

Vergütungsbericht der Thüringer Aufbaubank gemäß § 7 InstitutsVergV

Einleitung

Die Thüringer Aufbaubank gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“ im Sinne der InstitutsVergV. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. EUR. Weiterhin verfolgt die Thüringer Aufbaubank ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Die wesentlichen Bestandteile der nachfolgend beschriebenen Vergütungssysteme gelten einheitlich in allen Teilen der Bank und werden deshalb als Ganzes dargestellt.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütungssysteme bestehen im Wesentlichen aus zwei Komponenten:

1. einer festen Vergütung und
2. einer variablen Vergütung (auf Grundlage eines Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem).

Ausgestaltung der Vergütung

Zu 1. Feste Vergütung

Die Thüringer Aufbaubank wendet unabhängig von der Tarifgebundenheit der Mitarbeiter grundsätzlich den Gehaltstarifvertrag 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 ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

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

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.

Zu 2. – variable Vergütung

Von im Jahr 2012 50 außertariflich vergüteten Mitarbeitern (davon 2 Vorstände) erhielten 11 Mitarbeiter zusätzlich zur fixen eine variable Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung war gering (i.d.R. zwischen 10 % und 15 % der Jahresfestvergütung) und beschränkte sich auf die Ebene unterhalb des Vorstandes. Generell orientiert sich die variable Vergütung an der Erreichung von qualitativen Zielen, die im Rahmen jährlicher Zielvereinbarungsgespräche fixiert werden und sich an den Tätigkeitsfeldern der jeweiligen Geschäftsbereiche ausrichten. In keinem Fall stehen variable Vergütungsanteile im Zusammenhang mit dem Begründen von Risikopositionen. Der variable Anteil der Gesamtvergütung wird nach Beurteilung der Zielerreichung durch den Vorstand im 1. Halbjahr des dem Beurteilungszeitraum folgenden Jahres ausgezahlt.

Die Vergütung aller außertariflichen Angestellten betrug im Jahr 2012 insgesamt 4.289.238,53 EURO p.a., davon erhielten die 11 außertariflichen Mitarbeiter mit variabler Vergütung eine Vergütung von 1.183.615,68 EURO, bestehend aus einer fixen Vergütung von 1.037.815,68 EURO und einer variablen Vergütung von insgesamt 145.800,00 EURO.

Gruppenebene

Bei der Tochtergesellschaft bm-t GmbH werden alle 12 Mitarbeiter (einschließlich des Geschäftsführers) ohne eine Tarifbindung entlohnt. Im Jahr 2012 erhielten 10 Mitarbeiter einen Bonus, der nicht an Risikopositionen bzw. Ertragsziele gebunden ist. Die Gesamtvergütung für 2012 betrug 927.250,55 EURO p.a., unterteilt in eine fixe Vergütung von 868.750,55 EURO und eine variable Vergütung von 58.500,00 EURO p.a..

Bei der Tochtergesellschaft GFAW mbH werden die Mitarbeiter in Anlehnung an den TV-L vergütet. Der Geschäftsführer erhält ein nicht auf dem TV-L basierendes Fixgehalt ohne variable Bestandteile.

Erfurt, Februar 2013