

VERGÜTUNGSBERICHT

Bank11 für Privatkunden- und Handel GmbH (nachstehend „Bank11“) für das Geschäftsjahr 2018 gem. § 25a Absatz 1 Nr. 6 i. V. m. Absatz 5 KWG i. V. m. § 3 Absatz 1 InstitutsVergütungsverordnung (im Folgenden IVV) vom 04. August 2017.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Präambel	2
II.	Allgemeine Grundsätze	2
III.	Qualitative Angaben gemäß § 16 Abs. 1 IVV 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 alle Geschlechter (m/w/d). 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 bis dato erfolgreich fortgeführt. Bei allen für das Jahr 2018 genannten Angaben zu monetären Komponenten des Vergütungssystems handelt es sich um Ist-Zahlen für das Jahr 2018.

Dieser Bericht trägt den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (nachfolgend InstitutsVergV genannt) vom 04. August 2017 Rechnung. Auf die Finanzholdinggruppe bestehend aus der Bank11 Holding GmbH als Muttergesellschaft und der Bank11 finden die vorstehenden Grundsätze entsprechend Anwendung. Es besteht daher nur ein Vergütungsbericht für die Bank11. Weitere gruppenzugehörige Institute bestehen nicht.

Auf Grundlage der InstitutsVergV vom 04. August 2017 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. Allgemeine Grundsätze

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich; der Aufsichtsrat für die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter nach Maßgabe der Vorgaben des KWG (§ 25 a Absatz 5, § 25 d Absatz 12 KWG). Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet; daher wird insbesondere bei Änderungen der Geschäfts- und Risikostrategie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und ggf. angepasst.

Das Vergütungssystem der Bank11 ist so ausgestaltet, dass bei angemessenem, marktüblichen Vergütungsniveau, insbesondere schädliche Anreize für die Geschäftsleiter und anderen Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken ausgeschlossen werden, zum anderen positive Leistungs- und Verhaltensanreize gesetzt werden. Schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken werden durch ein ausgewogenes Verhältnis von fester und variabler Vergütung von max. 1:1 und durch ein Zielvereinbarungssystem ausgeschlossen, das neben quantitativen Vertriebs- und Ertragszielen auch die Vereinbarung angemessener qualitativer Ziele verbindlich vorsieht. Die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Vergütungsniveaus wird durch regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung des Vergütungsniveaus auf Basis von Marktvergleichen gewährleistet. Die Vergütungsparameter sind an der Geschäfts- und Risikostrategie ausgerichtet und die Festsetzung der Ziele und die Ermittlung der Zielerreichung sind transparent und nachvollziehbar geregelt. Die Ziele werden schriftlich vereinbart und die Zielerreichung schriftlich dokumentiert. Der Prozess ist transparent in einem Leitfaden für den Verzielungsprozess geregelt. Das Vergütungssystem ist auch so ausgestaltet, dass es der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung nicht entgegensteht. Darüber hinaus wird das Vergütungssystem der Bank11 weiterhin an der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten der Bank11 im Sinne des § 4 InstitutsVergV, insbesondere an der Risikokultur, ausgerichtet werden.

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. Soweit ein Fehlverhalten vorliegt, werden auch Abfindungen an Geschäftsleiter und Mitarbeiter gegebenenfalls deutlich reduziert und wegfallen.

Die Kontrolleinheiten werden im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme beteiligt und zwar sowohl bei der Erstellung der Vergütungsstrategie gemäß § 3 Absatz 3 InstitutsVergV, als auch gemäß § 7 Absatz 1 IVV bei der Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung („Bonuspool“) für das Folgejahr. Der Bonuspool wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess i. S. d. § 7 Absatz 1 Satz 1 IVV spätestens im Dezember eines Jahres für das Folgejahr festgelegt. Bank11 achtet darauf, dass die Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten und der kontrollierten Organisationseinheiten der Überwachungsfunktion nicht zuwiderlaufen. 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 IVV 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, Management-Team): z. B. Bereichsleiter Vertrieb, Bereichsleiter Risikomanagement, Bereichsleiter Organisation & IT, etc.

E2L: Führungskräfte (Ebene 2): z. B. weitere Bereichsleiter, Leiter des jeweiligen Vertriebsbereichs, etc.)

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

E3AD: Gebietsleiter Außendienst (Ebene 3)

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

3. Vergütungsbestandteile

Fixe und 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. Variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß § 2 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 6 IVV ist. Soweit Bank11 einen Vergütungsbestandteil nicht der fixen Vergütung nach § 2 Absatz 3 i. V. m. Absatz 6 IVV vom 04. August 2017 zuordnen kann, hat Bank11 diesen der variablen Vergütung zugerechnet. 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)

Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß § 2 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 6 IVV ist. Das Grundgehalt besteht je nach vertraglicher Vereinbarung aus 12. bzw. 13. Gehältern. 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. Abfindungen i. S. d. § 5 Absatz 6 Satz 4 Nr. 1 und 2 InstitutsVergV werden nicht bei der Berechnung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung berücksichtigt, sondern zur fixen Vergütung gezählt.

b) Variable Vergütung

Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß § 2 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 6 IVV ist. Soweit Bank11 einen Vergütungsbestandteil somit nicht der fixen Vergütung zuordnen kann, wird Bank11 diesen der variablen zurechnen. Bei Bank11 erhalten einige Führungsmitarbeiter inklusive der Geschäftsleitung und in einigen Fällen Spezialisten neben dem Grundgehalt 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. Unter Beachtung der Freigrenze für variable Vergütungen gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes rangieren die Obergrenzen je nach Hierarchieebene zwischen 1 (fix) zu 0,3 (variabel) bis zu 1 (fix) zu 1 (variabel), bei Kontrolleinheiten der Ebene E2M liegt das Verhältnis bei 1 (fix) zu 0,3 (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 grundsätzlich nach Abschluss des Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses spätestens im April des Folgejahres 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, Vertriebsbereichsleiter, Gebietsleiter 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:

Die Bereiche der Bank11 werden dem Geschäftsbereich Markt und dem Geschäftsbereich Marktfolge jeweils zugeordnet. Der Gesamtbetrag der Bruttovergütungen* über alle Geschäftsbereiche betrug im Jahr 2018 rund 12.794 T€ und umfasste sowohl die festen Vergütungsbestandteile als auch die im Geschäftsjahr angefallenen variablen Vergütungen. Darüber hinaus führte Bank11 im Jahr 2018 soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung in Höhe von ca. 1.967 T€ ab.

In den Bruttovergütungen enthalten sind Zuführungen zu Rückstellungen für den Bereich Personal in Höhe von ca. 1.184 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, Einlagengeschäft und Kunden-Center. Von der Gesamtbruttovergütung fielen auf den GB Markt ca. 7.788 T€. Darin enthalten waren ca. 6.867 T€ für fixe Vergütung und rund 921 T€ für variable Vergütung. Für den GB Marktfolge betrug die Gesamtbruttovergütung rund 5.006 T€, untergliedert mit ca. 4.712 T€ für die fixe Vergütung und ca. 294 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 50 Mitarbeiter Anspruch auf eine Auszahlung aus der variablen Vergütung in Form von Tantieme, Provisionen und Incentives. In dem GB Marktfolge waren 9 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. Insbesondere wird bei einer Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie auch die Vergütungsstrategie und der Vergütungsbericht überprüft und ggf. angepasst. Die Veröffentlichung erfolgt auf der Internetseite der Bank11 als auch in den Bank11-Organisationsrichtlinien (Bank11-ORL).

* Entsprechend dem Rundschreiben der Deutschen Bundesbank vom 15.05.2017 werden variable Vergütungen dem Jahr zugeordnet, für die diese festgesetzt wurden. Die Auszahlung ist nicht maßgeblich.