

Vergütungsbericht der TARGOBANK AG & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2015 - gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung

1. Einleitung

Die TARGOBANK 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 wird in diesem Bericht eingegangen.

Darüber hinaus hat die TARGOBANK mit ihrer Unternehmensgröße und ihrer klaren Geschäftsausrichtung eine risikoarme Unternehmensstruktur. Die restriktive und risikoarme Ausrichtung der Geschäftsaktivitäten der TARGOBANK 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. Aufgrund der Regelungen auf der obersten Konsolidierungsebene, der vorgenannten Ausrichtung des Hauses, der Größe des Instituts sowie der Betrachtung der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Jahre gehört die TARGOBANK nicht zu den bedeutenden Instituten gem. § 1 II InstitutsVergV.

Der Abschnitt 3, §§ 17-26 der InstitutsVergV kommt daher nicht zur Anwendung.

2. Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem der TARGOBANK AG & Co. KGaA 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 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 dies zulassen (z.B. keine Handelsaktivitäten). Somit ist in den Vergütungssystemen der TARGOBANK auch nicht die Entlohnung solcher Einmalerfolge vorgesehen.

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

Die variable Vergütung bewegt sich in einer Bandbreite von 0 % bis 73 % vom Gesamteinkommen (siehe auch 3.3 variable Vergütung).

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 und des Gesamtkonzerns.

Die Verhältnismäßigkeit der Vergütung der einzelnen Vorstandspositionen innerhalb der TARGOBANK 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 dabei auch außerordentliche Entwicklungen. Eine formelbasierte Berechnung findet bei der Festlegung der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder nicht statt. 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
- 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 Aufwandsentschädigung.

Die Aufwandsentschädigung wird für anfallende zusätzliche Arbeiten (z.B. Überstunden) gewährt. Dies ist insbesondere der Fall bei Filialleitern, die für einen befristeten Zeitraum eine zweite Filiale führen (Twin-Filiale).

Der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe sieht eine Zahlung von 12 Monatsgehältern und eine tarifliche Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes vor. Die TARGOBANK AG & Co. KGaA zahlt ihren Mitarbeitern 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.

¹ Die Tarifbindung wird durch den individuellen Arbeitsvertrag begründet.

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 Bruttomonatsgehaltes. Die TARGOBANK AG & Co. KGaA zahlt ihren Mitarbeitern 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 Grundgehalts 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.

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 der Gesamtausschüttung ist abhängig vom Geschäftserfolg auf Unternehmensebene (Earning before Income Taxes=EBIT) und wird jährlich durch den Anteilseigner festgelegt.

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. 10 % vom Jahresgrundeinkommen
- Nicht tarifgebundene Führungskräfte: max. 25% vom Jahresgrundeinkommen
- Tarifgebundene Mitarbeiter²: max. 10 % vom Jahresgrundeinkommen
- Außertarifliche Mitarbeiter: max. 25 % vom Jahresgrundeinkommen
- Leitende Angestellte: max. 50 % 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 Höhe der variablen Vergütung am Gesamteinkommen je Mitarbeitergruppe betragen:

- Nicht tarifgebundene Mitarbeiter: 0 % - 15 %
- Tarifgebundene Mitarbeiter: 0 % -10 %
- Außertarifliche Mitarbeiter: 0 % - 20 %
- Leitende Angestellte: 2,8 % - 33,0 %
- Mitglieder der Geschäftsleitung: 34,6 % - 42,8 %
- Mitarbeiter im Mobilen Außendienst: 0 % - 73%

Die Auszahlung dieser variablen Vergütung 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.

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, in mehrjährigen Tranchen.

40% des überschreitenden Betrages wird in dem Jahr nach dem betrachteten Geschäftsjahr ausbezahlt. Die restlichen 60% werden auf weitere 3 Jahre zu gleichen Teilen verteilt. Dieser Betrag kommt jeweils nach der Genehmigung des Aufsichtsrates in dem entsprechenden Jahr zur Auszahlung.

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.

² Die Tarifbindung wird durch den individuellen Arbeitsvertrag begründet.

3.5 Sonstiges

Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig 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 & Co. KGaA 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) Bruttovollzeitgehälter | Geschäftsbereich „Vertrieb“ | Geschäftsbereich „Back Office“ | Geschäftsbereich „Head Office“ | Gesamt |
|--|--|---|---|----------------|
| Gesamtbetrag der Vergütung in TEUR (inkl. GL) | 203.650 | 81.080 | 69.400 | 354.130 |
| - davon fixe Vergütung in TEUR | 185.600 | 77.200 | 62.700 | 325.500 |
| - davon variable Vergütung in TEUR (Jahresbasis) | 18.050 | 3.880 | 6.700 | 28.630 |
| Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (DS) | 3.913 | 1.977 | 801 | 6.691 |

Die Angaben beziehen sich auf den gesamten deutschen CM-Teilkonzern (TARGOBANK-Gruppe) und das Geschäftsjahr 2015.

5. Herausgeber und Ansprechpartner

TARGOBANK AG & Co. KGaA
Kasernenstr. 10
40213 Düsseldorf

TARGO Deutschland GmbH
Thomas Lahme
Vergütung/Grundsatz

Tel.: 0211/8984-1115
eMail: thomas.lahme@targobank.de