

Anhang zur Vergütungsrichtlinie der Creditplus Bank AG

Vergütungssystem der Creditplus Bank AG

In der Vergütungsrichtlinie der Creditplus Bank AG sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung und ihre Anwendung niedergelegt: Sie werden jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Creditplus Bank AG ist im Sinne der mit Wirkung vom 01.01.2014 neu in Kraft getretenen InstitutsVergV (gemäß § 17) ein nicht bedeutendes Institut.

Die Creditplus Bank AG hat zum 31.12.2018 insgesamt 629 Mitarbeiter (einschließlich Geschäftsleitung), davon 11 mit Zeitvertrag und 618 mit unbefristeten Verträgen beschäftigt.

In 2018 entfielen 82 % der Gesamtvergütungen auf fixe Vergütungen, 10 % auf variable und 8 % auf sonstige Vergütungen.

Gesamtvergütung gem. GuV	32,911 Mio. Euro
davon fixe Vergütung	26,900 Mio. Euro
davon variable Vergütung / Boni	3,169 Mio. Euro
davon sonstige Vergütung	2,842 Mio. Euro

Die **fixe Vergütung** ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel ist, sondern in Form des Gehalts einzelvertraglich geregelt ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Creditplus Bank AG erhalten entsprechend den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes und dem beruflichen Erfahrungshintergrund ein Jahresgehalt, das in 13 Monatsraten ausbezahlt wird. Die Auszahlung erfolgt jeweils zum 15. eines Monats für den laufenden Monat. Das 13. Gehalt wird jeweils zur Hälfte im Juni und im November fällig.

Die Gehälter der Mitarbeiter werden unter Berücksichtigung von Änderungen der Aufgabenstellung sowie der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und des Crédit Agricole Konzerns wie auch der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung jährlich durch das Vergütungskomitee der Creditplus Bank AG überprüft und gegebenenfalls neu festgesetzt. Dem Vergütungskomitee gehört neben dem Vorstand die Leitung Personal an.

Die Creditplus Bank AG unterliegt seit dem 01.12.2008 nicht mehr dem Bankentarifvertrag. Die Gehälter der Mitarbeiter, die nach diesem Termin eingestellt wurden, orientieren sich an einer internen Gehaltstabelle, die sich ebenfalls an den Erfordernissen der Tätigkeit und den Berufsjahren orientiert. Dies gilt per 31.12.2018 für 294 Mitarbeiter (inklusive Langzeitkranke, Elternzeit). Für weitere 335 Mitarbeiter (inklusive Vorstand) werden die Gehälter individuell auf Basis von Fähigkeiten und Erfahrung unter Berücksichtigung branchenüblicher Eingruppierungen vereinbart.

Neben dem Gehalt steht einer bestimmten Mitarbeitergruppe ein Dienstwagen zur Verfügung (siehe separate Dienstwagenordnung). Ebenfalls werden gemäß der bestehenden Regelungen Beiträge zur Altersversorgung und vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 40,00 Euro monatlich (bei Teilzeit-Mitarbeitern entsprechend anteilig) gezahlt.

Unter **variabler Vergütung** versteht man den Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht beziehungsweise vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Unterschieden wird zwischen Unternehmens- und individuellen Zielen.

Mit jedem Mitarbeiter wird eine *individuelle Zielvereinbarung getroffen*. Die Zielvereinbarungen im vertrieblichen Innendienst beinhalten mindestens 70 % quantitative Ziele und maximal 30 % qualitative Ziele bezogen auf individuell messbare Ziele des unmittelbaren Aufgabenbereiches (z.B. Erlangung von neuen Qualifikationen, Übernahme von Sonder-, Projektaufgaben etc.). Die Zielvereinbarungen im nichtvertrieblichen Innendienst beinhalten bis zu 100 % qualitative Ziele bezogen auf individuell messbare Ziele des unmittelbaren Aufgabenbereiches (z.B. Erlangung von neuen Qualifikationen, Übernahme von Sonder-, Projektaufgaben etc.).

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsparameter wird darauf geachtet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Es gilt jeweils, dass der Bonus nur innerhalb einer Bandbreite von 80-150% der erreichten Einzelziele geleistet wird. Wird bei einem Teilziel weniger als 80% des Zielwertes erreicht, entfällt für diesen Parameter die Bonuszahlung. Zielüberschreitungen von > 150% haben keine bonussteigernde Auswirkung. Die Vergütungsparameter selbst, das heißt die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren anhand derer Leistung und Erfolg gemessen werden, werden jährlich in einem Top-down-Ansatz auf die Konzern- und Unternehmensstrategie ausgerichtet.

Im Vertriebsaußendienst besteht eine gesonderte Bonusregelung, die sich insbesondere auf Umsatz und Marge des akquirierten Geschäfts erstreckt. Bei Bedarf können darüber hinaus Sonderziele vereinbart werden.

Für Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance, Revision) wird sichergestellt, dass über die Ausgestaltung der Tätigkeit keine Interessenkonflikte entstehen und die variable Vergütung keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfaltet, die den Kontrollaufgaben zuwiderläuft.

Die Bonusregelung für den Vorstand ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die quantitativen Zielwerte sind auf die Dauer der Vertragslaufzeit, in Abhängigkeit des Budgets, festgelegt. Die qualitativen Zielwerte werden zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand vereinbart. Der Aufsichtsrat der Creditplus Bank AG überwacht auf Geschäftsleiterenebene, dass fixe und variable Vergütungen in angemessenem Verhältnis stehen (u.a. durch Festlegung von Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) und keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung für Geschäftsleiter bestehen.

Es besteht für alle Mitarbeiter eine Obergrenze von 100% zwischen fixer und variabler Vergütung (gemäß § 6 Abs. 2 InstitutsVergV).

Die Vergütungspolitik ist konform mit nationalen, europäischen und internationalen Rechtsrahmen, einschließlich der Volcker-Regel.

Stand 11.06.2019

Verantwortlich Ralf Schmitz, Leiter Human Resources