



VERGÜTUNGSBERICHT

Für das Geschäftsjahr 2021

Offenlegung gemäß Art. 450 der EU-Verordnung
Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR)
in Verbindung mit § 16 der Verordnung über die auf-
sichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme
von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – IVV)

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	1
1 Regulatorischer Rahmen	2
2 Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der TARGOBANK	3-4
3 Vergütungs-Governance	5
3.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	5
3.2 Vorstand	5
3.3 Vergütungsbeauftragter	5-6
3.4 Externe Beraterung	6
4 Vergütungssysteme der TARGOBANK	7
4.1 Fixe Vergütung	7
4.1.1 Nicht Tarifgebundene Vergütung	7
4.1.2 Tarifvergütung	7
4.1.3 Außertarifliche Vergütung	7
4.1.4 Vergütung der Leitenden Angestellten	7
4.2 Variable Vergütung	8
4.2.1 Allgemeine Grundsätze	8
4.2.2 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (ausgenommen mobiler Außendienst)	8-9
4.2.3 Mitarbeiter*innen, die keine Risikoträger*innen sind (mobiler Außendienst)	9
4.2.4 Risikoträger*innen	9
4.2.4.1 Risikoträgeranalyse	9
4.2.4.2 Vergütungssystem für Risikoträger	10-11
4.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands	11
4.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	11
5 Quantitative Offenlegung	12-18

1 Regulatorischer Rahmen

Die Offenlegungspflichten der TARGOBANK AG richten sich nach Art. 450 der Capital Requirements Regulation (CRR) in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2021 (Berichtszeitraum) gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance qualitativ beschrieben sowie die Vergütungshöhen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. g bis i CRR im quantitativen Abschnitt offengelegt.

Die TARGOBANK AG ist für aufsichtsrechtliche Zwecke das übergeordnete Unternehmen der TARGO Deutschland Finanzholding-Gruppe. Die Mitarbeiter*innen der im Konzernverbund aufsichtsrechtlich nachgeordneten Unternehmen¹ 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 TARGOBANK richtet ihre Vergütungsstrategie an ihrer Geschäfts- und Risikostrategie aus und berücksichtigt dabei die regulatorischen Vorgaben (§ 4 IVV). Hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen werden besonders die Inhalte der strategischen Roadmap und die dauerhafte Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittelausstattung (im Sinne des § 7 IVV) berücksichtigt.

Die TARGOBANK hat in ihrer strategischen Roadmap vier Hauptprioritäten identifiziert:

- Profitables Wachstum
- Gruppensynergien
- Digitalisierung
- Omnikanal-Organisation

Die TARGOBANK stärkt ihre Kernkompetenz Finanzierung und diversifiziert sich weiter, um mögliche Schwächeperioden einzelner Geschäftsbereiche besser ausgleichen zu können.

Dafür wird weiterhin daran gearbeitet, über alle Segmente (Privat- und Geschäftskundschaft) als sogenannte „one bank“ zusammenzuarbeiten - organisatorisch und kulturell. So wird die TARGOBANK effizienter, nutzt Synergien und entwickelt ihr Geschäft weiter.

Das langfristig verfolgte strategische Ziel entspricht der bestmöglichen Ausnutzung der sich -in Abhängigkeit der Marktlage - ergebenden Wachstumschancen, die durch die laufende Automatisierung und Digitalisierung der bankinternen Prozesse - in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden personellen und technischorganisatorischen Ressourcen – unterstützt wird. Das klare Leitmotiv ist und bleibt: Nachhaltiges Wachstum.

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch aus Sicht der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der TARGOBANK werden daher insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt:

- Sicherstellung markt- und anforderungsgerechter Gesamtvergütungen sowie angemessener Gehaltsstrukturen zur Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität, der damit verbundenen Bindung und Gewinnung von Mitarbeiter*innen, sowie der Motivation von Mitarbeiter*innen. Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung wird in regelmäßigen Abständen an Vergütungsstudien einer externen Vergütungsberatung teilgenommen (aktuell: WillisTowersWatson). Auf der Basis dieser Marktvergleiche erfolgen sodann, falls erforderlich, Anpassungen an der Vergütungsstruktur.
- Neben der fixen Vergütung erhalten die Mitarbeiter*innen variable Vergütungsbestandteile die sich u. a. an den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der TARGOBANK orientieren. In den überwiegenden Einheiten der Bank wird darüber hinaus die variable Vergütung anhand der individuellen Erfolgsbeiträge der Mitarbeiter*innen berechnet. Dies setzt einen weiteren Leistungsanreiz, im Sinne der Unternehmensziele zu agieren. Die Bank gewährleistet ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung. Weiterhin werden Mitarbeiter*innen angehalten, sich auf den eigenen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu fokussieren. Der generelle Schwerpunkt auf die fixe Vergütung unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten einzugehen.
- Einfachheit und Einheitlichkeit der Vergütungssysteme bei sachgerechter und angemessener Differenzierung zwischen einzelnen Gruppen von Mitarbeiter*innen. Die Vergütungssysteme der TARGOBANK werden transparent und für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin übersichtlich in den internen Kommunikationssystemen dargestellt.

Bei der Entgeltfindung steht die TARGOBANK für eine leistungsorientierte und geschlechtsunabhängige Bezahlung auf Basis der jeweiligen Funktion. Die Stellenbewertungen als Mittel der objektiven Positionsbewertung sind in einem Großteil der verschiedenen Unternehmenseinheiten eingeführt. Ein Großteil der Mitarbeitenden unterliegt dem Tarifvertrag und deren Vorgaben bzgl. der Eingruppierung in den Tarifgruppen. Dadurch wird für die verschiedenen Funktionen eine angemessene Vergütungsstruktur gewährleistet. Zusätzlich wurden

in einigen Einheiten für die Mitarbeitenden, die keiner Tarifbindung unterliegen bzw. oberhalb des Tarifvertrages vergütet werden, bereits Gehaltsbänder entwickelt. Perspektivisch sollen diese Gehaltsbänder für alle diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Grundlage der Vergütung eingeführt werden. Somit wird ein einheitliches und transparentes Vergütungssystem sichergestellt. Neben den regelmäßig zu erstellenden Berichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) findet zudem ein jährliches geschlechtsspezifisches Monitoring der Vergütung statt, um mögliche Diskriminierungen zu identifizieren und notwendige Handlungsfelder zu benennen. Es wurde keine systematische Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt.

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 § 25d 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 2021 tagte der Vergütungskontrollausschuss jeweils dreimal und der Aufsichtsrat viermal (hiervon dreimal u. a. zu Vergütungsthemen). Ferner hat der Aufsichtsrat im Berichtsjahr Beschlüsse in einem Umlaufverfahren gefasst.

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 (gemäß 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 sowie hkp group beauftragt.

4 Vergütungssysteme der TARGOBANK

Grundsätzlich gilt ein überwiegend einheitliches Vergütungssystem für Mitarbeiter*innen, die nicht Geschäftsleiter*innen 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 Nicht Tarifgebundene 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 Bruttomonatsgehaltes 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 Bruttomonatsgehaltes, 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 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.

4.2 Variable Vergütung

4.2.1 Allgemeine Grundsätze

Grundvoraussetzungen für die Ermittlung und Auszahlung von variabler Vergütung sind eine positive Instituts-lage i. S. d. § 7 IVV unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Er-tragslage 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 Mitarbeiter-gruppen im Bereich des mobilen Außendienstes (s. auch Punkt 4.2.3). 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 Produk-tion 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 Vergü-tung 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 identi-fiziert, 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 bzw. die Erfolgsbeteiligung, wird der Gesamtbetrag seitens der Geschäftsleitung insbesondere unter Berücksichti-gung der Plansumme für die Gesamtbank und der Entwicklung des Unternehmensergebnisses festgesetzt. Es wird ein kombiniertes „top-down/bottom-up“-Orientierungsbonus-/betrag - Modell verwendet. Der überwie-gende Teil der Belegschaft erhält einen Orientierungsbonus-/betrag (Referenzwert, der bei durchgängig 100% Zielerreichung auf allen Ebenen der Leistungsmessung ausgezahlt werden sollte), der in Abhängigkeit der Er-reichung von Zielen auf Gruppenebene, des Bereichs (nur im Privatkundenvertrieb) und der individuellen Lei-stung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin (ausgenommen nicht tarifgebundene Mitarbeitende der TARGO Dienstleistungs GmbH) 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 bei-den Zielerreichungsgrade separat ermittelt. Die Gewichtung beträgt 70% (IBT) zu 30% (CIR). Die Gruppenziel-erreichung wird für die Berechnung des Jahresbonus bzw. der Erfolgsbeteiligung 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 Vertriebsplänen. Neben der Erreichung von den vorgenannten Zielen hat auch für einen Großteil der 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. Nicht tarifgebundene Mitarbeiter*innen der TARGO Dienstleistungs GmbH erhalten eine Erfolgsbeteiligung. Für die Berechnung der Höhe der Erfolgsbeteiligung wird die individuelle Leistungsbeurteilung als Komponente nicht berücksichtigt.

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, der Erfolgsbeteiligung und der Sonderzahlung für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte für die Mitarbeiter*innen im März/April 2022.

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 wird 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

4.2.4.1 Risikoträgeranalyse

Die TARGOBANK AG ist ein bedeutendes Institut gemäß §1 Abs. 3c KWG. Somit sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (§1 Abs. 21 Kreditwesengesetz).

Als Risikoträger gelten die Geschäftsleiter im Sinne des §1 Abs. 2 KWG sowie die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan im Sinne des §25d KWG. Ein bedeutendes Institut hat zudem auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich die Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln (§ 25a Abs. 5b S. 2 KWG). Ferner hat ein übergeordnetes Institut, das bedeutend gemäß §1 Abs. 3c 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) durchzuführen.

Neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2021 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Risikoträger*innen identifiziert. Die TARGOBANK hat keinen Risikoträger/ keine Risikoträgerin gemäß Artikel 6 Abs. 2 der Delegierten Verordnung DeIvo (EU) Nr.2021/923 im Berichtsjahr deidentifiziert.

4.2.4.2 Vergütungssystem für Risikoträger

Für das Vergütungssystem der Risikoträger gelten zusätzlich die besonderen Anforderungen gemäß §§ 18 bis 22 IVV. Das Vergütungssystem für Risikoträger wurde im November 2020 vom Vorstand der TARGOBANK AG verabschiedet und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht. Es kam erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung.

Als Grundlage bei der Ermittlung des wesentlichsten und relevantesten variablen Vergütungsbestandteils (Jahresbonus), werden für Risikoträger*innen im ersten Quartal des bonusrelevanten Geschäftsjahres individuelle Zielbögen erstellt anhand derer die Leistung gemessen wird. Die Zielbögen enthalten grundsätzlich qualitative und quantitative Ziele auf Unternehmensebene, auf Organisationsebene und auf der individuellen Ebene. Risikoträger*innen mit einer Berichtslinie direkt zum Vorstand bekommen aufgrund ihrer hierarchischen Position nur Ziele auf der Unternehmensebene und der Ebene der Organisationseinheit (die mit der individuellen Ebene verschmolzen wurde).

Auf der Unternehmensebene werden neben den unter Punkt 4.2.2 beschriebenen quantitativen Ziele (IBT und CIR) weitere qualitative Ziele festgelegt, welche sich aus der Strategie des Unternehmens ableiten und jährlich neu festgelegt werden. Auf der Organisationsebene und der individuellen Ebene werden jedes Jahr neu quantitative und qualitative Ziele durch die jeweilige Führungskraft festgelegt, diese leiten sich aus den Zielen der Unternehmensebene ab. In dem Prozess achtet das Ressort Personal auf die Tauglichkeit der Zielsetzungen.

Die Ziele auf den verschiedenen Ebenen werden unter Berücksichtigung des § 19 Abs. 2 IVV je nach Bereich/Funktion (geschäftsinitiierender Bereich oder Unternehmensfunktion) gewichtet.

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung werden die drei Ebenen bzw. zwei Ebenen miteinander multipliziert. Negative Abweichen, sitten- oder pflichtwidriges Verhalten und negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen beziehungsweise zu einem Ausfall des Jahresbonus führen.

Folgende Obergrenzen sind für den Bonus von Risikoträgern festgelegt (§6 Abs. 2 IVV):

- Maximal möglicher Bonusfaktor auf Unternehmensebene: 1,44
- Maximal möglicher Faktor auf Organisationsebene: 1,2 für Risikoträger*innen mit 2 Ebenen bzw. 1,1 für Risikoträger*innen mit 3 Ebenen
- Maximal möglicher Faktor auf individueller Ebene: 1,1
- Die Gesamtzielerreichung für Risikoträger*innen ist auf max. 1,5 begrenzt

Um eine angemessene Risiko- und Erfolgsmessung vorzunehmen sieht die IVV in §20 vor, dass für Risikoträger mit einer variablen Vergütung von mehr als 50.000 Euro bzw. mit einer variablen Vergütung die mehr als 1/3 der Gesamtvergütung ausmacht ein Betrag über mehrere Jahre zurückbehalten werden muss. Die zurückbehaltene Vergütung gilt während des Zurückbehaltungszeitraums als nicht verdient. Um dem Einfluss des Risikoträgers auf das Risikoprofil des Unternehmens Rechnung zu tragen, wurden die Risikoträger in drei Risikoträgerkategorien zusammengefasst, anhand derer sich der Zurückbehaltungszeitraum und der –betrag ausrichtet. Aufgrund der Geschäftstätigkeit und des Geschäftszyklus der TARGOBANK werden die vorgegebenen Mindestzeiträume angewendet.

Jeweils vor Auszahlung der zurückbehaltenen Bonusbeträge erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung des Bonus auch rückblickend noch zutreffend ist. Dabei wird geprüft, ob während des Zurückbehaltungszeitraums ein zuvor nicht bekannter Malus-Tatbestand bekannt geworden ist. Das Auftreten bzw. Bekanntwerden von Malus-Tatbeständen während des Zurückbehaltungszeitraums kann zu einer Verringerung bis zur Streichung der zurückbehaltenen Vergütungskomponenten führen. Der vollständige Verlust der Bonusberechtigung tritt dann ein, wenn ein Risikoträger oder eine Risikoträgerin an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen beiden Fällen ist die Bank berechtigt, bereits ausgezahlte Bonusbeträge zurückzufordern („Clawback“). Die TARGOBANK entscheidet anhand eines eingeführten Ampelsystems bei welchem Verstoß welche Sanktion zum Tragen kommt.

Bei einer variablen Vergütung von mehr als EUR 50.000 pro Jahr (und/oder sofern die variable Vergütung 1/3 der Gesamtjahresvergütung überschreitet) müssen sich mindestens 50% jeder zurückbehaltenen und jeder nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus Instrumenten zusammensetzen. Instrumente können Aktien oder aktienbasierte Finanzprodukte sein. Falls keine Aktien zur Verfügung stehen – wie bei der TARGOBANK – müssen die Instrumente die Bonitätsentwicklung des Instituts widerspiegeln, indem sie auf betriebswirtschaftliche Kennziffern abstellen, die die nachhaltige Wertentwicklung des Instituts abbilden und die in Bezug auf die Verlustausgleichsfähigkeit dieselben Eigenschaften aufweisen wie Aktien oder vergleichbare Beteiligungsformen.

Die Vergütung in Instrumenten wird für alle Gruppen von Risikoträger*innen einheitlich durchgeführt.

Für die Vergütung in Instrumenten sind derzeit folgende Verhältnisse vorgesehen:

- Nicht zurückbehaltene Vergütung: 50% Auszahlung in Bargeld, 50% Auszahlung in Instrumenten
- Zurückbehaltene Vergütung: 50% Auszahlung in Bargeld, 50% Auszahlung in Instrumenten

Die Wertentwicklung des bei der TARGOBANK genutzten Instruments bemisst sich am drei-Jahres-Durchschnitt des RORWA (Return on risk weighted assets) der Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Das Instrument wird als Barkapitalbetrag gewährt, welches mit einem Wertsteigerungsrecht verbunden ist.

Die Sperrfrist beträgt 1 Jahr (Beginn der Sperrfrist mit der Auszahlung im April). Nach Ablauf der Sperrfrist wird die in Instrumenten erfolgte Vergütung an den Risikoträger bzw. die Risikoträgerin ausgezahlt. Eine weitere Verzinsung, außerhalb der Wertentwicklung, während der Zurückbehaltungs- und Sperrfrist erfolgt nicht.

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 (s. auch Punkt 4.2.2 in Verbindung mit Punkt 4.2.4.2) dabei auch außerordentliche Entwicklungen. Durch diese Vorgehensweise ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit bei der Festlegung der variablen Vergütung hat.

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 Aufwendersersatz. 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 und Artikel 450 CRR enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der TARGOBANK. 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 (Werte betriebliche Altersvorsorge aus 2020), Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. aus Dienstwagenbereitstellung) berücksichtigt.

Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV und Artikel 450 CRR

Gesamtvergütung für 2021 – alle Mitarbeitenden:

	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen					
			Investment Banking	Retail Banking ¹	Asset Management	Unternehmensfunktionen ¹	Unabhängige Kontrollfunktionen ¹	Sonstige Geschäftsbereiche ¹
Mitglied (nach Köpfen)	19 ²	11 ²						
Gesamtanzahl der Mitarbeiter*innen in FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2021			0,0	3.052	0,0	647	66	2.009
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021 (in Mio. EUR)	0,1	4,9	0,0	190,9	0,0	54,9	6,0	108,6
davon gesamte fixe Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	3,9	0,0	168,5	0,0	50,7	5,5	99,8
davon gesamte variable Vergütung (in Mio. EUR)	0,0	1,0	0,0	22,4	0,0	4,3	0,5	8,8

(1) In den einzelnen Geschäftsbereichen ist die Vergütung der Geschäftsleiter enthalten.

(2) 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.

Vergütung für 2021 – Risikoträger*innen (REM 1):

	Mitglieder des Verwaltungs oder Aufsichtsansorgans nach § 25d KWG	Vorstand	Senior Management	Übrige Risikoträger	Gesamt
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	12	4	12	17	45
Gesamte fixe Vergütung für das Berichtsjahr	0,0	2,0	3,3	3,6	8,9
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0,0	2,0	3,3	3,6	8,9
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in aktien- basierten Instrumen- ten oder äquivalenten (Nicht-Bar) Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in anderen Instrumenten	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in anderen Formen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	0,0	4	12	17	33
Gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr	0,0	0,8	1,3	2,0	4,0
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zu- führung zur Altersver- sorgung/ geldwerten Vorteilen	0,0	0,5	0,8	1,7	3,1
davon: zurück- behaltene variable Vergütung für das Berichtsjahr in Barmitteln/ Sachleistungen/ Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0,0	0,2	0,3	0,1	0,5
davon: in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: zurück- behaltene variable Vergütung für das Berichtsjahr in Aktien oder äquivalenten Kapitalanteilen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Vergütung für 2021 – Risikoträger*innen (REM 1):

	Mitglieder des Verwaltungs oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Vorstand	Senior Management	Übrige Risikoträger	Gesamt
davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: zurück- behaltene variable Vergütung für das Berichtsjahr in Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: in anderen Instrumenten gewährt	0,0	0,3	0,4	0,3	1,0
davon: in anderen Instrumenten aufgeschoben gewährt	0,0	0,2	0,3	0,1	0,5
davon: sonstige Positionen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
davon: zurück- behaltene variable vergütung in sonsti- gen Positionen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtvergütung	0,0	2,8	4,5	5,6	13,0

Garantierte variable Vergütung und Abfindungen – Risikoträger (REM 2):

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder des Verwaltungs oder Aufsichtsansorgans nach § 25d KWG	Vorstand	Senior Management	Übrige Risikoträger	Gesamt
Garantierte variable Vergütung					
Anzahl Risikoträger	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
gewährte garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Davon: während des Geschäftsjahres aus- gezählte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Vor dem Berichtsjahr gewährte Abfindungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden					
Anzahl Risikoträger	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
In früheren Perioden gewährte, während des Ge- schäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
Anzahl Risikoträger	0,0	0,0	0,0	4	4
Während des Geschäftsjahres ge- währte Abfindungen – Gesamtbetrag	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5
davon: im Geschäfts- jahr ausgezahlt	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9
davon: aufgeschoben	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Davon: während des Geschäftsjahres ge- zahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9
Höchste im Berichts- jahr an eine Einzel- person gewährte Abfindung	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7

Aufgeschobene Vergütung – Risikoträger (REM 3):

Das Vergütungssystem für Risikoträger wurde 2021 eingeführt, daher können für REM 3 2021 noch keine Angaben gemacht werden.

	Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurückbe- haltenen Vergütungen	Davon: im Geschäfts- jahr verdient	Davon: in den folgenden Geschäfts- jahren zu verdienen	Gesamtbe- trag der im Berichtsjahr leistungsbe- zogenen Adjustierun- gen aufge- schobener Vergütung, die in folgenden Berichts- jahren verdient werden	Gesamtbe- trag der im Berichtsjahr leistungsbe- zogenen Adjustierun- gen aufge- schobener Vergütung, die in folgenden Berichts- jahren verdient werden	Gesamtbe- trag der Anpassun- gen im Be- richtsjahr aufgrund impliziter Adjustierun- gen	Gesamtbe- trag der in vorherigen Berichts- jahren gewährten aufgescho- benen Ver- gütung, die im Be- richtsjahr ausgezahlt wurde	Gesamtbe- trag der in vorherigen Berichtsjah- ren ge- währten aufgescho- benen Ver- gütung, die im Be- richtsjahr erdient wurde, aber einer Zurück- behaltung unterliegt
Mitglieder des Verwal- tungs- oder Aufsichts- organs nach § 25d KWG								
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
Aktienbasier- te Instru- mente oder äquivalente (Nicht-Bar) Instrumente								
Andere Instrumente								
Andere Formen der Vergütung								
Vorstand								
Barvergütung								
Aktien oder äquivalente Kapitalanteile								
Aktienbasier- te Instru- mente oder äquivalente (Nicht-Bar) Instrumente								
Andere Instrumente								
Andere Formen der Vergütung								
Senior Manage- ment								
Barvergütung								

Vergütung einkommensstarker Mitarbeiter – Risikoträger (REM 4):

	EUR	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	0,0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0,0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0,0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0,0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0,0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0,0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0,0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0,0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0,0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0,0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0,0

Gesamtvergütung für 2021 – Risikoträger (REM 5):

in Mio. € (sofern nicht anders angegeben)	Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Vorstand	Risikoträger in den Geschäftsbereichen					
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Anzahl Risikoträger								
davon Mitglieder des Leistungsorgan	12	4						
davon Senior Management			0	3	0	5	0	4
davon sonstige Risikoträger			0	9	0	4	3	1
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0,08	2,8	0,0	4,8	0,0	2,9	0,7	1,8
Davon: variable Vergütung	0,0	0,8	0,0	1,9	0,0	0,7	0,1	0,5
Davon: fixe Vergütung	0,0	2,0	0,0	2,9	0,0	2,2	0,5	1,3