.	in Verbindung mit
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz)
LEI	Legal Entity Identifier

1 Allgemeine Informationen

1.1 Allgemeine Offenlegungsanforderungen

Mit dem vorliegenden Bericht legt die UmweltBank AG (LEI 529900POEO7KMKWM0A53) alle gemäß CRR jährlich geforderten Informationen zur Vergütung offen. Die im Bericht enthaltenen Angaben entsprechen dem Stand des Meldestichtags zum 31.12. des Berichtsjahres.

Die nachfolgenden Ausführungen enthalten die allgemeinen Offenlegungsanforderungen gemäß Art. 431 und 13 CRR sowie § 26a Abs. 1 KWG.

1.2 Einschränkungen der Offenlegungspflicht

Die UmweltBank AG macht von den Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 432 CRR nicht Gebrauch, bestimmte nicht wesentliche und vertrauliche Informationen bzw. Geschäftsgeheimnisse von der Offenlegung auszunehmen.

1.3 Häufigkeit der Offenlegung

Die UmweltBank AG gilt gemäß Art. 433c CRR als ein sogenanntes anderes Institut, das gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 148 CRR als nicht börsennotiert gilt. Demzufolge ergeben sich nach Art. 433c Abs. 2 CRR Offenlegungsanforderungen nach Art. 450, Absatz 1, Buchstaben a-d und h-k CRR zur jährlichen Offenlegung zum 31.12.2025.

1.4 Medium der Offenlegung

Die offenzulegenden Informationen werden gemäß Art. 434 CRR Pillar 3 Data Hub (P3DH) der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) veröffentlicht. Darüber hinaus werden die Informationen auf der Homepage der UmweltBank AG im Bereich Investor Relations/Berichte/Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichte/Offenlegungsberichte veröffentlicht.

2 Vergütungspolitik (Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben a-d und Buchstaben h-k)

2.1 Für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien

Die grundsätzlichen Kontrolleinheiten der UmweltBank AG hierfür sind folgende:

- Interne Revision
- Risikocontrolling-Funktion
- Compliance-Funktion

Verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeitenden unterhalb der Vorstandsebene gemäß § 25a Abs. 1 Nr. 6, Abs. 5 KWG i.V.m. § 3 Abs. 1 S. 1 InstitutsVergV ist der Vorstand. Vorstandssitzungen fanden im Jahr 2025 i.d.R. wöchentlich sowie ggf. zusätzlich nach Bedarf statt.

Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems des Gesamtvorstands ist der Aufsichtsrat gemäß § 25a Abs. 1 Nr. 6, Abs. 5 KWG i. V. m. § 3 Abs. 2 InstitutsVergV verantwortlich. Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern, per 31.12.2025 namentlich Herrn Dr. Michael Kemmer (Vorsitzender bis 30.06.2025), Herrn Georg Schürmann (Vorsitzender ab 01.07.2025), Frau Susanne Horn, Frau Finja Carolin Kütz, Herrn Heinrich Klotz, und Frau Silke Stremlau. Es fanden im Jahr 2025 vier ordentliche und eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung statt.

Ein Vergütungskontrollausschuss wurde bislang nicht gebildet. Eine Verpflichtung zur Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses, gemäß § 25d Abs. 7 S. 2 i. V. m. § 1 Abs. 3c, Abs. 3 S. 2 KWG besteht für die UmweltBank AG nicht.

2.2 Geltungsbereich der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik bzw. die zu deren Umsetzung vorgesehenen Richtlinien gelten für die gesamte Belegschaft einschließlich der leitenden Angestellten und Vorstandsmitglieder der UmweltBank AG. Es bestehen keine Tochtergesellschaften oder Zweigniederlassungen in Drittländern mit eigenen Beschäftigten.

2.3 Identifizierte Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts (Risikoträger)

Für das Jahr 2025 wurden 48 Risikoträger identifiziert (Zahlenangabe in Köpfen). Hierzu zählen 6 Mitglieder des Aufsichtsrats, 3 Mitglieder des Vorstands, 32 Leitende (31,6 FTE; Abteilungsleitende sowie deren jeweiligen Stellvertretungen) der wesentlichen Geschäftsbereiche und der Kontrolleinheiten sowie 7 Mitarbeitende in besonderen Kontrollfunktionen.

Die Risikoträger werden jährlich (Q4 des jeweiligen Geschäftsjahres; §§ 1 Abs. 21 und 25a Abs. 5b KWG) für das Folgejahr ermittelt. Der Prozess der Ermittlung, die identifizierten Personen sowie Veränderungen seit der Ermittlung im Vorjahr werden in elektronischer Form dokumentiert und die Dokumentation dem Gesamtvorstand vorgelegt. Die Identifikation und Dokumentation unterjähriger Veränderungen (durch Wechsel/Neu-/Nachbesetzungen von Funktionen/Personen) wird durch standardisierte Prüfungs- und Dokumentationsschritte im Rahmen der Regelprozesse (Joiner-/Mover-/Leaver-Prozess) sichergestellt.

Die Regelungen des Abschnitts 3 der InstitutsVergV finden keine Anwendung auf die UmweltBank AG. Das Institut unterliegt entsprechend nicht den besonderen Anforderungen an die Vergütung der Risikoträger gemäß Abschnitt 3 der InstitutsVergV.

2.4 Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeitende

2.4.1 Zentrale Merkmale, Zielsetzungen und Entscheidungsprozess der Vergütungspolitik

Die Vergütungsstrategie (sowohl für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene als auch Vorstandsmitglieder) und das daraus folgende Vergütungssystem ist auf die Erreichung der in der Geschäfts-, IT- und Risikostrategie der UmweltBank AG niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dabei wird auch die Unternehmenskultur berücksichtigt.

2.4.1.1 Vergütungssystem für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene

Die UmweltBank AG ist nicht tarifgebunden und wendet auch nicht durch Bezugnahme in den Arbeitsverträgen einen Tarifvertrag an. Das Vergütungssystem richtete sich im Jahr 2025 nach der im April 2023 als Grundlage eines Vergütungssystems eingeführten institutseigenen Vergütungsstruktur, unterschieden nach Funktionen und mit Gehaltsbändern für die fixe monatliche Grundvergütung. Die Gehaltsbänder wurden am 01.07.2025 angehoben. Das monatliche Grundgehalt der Mitarbeitenden wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im jeweiligen Arbeitsvertrag individuell vereinbart und wird entsprechend der institutseigenen Vergütungssystematik bemessen. Das Gehalt wird während der Dauer des Arbeitsverhältnisses fortentwickelt und durch eine Arbeitsvertragsänderung angepasst. Die monatliche Grundvergütung wird durch verschiedentliche weitere Bestandteile der Fixvergütung (u.a. Kinderbetreuungszuschuss, Zuschüsse in Form von Restaurant Gutscheinen, Fahrtkostenzuschuss, Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung, 13. Monatsgehalt) ergänzt.

Im Jahr 2025 ist die Überprüfung der Fixvergütung der Mitarbeitenden gemäß geltender Betriebsvereinbarung „Vergütungsstruktur“ erfolgt und wurde zum 01.07.2025 angepasst.

Weitere Anpassungen der Fixvergütung erfolgten bei Funktionswechseln/neuem Vertragsabschluss, sowie in anderen Fällen, aus sachlichen Gründen, individuell. Die individuellen Anpassungen erfolgten in begrenztem Umfang (im Rahmen eines „begrenzten Einzelfallbudgets“) ohne Zustimmungserfordernis des Betriebsrats oder als Ausnahmefälle nach Zustimmung des Betriebsrats.

Unternehmenskulturell sind variable Vergütungsbestandteile bei Mitarbeitenden unterhalb der Vorstandsebene von untergeordneter Bedeutung. Den Schwerpunkt der Vergütung bildet für alle Mitarbeitendengruppen unterhalb der Vorstandsebene die Fixvergütung, insbesondere in Form des monatlichen Grundgehalts und des 13. Monatsgehalts. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden hierdurch vermieden, da keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung besteht. Hierdurch wird auch der Schutz der Kunden- und Verbraucherrechte – durch den Ausschluss monetärer Fehlanreize - sichergestellt. Das Vergütungssystem für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene der UmweltBank AG beinhaltet positive Leistungs- und Verhaltensanreize für die Mitarbeitenden, gemeinsam engagiert an der Erreichung der in der Geschäfts-, IT- und Risikostrategie niedergelegten Zielen zu arbeiten.

Durch die variable Vergütungskomponente in Form eines Belegschaftsaktienprogramms werden die Mitarbeitenden zu Anteilseignern, haben Teil an Dividendenzahlungen und werden somit zu einem Handeln im Sinne des Gesamtbankwohls animiert. Die variable Vergütung in Form von Belegschaftsaktien ist betragsmäßig moderat und nicht an quantitative Parameter wie individuelle Absatzzahlen gekoppelt.

Der Prozess der Vergabe und die Festsetzung des individuellen Werts der gewährten Belegschaftsaktien ergeben sich aus einer zwischen Vorstand und Betriebsrat für das Belegschaftsaktienprogramm abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Damit ist sichergestellt, dass die Gewährung der Belegschaftsaktien für die jeweiligen Mitarbeitenden transparent und nachvollziehbar ist. Die Festsetzung eines Belegschaftsaktienprogramms für das betreffende Jahr steht, in Übereinstimmung mit § 7 InstitutsVergV, unter einem Budgetvorbehalt des Vorstands.

Im Jahr 2025 wurde für Abteilungsleitende als variabler Vergütungsbestandteil die Auszahlung einer bedingten Erfolgsprämie für das Jahr 2026 in Form von UmweltBank-Aktien zu einem jeweils individuell vereinbarten Gegenwert gewährt, der 1/3 der Gesamtvergütung nicht übersteigt und sowohl dem Bonus-Cap im Sinne der IVV als auch dem Konsultationsentwurf der Aufsicht von 2026 entspricht. Sofern eine Beteiligung in Aktien nicht durchführbar ist, erfolgt die Zahlung der Erfolgsbeteiligung in bar. Dieser variable Vergütungsbestandteil ist unter der Voraussetzung zugesichert, dass dem Abteilungsleiter keine negativen Erfolgsbeiträge zuzurechnen sind, die UmweltBank für das Jahr 2025 einen positiven Jahresüberschuss erzielt und die Zahlungsvoraussetzungen nach § 7 InstitutsVergV gegeben sind. Die Beteiligungsberechtigung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Abteilungsleitenden vor dem 30.06.2026 gekündigt wurde sowie im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung durch die UmweltBank. Alle weiteren Bedingungen zur Gewährung und Auszahlung wurden schriftlich mit den Abteilungsleitenden vereinbart.

Eine Prämie wurde einmalig in der ersten Ebene unter dem Vorstand im Jahr 2025 gezahlt. Des Weiteren erhielten alle Mitarbeitenden unterhalb der Vorstandsebene einen variablen Vergütungsbestandteil im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms 2025. Diese Zahlung war nicht an Leistungsziele geknüpft, sondern berechnete sich aus dem steuerlich möglichen Freibetrag und dem Arbeitszeitanteil je Mitarbeitenden.

Soweit künftig im Einzelfall einmalige Prämien (z.B. Halteprämien) gewährt werden sollten, erfolgt dies unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 7 InstitutsVergV. Soweit künftig im Einzelfall variable Vergütungen garantiert werden sollten, erfolgt dies unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

2.4.1.2 Vergütungssystem für Vorstandmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt, weiteren ermessensunabhängigen fixen Vergütungsbestandteilen (wie z.B. Leistungen und Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge, Übernahme bzw. Bezuschussung von Mobilitätskosten, geringwertige Sachwertbezüge bis 250 Euro/Monat z.B. Bank-Finanzdienstleistungen aus dem Angebot der Bank zu Mitarbeitendenkonditionen) sowie einer variablen Vergütungskomponente.

Die Vergütungsbemessung folgt den folgenden Grundsätzen:

- Angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstände und Überschreitung der üblichen Vergütung nicht ohne besondere Gründe
- Mehrjährige Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung mit Begrenzungsmöglichkeit für den Fall außerordentlicher Entwicklungen
- Schriftliche Festlegung der gesamten Vergütung der Vorstände im Anstellungsvertrag

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beruhen auf allgemeinen, für die Vorstände geltenden, transparenten Regelungen, soweit diese Leistung in Anspruch genommen wird. Konkret werden jährlich 10 % des Jahresfestgehalts nach Wahl des Vorstands als zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung oder als Beitrag zu einer anderen Versorgungseinrichtung abgeführt.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine erfolgsabhängige variable Vergütung, die maximal 40 % des Jahresfestgehalts beträgt. Hieraus wird nach Ablauf des Bemessungszeitraums von drei Jahren die Höhe der variablen Vergütung ermittelt. Die Bewertung erfolgt anhand festgelegter Kriterien und fester Gewichtung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat. Für das Jahr 2025 galten folgende Kriterien mit jeweiliger Gewichtung in Prozent: Ergebnis (25 %), Wachstum (20 %), Governance (20 %), Nachhaltigkeitsleistung (15 %), persönliches Engagement (20 %). Die einzelnen Bereiche stehen in unwesentlicher Höhe zur festen Vergütung.

Im Folgejahr wird eine anhand der Bewertung bemessene Abschlagszahlung auf die erfolgsabhängige Prämie ausgezahlt. Der Aufsichtsrat prüft jährlich, ob die Kriterien für die Ermittlung der Höhe der Sonderzahlung nach wie vor an der Geschäfts-, IT- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur der UmweltBank AG ausgerichtet sind und passt sie bei Bedarf mit Wirkung für das neue Geschäftsjahr an. Im Falle von Änderungen der Kriterien werden die Vorstandsmitglieder schriftlich zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres über die

geänderten Kriterien informiert. Für das Jahr 2025 wurde der Vorstand über die Änderung der Kriterien am 07.02.2025 informiert. Die Kriterien wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 durch bestimmte Ziele konkretisiert. Der Aufsichtsrat hat nach Fertigstellung des Jahresabschlusses des Jahres 2025 den Grad der Zielerreichung bewertet. Über die endgültige Zielerreichung und damit verbundene Auszahlungshöhe wurde in der Aufsichtsratssitzung am 18.06.2026 entschieden.

2.4.2 Kriterien für die Erfolgsmessung und die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung

Durch die untergeordnete Bedeutung der Belegschaftsaktien im Gesamtvergütungsgefüge aller Mitarbeitenden und die Ausgestaltung des Belegschaftsaktienprogramms ergeben sich, auch für Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der UmweltBank AG und sonstige Mitarbeitende in Kontrolleinheiten, keine Fehlanreize oder die Gefahr eines Interessenkonflikts.

Die Regelungen des Abschnitts 3 der InstitutsVergV finden keine Anwendung auf das Institut. Eine Verpflichtung zu einer weiteren Ausdifferenzierung des Vergütungssystems und umfassenderen Ex-ante und Ex-post-Risikoanpassung besteht entsprechend nicht.

Für Vorstandsmitglieder gilt:

Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt stets für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren, wobei die Zielerreichungsgrade der einzelnen Geschäftsjahre grundsätzlich wie folgt gewichtet werden: Jahr 1 (das am weitesten zurückliegende Jahr): 10 %, Jahr 2: 30 %, Jahr 3: 60 %. Bei einem Gesamt-Zielerreichungsgrad im dreijährigen Bemessungszeitraum von mindestens 100 % beträgt die Sonderzahlung 20 % des Jahresfestgehalts. Maßgeblich ist das durchschnittliche Jahresfestgehalt im dreijährigen Bemessungszeitraum. Bei einem geringeren Gesamt-Zielerreichungsgrad ist die Sonderzahlung entsprechend reduziert. Der Gesamt-Zielerreichungsgrad kann maximal 200 % betragen.

Die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung steht zudem aus regulatorischen Gründen unter dem Vorbehalt der Erfüllung der in § 7 InstitutsVergV aufgeführten Voraussetzungen (u.a. Risikotragfähigkeit, Angemessenheit der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung, dauerhafte Aufrechterhaltung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG). Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist durch die Risikocontrolling-Funktion zu prüfen und die Prüfungsergebnisse werden dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht.

Im Fall negativer Erfolgsbeiträge wird die Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder, unter Berücksichtigung der negativen Erfolgsbeiträge, durch den Aufsichtsrat festgesetzt und erforderlichenfalls reduziert. Bei Veranlassung erfolgt eine erneute Überprüfung und Festsetzung der variablen Vergütung unter Berücksichtigung der negativen Erfolgsbeiträge durch den Aufsichtsrat vor der Auszahlung im Folgejahr.

2.5 Jährliche Überprüfung der Vergütungspolitik

Die Reichweite der vom Institut einzuhaltenden Vorgaben hinsichtlich der Vergütung/Vergütungssysteme werden jährlich durch die Personalabteilung auf Veränderungen überprüft (= Überprüfung ob Einstufung als bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c, Abs. 3 S. 2 KWG; Überprüfung der Geltung von Abschnitt 3 InstitutsVergV). Ein Vergütungsausschuss ist nicht eingerichtet.

2.5.1 Vergütungspolitik für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene

Die Angemessenheit des Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in der Geschäfts-, IT- und Risikostrategie niedergelegten Ziele der Bank wird jährlich überprüft.

Zuständig für die Durchführung der jährlichen Überprüfung der Vergütungssysteme war im Jahr 2025 die Abteilung Personal. In die jährliche Überprüfung wurde auch die Risikocontrolling- sowie Compliance-Funktion eingebunden. In die Überprüfung werden in der Regel neben dem Prüfungsbericht des Abschlussprüfers (Wirtschaftsprüfer) auch Berichte der Internen Revision einbezogen. Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, wird zeitnah ein Maßnahmenplan erstellt und die Umsetzung der Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel dokumentiert. Anpassungsbedarfe am Vergütungssystem wurden im Jahr 2025 nicht festgestellt.

2.5.2 Vergütungspolitik für Vorstände

Die Überprüfung der (horizontalen und vertikalen) Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben. Anpassungen erfolgen bedarfsbezogen – dies war 2025 nicht der Fall. Die Festlegungen des Aufsichtsrats stellen sicher, dass die Vergütung der Vorstände in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben / Leistungen sowie der Lage der Bank stehen.

Im Jahr 2025 wurde eine Änderung der Kriterien vorgenommen. Das im Jahr 2024 geltende Kriterium der Projektumsetzung wurde im Jahr 2025 durch das Kriterium Governance ersetzt (vgl. 2.4.1.2.). Die Kriterien wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 durch bestimmte Ziele konkretisiert.

2.6 Sicherstellung der Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen

Die Gewinnung qualifizierten und erfahrenen Personals für die Kontrolleinheiten gewährleistet die UmweltBank AG in allen Bereichen durch eine marktübliche und angemessene, überwiegend fixe Vergütung. Durch die variable Vergütungskomponente in Form eines Belegschaftsaktienprogramms werden die Mitarbeitenden zu Anteilseignern, haben Teil an Dividendenzahlungen und werden somit zu einem Handeln im Sinne des Gesamtbankwohls animiert. Die variable Vergütung in Form von Belegschaftsaktien ist betragsmäßig sehr moderat und nicht an quantitative Parameter wie individuelle Absatzzahlen gekoppelt.

2025 belief sich die variable Vergütung im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms auf maximal 1.500,00 Euro je Mitarbeitenden im Gesamtjahr. Die variable kriterienbasierte Prämienzahlung an die Leitungsebene (direkte Ebene unter dem Vorstand) hat 20% des Jahresbruttogehaltes nicht überschritten.

Durch die sehr untergeordnete Bedeutung der Belegschaftsaktien im Gesamtvergütungsgefüge aller Mitarbeitenden und die Ausgestaltung des Belegschaftsaktienprogramms ergeben sich, auch für Mitarbeitende mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der UmweltBank AG und sonstige Mitarbeitende in Kontrolleinheiten, keine Fehlanreize oder die Gefahr eines Interessenkonflikts.

2.7 Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstabe f CRR, der auf die UmweltBank AG keine Anwendung findet.

2.8 Berücksichtigung aktueller und künftiger Risiken im Rahmen der Vergütungssysteme

Dieser Abschnitt beschreibt, wie die Vergütungssysteme innerhalb der UmweltBank AG aktuelle und künftige Risiken berücksichtigen, einschließlich eines Überblicks über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messung auf die Vergütung.

2.8.1 Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene

In der UmweltBank AG gilt ein Vergütungssystem, das positive Leistungs- und Verhaltensanreize für die Mitarbeitenden setzt, gemeinsam engagiert an der Erreichung der in der Geschäfts-, IT- und Risikostrategie niedergelegten Zielen zu arbeiten und dabei unverhältnismäßig hohe Risiken zu vermeiden.

Den Schwerpunkt der Vergütung bildet für alle Mitarbeitendengruppen unterhalb der Geschäftsleiterebene die Fixvergütung, insbesondere in Form des monatlichen Grundgehalts und des 13. Monatsgehalts. Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden hierdurch vermieden, da keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung besteht. Hierdurch wird auch der Schutz der Kunden- und Verbraucherrechte – durch den Ausschluss monetärer Fehlanreize - sichergestellt. Fehlanreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken oder zu nicht nachhaltigem Handeln, mit dem Ziel kurzfristiger individueller Vergütungsmaximierung werden durch die untergeordnete Bedeutung von variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch das Abstellen auf qualitative, statt quantitative, individuelle Parameter vermieden.

Variable und fixe Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Angemessen heißt, es wird einerseits keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der variablen Vergütung geschaffen, die variable Vergütung muss andererseits aber geeignet sein, einen wirksamen Verhaltensanreiz zu setzen.

Die Mitarbeitenden erhalten ein angemessenes und marktübliches monatliches Grundgehalt, mit dem die Kosten eines angemessenen Lebensstandards bestritten werden können, ein 13. Monatsgehalt sowie umfassende, fixe und geldwerte Nebenleistungen.

Weiterhin sind für den Fall der Vertragsbeendigung einzelvertraglich keine Ansprüche auf Leistungen begründet, die selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen oder bei Fehlverhalten unverändert hoch sind. Insbesondere enthalten die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden keine Abfindungszusagen für den Fall der Beendigung des Vertragsverhältnisses.

Über die Durchführung und „Ausstattung" des Belegschaftsaktienprogramms (= Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeitenden unterhalb der Vorstandsebene im Jahr 2025) beschließt der Vorstand jährlich unter Beachtung der Vorgaben des § 7 InstitutsVergV (Budgetvorbehalt).

2.8.2 Vorstände

Die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung steht aus regulatorischen Gründen unter dem Vorbehalt der Erfüllung der in § 7 InstitutsVergV aufgeführten Voraussetzungen (u.a. Risikotragfähigkeit, Angemessenheit der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung, dauerhafte Aufrechterhaltung der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG). Das Vorliegen dieser Voraussetzungen wird durch die Risikocontrolling-Funktion regelmäßig geprüft.

Es besteht zudem keine signifikante Abhängigkeit des Vorstandes von der variablen Vergütung (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV). Der Aufsichtsrat überprüft jährlich, ob und inwieweit die Zielkriterien eines jeden Vorstandes erreicht wurden. Die Bewertung erfolgt anhand der unter 2.4.1.2. festgelegten Kriterien und festen Gewichtung jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat

2.9 Verhältnis fester zur variablen Vergütung gemäß Artikel 94 Abs. 1 Buchstabe g CRD

Im Jahr 2025 hat der Anteil der variablen Vergütung für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene 20% des Jahresbruttogehaltes nicht überschritten. Die verhältnismäßige Vorgabe (fix zu variabel) gemäß §§ 6 Abs. 2 InstitutsVergV, 25a Abs. 5 S.1 KWG wird damit eingehalten.

2.10 Verknüpfung von Ergebnis und Vergütung

2.10.1 Überblick über die wichtigsten Kriterien und Parameter der Ergebnismessung für das Institut, Geschäftsbereiche und einzelne Personen

Die Ergebnisbeurteilung für Mitarbeitende unterhalb der Vorstandsebene erfolgte nach qualitativen Parametern unter Einbezug des Gesamtbankerfolgs und war für keine Mitarbeitendengruppe oder Person an quantitative Parameter wie individuelle Absatzziele gekoppelt.

Kriterien für die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sind das Ergebnis, das Wachstum, Governance und Nachhaltigkeitsziele der Bank sowie das persönliche Engagement des Vorstandsmitglieds.

2.10.2 Überblick darüber, wie die variable Vergütung einzelner Mitarbeitender mit dem Ergebnis des Instituts und dem Ergebnis des betreffenden Mitarbeitenden verknüpft ist

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstaben e und f CRR, die auf die UmweltBank AG keine Anwendung finden.

2.10.3 Informationen darüber, anhand welcher Kriterien das Verhältnis zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente wie Anteilen, gleichwertigen Beteiligungen, Optionen und sonstigen Instrumenten bestimmt wird

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstabe e CRR, der auf die UmweltBank AG keine Anwendung findet.

2.10.4 Informationen darüber, welche Maßnahmen das Institut treffen will, wenn bei der Anpassung variabler Vergütungsbestandteile die Ergebnisparameter schwach sind, einschließlich der Kriterien, anhand deren *das Institut ‚schwache' Ergebnisparameter bestimmt*

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstaben e und f CRR, die auf die UmweltBank AG keine Anwendung finden.

2.11 Anpassung an langfristige Ergebnisse

2.11.1 Zurückbehaltung, Sperrfristen und Auszahlungsformen

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstabe f CRR, der auf die UmweltBank AG keine Anwendung findet.

2.11.2 Kriterien des Instituts für Ex-post-Anpassungen (Abschlag während der Zurückbehaltung und Rückforderung nach Bezug, sofern nach nationalem Recht zulässig)

Die Angaben spezifizieren den vorherigen Punkt und beziehen sich auf Art. 450 Abs. 1 Buchstabe f CRR, der auf die UmweltBank AG keine Anwendung findet.

Eine Pflicht zur Beteiligung am Gesellschaftskapital bestand im Jahr 2025 für keine Mitarbeitenden der UmweltBank AG, folglich auch nicht für identifizierte Mitarbeitende.

2.12 Parameter und Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR

2.12.1 Spezielle Leistungsindikatoren

Die Offenlegung spezieller Leistungsindikatoren zur Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile sowie der Kriterien für die Bestimmung des Verhältnisses zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente (wie Anteilen, Optionen oder gleichwertigen Beteiligungen) unterliegt gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe e CRR keiner Anwendungspflicht für die UmweltBank AG.

2.12.2 Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder des Vorstands aufgrund von Anforderung durch den betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde

Da keine Anforderungen eingingen, sind hierzu keine Aussagen festzuhalten.

2.12.3 Geltung einer Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR

Die UmweltBank AG nimmt keine Ausnahme nach Art. 94 Abs. 3 CRD in Anspruch.

2.12.4 Quantitative Angaben zur Vergütung des kollektiven Leitungsorgans und Differenzierungen nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern bei einem großen Institut gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR

Die Angaben beziehen sich auf Art. 450 Abs. 2 CRR, der auf die UmweltBank AG keine Anwendung findet.

Tabelle EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung (in TEUR)

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichts-funktion	Leitungsorgan - Leitungs-funktion	Sonstige Mit-glieder der Geschäfts-leitung	Sonstige identifi-zierte Mit-arbeiter
	Feste Vergütung				
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	3	32	7
2	Feste Vergütung insgesamt	145	896	2.729	313
3	Davon: monetäre Vergütung	145	896	2.729	313
EU-4a	Davon: Anteile oder gleich-wertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer-tige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x	Davon: sonstige Instrumente	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
	Variable Vergütung				
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	0	0	0
10	Variable Vergütung insge-samt	-	136	29	5
11	Davon: monetäre Vergütung	-	136	-	-
12	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13a	Davon: Anteile oder gleich-wertige Beteiligungen	-	-	29	5
EU-14a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwer-tige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x	Davon: sonstige Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
EU-16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	145	1032	2758	318

Tabelle EU REM1 – Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung (in TEUR)

Bedeutung der Spalten:
a) Aufsichtsrat
b) Vorstand (Das Leitungsorgan (Leitungsfunktion) besteht aus drei Vorstandsmitgliedern.)
c) Mitarbeitende mit Managementverantwortung für die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts, § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG.
d) Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen des Instituts, § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG.

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

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der UmweltBank AG haben (identifizierte Mitarbeitende).

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	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 werden	-	-	-	-
	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	-	-	-	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-
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	-	-	-	-

Tabelle EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende)
Zur Erläuterung der Spalten: siehe Tabelle EU REM2

Tabelle EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (in TEUR)

Die Vorlage EU REM3 enthält Angaben zu aufgeschobenen Vergütungsbestandteilen. Dies beinhaltet die Aufspaltung in monetäre Vergütung, Aktien oder gleichwertige Eigenanteile, aktiengebundene Instrumente oder gleichwertige unbare Instrumente sowie andere Instrumente oder andere Formen der monetären Vergütung wie beispielsweise Pensionen.

Ein Zurückbehalt und eine Aufschiebung von Vergütungen findet in der UmweltBank AG nicht statt.

		Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung							
		a. Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	b. Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	c. Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	d. Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	e. Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	f. Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	EU-g. Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	EU-h. Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Monetäre Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Sonstige Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Sonstige Positionen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Monetäre Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	Sonstige Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	Sonstige Positionen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	Monetäre Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	Sonstige Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18	Sonstige Positionen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20	Monetäre Vergütung	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertig	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
23	Sonstige Instrumente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
24	Sonstige Positionen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
25	Gesamtbetrag	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabelle EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (in TEUR)

Tabelle EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr

Die Vorlage EU REM4 enthält Angaben zu identifizierten Mitarbeitenden, denen eine Jahresvergütung in Höhe von einer Million Euro oder mehr zuzurechnen ist.

Im Berichtsjahr 2025 gibt es keine Personen, die eine Jahresvergütung in dieser Höhe erhalten haben.

	Vergütungsband in EUR	a Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1.000.000 bis unter 1.500.000	-
2	1.500.000 bis unter 2.000.000	-
3	2.000.000 bis unter 2.500.000	-
4	2.500.000 bis unter 3.000.000	-
5	3.000.000 bis unter 3.500.000	-
6	3.500.000 bis unter 4.000.000	-
7	4.000.000 bis unter 4.500.000	-
8	4.500.000 bis unter 5.000.000	-
9	5.000.000 bis unter 6.000.000	-
10	6.000.000 bis unter 7.000.000	-
11	7.000.000 bis unter 8.000.000	-

3 Erklärung des Vorstands gemäß Art. 431 Abs. 3 CRR

Hiermit bestätigen wir, dass die UmweltBank AG die nach CRR vorgeschriebene Offenlegung im Einklang mit den förmlichen Verfahren und internen Abläufen, Systemen und Kontrollen vorgenommen hat.

Nürnberg, den 02.11.2026

UmweltBank AG, Nürnberg

Der Vorstand

UmweltBank AG
Laufertorgraben 6
90489 Nürnberg

Service für Pressevertreter,
Investoren und Analysten
0911 5308-1305
ir@umweltbank.de

Veröffentlichung: 3. November 2026

Die UmweltBank richtet ihre Geschäftstätigkeit satzungsgemäß an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen aus. Seit 1997 finanzieren wir gezielt erneuerbare Energien sowie Immobilienprojekte, die verbindlichen Positiv- und Ausschlusskriterien entsprechen.
Weitere Informationen unter: umweltbank.de/nachhaltigkeit