

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 wurde darauf verzichtet, die Formulierung jeweils geschlechtsspezifisch auszurichten. Die vollständige Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist gewährleistet.

1. Aktuelle Vergütungssysteme in der TeamBank

In der genossenschaftlichen FinanzGruppe übernimmt die TeamBank die Position des Kompetenzzentrums für modernes Liquiditätsmanagement und ergänzt mit ihren Markenprodukten „easyCredit“ in Deutschland sowie „der faire Credit“ in Österreich das Produktangebot der Genossenschaftsbanken im Ratenkreditgeschäft. Innerhalb der Produktfamilie easyCredit bietet die TeamBank ihren Kundinnen und Kunden eine Bandbreite an Produktvarianten und Services an. Mit dem Produkt „easyCredit Ratenkauf“ in Deutschland stellt die TeamBank daneben ein weiteres Angebot im Liquiditätsmanagement bereit. 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 Organisationseinheiten 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 31.12.2023 waren mit 1.065 Mitarbeitern inklusive Vorstand variable Vergütungskomponenten vereinbart.

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

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

Gegenüber dem Vorjahr wurden keine Veränderungen an der bestehenden Vergütungsstrategie vorgenommen.

1.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Alle Tarifmitarbeiter der TeamBank AG werden auf Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung „Erfolgsorientierte Vergütung“ entlohnt, das „Wir“ steht dabei im Mittelpunkt. 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 an die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter geknüpft.

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. August 2022 (Werte in EUR):

Das Monatsgrundgehalt wird 12-mal im Jahr ausgezahlt. Weitere Bestandteile des Monatsgrundgehaltes können übertarifliche Zulagen sein.

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	2.366	2.450	2.573	2.682	2.792				
im 3.-4.	2.499	2.604	2.700	2.819	2.944	3.100			
im 5.-6.	2.628	2.750	2.823	2.953	3.094	3.289	3.514		
im 7.-8.	2.792	2.926	2.950	3.088	3.251	3.478	3.748	4.053	
im 9.			3.105	3.222	3.399	3.677	3.977	4.311	4.644
im 10.				3.356	3.554	3.873	4.212	4.571	4.936
im 11.					3.715	4.067	4.443	4.834	5.225

Tariftabelle ab 1. August 2023 (Werte in TEUR)

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	2.413	2.499	2.624	2.736	2.848				
im 3.-4.	2.549	2.656	2.754	2.875	3.003	3.162			
im 5.-6.	2.681	2.805	2.879	3.012	3.156	3.355	3.584		
im 7.-8.	2.848	2.985	3.009	3.150	3.316	3.548	3.823	4.134	
im 9.			3.167	3.286	3.467	3.751	4.057	4.397	4.737
im 10.				3.423	3.625	3.950	4.296	4.662	5.035
im 11.					3.789	4.148	4.532	4.931	5.330

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 vier Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die vier 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 vier 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 vier Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die vier gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der vier Unternehmensziele.

Für 2023 wurden folgende Ziele vereinbart:

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

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

1.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Alle außertariflichen Mitarbeiter der TeamBank AG werden auf Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung „Erfolgsorientierte Vergütung“ entlohnt, das „Wir“ steht dabei im Mittelpunkt. 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 an die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter geknüpft.

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 vier Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die vier 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 vier 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 vier Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die vier gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der vier 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 2023 wurden folgende Ziele vereinbart:

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

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

*Kreditbestand netto

** zusammengesetzte Kennzahl aus Engagement-Index, Kundenzufriedenheit und Net Promoter Score

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 Risikoträger im Sinne der InstitutsVergV definiert. 60 Prozent der variablen Vergütung werden über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt. 50 Prozent des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung (Deferral) und 50 Prozent des nicht zurückbehaltenen Anteils hängen von der nachhaltigen Wertentwicklung der TeamBank 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 kommen. Als Nachhaltigkeitskomponente wird der Unternehmenswert der TeamBank genutzt. In bestimmten besonders schwerwiegenden Fällen entfällt zwingend der Anspruch auf die variable Vergütung und eine bereits ausgezahlte variable Vergütung wird zwingend zurückgefordert (sog. „Clawback“). Der Clawback gilt erstmalig für das am 1. Januar 2018 beginnende sowie für alle darauffolgenden Vergütungsjahre.

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 ca. 25%. Der Bonus beträgt je nach Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % des Basiswertes. Der Aufsichtsrat bewertet bei der Bonusfestsetzung mehrjährige Ziele, die über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren bewertet werden.

Folgende Aufteilung wird 2023 zugrunde gelegt:

- Unternehmensziele (Vorstandsvorsitzender 75%, Vorstandsmitglied 80%)
- DZ BANK Gruppenziel (Vorstandsvorsitzender 15%, Vorstandsmitglied 10%)
- Individualziele (10%)

Bei der Zielvereinbarung wird auf ein ausgewogenes Verhältnis aus quantitativen und qualitativen Zielen geachtet.

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 vier Unternehmensziele vereinbart, die im ersten Quartal eines Jahres durch den Vorstand festgelegt werden. Dabei können die vier Ziele unterschiedlich gewichtet sein. Die verabredeten Ziele orientieren sich an dem zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbarten Zielen. Am Jahresende wird für jedes der vier 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 vier Einzel-Zielerreichungen wird, entsprechend ihrer festgelegten Gewichtung, eine gewichtete Zielerreichung ermittelt. Addiert man die vier gewichteten Zielerreichungen, erhält man die Summe der Unternehmensziele. Die Höhe der erfolgsorientierten Vergütung (Unternehmensbonus) orientiert sich an der Zielerreichung der vier Unternehmensziele.

Für 2023 wurden folgende Ziele vereinbart:

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

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

*Kreditbestand netto

** zusammengesetzte Kennzahl aus Engagement-Index, Kundenzufriedenheit und Net Promoter Score

2. Quantitative Offenlegung

Gemäß § 16 Instituts-Vergütungsverordnung finden sich in diesem Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der TeamBank AG.

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 2023 in Mio. EUR

Geschäftsbereich	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Anzahl Begünstigte variable Vergütung*
Retail Banking	31,3	2,6	33,9	447,1
Corporate Functions	38,6	3,5	42,1	564,4
Independent Control Functions	5,4	0,5	5,9	72,9
Alle sonstigen Mitarbeiter	2,2	0,5	2,7	4,0
TeamBank	77,5	7,1	84,6	1.088,5

*Anzahl Köpfe bei Aufsichtsorgan und Geschäftsleitung, ansonsten FTE

In 2023 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 2023 in Mio. EUR

Gruppe Vergütung	Fixe	Variable Vergütung	Gesamtvergütung	Anzahl Begünstigte
Geschäftsleitung	2,0	0,5	2,5	4
Risk Taker	4,2	0,8	5,1	22

Vergütung

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 2023 sowie Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres 2023 gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden, finden sich in der folgenden Tabelle.

Werte für das Geschäftsjahr 2023 in Mio. EUR

zurückbehaltene Vergütung	Betrag
ausstehende Vergütung gesamt	1,2
erdiente Anteile	0,0
noch nicht erdiente Anteile	1,2
gewährte Anteile	0,3
ausgezahlte Anteile	0,3
Kürzungen infolge von Leistungsanpassungen	0,0

In 2023 wurde in der TeamBank AG ein 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 2023 ein Betrag in Höhe von 308 TEUR gezahlt und in Höhe von 85 TEUR gewährt.

Werte für das Geschäftsjahr 2023 in TEUR

	Wert in TEUR	Anzahl Begünstigte
Neueinstellungsprämien	0	0
Abfindungen gezahlt	800	7
Abfindungen gewährt	204	3

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 das Kompetenzzentrum Personalmanagement durchgeführt, externe Berater kommen bei Bedarf abhängig von der relevanten Fragestellung zum Einsatz. Im Jahr 2023 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.