

VERGÜTUNGSBERICHT

Bank11 für Privatkunden- und Handel GmbH (nachstehend „Bank11“) für das Geschäftsjahr 2015 gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV, Stand: 16.12.2013) i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Präambel	2
II.	Grundsätze	2
III.	Qualitative Angaben gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 b, c, d und f der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.....	3
1.	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem (Grundprinzipien)	3
2.	Vergütungssystem und Hierarchieebenen	3
3.	Vergütungsbestandteile	4
4.	Schriftform von Arbeitsverträgen	5
IV.	Quantitative Angaben gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.....	5
V.	Information des Aufsichtsrates	6
VI.	Inkrafttreten.....	6

Personen- bzw. Funktionsbezeichnungen, die in diesem Vergütungsbericht in der männlichen Variante verwendet werden, beziehen sich grundsätzlich auf beide Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit haben wir diese einseitige Geschlechtsform gewählt und es ist keinesfalls beabsichtigt, bestimmte Personen oder Personengruppen zu benachteiligen.

I. Präambel

Bank11 hat am 3. Januar 2011 das Autobank-Geschäft aufgenommen und im 5. Jahr erfolgreich fortgeführt. Bei allen für das Jahr 2015 genannten Angaben zu monetären Komponenten des Vergütungssystems handelt es sich um Ist-Zahlen für das Jahr 2015.

Im Jahr 2013 gab es aufgrund des Capital Requirements Directive IV (CRD IV)-Umsetzungsgesetzes entscheidende Änderungen in den EU-weit geltenden Vergütungsregelungen für Banken. Dieser Bericht trägt sowohl den Anforderungen der InstitutsVergV vom 16.12.2013 als auch den Vorschriften der CRD IV Rechnung.

Seit dem 01.09.2013 gehört die Bank11direkt GmbH, vormals C&A Bank GmbH, als Tochterunternehmen zur Bank11. Als übergeordnetes Unternehmen ist die Bank11 gemäß § 27 Absatz 1 Satz 1 InstitutsVergV zur Einhaltung der Anforderungen dieser Verordnung nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern in der Unternehmensgruppe verantwortlich. Bank11 nimmt diese Verantwortung durch die laufende und enge Abstimmung mit der Geschäftsleitung der Bank11direkt, insbesondere auch in Bezug auf die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, wahr. Die Bank11direkt veröffentlicht einen eigenen Vergütungsbericht für das Jahr 2014. Nach Einschätzung der Bank11 hat die Bank11direkt die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung vom 16.12.2013 erfüllt.

Weitere gruppenzugehörige Institute bestehen nicht.

Auf Grundlage der InstitutsVergV vom 16.12.2013 hat die Bank11 eine Selbsteinschätzung des Instituts vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere beträgt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre signifikant weniger als 15 Mrd. €. Auch die darüber hinaus gehende Regelung für Ausnahmen (Einstufung als potenziell systemgefährdend, direkt Aufsicht durch die EZB etc.) finden bei Bank11 keine Anwendung.

II. Grundsätze

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet; bei Änderungen der Geschäftsstrategie wird die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Das Vergütungssystem der Bank11 ist so ausgestaltet, dass Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Insbesondere ist ausgeschlossen, dass durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter und Mitarbeiter von der variablen Vergütung unverhältnismäßig hohe Risiken eingegangen werden bzw. die Eigenmittelausstattung der Bank11 gefährdet wird. Zusätzlich ist einzelvertraglich nicht vorgesehen, dass Mitarbeiter trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile zusteht, auch nicht im Fall der Beendigung der Tätigkeit.

Die Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten und der kontrollierten Organisationseinheiten laufen der Überwachungsfunktion nicht zuwider. Zwar unterliegen beide Einheiten in Teilen ähnlichen Zielen, ein Interessenskonflikt wird jedoch regelmäßig dadurch ausgeschaltet, dass die Risikobegrenzungsziele unterschiedlich gewichtet werden.

Bank11 ist nicht tarifgebunden.

III. Qualitative Angaben gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 b, c, d und f der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem (Grundprinzipien)

Die Vergütungssysteme bauen auf folgenden Bausteinen (Grundprinzipien) auf:

- a) Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- b) Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem) mit dem Ziel der Unterstützung des Erreichens der Unternehmensziele.
- c) Nebenleistungen vor allem in Form der Gestellung von Dienstwagen und Zahlung von Vorsorgebeiträgen

2. Vergütungssystem und Hierarchieebenen

Die Zusammensetzung der Vergütung der Mitarbeiter bestimmt sich im Vergütungssystem der Bank11 unter anderem nach der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Hierarchieebenen, die mit einer unterschiedlichen unternehmerischen Verantwortung verbunden sind. Im Einzelnen sind hierbei folgende Ebenen zu unterscheiden:

E1: Geschäftsleitung (Ebene 1)

E2: Führungskräfte (Ebene 2): z. B. Generalbevollmächtigte, Bereichsleiter, Abteilungsleiter mit Prokura, Abteilungsleiter ohne Prokura, Leiter Vertriebsbereich Nord bzw. Süd [Ebene 2 im Vertrieb], etc.

E3R: Referent (Ebene 3): z. B. Teamleiter, Projektleiter, Referent Risikomanagement, Geschäftsleitungsassistenz, etc.

E3AD: Regionalleiter Außendienst (Ebene 3)

E4: Sachbearbeiter (Ebene 4): z. B. Vertriebsassistenz, Sachbearbeiter, etc.

3. Vergütungsbestandteile

Fixe und die variable Vergütung stehen bei Bank11 in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Das Verhältnis ist angemessen, weil einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Bank11 hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt, d.h. es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung. Die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter der Bank11 wird zumindest einmal jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst.

a) Fixe Vergütung (Grundgehalt)

Das Grundgehalt besteht je nach vertraglicher Vereinbarung aus 12. bzw. 13. Gehältern. Soweit ein 13. Monatsgehalt gezahlt wird, steht dieses unter einem konkret definierten Widerrufsvorbehalt. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Berufserfahrung und die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene). Die Auszahlung erfolgt jeweils am Monatsende.

b) Variable Vergütung

Neben dem Grundgehalt erhalten Führungsmitarbeiter inklusive der Geschäftsleitung und in einigen Fällen Spezialisten jährlich eine am Unternehmenserfolg (z.B. Gewinn vor Steuern, Kreditumsatz, Margen, Risikokennzahlen) bzw. der persönlichen Zielerreichung orientierte variable Vergütung. Der variable Anteil des Einkommens kann mit zunehmender unternehmerischer oder vertriebsbezogener Verantwortung wachsen. Bank11 hat Obergrenzen für unterschiedliche Hierarchieebenen hinsichtlich der Relation zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen festgelegt. Die Obergrenzen rangieren je nach Hierarchieebene zwischen 1 (fix) zu 0,3 (variabel) bis zu 1 (fix) zu 1 (variabel).

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf ggf. Unternehmensebene, ggf. Geschäftsbereichsebene und individueller Ebene bestimmt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung in einigen Fällen auch nach der Feststellung des Jahresabschlusses der maßgeblichen Leistungsperiode.

Weiterhin erhält die Geschäftsleitung langfristig orientierte variable Vergütungselemente in Form einer Tantieme, die auf mehrjährigen Ergebnissen beruht. Die Vergabe erfolgt aufgrund einzelvertraglicher Zielvereinbarung.

Bei anderen Mitarbeitern, insbesondere bei Mitarbeitern im Vertriebsinnen- und Außendienst, kommen neben dem Festgehalt auch umsatzbezogenen Provisionen und ggf. aktionsbezogene monetäre Incentives zum Tragen, für die ebenfalls die o. a. Obergrenzen in Bezug auf das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen gelten.

Die persönlichen Ziele leiten sich über die verschiedenen Funktionsebenen kaskadenartig aus den übergeordneten Zielen der Bank11 ab. So ist sichergestellt, dass in der persönlichen Zielerreichung immer auch die Zielerreichung der Organisationseinheit des jeweiligen Mitarbeiters Niederschlag findet.

Im Einzelfall werden für besondere Leistungen freiwillige Sonderzahlungen gewährt.

c) Nebenleistungen

Die Geschäftsleitung, Bereichsleiter, Abteilungsleiter mit Prokura, Vertriebsbereichsleiter, Regionalleiter sowie weitere ausgewählte Mitarbeiter führen einen Dienstwagen, der ihnen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt wird. Die Dienstwagenbesteuerung erfolgt nach den aktuellen steuerlichen Vorschriften; die Nutzung ist in der Dienstwagenrichtlinie der Bank11 näher geregelt. Die Firmenwagenklasse steht in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu einer Hierarchieebene und der arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

Nebenleistungen in Form von Vorsorgebeiträgen werden ausschließlich auf Ebene der Geschäftsleitung vereinbart.

4. Schriftform von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge inklusive der Vereinbarungen zur Überlassung eines Dienstwagens, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu variablen Vergütungsbestandteilen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden schriftlich geschlossen.

IV. Quantitative Angaben gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV i. V. m. Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe g, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Gesamtbetrag aller Vergütungen (fix, variabel) sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung:

Bank11 ist in zwei Geschäftsbereichen organisiert. Diese Geschäftsbereiche werden als GB Markt und GB Marktfolge bezeichnet. Der Gesamtbetrag der Bruttovergütungen über alle Geschäftsbereiche betrug im Jahr 2015 rund 8.230 T€ und umfasste sowohl die festen Vergütungsbestandteile als auch die im Geschäftsjahr angefallenen variablen Vergütungen. Darüber hinaus führte Bank11 im Jahr 2015 soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung in Höhe von ca. 1.260 T€ ab.

In den Bruttovergütungen enthalten sind Zuführungen zu Rückstellungen für den Bereich Personal in Höhe von ca. 970 T€, die in den Folgejahren bei Bank11 gezahlt werden und aufwandswirksam zugeführt wurden.

Zum Marktbereich, dem insbesondere die Anbahnung der Kreditgeschäfte sowie die Erstvotierung zufällt, zählen u.a. die Mitarbeiter, die im Außendienst tätig sind sowie Mitarbeiter aus den Bereichen Händler-Center, Händler-Einkaufsfinanzierung, Vertriebsinnendienst, Direktgeschäft und Einlagengeschäft. Von der Gesamtbruttovergütung fielen auf den GB Markt ca. 5.122 T€. Darin enthalten waren ca. 4.320 T€ für fixe Vergütung und rund 802 T€ für variable Vergütung.

Für den GB Marktfolge betrug die Gesamtbruttovergütung rund 3.108 T€, untergliedert mit ca. 2.770 T€ für die fixe Vergütung und ca. 338 T€ für die variable Vergütung.

Dabei umfasst die sogenannte „fixe Vergütung“ die Grundvergütungen, 13. Monatsgehälter und vermögenswirksame Leistungen. Die sogenannte „variable Vergütung“ spiegelt demgegenüber die

Vergütungsbestandteile wieder, die auf Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern beruhen und nur eine ausgewählte Mitarbeitergruppe betreffen.

Im GB Markt hatten 44 Mitarbeiter Anspruch auf eine Auszahlung aus der variablen Vergütung in Form von Tantieme, Provisionen und Incentives. In dem GB Marktfolge waren 16 Mitarbeiter von dieser variablen Vergütung begünstigt.

In keinem Fall werden variable Vergütung in Form von Aktien bzw. mit Aktien verknüpfte Instrumente ausgezahlt. Zudem hat kein Mitarbeiter bzw. Geschäftsleiter eine Vergütung erhalten, die im Gesamtbetrag eine Höhe von 1 Mio. EUR übersteigt.

V. Information des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat der Bank11 wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme durch Vorlage der Vergütungsstrategie und der Organisationsrichtlinie zu den Bank11-Vergütungssystemen von der Geschäftsleitung informiert. Der Aufsichtsbeschluss erfolgt in der jeweiligen Sitzung. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates steht zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.

VI. Inkrafttreten

Nach Zustimmung der Geschäftsleitung wird der Vergütungsbericht veröffentlicht und wird mindestens einmal jährlich bzw. anlassbezogen aktualisiert. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Internetseite der Bank11 als auch in den Bank11-Organisationsrichtlinien (Bank11-ORL).