

Offenlegung nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung

TeamBank AG

Inhalt

1. Aktuelle Vergütungssysteme in der TeamBank AG

- 1.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter*
- 1.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter
- 1.3 Vergütungssystem für Leitende Angestellte
- 1.4 Vergütungssystem für Vorstände
- 1.5 Vergütungssystem für Mitarbeiter der Niederlassung Österreich

2. Quantitative Offenlegung

- 2.1 Quantitative Angaben zur Vergütung nach Geschäftsbereichen
- 2.2 Quantitative **Angaben zur Vergütung** nach Geschäftsleitung und Risk Taker
- 2.3 Gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen

3. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungspolitik

* Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird der Begriff Mitarbeiter für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

1. Aktuelle Vergütungssysteme in der TeamBank AG

Die TeamBank AG ist ein Unternehmen mit einem klaren, auf Ratenkredite fokussierten Geschäftsmodell, das den easyCredit, die easyCredit-Finanzreserve und den ratenkauf by easyCredit an Privatkunden über verschiedene Vertriebskanäle verkauft. Aufgrund ihrer Größe zählt die TeamBank AG nicht zu den bedeutenden Instituten nach § 17 InstitutsVergV. Daher gelten die §§ 18 - 26 InstitutsVergV nicht für die TeamBank AG. Die Vergütungsstruktur ist maßgeblich durch tarifliche Vorgaben geprägt (Tarifvertrag für das private Bankgewerbe). Darüber hinaus ist das außertarifliche Vergütungssystem so ausgestaltet, dass es unsere auf Nachhaltigkeit und Wachstum ausgerichteten Unternehmensziele sowie unsere Werte und Unternehmenskultur unterstützt und fördert. Die Ziele der Leitenden Angestellten bestehen jeweils aus individuellen Zielen, Unternehmens- und DZ BANK Gruppenzielen, die für alle identisch sind.

Durch das unternehmensweit gültige Zielvereinbarungssystem und die Anwendung eines Unternehmensfaktors, der die Gesamtzieelerreichung der Bank berücksichtigt, werden negative Anreize in allen Bereichen der Bank insbesondere auch bei den Risikoverantwortlichen konsequent vermieden. Die Ziele orientieren sich über alle Ebenen hinweg an der Unternehmensstrategie, werden aus der strategischen Mehrjahresplanung für jedes Geschäftsjahr abgeleitet und sind damit langfristig ausgerichtet. Insbesondere dass für Mitarbeiter von kontrollierten Organisationseinheiten gerade keine besonderen Vergütungsregelungen bestehen, wirkt gegen die Begründung von Risikopositionen durch einzelne. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten ruft keine Interessenkonflikte bei den Beteiligten hervor.

Per 31.12.2017 waren mit 975 Mitarbeitern inklusive Vorstand variable Vergütungskomponenten vereinbart. Ein Mitarbeiter der Bank hatte per 31.12.2017 ein Vergütungsmodell mit ausschließlich fixen Vergütungskomponenten.

Alle variablen Vergütungskomponenten des Vergütungssystems der TeamBank werden in bar ausgezahlt.

§ 7 der Institutsvergütungsverordnung zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung wird entsprechend beachtet.

1.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Zum 01.01.2013 hat die TeamBank AG für alle Tarifmitarbeiter die erfolgsorientierte Vergütung eingeführt und setzt damit auf das Wir. Erfolgsorientierte Vergütung bedeutet, dass der variable Gehaltsbestandteil ausschließlich von der Erreichung der Unternehmensziele abhängig ist und als Unternehmensbonus ausbezahlt wird. Das heißt, der Bonus ist nicht mehr an die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter geknüpft (gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung vom 17. 07.2012).

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgrundgehälter gemäß Tarifgruppe
- 1 Monatsgrundgehalt tarifliche Sonderzahlung (zahlbar im November)
- 0,75 Monatsgrundgehälter Unternehmensbonus (zahlbar im Mai des Folgejahres)

Monatsgrundgehälter

Das Monatsgrundgehalt richtet sich nach der jeweiligen Tarifgruppe (TG 1 bis TG 9) und dem entsprechenden Berufsjahr des jeweils gültigen Tarifvertrages für das private Bankgewerbe.

Tariftabelle ab 1. Januar 2018 (Werte in EUR):

Das Monatsgrundgehalt wird zwölf Mal im Jahr ausgezahlt. Weitere Bestandteile des Monatsgrundgehaltes können über-tarifliche Zulagen sein.

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	2.184	2.261	2.375	2.476	2.578				
im 3.-4.	2.306	2.403	2.493	2.601	2.717	2.862			
im 5.-6.	2.425	2.539	2.605	2.726	2.856	3.306	3.243		
im 7.-8.	2.578	2.700	2.723	2.850	3.000	3.211	3.460	3.741	
im 9.			2.866		3.137	3.394	3.671	3.979	4.287
im 10.					3.280	3.575	3.887	4.220	4.556
im 11.					3.429	3.755	4.101	4.462	4.823

Tarifliche Sonderzahlung

Ein weiterer Vergütungsbestandteil ist die jährliche tarifliche Sonderzahlung. Die Höhe der Sonderzahlung orientiert sich am Tarifvertrag („13. Gehalt“). Sie beträgt derzeit ein volles Monatsgrundgehalt.

Unternehmensbonus

Es werden jährlich drei Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die drei Ziele unterschiedlich gewichtet sein. Die verabredeten Ziele orientieren sich an den zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbarten Zielen und werden im Vorfeld dem Betriebsrat vorgestellt und mit ihm besprochen. Am Jahresende wird für jedes der drei Ziele eine Einzel-Zielerreichung ermittelt, die jeweils zwischen 0 % und maximal 180 % liegen kann. Dabei erfolgt ein Plan-/Ist-Abgleich zu den vereinbarten Zielen. Aus den drei Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die drei gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der drei Unternehmensziele.

Für 2017 wurden folgende Ziele vereinbart:

- Bestand*
- Betriebsergebnis IFRS nach Risiko und vor Steuern und Ergebnisabführung
- Erste Wahl**

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Tarif-Mitarbeiter ist der Vorstand.

*Kreditbestand netto

** zusammengesetzte Kennzahl aus Engagement-Index, Markenattraktivität und Kundenzufriedenheit

Sonderform: Vergütungssystem ohne variable Vergütungskomponenten (Vergütungsmodell vor Einführung der erfolgs- und leistungsorientierten Vergütung)

Ein aktuell in der Bank tätiger Mitarbeiter hat sich im Jahr 2002 nicht für die variable Vergütung entschieden. Seine Vergütungsstruktur sieht wie folgt aus:

- 12 Monatsgrundgehälter
- 0,5 Monatsgrundgehälter freiwillige Sonderzahlung (zahlbar im April)
- 1 Monatsgrundgehalt tarifliche Sonderzahlung (zahlbar im November)

1.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Zum 01.01.2013 hat die TeamBank AG für alle außertariflichen Mitarbeiter die erfolgsorientierte Vergütung eingeführt und setzt damit auf das Wir. Erfolgsorientierte Vergütung bedeutet, dass der variable Gehaltsbestandteil ausschließlich von der Erreichung der Unternehmensziele abhängig ist und als Unternehmensbonus ausbezahlt wird. Das heißt, der Bonus ist nicht mehr an die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter geknüpft (gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung vom 17.07.2012).

Aufbau der Vergütungsstruktur

Das Jahresgehalt der außertariflichen Mitarbeiter setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgrundgehälter
- Unternehmensbonus (individuell vertraglich festgelegt; zahlbar im Mai des Folgejahres)

Unternehmensbonus

Es werden jährlich drei Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die drei Ziele unterschiedlich gewichtet sein. Die verabredeten Ziele orientieren sich an dem zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbarten Zielen und werden im Vorfeld dem Betriebsrat vorgestellt und mit ihm besprochen. Am Jahresende wird für jedes der drei Ziele eine Einzel-Zielerreichung ermittelt, die jeweils zwischen 0 % und maximal 180 % liegen kann. Dabei erfolgt ein Plan-/Ist-Abgleich zu den vereinbarten Zielen. Aus den drei Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die drei gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der drei Unternehmensziele.

Der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt hängt bei den außertariflichen Mitarbeitern von der Berichtsebene ab. Mitarbeiter haben einen variablen Anteil in Höhe von maximal 10%, Führungskräfte F3 und Fachverantwortliche in Höhe von maximal 15% und Führungskräfte F2 in Höhe von maximal 20%.

Für 2017 wurden folgende Ziele vereinbart:

- Bestand*
- Betriebsergebnis IFRS nach Risiko und vor Steuern und Ergebnisabführung
- Erste Wahl**

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für außertarifliche Mitarbeiter ist der Vorstand.

*Kreditbestand netto

** zusammengesetzte Kennzahl aus Engagement-Index, Markenattraktivität und Kundenzufriedenheit

1.3 Vergütungssystem für Leitende Angestellte

Das Jahresgehalt der Leitenden Angestellten setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgrundgehälter
- Referenzbonus (individuell vertraglich festgelegt; zahlbar im April des Folgejahres)

Der Basiswert für den Referenzbonus wird individuell vertraglich festgelegt. Der Anteil der variablen Vergütung beträgt bei den Leitenden Angestellten maximal 20%. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % des Basiswertes. Die Bewertung der Zielerreichung (60% Unternehmensziele und 40% DZ BANK Gruppen-, Bereichs- und Individualziele) erfolgt durch den Ressortvorstand auf Basis der individuellen Leistung, des individuellen Erfolgsbeitrages, des Unternehmenserfolgs sowie des DZ BANK Gruppen-Erfolgs. Bei der Zielvereinbarung wird auf ein ausgewogenes Verhältnis aus quantitativen und qualitativen Zielen geachtet.

Alle Leitenden Angestellten wurden als Risk Taker im Sinne der Institutsvergütungsverordnung definiert. 60% der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gestreckt. 50 % des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung (Deferral) und 50% des nicht zurückbehaltenen Anteils hängen von der nachhaltigen Wertentwicklung der TeamBank AG mit einer Haltefrist von einem Jahr ab (Retention). Es kann zu einer Verringerung der Höhe der variablen Vergütung einschließlich der zurückbehaltenen Beträge oder zu einem vollständigen Verlust derselben durch negative Erfolgsbeiträge der Leitenden Angestellten, der von Ihnen jeweils verantworteten Organisationseinheit oder durch einen negativen Gesamterfolg der TeamBank AG oder der DZ BANK Gruppe kommen. Als Nachhaltigkeitskomponente wird der Unternehmenswert der TeamBank AG genutzt.

Alle Leitenden Angestellten verpflichten sich gegenüber der Bank, keine Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Dazu gehören insbesondere externe Absicherungsgeschäfte unter Begründung einer Leistungspflicht durch Dritte als auch der Abschluss von Finanztermingeschäften, jeweils soweit damit das Risiko einer geringeren variablen Vergütung beschränkt oder ausgeschlossen wird. Leitende Angestellte verpflichten sich, im Rahmen ihrer Mitwirkungspflichten auf Nachfrage der Bank Auskunft über Art und Umfang entsprechender Absicherungs- oder sonstiger Gegenmaßnahmen zu erteilen sowie ggfs. weitere Mitwirkungshandlungen zur Aufklärung des Sachverhalts zu leisten. Ferner kann die Bank eine schriftliche Erklärung verlangen, ob und ggfs. welche Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen der Leitende Angestellte mit Wirkung für die Vergangenheit oder für die Zukunft vorgenommen hat. Leitende Angestellte verpflichten sich ferner, der Bank Informationen über ihre privaten Depotkonten zu erteilen.

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Leitende Angestellte ist der Vorstand.

1.4 Vergütungssystem für Vorstände

Das Jahresgehalt der Vorstände setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgrundgehälter
- Bonus (individuell vertraglich festgelegt; zahlbar im April des Folgejahres)

Der Basiswert für den Bonus wird individuell vertraglich festgelegt. Der Anteil der variablen Vergütung beträgt bei den Mitgliedern des Vorstands bis maximal 25%. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % des Basiswertes. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat auf Basis der individuellen Leistung, des individuellen Erfolgsbeitrages, des Unternehmenserfolgs sowie des DZ BANK Gruppen-Erfolgs. Bei der Zielvereinbarung wird auf ein ausgewogenes Verhältnis aus quantitativen und qualitativen Zielen geachtet.

Folgende Aufteilung wird zugrunde gelegt:

- Unternehmensziele (60%), dreijährig
- DZ BANK Gruppenziel (Vorstandsvorsitzender 15%, Vorstandsmitglied 10%), einjährig
- Individualziele (Vorstandsvorsitzender 25%, Vorstandsmitglied 30%), einjährig

Die Konzeption Deferral, Retention und negative Erfolgsbeiträge im Sinne der Institutsvergütungsverordnung bei den Vorständen entsprechen dem Konzept für die Leitenden Angestellten. Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems der Vorstände ist der Aufsichtsrat der TeamBank AG.

1.5 Vergütungssystem für Mitarbeiter der Niederlassung Österreich

Das Jahresgehalt der Mitarbeiter in Österreich setzt sich wie folgt zusammen:

- 12 Monatsgrundgehälter
- 1 Monatsgrundgehalt Urlaubsbeihilfe (zahlbar im Juni)
- 1 Monatsgrundgehalt Weihnachtsremuneration (zahlbar im November)
- Unternehmensbonus (individuell vertraglich festgelegt; zahlbar im Mai des Folgejahres)

Monatsgrundgehälter

Das Monatsgrundgehalt richtet sich nach dem aktuellen Gehaltschema des Kollektivvertrags österreichischer Banken und Bankiers in der jeweils gültigen Fassung. Das Monatsgrundgehalt wird 12 Mal im Jahr ausgezahlt. Weitere Bestandteile des Monatsgrundgehaltes können übertarifliche Zulagen sein.

Unternehmensbonus

Es werden jährlich drei Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die drei Ziele unterschiedlich gewichtet sein. Die verabredeten Ziele orientieren sich an dem zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbarten Zielen und werden im Vorfeld dem Betriebsrat vorgestellt und mit ihm besprochen. Am Jahresende wird für jedes der drei Ziele eine Einzel-Zielerreichung ermittelt, die jeweils zwischen 0 % und maximal 180 % liegen kann. Dabei erfolgt ein Plan-/Ist-Abgleich zu den vereinbarten Zielen. Aus den drei Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die drei gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der drei Unternehmensziele.

Für 2017 wurden folgende Ziele vereinbart:

- Bestand*
- Betriebsergebnis IFRS nach Risiko und vor Steuern und Ergebnisabführung
- Erste Wahl**

Verantwortlich für die Festlegung des Vergütungssystems für Mitarbeiter der Niederlassung Österreich ist der Vorstand.

*Kreditbestand netto

** zusammengesetzte Kennzahl aus Engagement-Index, Markenattraktivität und Kundenzufriedenheit

2. Quantitative Offenlegung

Gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung finden sich in diesem Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der TeamBank AG. Die Angaben sind in Ergänzung zur Teiloffenlegung der TeamBank AG gemäß Artikel 13 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 (1) per 31.12.2017.

2.1 Quantitative Angaben zur Vergütung nach Geschäftsbereichen

In der folgenden Tabelle werden die erforderlichen, zusammengefassten quantitativen Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, offengelegt. Bei den veröffentlichten Werten handelt es sich um alle Mitarbeiter der Bank und nicht ausschließlich um die Geschäftsleitung und Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.

Werte für das Geschäftsjahr 2017 in Mio. EUR

Ressort	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Gesamtvergütung
Verbund- und Kundenbank	26,6	4,1	30,7
Produkt-,Produktions-, Portfoliobank	28,0	3,5	31,5
Steuerungsbank	6,9	0,8	7,7
TeamBank	61,6	8,3	69,9

In 2017 wurde in der TeamBank AG keine variable Vergütung garantiert.

2.2 Quantitative Angaben zur Vergütung nach Geschäftsleitung und Risk Taker

In der folgenden Tabelle werden die erforderlichen, zusammengefassten quantitativen Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Risk Taker, offengelegt.

Werte für das Geschäftsjahr 2017 in Mio. EUR

Gruppe Vergütung	Fixe	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Anzahl Begünstigte
Vorstand	1,5	0,4	1,9	3
Leitende Angestellte	3,0	1,3	4,3	20

In Bezug auf (ausstehende) zurückbehaltene Vergütung wurden die Vorschriften nach § 20 Institutsvergütungsverordnung umgesetzt. Beträge für ausstehende und zurückbehaltene variable Vergütungen (erdiente und nicht erdiente Teile) aus dem Jahr 2017 sowie Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres 2017 gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden, finden sich in der folgenden Tabelle.

Werte für das Geschäftsjahr 2017 in Mio. EUR

zurückbehaltene Vergütung Vorstand	Betrag
ausstehende Vergütung Vorstand gesamt	0,8
erdiente Anteile	0,0
noch nicht erdiente Anteile	0,8
gewährte Anteile	0,2
ausgezahlte Anteile	0,2
Kürzungen infolge von Leistungsanpassungen	0

In 2017 wurden in der TeamBank AG keine Mitarbeiter mit einer jährlichen Gesamtvergütung von mindestens einer Million Euro beschäftigt.

2.3 Gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen

Eine Übersicht über während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen, sowie die Zahl der Begünstigten bietet die nachfolgende Tabelle. Bei den veröffentlichten Werten handelt es sich um alle Mitarbeiter der Bank und nicht ausschließlich um die Geschäftsleitung und Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben. Als höchster Einzelabfindungsbetrag wurde im Geschäftsjahr 2017 ein Betrag in Höhe von 498 TEUR gezahlt und in Höhe von 365 TEUR gewährt.

	Wert in TEUR	Anzahl Begünstigte
Neueinstellungsprämien	3	6
Abfindungen	1.327	10

3. Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungspolitik

Mit Schreiben vom 17. Januar 2014 hat die TeamBank der Deutschen Bundesbank und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitgeteilt, dass sie die Auffassung vertritt, dass von ihr keine Ausschüsse nach § 25 d Absatz 7 ff. KWG zu bilden sind. Dieses Vorgehen wurde von den entsprechenden Entscheidungsträgern akzeptiert. Die nach § 25 d Absatz 7 ff. KWG durchzuführenden Aufgaben werden inhaltlich dem Aufsichtsratsvorsitzenden in Verbindung mit dem Präsidialausschuss übertragen. Dies ist in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates der TeamBank verankert.

Alle Tätigkeiten rund um die Vergütung, wie zum Beispiel die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme, werden intern durch die Abteilung Personalmanagement durchgeführt, externe Berater kommen bei Bedarf abhängig von der relevanten Fragestellung zum Einsatz. Im Jahr 2017 wurden bezüglich der Festlegung der Vergütungspolitik keine Dienste von externen Beratern in Anspruch genommen. Abhängig von der Fragestellung werden die einzelnen Themen vom Ressortvorstand beziehungsweise vom Gesamtvorstand entschieden.

Als maßgebliche Interessenträger bei der Festlegung der Vergütungspolitik sind die Eigentümer und der Gesamtbetriebsrat zu nennen.

Die Eigentümer sind mit den von der Hauptversammlung gewählten Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat vertreten. Somit ist sichergestellt, dass die Eigentümer in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden sind und jährlich Informationen über die Vergütung der Mitarbeiter erhalten. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte wird der Gesamtbetriebsrat bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einbezogen.