

## **Offenzulegende Angaben zur Vergütungspolitik in der Thüringer-Aufbaubank-Gruppe gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung und Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013**

Die novellierte Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) ist am 04.08.2017 in Kraft getreten. Sie ist auf alle Institute gemäß § 1 Absatz 1b KWG anzuwenden, somit auch auf die Thüringer-Aufbaubank-Gruppe.

Die wesentlichen Bestandteile der nachfolgend beschriebenen Vergütungssysteme gelten einheitlich in allen Teilen der Bank sowie in der gruppenangehörigen bmlt gmbh ausschließlich für Angestellte beider Unternehmen. Sie werden deshalb als Ganzes dargestellt. § 16 der InstitutsVergV regelt die Offenlegungspflichten für Institute mit Verweis auf Artikel 450 der Verordnung (EU) 575/2013. Diesen Pflichten wird hiermit nachgekommen.

### **a) Festlegung der Vergütungspolitik**

Die Regelungen zu den Vergütungssystemen sind in der Personal- und Vergütungsstrategie der Thüringer Aufbaubank sowie in den Vergütungsgrundsätzen der TAB-Gruppe niedergelegt. Beide werden dem Verwaltungsrat jährlich zur Kenntnis gegeben. Ein Vergütungskontrollausschuss existiert mit Verweis auf BT Drs. 17/10974 (S.88) nicht und ist nicht vorgesehen.

Die Thüringer Aufbaubank sowie die gruppenangehörigen Unternehmen gehören nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“ im Sinne des § 17 der InstitutsVergV. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR. Die Vorgaben der §§ 18-26 der InstitutsVergV sind daher für die Thüringer Aufbaubank (Gruppe) nicht relevant.

Das Geschäftsmodell der Thüringer Aufbaubank ist determiniert durch das Thüringer Aufbaubankgesetz vom 21.11.2001 (zuletzt geändert am 20.05.2008) sowie die Satzung in der Neufassung vom 01.11.2014. Es ist mit relativ geringen Risiken behaftet. Monetäre Anreize für die Begründung von Risikopositionen durch Mitarbeiter werden durch diese Voraussetzungen bereits weitgehend ausgeschlossen.

Die Thüringer Aufbaubank wendet unabhängig von der Tarifgebundenheit der Mitarbeiter grundsätzlich den gültigen Tarifvertrag für das private und öffentliche Bankgewerbe an.

Die Tarifgehälter werden in 12 gleichen Teilen zum 15. des laufenden Monats ausbezahlt. Zusätzlich wird am 15. November eines Jahres eine Sonderzahlung in Höhe eines weiteren Monatsgehaltes gezahlt.

Zusätzlich zum Jahresfestgehalt erhalten einzelne Mitarbeiter funktions- und leistungsbezogene fixe Zulagen. Die Auszahlung erfolgt monatlich zusammen mit dem regulären Monatsgehalt.

Gelegentlich werden an Mitarbeiter Prämien für außergewöhnliche Leistungen gezahlt. Mit Angestellten in Führungspositionen und Spezialisten werden auch Anstellungsverträge mit außertariflicher Bezahlung geschlossen. Die außertariflichen Gehälter werden in 12 gleichen Teilen zum 15. des laufenden Monats ausbezahlt.

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion sowie die Stellung im Institut.

Alle verwendeten Vergütungsparameter sind entsprechend den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung in einer internen Arbeitsanweisung detailliert beschrieben und als fix oder variabel klassifiziert.

## b) Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Generell ist die Vergütung arbeitsvertraglich und unabhängig von wirtschaftlichen Erfolgskriterien geregelt.

Eine Bindung der Vergütung an konkret definierte Erfolgskriterien existiert bei dem variablen Vergütungsanteil, den einige Bereichsleiter, der Geschäftsführer der bm|t gmbh sowie einige Mitarbeiter dieser Gesellschaft in Abhängigkeit von der Ausgestaltung ihrer Verträge erhalten. Diese Bindung besteht in der Erreichung qualitativer Ziele, die im Rahmen jährlicher Zielvereinbarungsgespräche fixiert werden und sich an den Tätigkeitsfeldern der jeweiligen Geschäftsbereiche ausrichten. Ein Viertel der variablen Vergütung der Bereichsleiter der Thüringer Aufbaubank, die einen variablen Vergütungsanteil erhalten, ist an die Erreichung der geplanten Ertragsziele des Unternehmens (gemessen am Betriebsergebnis vor Bewertung und Steuern) gebunden. Zweck der variablen Vergütung ist die besondere Motivation der jeweiligen Führungskräfte zur Erreichung geschäftspolitisch wichtiger bzw. für den jeweiligen Bereich spezifischer Einzelziele sowie auch persönlicher Entwicklungsziele.

## c) Wesentliche Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Thüringer-Aufbaubank-Gruppe ist durch folgende wesentliche Gestaltungsmerkmale gekennzeichnet.

### 1. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung ist durch die unter a) beschriebenen Prämissen arbeitsvertraglich determiniert. Der Prozess der Gehaltserhöhung ist geregelt. Gehaltserhöhungen werden durch den Bereichsleiter per Formular begründet und beantragt, durch den Bereich Personal und Service mit einem ersten Votum versehen und durch den für den Fachbereich zuständigen Vorstand entschieden.

Gehaltserhöhungen innerhalb des Tarifbereichs sowie Umstufungen aus dem tarif- in den außertariflichen Bereich werden zusätzlich dem Personalrat zur Genehmigung vorgelegt.

### 2. Bonifikation als wesentlicher Bestandteil der variablen Vergütungsformen

Von den außertariflich vergüteten Mitarbeitern der Thüringer Aufbaubank erhalten in Abhängigkeit von der Ausgestaltung ihres Vertrages einige Bereichsleiter einen variablen Vergütungsbestandteil. Die Vorstände beziehen ausschließlich ein Fixgehalt. In der bm|t gmbh erhalten der Geschäftsführer und einige Mitarbeiter wiederum in Abhängigkeit von der Vertragsgestaltung zuzüglich zur fixen eine variable Vergütung. Die variable Vergütung bemisst sich zu 75% an der Erreichung qualitativer Ziele, die im Rahmen jährlicher Zielvereinbarungsgespräche fixiert werden und sich an den Tätigkeitsfeldern der jeweiligen Geschäftsbereiche ausrichten. 25% sind von der Erreichung der Ergebnisziele des Unternehmens, speziell des Betriebsergebnisses vor Bewertung und Steuern abhängig. Sofern die TAB die regulatorischen Eigenmittel- und Liquiditätsanforderungen unterschreitet bzw. die Risikotragfähigkeit nicht gegeben ist, kann der Vorstand den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen - ungeachtet der individuellen Zielerreichung der einzelnen Mitarbeiter - reduzieren oder vollständig streichen. Entsprechendes gilt, wenn die Aufsicht Anordnungen in Bezug auf den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen als auch im Hinblick auf die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile trifft.

Der variable Anteil der Gesamtvergütung der betroffenen Bereichsleiter in der Thüringer Aufbaubank wird nach Beurteilung der Zielerreichung durch den jeweils zuständigen Vorstand im ersten Halbjahr des dem Beurteilungszeitraum folgenden Jahres ausgezahlt. In der bm|t gmbh erfolgt die Festsetzung der variablen Vergütung für den Geschäftsführer durch den Aufsichtsrat. Die Höhe des variablen Vergütungsbestandteils für die Mitarbeiter wird durch den Geschäftsführer ebenfalls nach Beurteilung der Zielerreichung im Mitarbeitergespräch festgelegt.

Garantierte variable Vergütungsbestandteile gibt es nur für die ersten maximal zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in der Thüringer Aufbaubank sowie in der bm|t gmbh.

Die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung - einschließlich möglicherweise zu gewählender leistungsbezogener Prämien - sowie die Rückstellungsbildung erfolgen im Rahmen eines transparenten und formalisierten Prozesses und schließen die Überprüfung der Ertragslage, der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der Risikotragfähigkeit der Bank ein.

### 3. Sachbezüge

Sachbezüge werden Vorständen und Bereichsleitern der Thüringer Aufbaubank sowie dem Geschäftsführer der bm|t gmbh in Gestalt von auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen gewährt. Dieser Sachbezug wird der Lohnsteuer unterworfen und ist an die Funktion gebunden – ein Zusammenhang mit Ergebniszielen besteht nicht.

### 4. Leistungen für die Altersversorgung

Leistungen für die Altersversorgung werden einzelnen Führungskräften der Thüringer Aufbaubank in Abhängigkeit von der Ausgestaltung ihres Vertrags in Form von Zuführungen zu Pensionsrückstellungen gewährt. Eine Bindung an den Aufbau von Risikopositionen bzw. an Ergebnisziele besteht nicht.

### d) Verhältnis zwischen fixen und regelmäßig gewährten variablen Vergütungsbestandteilen

Die InstitutsvergV fordert in § 6 Absatz 2 Satz 1 die Festlegung einer Obergrenze für variable Vergütungsbestandteile. Für die TAB-Gruppe wurde durch die Geschäftsleitung festgelegt, dass die variablen Vergütungsanteile in einem Jahr in keinem Fall höher sein dürfen als die fixen Vergütungsanteile im selben Jahr.

### e) Erfolgskriterien für den Anspruch auf variable Vergütung

Die Erfolgskriterien bestehen für das Jahr 2018

- für 75% des Gesamtbetrags der variablen Vergütung in individuell vereinbarten Zielen, deren Erreichung in einem Zielerreichungsgespräch durch den Vorgesetzten prozentual eingeschätzt und dokumentiert wird. Auf der Basis dieser Einschätzung wird die Höhe der variablen Vergütung festgesetzt.
- für 25% des Gesamtbetrags der variablen Vergütung in der Erreichung des Planwertes für das Betriebsergebnis vor Bewertung und Steuern.

### f) Parameter und Begründungen

Es existieren über die unter den vorigen Punkten erläuterten Parameter und Begründungen hinaus keine weiteren Parameter und Begründungen zur Ausgestaltung der variablen Vergütung.

g) Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeteilt nach Geschäftsbereichen

	Bereich Vorstand	Bereich Agrarförderung, Infrastruktur, Umwelt	Bereich Finanzen und Controlling	Bereich Forderungsmanagement
<u>gesamt</u>	<u>1.260.826,93 €</u>	<u>3.551.631,28 €</u>	<u>1.368.732,61 €</u>	<u>919.904,50 €</u>
fixe Vergütung	710.151,05 €	3.527.573,64 €	1.337.250,53 €	884.409,99 €
variable Vergütung	2.000,00 €	15.250,00 €	23.000,00 €	20.000,00 €
Sachbezüge	18.591,69 €	8.807,64 €	8.482,08 €	15.494,51 €
Altersversorgung	530.084,19 €	- €	- €	- €
	Bereich Informationstechnologie	Bereich Kreditrisikomanagement	Bereich Kundenbetreuung	Bereich Personal und Service
<u>gesamt</u>	<u>2.482.707,18 €</u>	<u>1.334.638,88 €</u>	<u>1.412.480,49 €</u>	<u>1.600.790,00 €</u>
fixe Vergütung	2.449.904,19 €	1.304.375,37 €	1.391.512,49 €	1.569.468,06 €
variable Vergütung	16.486,50 €	22.750,00 €	15.000,00 €	24.750,00 €
Sachbezüge	16.316,49 €	7.513,51 €	5.968,00 €	6.571,94 €
Altersversorgung	- €	- €	- €	- €

	Bereich Revision	Abteilung Treasury	Abteilung Unternehmens- kommunikation	Bereich Vorstandsstab
<u>gesamt</u>	<u>1.068.920,77 €</u>	<u>747.269,55 €</u>	<u>271.041,79 €</u>	<u>576.029,14 €</u>
fixe Vergütung	1.042.162,48 €	746.073,95 €	270.803,45 €	531.692,10 €
variable Vergütung	18.109,07 €	750,00 €	- €	10.250,00 €
Sachbezüge	8.649,22 €	445,60 €	238,34 €	7.740,20 €
Altersversorgung	- €	- €	- €	26.346,84 €

  

	Bereich Wirtschafts- und Innovations- förderung	Bereich Wohnraum- förderung und Landes- entwicklung	Bereich IT- Projekte und Digitalisierung	bm-t
<u>gesamt</u>	<u>4.764.917,92 €</u>	<u>1.020.384,84 €</u>	<u>50.523,43 €</u>	<u>1.098.180,73 €</u>
fixe Vergütung	4.725.674,02 €	993.384,32 €	44.690,10 €	931.153,29 €
variable Vergütung	29.792,87 €	20.053,13 €	5.833,33 €	158.500,00 €
Sachbezüge	9.451,03 €	6.947,39 €	- €	4.927,44 €
Altersversorgung	- €	- €	- €	3.600,00 €

h) Zusammengefasste quantitative Angaben zu Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts, dabei

i. Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr, aufgeteilt in fixe und variable Vergütung sowie Zahl der Begünstigten

Neben der Geschäftsleitung haben in der Thüringer Aufbaubank die Bereichsleiter wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil. In der bm|t gmbh wird das Risikoprofil wesentlich durch den Geschäftsführer und die Investmentmanager beeinflusst.

Der genannte Personenkreis ist in die Darstellung einbezogen.

	Geschäfts- und Bereichsleitung	bm-t
<u>Vorstand, Bereichsleiter</u>	<u>2.777.557,87 €</u>	<u>796.710,88 €</u>
fixe Vergütung	1.927.424,82 €	662.083,44 €
variable Vergütung	178.333,33 €	129.700,00 €
Sachbezüge	115.368,69 €	4.927,44 €
Altersversorgung	556.431,03 €	- €
Anzahl der Begünstigten	15	8

- ii. Beträge und Formen der variablen Vergütung, aufgeteilt in Bargeld, Aktien und sonstige Instrumente

Die variable Vergütung wurde ausschließlich in Bargeld gewährt.

- iii. Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, aufgeteilt in bereits erdiente und noch nicht erdiente Teile

Es wurde keine Vergütung zurückbehalten, der Punkt ist daher nicht relevant.

- iv. Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt, ausgezahlt oder verkürzt wurde

Es wurde keine Vergütung zurückbehalten, der Punkt ist daher nicht relevant.

- v. Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen sowie die Zahl der Begünstigten

2018 wurden in der Thüringer Aufbaubank 3 TEUR Abfindung für einen Begünstigten gezahlt. In der bm|t gmbh wurden keine Neueinstellungsprämien sowie Abfindungen gezahlt.

- vi. Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen mit Zahl der Begünstigten und höchstem einer Einzelperson zugesprochenen Betrag

Siehe Punkt v.

- vii. Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft.

Vergütungen von 1 Mio. EUR und mehr wurden 2018 in der Thüringer Aufbaubank und bm|t gmbh nicht gezahlt.