

Vergütungsbericht der TARGOBANK AG für das Geschäftsjahr 2019 - gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

1. Einleitung

Die TARGOBANK AG ist eine Tochtergesellschaft der Banque Fédérative du Credit Mutuel S.A. (BFCM) in Frankreich. BFCM steht seit November 2014 als bedeutende Gruppe unter der Aufsicht der Europäischen Zentralbank. In dieser Konstellation hat BFCM eine konzernweite Regelung zur Einhaltung der CRD IV Richtlinien bezüglich der Vergütung festgelegt. Auf die Auswirkungen für die TARGOBANK AG wird in diesem Bericht eingegangen.

Die TARGOBANK AG wurde Ende 2019 als ein bedeutendes Institut im Sinn der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eingestuft. In diesem Zusammenhang wurde mit den Aufsichtsbehörden ein Umsetzungsplan für die besonderen Anforderungen an bedeutende Institute (Abschnitt 3 der InstitutsVergV) besprochen. Demzufolge finden die besonderen Anforderungen an ein bedeutendes Institut erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 Anwendung und sind in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 nicht zu berücksichtigen.

Generell hat die TARGOBANK AG weiterhin mit ihrer Unternehmensgröße und ihrer klaren Geschäftsausrichtung eine risikoarme Unternehmensstruktur. Die restriktive und risikoarme Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten der TARGOBANK AG vermeidet das Eingehen unverhältnismäßiger Risikopositionen. Nachhaltigkeit und Vermeidung von unverhältnismäßigen Risiken haben auch in der Vergütungspolitik oberste Priorität. Die Vergütungssystematik ist als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie ausgestaltet.

1.1 Der Bezug zur TARGOBANK AG Strategie

Die Vergütungsparameter des Vergütungssystems müssen sich an den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts im Sinne des § 4 S. 3 IVV ausrichten. Demzufolge wird sichergestellt, dass insbesondere die Anreizwirkung der Bonussystematik der TARGOBANK AG einerseits der Unterstützung der strategischen Zielsetzung dient und andererseits auch die Risikoziele berücksichtigt.

Die Strategie der TARGOBANK AG formuliert vier strategische Prioritäten für die Bank:

- Kultur/Integration
- Fokus
- Diversifizierung
- Kostendisziplin

Die Bonussystematik der TARGOBANK AG unterstützt jede dieser Prioritäten. Zunächst unterstreicht die Verwendung eines Bonuspool-Modells den Gedanken der Leistungskultur der TARGOBANK AG. Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgt der finanziellen Leistung, die die TARGOBANK AG erwirtschaftet. Dabei wird sichergestellt, dass die finanzielle Leistung über die gleiche Kennzahl operationalisiert wird, die auch zur Banksteuerung herangezogen wird.

Die Verwendung von Orientierungsboni und die Berücksichtigung individueller Erfolgsbeiträge bei der Verteilung des Bonusbudgets stellen wiederum sicher, dass die variable Vergütung einen Anreiz darstellt, im Sinne der Institutsziele zu handeln. Weiterhin werden Mitarbeiter angehalten, sich auf den eigenen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu fokussieren.

Je nach Mitarbeitersegment leicht abgewandelte Verfahren zur Verteilung des Bonusbudgets erlauben die Berücksichtigung von Besonderheiten einzelner Geschäftsfelder der TARGOBANK AG. Dies unterstützt die strategische Priorität der Diversifizierung. Der Priorität der Kostendisziplin wird schließlich durch die Verwendung der Cost-Income-Ratio als eine weitere zentrale Kennzahl in der Bonussystematik Rechnung getragen.

Die Umsetzung der Risikostrategie der TARGOBANK AG wird durch die Prüfung des Budgets der variablen Vergütung nach den Kriterien des § 7 IVV sichergestellt.

2. Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der TARGOBANK AG verfolgt im Wesentlichen die folgenden Grundprinzipien:

1. Langfristige Mitarbeiterbindung
2. Markt- und funktionsgerechte Gesamtvergütung
 - 2.1. Fixe Vergütung
 - 2.2. Variable Vergütung
3. Attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung der Mitarbeiter-/innen

Die Geschäftsaktivitäten der TARGOBANK AG orientieren sich an langfristigen Zielen und sind weder auf die Erzielung von Einmalerfolgen unter Inkaufnahme von unverhältnismäßig hohen Risiken ausgelegt, noch würde das Geschäftsmodell der TARGOBANK AG dies zulassen (z.B. keine Handelsaktivitäten). Somit ist in den Vergütungssystemen der TARGOBANK AG auch nicht die Entlohnung solcher Einmalerfolge vorgesehen.

Die Fix-Grundvergütung der TARGOBANK AG stellt die Grundversorgung der Mitarbeiter, entsprechend der jeweiligen Tätigkeit, sicher und hat eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an die TARGOBANK AG zum Ziel.

Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variabler Vergütung ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter wird in Ausnahmefällen für bestimmte Positionen für längstens ein Jahr eine garantierte variable Vergütung gewährt.

Die vertraglichen Vereinbarungen über die garantierten variablen Vergütungsbestandteile sind so gestaltet, dass der Mitarbeiter bei Ausscheiden aus dem Unternehmen keinen Anspruch auf die volle Höhe der vertraglichen Zusage hat.

Bei negativen Erfolgsbeiträgen hat der Mitarbeiter keinen der Höhe nach unveränderten Anspruch auf die variable Vergütung. Die variable Vergütung kann auch komplett entfallen.

Die Geschäftsleitung informiert bei Bedarf in der Personalausschusssitzung des Aufsichtsrats über die Vergütung. Darüber hinaus wird im Aufsichtsrat regelmäßig (mind. einmal im Jahr) über die

Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Unternehmens berichtet. Zudem hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

3.1 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich grundsätzlich aus einer festen jährlichen Grundvergütung und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen.

Der Aufsichtsrat

- beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand
- überprüft das Vergütungssystem jährlich
- legt die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung etwaiger Konzernbezüge auf der Grundlage einer Zielerreichung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind sowohl die Aufgaben und Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung als auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der TARGOBANK AG und des Gesamtkonzerns.

Die Verhältnismäßigkeit der Vergütung der einzelnen Vorstandspositionen innerhalb der TARGOBANK AG und am Markt wird durch den Aufsichtsrat berücksichtigt. Dazu gibt der Aufsichtsrat regelmäßig eine Vergütungsstudie in Auftrag, in der vergleichbare Positionen analysiert werden.

Der Aufsichtsrat stellt zudem sicher, dass die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überschritten wird.

Der Aufsichtsrat legt die variable Vergütung fest und berücksichtigt neben der Unternehmenszielerreichung, welche formelbasiert berechnet wird, dabei auch außerordentliche Entwicklungen. Durch diese Vorgehensweise ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit bei der Festlegung der variablen Vergütung hat.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Rahmen einer mehrjährigen Betrachtung der Geschäftsentwicklung.

Ferner ist der im Aufsichtsrat der Bank mehrheitlich vertretene Alleingesellschafter an der Werthaltigkeit seiner Beteiligung und damit an einer nachhaltigen Entwicklung des deutschen CM-Teilkonzerns (TARGOBANK-Gruppe) interessiert.

3.2 Fixe Vergütungsbestandteile

Hinsichtlich der fixen Vergütung ist zwischen folgenden 6 Mitarbeitergruppen zu unterscheiden:

- Nicht tarifgebundene Mitarbeiter
- Tarifgebundene Mitarbeiter¹
- Außertarifliche Mitarbeiter
- Leitende Angestellte
- Mitarbeiter im mobilen Außendienst

¹ Die Tarifbindung wird durch den individuellen Arbeitsvertrag begründet.

- Mitglieder des Vorstands (siehe Punkt 3.1)

3.2.1 Nicht tarifgebundene Mitarbeiter

Die Höhe der Vergütung für die nicht tarifgebundenen Mitarbeiter orientiert sich an der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit, die sich wiederum aus den erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und der zu tragenden Verantwortung ergibt und wird einzelvertraglich vereinbart. Die Zahlung erfolgt in 12 Monatsgehältern.

3.2.2 Tarifgebundene Mitarbeiter

Die Höhe der Grundvergütung dieses Mitarbeiterkreises richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe. Die Eingruppierung eines Mitarbeiters in eine Tarifgruppe und ein Berufsjahr erfolgt auf Basis der Regeln des Tarifvertrages.

Einzelne Mitarbeiter erhalten aufgrund der Übernahme bestimmter Sonderrollen oder Funktionen eine übertarifliche Zulage bzw. eine Funktionszulage.

Die Funktionszulage wird für anfallende zusätzliche Arbeiten (z.B. Überstunden) und Übernahme von weiteren Verantwortlichkeiten gewährt. Dies ist z.B. der Fall bei Filialleitern, die für einen befristeten Zeitraum eine zweite Filiale führen (Twin-Filiale) bzw. bei Mitarbeitern, die in solch einer Twin-Filiale die Abwesenheitsvertretung übernehmen und damit den Twin-Filialleiter in seiner zusätzlichen Tätigkeit und Verantwortung unterstützen.

Der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe sieht eine Zahlung von 12 Monatsgehältern und eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes vor. Die TARGOBANK AG zahlt ihren Mitarbeitern, die vor dem 01.01.2018 in den Konzern eingetreten sind, darüber hinaus freiwillig ein halbes Bruttomonatsgehalt und ein Urlaubsgeld. Teilzeitmitarbeiter erhalten diese freiwilligen Zahlungen anteilig.

3.2.3 Außertarifliche Mitarbeiter

Die Grundvergütung dieses Mitarbeiterkreises liegt oberhalb des Tarifbereiches und wird einzelvertraglich vereinbart. Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit, die sich wiederum aus den erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und der zu tragenden Verantwortung ergibt.

Die Überprüfung der Gehälter findet einmal jährlich statt.

In Anlehnung an den Tarifvertrag für das private Bankgewerbe erhalten diese Mitarbeiter eine Zahlung von 12 Monatsgehältern und eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes. Die TARGOBANK AG zahlt ihren Mitarbeitern, die vor dem 01.01.2018 in den Konzern eingetreten sind, darüber hinaus freiwillig ein halbes Bruttomonatsgehalt und ein Urlaubsgeld. Teilzeitmitarbeiter erhalten diese freiwilligen Zahlungen anteilig.

3.2.4 Leitende Angestellte

Die Mitarbeiter erhalten ein Brutto-Jahresgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird. Dieses Grundgehalt wird einzelvertraglich vereinbart. Die Höhe des Grundgehältes wird durch die Komplexität der Aufgabe, die erforderlichen Kenntnisse und die zu tragende Verantwortung bestimmt. Als Orientierungshilfe dienen dabei Vergleiche mit marktüblichen Gehältern, die das Institut durch die Teilnahme an Vergütungsstudien erhält.

3.2.5 Mitarbeiter im mobilen Außendienst

Die Mitarbeiter im mobilen Außendienst erhalten ein Festgehalt, welches monatlich ausgezahlt wird. Dies ist so bemessen, dass die Mitarbeiter ein Festgehalt auf dem Niveau eines Kundenbetreuers oder -beraters in der Filiale beziehen und somit keine signifikante Abhängigkeit von der Zahlung einer variablen Provision besteht. Darüber hinaus wird eine variable Provision gezahlt, die monatlich abgerechnet wird und deren Höhe sich nach den getätigten Geschäften richtet. Sofern die Provision höher als das Festgehalt ist, wird der Betrag, der das Festgehalt übersteigt, zu dem Festgehalt ausgezahlt.

Anfang 2015 wurde auf der Gesellschafterversammlung festgelegt, dass die variable Provision maximal 200 % des Jahresfestgehalts betragen kann. Die Obergrenze (Gesamteinkommen) wird monatlich überprüft. Zur Überprüfung werden die bisherigen monatlichen Zahlungen (Festgehalt und Provision) berücksichtigt und das für die noch ausstehenden Monate zu zahlende Festgehalt bis zum Jahresende hochgerechnet. Die Summe dieser Beträge zusammen darf die Obergrenze nicht überschreiten.

Ist es aufgrund dieser Hochrechnung absehbar, dass diese Obergrenze erreicht wird, werden die variablen Anteile (Provision), die 200 % der Fixvergütung überschreiten, nicht zur Auszahlung gebracht. Somit ist sichergestellt, dass diese Obergrenze nicht überschritten wird und gleichzeitig der Mitarbeiter auf jeden Fall das vereinbarte monatliche Festgehalt zur Sicherung des Lebensunterhaltes bezieht.

Die Regelungen sind in einer gesonderten Provisionsbestimmung festgelegt.

3.3 Variable Vergütung

Neben dem Grundgehalt können alle Mitarbeiter der Bank eine variable Vergütung erhalten. Die Höhe des Bonusvolumens der TARGOBANK AG ist abhängig von der Zielerreichung des Instituts und der Einhaltung regulatorischer Vorgaben.

Die Auszahlung erfolgt für den überwiegenden Teil der Mitarbeiter einmal jährlich im Folgejahr und für einige Bereiche auch unterjährig. Die Grundzüge des variablen Vergütungssystems werden in entsprechenden Regelwerken bzw. Betriebsvereinbarungen schriftlich festgelegt und intern veröffentlicht.

3.3.1 Ermittlung des Bonuspools

Die im § 4 Institutsvergütungsverordnung (IVV) festgelegten Vorgaben beachtet der Vorstand der TARGOBANK AG, indem er für das jeweilige Geschäftsjahr ein vorläufiges Bonusbudget festlegt. Die Höhe des geplanten Bonusbudgets beträgt 5,16% vom IBT Plan.

Das so ermittelte Budget wird in Relation zur Zielerreichung bei den strategischen Steuerungskennzahlen IBT und Cost-Income-Ratio (CIR) gesetzt.

Mathematische Berechnung:

Zielerreichung IBT: $(IBTIST / IBTPLAN)$

Das IBT für das jeweilige Geschäftsjahr ist die zentrale Steuerungs- und Zielgröße der TARGOBANK AG. Die CIR ist die zweite Steuerungsgröße, um den Kosten und damit der Effizienz der TARGOBANK AG Geltung in der Bestimmung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu verschaffen.

Die Zielerreichung für die CIR wird ebenfalls für das jeweilige Geschäftsjahr betrachtet. Für die Berechnung der Zielerreichung CIR wird zunächst eine Spanne von +/- 4% CIR um den Planwert des Betrachtungsjahres definiert. Die Zielerreichung der CIR wird dann linear ermittelt zwischen 0% und 200% innerhalb der Spanne. Jeder Prozentpunkt der CIR innerhalb der Spanne entspricht somit 25% Zielerreichung.

Mathematische Berechnung:

Zielerreichung CIR: $((CIRPLAN - CIRIST) * 25\%) * 100 + 1$

Die beiden Zielerreichungsgrade werden separat ermittelt und fließen mit einer unterschiedlichen Gewichtung in den Gesamtzielerreichungsgrad ein.

Die IBT-Zielerreichung wird mit 70% stärker gewichtet; die CIR-Zielerreichung wird demnach mit 30% gewichtet. Die gewichteten Zielerreichungsgrade werden summiert und bilden den Gesamtzielerreichungsgrad auf Unternehmensebene.

Der Gesamtzielerreichungsgrad auf Unternehmensebene wird in den Korridoren >70% und <98% und >102% und <=120% quadriert, um den finalen Bonusfaktor zu ermitteln.

Dadurch soll ein Verfehlen oder Übertreffen der Unternehmensziele überproportional in der Berechnung des Gesamtbankbonuspools berücksichtigt werden. Dies trägt dem Leistungsgedanken der TARGOBANK AG Rechnung.

Liegt der Gesamtzielerreichungsgrad bei 70% oder darunter, erfolgt eine Anpassung des Bonusfaktors mittels linearer Kürzung. Bei einer Zielerreichung >97% und <=102% liegt der Bonusfaktor bei 1.

Bei einer Gesamtzielerreichung von 20% oder weniger wird kein Bonus ausgeschüttet (Faktor=0).

Bei einer Zielerreichung von über 120% ist der Bonusfaktor bei 1,44 gedeckelt.

Durch Multiplikation des Bonusfaktors mit dem Zielbonusbudget wird die adjustierte Gesamtsumme des Zielbonusbudgets (verfügbares Bonusbudget) ermittelt. Die folgende Übersicht zeigt den Bonusfaktor in Abhängigkeit des Gesamtzielerreichungsgrades.

Gesamt Zielerreichung aus IBT und CIR	Faktor
<= 20%	0
>20% und <= 70%	0,01 – 0,50 (linear)
>70% und < 98%	0,50 – 0,96 (Zielerreichung zum Quadrat)
>=98% und <=102%	1,00
>102% und <=120%	1,04 – 1,44 (Zielerreichung zum Quadrat)
>120%	1,44

Die Zielerreichung des Geschäftsjahres und damit das verfügbare Bonusbudget kann durch eine weitere Anpassung in Höhe von +/- 10% durch den Vorstandsvorsitzenden korrigiert werden, um der Erreichung strategischer oder qualitativer Ziele Rechnung zu tragen. Zusätzlich kann der Vorstandsvorsitzende so auf außergewöhnliche, nicht vorhersehbare und in der Bonussystematik

nicht abgebildete externe oder interne Geschäftsereignisse mit einer Anpassung des vorläufigen Bonusbudgets reagieren. Der Grund für eine mögliche Anpassung wird gemäß den internen Richtlinien der TARGOBANK AG dokumentiert.

3.3.2 Prüfung und Korrektur gemäß Risikonebenbedingungen

Neben der Zielerreichung sind die Voraussetzungen der §§ 4, 7 IVV in Bezug auf die Risikostrategie zu erfüllen. Diese schreiben vor, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung unter Berücksichtigung der Ertragslage und mehrjährigen Kapitalplanung des Instituts zu erfolgen hat. Weiterhin darf eine Auszahlung variabler Vergütung nicht die Fähigkeit des Instituts gefährden, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Diese Risikonebenbedingungen sind bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zu beachten.

Die TARGOBANK AG hat zu diesem Zweck eine Reihe von Risikokriterien eingeführt, deren Einhaltung jährlich kontrolliert wird. Sollten die Risikokriterien nicht eingehalten werden, so wird das vorläufig ermittelte Bonusbudget per Vorstandsentscheidung reduziert oder vollkommen gestrichen. Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres werden die Risikokriterien auf Basis der Risikostrategie der TARGOBANK AG überprüft und bei Bedarf angepasst.

3.3.3 Verabschiedung des finalen Budgets

Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Risikonebenbedingungen legt der Vorstand das tatsächlich auszuzahlende Bonusbudget fest. Dabei kann er unvorhergesehene Ereignisse mit einer Anpassung des Topfes von bis zu +/-10% berücksichtigen. Der Aufsichtsrat wird über die finale Bonusfestsetzung informiert.

3.3.4 Auszahlungsobergrenzen

Die Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach Funktion, Hierarchieebene und unternehmerischer Verantwortung des Mitarbeiters. Dabei gelten für folgende Mitarbeitergruppen bestimmte Höchstgrenzen für die variable Vergütung:

- | | |
|--|--|
| - Nicht tarifgebundene Mitarbeiter: | max. 11 % bzw. 29% (Leiter-Level TDG) vom Jahresgrundeinkommen |
| - Tarifgebundene Mitarbeiter ² : | max. 11 % vom Jahresgrundeinkommen |
| (Ausnahme Mitarbeiter im Kanal Autobank: | max. 20% vom Jahresgrundgehalt) |
| - Außertarifliche Mitarbeiter: | max. 29 % vom Jahresgrundeinkommen |
| - Leitende Angestellte: | max. 60 % vom Jahresgrundeinkommen |
| - Mitarbeiter im mobilen Außendienst (s. 3.2.5) und Mitarbeiter die Geschäfte für die Leasing-Gesellschaft tätigen (für den Anteil der Leasinggeschäfte) | max. 200% vom Jahresgrundeinkommen |
| - Mitarbeiter im Firmenkundengeschäft Vertrieb | max. 100% vom Jahresgrundeinkommen |
| - Mitglieder der Geschäftsleitung | max. 100 % vom Jahresgrundeinkommen |

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung wird so vorgenommen, dass diese aus unserer Sicht einen wirksamen positiven Verhaltensanreiz für den einzelnen Mitarbeiter bietet.

Die Bandbreiten der Auszahlungshöhe der variablen Vergütung im Verhältnis zum Jahresgrundeinkommen je Mitarbeitergruppe betragen:

² Die Tarifbindung wird durch den individuellen Arbeitsvertrag begründet.

- Nicht tarifgebundene Mitarbeiter: 0,0% - 17,0 %
- Tarifgebundene Mitarbeiter: 0,0% - 17 %
- Außertarifliche Mitarbeiter: 0,5% - 29 %
- Leitende Angestellte: 4,6% - 52 %
- Mitglieder der Geschäftsleitung: 50,0% - 72 %
- Mitarbeiter im Mobilen Außendienst: 0,0% - 200 %
- Mitarbeiter im Bereich Firmenkundengeschäft 0,0% - 92%

3.3.5 Beitragsgrenzen zur Berechnung eines Auszahlungsaufschubs

BFCM hat konzernweit eine Identifikation von solchen Mitarbeitern durchgeführt, die einen erheblichen Einfluss auf die Risikostruktur des Unternehmens haben. Nach den quantitativen Kriterien, die BFCM konzernweit angelegt hat, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung, deren Höhe Euro 100.000 überschreitet und kleiner als Euro 250.000 ist, in mehrjährigen Tranchen. 60% des gesamten Betrages wird in dem Jahr nach dem betrachteten Geschäftsjahr ausgezahlt. Die restlichen 40% werden auf weitere 3 Jahre zu gleichen Teilen verteilt. Dieser Betrag kommt jeweils nach der Genehmigung des Aufsichtsrates in dem entsprechenden Jahr zur Auszahlung, sofern die Voraussetzungen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung erfüllt sind.

Sofern die variable Vergütung größer als Euro 250.000 ist, wird zudem der Betrag, der die Euro 250.000 übersteigt zu 40% in dem Jahr nach dem betrachteten Geschäftsjahr ausgezahlt. Die restlichen 60% des Euro 250.000 übersteigenden Betrages werden auf weitere 3 Jahre zu gleichen Teilen verteilt. Dieser Betrag kommt jeweils nach der Genehmigung des Aufsichtsrates in dem entsprechenden Jahr zur Auszahlung, sofern die Voraussetzungen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung erfüllt sind.

3.4 Vergütung der Kontrolleinheiten

Mitarbeiter der Kontrolleinheiten unterliegen den Vorgaben der internen Vergütungsstruktur, die in den Punkten (3.2 fixe Vergütungsbestandteile) und (3.3 variable Vergütung) näher erläutert werden.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass der Schwerpunkt auf der Fix-Vergütung liegt.

Die leistungsabhängige Vergütung des einzelnen Mitarbeiters wird durch den jeweiligen Vorgesetzten festgelegt.

Aufgrund der strikten organisatorischen Trennung von Marktbereichen und Kontrolleinheiten ist sichergestellt, dass keine gleichlaufenden Vergütungsparameter zur Anwendung kommen. Daher ist ein Interessenkonflikt ausgeschlossen.

3.5 Sonstiges

Die Angemessenheit der Vergütung wird einmal jährlich gemäß §12 InstitutsVergV von einer unabhängigen Instanz überprüft und der Prüfungsbericht wird der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden die Gehälter einmal jährlich anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft. Bei der Festlegung der Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Der Mutterkonzern hat die Geschäftsleitung in eine dort bestehende Vermögensschadenhaftpflichtversicherung mit einem Selbstbehalt von mindestens 10 % und maximal dem 1,5fachen der fixen Vergütung eines Jahres eingeschlossen.

Die Vergütungsstruktur der TARGOBANK AG sieht keine Vergütung in Form von Aktienprogrammen vor. Somit haben die Mitarbeiter keine Möglichkeit, ihre Vergütung mittels Wertpapiergeschäfte abzusichern.

Darüber hinaus sind weitere persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung der Vergütung der Geschäftsleitung bzw. anderer Mitarbeiter untersagt.

Weiterhin werden folgende Sozial- und Nebenleistungen gewährt:

- Betriebliche Altersversorgung für einen definierten Mitarbeiterkreis
- Angebot einer freiwilligen Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung für alle Mitarbeiter
- Dienstwagen für einen definierten Mitarbeiterkreis

4. Quantitative Angaben zur Vergütung

Form der Vergütung (in TEUR) Bruttogehälter*	Geschäftsbereich „Vertrieb“	Geschäftsbereich „Back Office“	Geschäftsbereich „Head Office“	Firmenkundengeschäft	Gesamt
Gesamtbetrag der Vergütung in TEUR (inkl. GL)	179.903	86.317	72.135	28.266	366.621
- davon fixe Vergütung in TEUR	152.863	80.147	65.160	24.627	322.797
- davon variable Vergütung in TEUR (Jahresbasis)	27.040	6.170	6.975	3.639	43.824
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (DS)	3.336	2.126	889	411	6.762

*aktive Mitarbeiter

Die Angaben beziehen sich auf den gesamten deutschen CM-Teilkonzern (TARGOBANK-Gruppe) und das Geschäftsjahr 2019.

5. Herausgeber und Ansprechpartner

TARGOBANK AG
Kasernenstr. 10
40213 Düsseldorf

TARGO Deutschland GmbH
Thomas Lahme
Compensation & Benefits
Tel.: 0211/8984-1115
eMail: thomas.lahme@targobank.de