



VERGÜTUNGSBERICHT

Für das Geschäftsjahr 2020

Offenlegung gemäß § 16 der Verordnung
über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen
an Vergütungssysteme von Instituten
(Institutsvergütungsverordnung – IVV)

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	1
1 Regulatorischer Rahmen	2
2 Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der TARGOBANK	3
3 Vergütungs-Governance	4
3.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	4
3.2 Vorstand	4
3.3 Vergütungsbeauftragter	4
3.4 Externe Beraterung	5
4 Vergütungssysteme der TARGOBANK	6
4.1 Fixe Vergütung	6
4.1.1 Nicht Tarifgebundene Vergütung	6
4.1.2 Tarifvergütung	6
4.1.3 Außertarifliche Vergütung	6
4.1.4 Vergütung der Leitenden Angestellten	6
4.2 Variable Vergütung	7
4.2.1 Allgemeine Grundsätze	7
4.2.2 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (ausgenommen mobiler Außendienst)	7
4.2.3 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (mobiler Außendienst)	8
4.2.4 Risikoträger*innen	9
4.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands	9
4.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	10
5 Quantitative Offenlegung	11

1 Regulatorischer Rahmen

Die Offenlegungspflichten der TARGOBANK AG richten sich nach § 16 der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2020 (Berichtszeitraum) gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance qualitativ beschrieben sowie der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offengelegt. Die TARGOBANK AG war im Berichtszeitraum nicht zur Offenlegung auf Einzelinstituts-ebene gemäß Teil 8 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“) verpflichtet. Diese erfolgte gemäß Art. 13 Abs. 1 CRR über das EU-Mutterinstitut der TARGOBANK AG. Der Vergütungsbericht 2020 der Crédit Mutuel Alliance Fédérale kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://www.bfcm.creditmutuel.fr/fr/investisseurs/information-financiere-reglementee.html>. Es handelt sich um den unter Punkt acht aufgeführten Bericht „RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2020“.

Die TARGOBANK AG ist für aufsichtsrechtliche Zwecke das übergeordnete Unternehmen der TARGO Deutschland Finanzholding-Gruppe. Die Mitarbeiter*innen der im Konzernverbund aufsichtsrechtlich nachgeordneten Unternehmen werden von der TARGOBANK AG als Mitarbeiter*innen im Sinne des § 2 Abs. 7 IVV betrachtet).

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter*innen trägt der Vorstand der TARGOBANK AG (§ 25a Abs. 1 und 3 KWG, § 3 Abs. 1 und § 27 Abs. 1 IVV). Dieser informiert den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die TARGOBANK AG ist ein bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG). Damit hat die TARGOBANK AG neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Bedingungen der §§ 18 ff. IVV zu berücksichtigen.

Gemäß § 16 Abs. 4 S. 5 IVV in Verbindung mit Artikel 432 CRR unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Informationen dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Informationen, die rechtlich geschützt oder vertraulich sind, sollen nicht Gegenstand der Offenlegung sein.

2 Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der TARGOBANK

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 einerseits der Unterstützung der strategischen Zielsetzung dient und andererseits auch die Risikoziele berücksichtigt.

Die Strategie der TARGOBANK formuliert für das Geschäftsjahr 2020 vier strategische Prioritäten für die Bank:

- Kultur/Integration
- Fokus
- Diversifizierung
- Kostendisziplin

Die Bonussystematik der TARGOBANK unterstützt jede dieser Prioritäten. Zunächst unterstreicht die Verwendung eines Bonuspool-Modells den Gedanken der Leistungskultur der TARGOBANK. Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung folgt der finanziellen Leistung, die die TARGOBANK 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*innen 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. 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 wird durch die Prüfung des Budgets der variablen Vergütung nach den Kriterien des § 7 IVV sichergestellt.

3 Vergütungs-Governance

Bezüglich der Vergütungs-Governance ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten jeweils aus den regulatorischen Vorgaben, insbesondere aus dem Kreditwesengesetz (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung.

3.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat der TARGOBANK AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, § 3 Abs. 2 und § 15 IVV i. V. m. § 25d Abs. 12 KWG. Seine Aufgaben und Arbeitsweise ergeben sich aus den einschlägigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats. Er wird hierbei vom Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss nimmt die ihm durch die einschlägigen geltenden gesetzlichen und aufsichtlichen Vorschriften, derzeit insbesondere in § 25 d Abs. 12 KWG und § 15 der Institutsvergütungsverordnung festgelegten, zugewiesenen Aufgaben wahr. Er unterstützt den Aufsichtsrat damit insbesondere bei der Wahrnehmung seiner vergütungsbezogenen Aufgaben. Im Geschäftsjahr 2020 tagten der Aufsichtsrat und der Vergütungskontrollausschuss jeweils dreimal.

Der Vergütungskontrollausschuss fasst im Rahmen seiner vergütungsbezogenen Aufgaben vorbereitende Beschlüsse. Die abschließende Entscheidung bleibt grundsätzlich dem Aufsichtsrat vorbehalten, soweit dieser nicht Entscheidungskompetenzen auf den Vergütungskontrollausschuss delegiert hat.

3.2 Vorstand

Der Vorstand der TARGOBANK AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Prozesses zur Ermittlung von Risikoträgern und Risikoträgerinnen sowie Gruppen-Risikoträgern und Gruppen-Risikoträgerinnen verantwortlich. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 IVV beteiligt.

Der Vorstand bestellt nach Anhörung des Aufsichtsrats sowie gemäß den Anforderungen des § 23 IVV einen Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter.

3.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte, beziehungsweise im Vertretungsfall sein Stellvertreter, übernehmen die dem Vergütungsbeauftragten nach Maßgabe der gesetzlichen und aufsichtlichen Bestimmungen zugewiesenen Aufgaben. Diese ergeben sich derzeit insbesondere aus §§ 24, 8 Abs. 2 S. 3 HS. 2 IVV und umfassen Folgendes:

- Gemäß § 24 Absatz 1 IVV hat der Vergütungsbeauftragte die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Belegschaft, die nicht zur Geschäftsleitung gehört, ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck wurde er zur wirksamen Ausübung seiner Tätigkeit mit erforderlichen Befugnissen ausgestattet und wird in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme sowohl für die laufende Anwendung als auch in die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme eingebunden.
- Darüber hinaus unterstützt der Vergütungsbeauftragte – gemäß § 24 Absatz 2 IVV – den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (derzeit insbesondere in den § 25d Abs. 12 KWG und § 15 Abs. 3 bis 5 IVV sowie in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat niedergelegt).
- Gemäß § 24 Absatz 3 Satz 1 IVV verfasst der Vergütungsbeauftragte mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter*innen (Vergütungskontrollbericht) und legt diesen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat bzw. dem Vergütungskontrollausschuss vor.

- Zudem überprüft der Vergütungsbeauftragte die Einhaltung der Vorgaben an die Mitarbeiter*innen, keine Absicherungsgeschäfte oder sonstige Gegenmaßnahmen eingehen zu dürfen, um nicht die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben, § 8 Abs. 2 S. 3 HS. 2 IVV.
- Dem Vergütungsbeauftragten (bzw. dessen Stellvertretenden) stehen angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung.

3.4 Externe Beratung

Es besteht die Möglichkeit, zu vergütungsrelevanten Themen bedarfsgerecht externe unabhängige Berater zu konsultieren. Im Berichtszeitraum hat die TARGOBANK AG in folgenden Fällen Dienstleistungen durch externe Berater*innen in Anspruch genommen:

- Teilnahme an Marktvergleichen bezüglich Vergütungshöhen
- Anlassbezogene Fragen zur Vergütungssystematik

Die TARGOBANK AG hat in diesem Zusammenhang die Beratungsgesellschaften Willis Towers Watson beauftragt.

4 Vergütungssysteme der TARGOBANK

Grundsätzlich gilt ein überwiegend einheitliches Vergütungssystem für Mitarbeiter*innen, die nicht Geschäftsleiter sind. Unterschiede ergeben sich in Bezug auf die Ermittlung der variablen Vergütung im Vertrieb des Privatkundengeschäfts und dem Firmenkundengeschäfts sowie bei der Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im mobilen Außendienst.

4.1 Fixe Vergütung

4.1.1 Fixe Vergütung

Die Höhe der Vergütung für die nicht tarifgebundenen Mitarbeiter*innen 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.

4.1.2 Tarifvergütung

Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe. Die Eingruppierung eines Mitarbeitenden in eine Tarifgruppe und ein Berufsjahr erfolgt auf Basis der Regeln des Tarifvertrages und kann ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage oder eine Funktionszulage ergänzt werden. Die Funktionszulage kann z. B. für die Übernahme von weiteren Verantwortlichkeiten gewährt werden. Der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe sieht eine Zahlung von 12 Monatsgehältern und eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes vor, welches im November zur Auszahlung kommt. Die TARGOBANK zahlt ihren Mitarbeitenden, die vor dem 01.01.2018 in den Konzern eingetreten sind, darüber hinaus im Juni freiwillig ein halbes Bruttomonatsgehalt und ein Urlaubsgeld. Teilzeitmitarbeiter*innen erhalten diese freiwilligen Zahlungen anteilig.

4.1.3 Außertarifliche Vergütung

Die Grundvergütung 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*innen grundsätzlich eine Zahlung von 12 Monatsgehältern und eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes, welches im November zur Auszahlung kommt. Die TARGOBANK zahlt einigen Mitarbeitenden in Abhängigkeit von dem Konzerneintrittsdatum darüber hinaus im Juni freiwillig ein halbes Bruttomonatsgehalt und ein Urlaubsgeld. Teilzeitmitarbeiter erhalten diese freiwilligen Zahlungen anteilig.

4.1.4 Vergütung der Leitenden Angestellten

Leitende Angestellte 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.

4.2 Variable Vergütung

4.2.1 Allgemeine Grundsätze

Grundvoraussetzungen für die Ermittlung und Auszahlung von variabler Vergütung sind eine positive Institutslage i. S. d. § 7 IVV unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage sowie der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung. Es gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TARGOBANK AG, dass die Höhe der individuellen variablen Vergütung die individuelle fixe Vergütung nicht übersteigen darf (1:1-Obergrenze). Eine Ausnahme besteht insoweit für Mitarbeitergruppen im Bereich des mobilen Außendienstes. Bei Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten beträgt die maximal erreichbare variable Vergütung ein Drittel der Gesamtvergütung. Die TARGOBANK AG hat intern ferner weitere (niedrigere) Obergrenzen für die Vergabe von Orientierungsboni festgelegt.

Die Vergütungssysteme der TARGOBANK berücksichtigen Verbraucherrechte und –interessen. Insbesondere basiert die variable Vergütung der Vertriebsmitarbeiter*innen der TARGOBANK AG unter anderem aufgrund der individuellen Beurteilung nicht ausschließlich auf quantitative Produktionskriterien. Ferner trägt das bestehende System der Leistungs- und Erfolgsmessung mit seiner Berücksichtigung von qualitativen Kriterien in der Produktion dazu bei.

Bei der Aufnahme eines Arbeits-, oder Dienstverhältnisses bei der TARGOBANK kann in Ausnahmefällen für unter Berücksichtigung der vergütungsrechtlichen Vorgaben in § 5 Abs. 5 IVV eine garantierte variable Vergütung gewährt werden. Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt grundsätzlich anteilig zur Auszahlung. Bei negativen Erfolgsbeiträgen hat der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin keinen der Höhe nach unveränderten Anspruch auf die variable Vergütung.

Die Bank hat in Bezug auf die Zusage von Abfindungen gemäß § 5 Abs. 6 IVV schriftliche Grundsätze festgelegt, in denen die Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge geregelt sind.

Es ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zu ergreifen, die die Risikoadjustierung der variablen Vergütung einschränkt oder aufhebt. Da Wertpapiere der TARGOBANK AG nicht zum Handel zur Verfügung stehen und Versicherungen am Markt nicht erworben werden können, hat die TARGOBANK AG als mögliche Maßnahmen die Vergabe von Gefälligkeitsbeurteilungen identifiziert, für deren Prüfung entsprechende Prozesse (u. a. nach dem 4-Augen-Prinzip) bestehen.

Die TARGOBANK AG bietet keine Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge an.

4.2.2 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (ausgenommen mobiler Außendienst)

Im Hinblick auf den wesentlichsten und relevantesten variablen Vergütungsbestandteil, den Jahresbonus, wird der Gesamtbonusbetrag seitens der Geschäftsleitung insbesondere unter Berücksichtigung der Planbonussumme für die Gesamtbank und der Entwicklung des Unternehmensergebnisses festgesetzt. Es wird ein kombiniertes „top-down/bottom-up“-Orientierungsbonusmodell verwendet. Der überwiegende Teil der Belegschaft erhält einen Orientierungsbonus (Referenzwert, der bei durchgängig 100 % Zielerreichung auf allen Ebenen der Leistungsmessung ausgezahlt werden sollte), der in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Gruppenebene, des Bereichs (nur im Privatkundenvertrieb) und der individuellen Leistung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin ausgezahlt wird. Es gilt die Prämisse, dass die Summe der auszuzahlenden Boni nicht das gesamte zur Verfügung stehende Bonusbudget überschreitet. Ggf. erfolgt eine Anpassung (Reduktion) des ermittelten Auszahlungsbetrages.

Die Ziele auf Gruppenebene setzen sich aus den strategischen Steuerungskennzahlen IBT (Ergebnis vor Steuern nach IFRS) und Cost-Income-Ratio (CIR) zusammen. Zur Ermittlung der Gruppenzielerreichung werden die beiden Zielerreichungsgrade separat ermittelt. Die Gewichtung beträgt 70 % (IBT) zu 30 % (CIR). Die Gruppenzielerreichung wird für die Berechnung des Jahresbonus des einzelnen Mitarbeiters/der einzelnen Mitarbeiterin so dann in einen Bonusfaktor übersetzt.

In den Vertriebseinheiten des Privatkundengeschäfts werden auf Bereichsebene (Vertriebsbereiche gemäß aktueller Vertriebsstruktur) weitere Ziele der Leistungs- und Erfolgsmessung vergeben. In den Vertriebseinheiten des Firmenkundengeschäfts bekommen die Mitarbeitenden individuelle Ziele gemäß ihren Vertriebs-

plänen. Neben der Erreichung von den vorgenannten Zielen hat auch für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die individuelle Leistung zu gleichen Teilen Einfluss auf die Höhe des Bonus. Im Rahmen der individuellen Leistungsbeurteilung werden u. a. die folgenden Kriterien berücksichtigt: Engagement, Zuverlässigkeit, Fachwissen, Problemlösung und für Führungskräfte das Führungsverhalten.

Das Vergütungssystem der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass es der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwiderläuft. Insbesondere ist die individuelle Zielerreichung maßgeblich von der jeweiligen Leistungsbeurteilung und damit nicht von gleichlaufenden quantitativen Zielen abhängig. Im Übrigen wird sichergestellt, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeitenden in den Kontrolleinheiten auf der fixen Vergütung liegt und die variable Vergütung daher nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung ausmacht (§ 9 Abs. 2 IVV).

Ein kleiner Teil der Mitarbeiter*innen bekommt aufgrund historischer Ansprüche zusätzliche eine jährliche Sonderzahlung. Die Grundlage zur Ermittlung der Höhe der Sonderzahlung richtet sich nach dem Nettojahresgewinn der Sparte Factoring, von welchem ein prozentualer Anteil für die Sonderzahlung ausgeschüttet wird. Die Höhe des prozentualen Anteils wird jedes Jahr durch die Geschäftsleitung festgelegt. Die Sonderzahlung wird zu gleichen Teilen an die berechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgeschüttet.

Die Auszahlung des Jahresbonus und der Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte für die Mitarbeiter*innen im März/April 2021.

Für Leitende Angestellte, deren variable Vergütung 100.000 Euro überschreitet, finden die Regeln zum Zurückbehalt der Gruppe Anwendung (siehe Abschnitt 4.3).

4.2.3 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (mobiler Außendienst)

Die Mitarbeitenden im mobilen Außendienst erhalten ein Festgehalt, welches monatlich zur Auszahlung kommt. Darüber hinaus kann eine variable Provision gezahlt werden, die monatlich abgerechnet wird und deren Höhe sich nach den getätigten Geschäften richtet. Die Höhe des Festgehalts ist so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von der Zahlung einer variablen Vergütung entsteht. Die Provision wird ausgezahlt wenn sie das Festgehalt übersteigt, um den Betrag, der zusätzlich erwirtschaftet wurde. Die Gesellschafterin hat beschlossen, dass die variable Vergütung für Mitarbeiter*innen im mobilen Außendienst maximal 200 % der fixen Vergütung betragen kann. Die Obergrenze (Gesamteinkommen) wird monatlich überprüft. Die Regelungen sind in einer gesonderten Provisionsbestimmung festgelegt.

4.2.4 Risikoträger*innen

Die TARGOBANK AG ist ein bedeutendes Institut gemäß § 25n bzw. nunmehr § 1 Abs. 3c KWG. Entsprechend hat sie diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirken (Risikoträger).

Als Risikoträger*innen gelten gemäß § 1 Abs. 21 KWG die Geschäftsleiter im Sinne des § 1 Abs. 2 KWG sowie die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan im Sinne des § 25d KWG, also dem Aufsichtsrat. Ein bedeutendes Institut hat zudem auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2014/604 (nunmehr Delegierte Verordnung (EU) 2021/923) Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln (§ 25a Abs. 5b S. 2 KWG). Ferner hat ein übergeordnetes Institut, das bedeutend gemäß § 25n KWG (bzw. § 1 Abs. 3c KWG) ist, auf der Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse Gruppen-Risikoträger*innen zu ermitteln (§ 27 Abs. 2 S. 1 IVV). Die Analyse ist entsprechend auf Einzelinstitutsebene der TARGOBANK AG sowie auf Ebene der TARGO Deutschland Finanzholding-Gruppe (aufsichtsrechtliche Gruppe gemäß § 2 Abs. 12 IVV i. V. m. § 10a Abs. 1 KWG) durchgeführt worden.

Das Vergütungssystem für Risikoträger*innen tritt für das Jahr 2021 in Kraft und ist daher kein Bestandteil dieses Berichts.

4.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

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 der 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.

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.

Aufgrund gruppenweiter Vergütungsvorgaben gelten für die variable Vergütung für den Berichtszeitraum folgende Zurückbehaltungsregelungen: Überschreitet die variable Vergütung die Höhe von 100.000,- EUR werden je nach Höhe der variablen Vergütung Regeln zur Zurückbehaltung angewendet. Bei einer variablen Vergütung, deren Höhe 100.000,- EUR überschreitet und kleiner als 250.000,- EUR ist, kommen 60 % der variablen Vergütung im Folgejahr zur Auszahlung. Die restlichen 40 % werden über die darauffolgenden drei Jahren zu zurückbehalten und jedes Jahr zu gleichen Teilen ausgezahlt. Bei einer variablen Vergütung von mehr als 250.000,- EUR, wird zudem der Betrag, der die 250.000,- EUR übersteigt zu 40 % in dem Jahr nach dem betrachteten Geschäftsjahr ausgezahlt. Die restlichen 60 % des 250.000,- EUR übersteigenden Betrages werden über weitere drei Jahre zurückbehalten. Die zurückbehaltenen Beträge kommen jeweils nach Prüfung des Aufsichtsrates in dem entsprechenden Jahr zur Auszahlung.

Das Vergütungssystem für Risikoträger*innen tritt für das Jahr 2021 in Kraft und ist daher kein Bestandteil dieses Berichts.

4.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten auf der Grundlage einer entsprechenden Satzungsbestimmung grundsätzlich, soweit nicht darauf verzichtet wurde, eine jährliche Fixvergütung, Sitzungsgelder und etwaigen Aufwendungsersatz. Gemäß § 25d Abs. 5 KWG werden keine nach dem Geschäftsergebnis bemessene, d. h. keine variablen Vergütungsbestandteile für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlt.

5 Quantitative Offenlegung

Gemäß §16 IVV enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der TARGOBANK, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen. Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich. Bei der Zusammenfassung der Vergütungsdaten wurden die Vergütungsdefinitionen gemäß IVV berücksichtigt. Daher werden im Rahmen dieser Offenlegung u. a. auch Zuführungen zur Altersversorgung, Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. aus Dienstwagenbereitstellung) berücksichtigt.

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV (Vergütungsangaben in Mio. Euro):

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG bei der TARGOBANK ab 50.000,- EUR.*	Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen						
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche	
Mitglied (nach Köpfen)	19*	10*							
Gesamtanzahl der Mitarbeiter*innen in FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2020			0,0	3.323	0	645	68	2.057	
Gesamte Vergütung für das Jahr 2020 (in Mio. EUR)	0,1**	4,1	0,0	209,0	0,0	50,1	6,3	105,5	
davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	3,3	0,0	186,2	0,0	47,5	5,9	99,0	
davon gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	0,8	0,0	22,9	0,0	2,6	0,4	6,5	

* Umfasst Mitglieder der Aufsichtsräte, des Vorstands und der Geschäftsführungen sowie der Mitarbeiter der Gruppengesellschaften der TARGO Deutschland Finanzholding-Gruppe, die für vergütungsrechtliche Zwecke einheitlich als Mitarbeiter der TARGOBANK AG behandelt werden.

** Zahl aktualisiert.