

Vergütungsbericht der Toyota Kreditbank GmbH für das Geschäftsjahr 2019/2020

(gem. § 16 Abs. 2 InstitutsVergV)

1. Vorbemerkungen

Die Toyota Kreditbank GmbH (TKG) hat nach den regulatorischen Vorgaben die Grundzüge ihrer Vergütungssysteme nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV zu veröffentlichen, weil ihre Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren 3 Mrd. Euro überschritten hat. Die TKG ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV. Das Vergütungssystem der TKG unterliegt den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV.

Der Gesetzgeber hat am 25. Juli 2017 die InstitutsVergV novelliert. Mit der Novelle wurden die regulatorischen Vorgaben der Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV), unter Berücksichtigung der Verlautbarungen der European Banking Authority (EBA) in ihren Leitlinien 2015/22 für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der CRD IV und Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vom 27. Juni 2016 (EBA-Leitlinien) umgesetzt. Die BaFin hat am 15. Februar 2018 ihre Auslegungshilfe zu der novellierten Fassung der InstitutsVergV veröffentlicht (BaFin-Auslegungshilfe).

Die TKG hat im Geschäftsjahr 2019/2020 die notwendigen Maßnahmen zur Anpassung ihres Vergütungssystems in die Wege geleitet und umgesetzt. Der vorliegende Vergütungsbericht inkludiert die Offenlegung der nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV zu veröffentlichenden Daten und Informationen zu dem Vergütungssystem der TKG.

Die Vergütungsstrategie der TKG unterstützt die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie der TKG. Sie zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf eine nachhaltige Entwicklung ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu forcieren. Vergütungsentscheidungen werden als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die TKG das erfolgreiche Recruitment und die Bindung ihrer Mitarbeiter

sicher. Das Vergütungssystem unterstützt darüber hinaus die Unternehmenskultur der TKG.

Die TKG stellt durch Marktvergleiche und durch ein marktbezogenes Stellenbewertungsverfahren eine angemessene Vergütungsstruktur und Vergütungsverteilung zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen sowohl im Inland als auch im Ausland sicher.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei sind gemäß § 2 Abs. 4 InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Die fixen und variablen Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Die fixe Vergütung stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Beschäftigte zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind. Garantierte variable Vergütungen (etwa garantierte Jahresboni) werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben des § 5 Abs. 5 InstitutsVergV – grundsätzlich nicht gewährt. Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart.

Die Vergütungssysteme der TKG basieren auf den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken sowie auf einzelvertraglicher Vereinbarung. Über die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung entscheidet der Gesellschafter der TKG, diese ist im jeweiligen Anstellungsvertrag geregelt.

2. Vergütungsgovernance

Die Geschäftsführung der TKG ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter der TKG verantwortlich. Sie genehmigt die Vergütungssysteme, das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen, legt das für das Geschäftsjahr geplante jährliche Budget für die variable Vergütung fest und beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung von Risikokriterien nach Maßgabe des § 7 InstitutsVergV, unter Einbindung der Kontrolleinheiten gemäß ihrer

funktionsbezogenen Aufgaben, über die tatsächliche Höhe und Verteilung der variablen Vergütung der Mitarbeiter.

3. Offenlegung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Die wesentlichen Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme für die einzelnen Mitarbeiter werden nachfolgend nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV erläutert. Hierzu unterscheidet die TKG zwischen folgenden Gruppen: Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter im Inland, Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen (einschließlich entsendete Mitarbeiter) sowie Mitglieder der Geschäftsführung.

a) Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter im Inland

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf die Mitarbeiter der TKG angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die TKG die Geltung dieser Tarifverträge einzelvertraglich vereinbart hat (Tarifmitarbeiter). Tarifmitarbeiter werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert.

Die AT-Mitarbeiter der TKG werden übertariflich vergütet. Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren den geldwerten Vorteil für Dienstwagen sowie Beiträge für die betriebliche Altersversorgung und vermögenswirksame Leistungen.

Das Gesamtbudget, das die TKG jährlich für die variable Vergütung zur Verfügung stellt, ergibt sich aus der Summe der Zielbonussummen der bonusberechtigten Mitarbeiter. Die Erreichung der festgelegten Unternehmensziele entscheidet – unter Berücksichtigung der für den Bonusanspruch maßgeblichen Mindesterreicherung der Unternehmensziele von 80% der Zielgröße – im Weiteren darüber, ob der Bonus zur Auszahlung gelangt. Die Unternehmensziele werden im Rahmen des Budgetplanungsprozesses bis zum Ende des Geschäftsjahres für das folgende Geschäftsjahr durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Gesellschafter festgelegt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Unternehmenserfolgs wird durch die Geschäftsleitung koordiniert und gesteuert. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und

notwendigen Aktivitäten entwickelt. Die individuellen Ziele und deren Gewichtung werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern jährlich für den jeweiligen Referenzzeitraum (Geschäftsjahr) in einer Zielvereinbarung festgelegt. Die Zielvereinbarung ist bis spätestens zum 30. Juni des jeweiligen Kalenderjahres abzuschließen. Der Grad der persönlichen Zielerreichung für den jeweiligen Referenzzeitraum wird im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs durch den jeweiligen Vorgesetzten in der Form eines individuellen Leistungsfaktors bestimmt und schriftlich dokumentiert. Da der Anspruch auf die variable Vergütung von dem Erreichen bestimmter Ziele abhängt, kann bei negativen Erfolgsbeiträgen eine Reduzierung der variablen Vergütung für den jeweiligen Referenzzeitraum auf Null eintreten. Der Bonusanspruch des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich sodann aufgrund einer Multiplikation des Zielbonus mit dem individuell festgestellten Leistungsfaktor, der aufgrund der persönlichen Zielerreichung der mit dem Mitarbeiter vereinbarten Ziele und deren Gewichtung bestimmt wird.

Die TKG hat für das Geschäftsjahr 2019/2020 den Tarifmitarbeitern und den AT-Mitarbeitern im Inland eine variable Vergütung in Höhe von insgesamt 1.836.683 EUR gewährt.

b) Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen (einschließlich entsendete Mitarbeiter)

Das Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter im Inland ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der Mitarbeiter in den ausländischen Niederlassungen anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Niederlassungen richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbern festgelegt.

Für die in eine ausländische Niederlassung entsendeten Mitarbeiter wird das deutsche Arbeitsverhältnis generell ruhend gestellt und ein lokaler Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung geschlossen. Die fixe und variable Vergütung erhalten entsendete Mitarbeiter auf der Grundlage des lokalen Arbeitsvertrages. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendepaket abgedeckt.

Das auf die in den ausländischen Niederlassungen tätigen Mitarbeiter entfallende Bonusvolumen wird von der Geschäftsführung festgelegt. Die Verteilung auf die Mitarbeiter erfolgt unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung und der Ergebnis- und Ertragslage der TKG.

Die TKG hat für das Geschäftsjahr 2019/2020 den Mitarbeitern in den ausländischen Niederlassungen eine variable Vergütung in Höhe von insgesamt 1.947.412 EUR gewährt.

c) Mitglieder der Geschäftsführung

Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen.

Die variable Vergütung ermittelt sich aus einer kennzahlenbasierten Bemessungs- und Auszahlungssystematik. Die Gewährung der variablen Vergütung der Geschäftsführung erfolgt auf einer ein- bzw. mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Den in der Zielvereinbarung mit den Geschäftsführern vereinbarten Zielen liegen dazu ein- bis dreijährige Bewertungszeiträume zugrunde, wobei mindestens 50% der Ziele mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage versehen sind. Die Gesellschafterversammlung der TKG legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres auf der Grundlage der Planung für den Konzern Planziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen Gesamtbankerfolg der TKG, des Toyota-Konzern sowie den individuellen Erfolgsbeitrag des einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt.

4. Offenlegung der Vergütungskennziffern nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Art. 450 EU-VO 575/2013 dargestellt.

Kein Mitarbeiter oder Mitglied der Geschäftsführung hat im Geschäftsjahr 2019/2020 eine Gesamtvergütung (fix und variabel) von 1 Mio. EUR oder mehr bezogen.



| Geschäftsjahr 2019/2020 | Geschäfts- führung Toyota Kreditbank | Toyota Kreditbank GmbH Deutschland | TFSES Spanien | TFSF Frankreich | TFSP Portugal | TFSN Norwegen | TFSSW Schweden | TBP Polen | TBR Russland | TFSAT Österreich |
|---|---|---|------------------|--------------------|------------------|------------------|-------------------|----------------|-----------------|---------------------|
| Gesamtbetrag Vergütung | 978.630,00 € | 30.049.843,17 € | 4.210.736,00 € | 10.744.128,22 € | 850.035,91 € | 3.842.738,87 € | 4.378.773,94 € | 5.657.839,42 € | 6.260.322,29 € | 36.346,94 € |
| davon fixe Vergütung | 740.738,00 € | 28.213.160,17 € | 3.982.647,00 € | 10.561.809,74 € | 833.099,15 € | 3.606.523,61 € | 4.222.117,65 € | 5.066.654,66 € | 5.724.311,04 € | 36.346,94 € |
| davon variable Vergütung | 237.892,00 € | 1.836.683,00 € | 228.089,00 € | 182.318,48 € | 16.936,76 € | 236.215,26 € | 156.656,29 € | 591.184,76 € | 536.011,25 € | 0,00 € |
| Anzahl Mitarbeiter mit variabler Vergütung | 3 | 278 | 57 | 94 | 16 | 34 | 43 | 8 | 107 | 0 |
| Anzahl Mitarbeiter insgesamt | 3 | 278 | 59 | 94 | 16 | 34 | 43 | 134 | 126 | 8 |