

Vergütungsbericht 2016 der FIDOR Bank AG

gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Die FIDOR Bank AG gehört i. S. des § 17 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) nicht zu den sogenannten bedeutenden Instituten. Weder überstieg die durchschnittliche Bilanzsumme der letzten drei Geschäftsjahre die 15-Mrd.-Euro-Grenze, noch fand eine Beaufsichtigung durch die Europäische Zentralbank (EZB) statt. Die Offenlegungsverpflichtungen gemäß Artikel 450 CRR beziehen sich ausschließlich auf Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt. Die Verpflichtung zur Identifikation solcher Mitarbeiter besteht jedoch nur für bedeutende Institute im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Daher wird auf eine Identifikation dieser Mitarbeiter gemäß §18 Abs. 2 InstitutsVergV verzichtet.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem steht in Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der FIDOR Bank AG und hat u. a. eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an die FIDOR Bank AG zum Ziel. Eine Einbindung externer Berater und Interessensgruppen ist nicht erfolgt. Die FIDOR Bank AG ist nicht tarifgebunden.

Das Bruttojahresfestgehalt gliedert sich in 12 Monatsgehälter. In Abhängigkeit des Geschäftsergebnisses, der Entwicklung des Unternehmensbereiches sowie individueller Leistungsparameter kann darüber hinaus ein variabler Gehaltsbestandteil gewährt werden. Die Vergütung wird durch branchenübliche Sozialleistungen und eine Dienstwagenregelung für die Mitglieder des Vorstands ergänzt.

Die Grundvergütung ist marktgerecht ausgestaltet und orientiert sich an der jeweiligen Tätigkeit und der damit verbundenen Verantwortungsstufe des Mitarbeiters. Hierzu wurde ein System entwickelt, das es erlaubt, den Aufgabenbereich jedes Mitarbeiters einem definierten Level fachlicher resp. führungsspezifischer Verantwortung zuzuordnen. Jeder Stufe wurde ein Gehaltsband zugeordnet, innerhalb dessen sich das Festgehalt bewegen muss.

Die Beschäftigten können neben der Grundvergütung in untergeordnetem Umfang variable Vergütungen aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten. Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungsbestandteilen und die damit verbundene Schaffung von Anreizen zum Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems vermieden. Die Höhe des variablen Vergütungsanteils ist vor diesem Hintergrund grundsätzlich auf maximal 20 % der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters (100 % der Gesamtvergütung eines Vorstands) begrenzt. Unter bestimmten Umständen ist auch eine Reduzierung der variablen Vergütung auf Null möglich.

Vorstand: Matthias Kröner (Sprecher),
Wolfgang Strobel, Sophie Lazarevitch
Aufsichtsratsvorsitzender: Yves Tyrode

Grundlage für das erfolgsorientierte Vergütungssystem der FIDOR Bank AG bildet der Prozess der Gehaltsrunde, der jährlich mit sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Gesamtbankebene durchgeführt wird. In der jährlichen Gehaltsrunde erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der Festgehälter. Für die Festlegung der variablen Gehaltsbestandteile werden zu Beginn eines Geschäftsjahres die Ziele vereinbart und nach Abschluss des Geschäftsjahres die Zielerreichung dokumentiert. Die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Marktfolge- und Controlling-Bereichen werden unabhängig von den Zielen der Führungskräfte und Mitarbeiter in den Marktbereichen festgelegt und beurteilt. Die Beurteilung über die individuelle Erreichung der qualitativen und quantitativen Ziele erfolgt durch die direkte Führungskraft. Neben der individuellen Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters stellen die Erreichung der Unternehmensziele in Hinblick auf das Geschäftsergebnis der Gesamtbank sowie des jeweiligen Geschäftsbereichs einen wesentlichen Vergütungsparameter dar. Variable Vergütungen sind nicht garantiert. Die variablen Vergütungen werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

Die Vergütung der Vorstände wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Dienstverträge der Vorstände festgelegt.

Verantwortung für das Vergütungssystem

Die Geschäftsführung der FIDOR Bank AG trägt die Verantwortung für das Vergütungssystem. Die Überprüfung des Vergütungssystems auf Angemessenheit erfolgt auf jährlicher Basis durch den Vorstand und die Personalabteilung.

Grundsätzliche Entscheidungen in der Vergütungspolitik werden vom Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der FIDOR Bank AG getroffen. Jede Veränderung in der Vergütungspolitik sowie die jährliche Budgetierung der Gehälter bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Die FIDOR Bank AG verfügt über keinen Vergütungsausschuss.

Quantitative Angaben zu den Vergütungen der FIDOR Bank AG

Der Gesamtbetrag aller für das Geschäftsjahr 2016 gewährten Vergütungen der FIDOR Bank AG (Bruttovergütung) betrug TEUR 5.808, davon entfielen TEUR 4.559 auf feste Vergütungen, TEUR 790 auf variable Vergütungen sowie TEUR 459 auf Zusatzleistungen wie Firmen-Kfz, Bahncards, Jobtickets etc. Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung beträgt 79. Der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile entspricht 13,6 % der Gesamtvergütungen der FIDOR Bank AG. In diesen Angaben sind auch die Vergütungen der Vorstände enthalten.

Für keine Person betrug die Vergütung im Geschäftsjahr 2016 mehr als 1 Mio. Euro.