

Angaben nach § 16 InstitutsVergV

Pflichthinweis gem. Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Die Vergütungen der TAM AG für ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter basieren auf dem durch das „Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen“ (VergAnfG) eingefügten Grundsatz, dass zu einem angemessenen Risikomanagement eines Instituts ein ebenso angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtetes Vergütungssystem gehört.

Der Begriff Vergütung umfasst hierbei gemäß § 2 Nr. 1 InstitutsVergV sämtliche finanzielle Leistungen und Sachbezüge, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, oder ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit bei der Gesellschaft erhält. Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von dem Institut kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung.

Die TAM AG ist kein „bedeutendes“ Institut im Sinne der InstitutsVergV. Hieraus folgt, dass bei den Vergütungen nicht sämtliche in der InstitutsVergV niedergelegten Prinzipien anwendbar sind. Ein Institut ist bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 10 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat. Die Bilanzsumme der TAM AG erreicht diesen Grenzwert auch nicht annähernd.

Gleichwohl ist die Gesellschaft bei der Ausgestaltung ihres Vergütungssystems an die Einhaltung bestimmter Vorgaben der InstitutsVergV gebunden.

Die Vergütung der Angestellten der TAM AG setzt sich aus einem Festgehalt und einem kleineren variablen Bestandteil, der vom Gesamterfolg der TAM AG abhängig ist, zusammen.

Die TAM AG hat diese Vorgaben umfassend umgesetzt und in ihrem Organisationshandbuch dokumentiert. Das OHB steht allen Geschäftsleitern und Mitarbeitern zur Verfügung.

Im Einzelnen:

Zur Vermeidung einer Abhängigkeit der Mitarbeiter oder der Geschäftsleiter von der variablen Vergütung hat die TAM AG eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt: In der TAM AG darf die variable Vergütung maximal 50% des Festgehalts erreichen. In Ausnahmefällen kann die Geschäftsleitung eine variable Vergütung von bis zu 100% des Festgehalts beschließen.

Bei der Festsetzung der Geschäftsleitervergütungen wurde dafür gesorgt, dass diese jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Geschäftsleiter sowie zur Lage der TAM AG stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Jede vom Institut garantierte variable Vergütung für Mitarbeiter oder Geschäftsleiter ist nach dem beschlossenen Vergütungssystem ausgeschlossen.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern darf nicht die Fähigkeit des Instituts einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft

aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Die Gesellschaft trägt der Abhängigkeit der Zahlung variabler Vergütung von der Eigenkapitalausstattung der TAM AG in den Anstellungsverträgen mit den Mitarbeitern und Geschäftsleitern Rechnung.

Die Gesamtheit der gezahlten Vergütungen können der Pflichtveröffentlichung im Bundesanzeiger (www.bundesanzeiger.de) entnommen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat der TAM AG haben bestätigt, dass die Vergütungen angemessen sind. Es ergeben sich dadurch keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken und gleichzeitig wird das Ziel einer langfristigen positiven Gesamtentwicklung der TAM AG verfolgt. Demnach stehen die Vergütungen der TAM AG auch einer angemessenen Eigenkapitalausstattung und deren dauerhafter Aufrechterhaltung nicht entgegen.

Rellingen, 5.3.2022