

## **Information zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme der First Data Deutschland GmbH nach §7 Instituts-Vergütungsverordnung**

### **1. Grundsätze zu den Vergütungssystemen der First Data Deutschland GmbH**

Der First Data Konzern hat seit dem 1. Januar 2010 eine globale Vergütungsstruktur für alle Mitarbeiter weltweit eingeführt. Der First Data-Gruppe gehört auch die First Data Deutschland GmbH an. Mit dieser einheitlichen Struktur wird eine vereinfachte und standardisierte Vorgehensweise in der Vergütung praktiziert, die transparent gestaltet, wie Vergütung bestimmt und ausgezahlt wird, um somit gleichzeitig sicherstellen zu können, dass alle Mitarbeiter des First Data Konzerns eine gerechte Vergütung erfahren. Weltweit existieren sechs unterschiedliche Vergütungslevel. Allen Stellen wird nach Funktion, Komplexität und Kompetenzen ein Gehaltsband zugeordnet, welches auf der Grundlage von marktbasierenden Vergütungsanalysen festgelegt wird. Jede Stelle innerhalb des First Data Konzerns ist außerdem einem Level zugeordnet.

Die Gesamtvergütung besteht aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil. Aufgrund der unterschiedlichen variablen Gehaltskomponenten existieren sowohl eine Struktur für den Sales Bereich als auch eine Struktur für den Non-Sales Bereich.

#### **Non-Sales:**

Der variable Gehaltsbestandteil besteht wiederum aus zwei Komponenten, dem „Cash-Bonus“ und dem „Equity Award“. Der variable Gehaltsbestandteil bemisst sich sowohl am Erfüllungsgrad der individuell, zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarten Ziele, als auch an der Erreichung der First Data Corporation Unternehmensziele.

#### **Sales:**

Die Gesamtvergütung besteht aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil. Der variable Gehaltsbestandteil besteht wiederum aus zwei Komponenten, der „Commission“ und dem „Equity Award“. Der variable Gehaltsbestandteil bemisst sich am Erfüllungsgrad der individuell von der Führungskraft vergebenen Ziele.

Die First Data Unternehmensphilosophie basiert auf dem Gedanken von „Ownership & Meritocracy“.

Für die Mitarbeiter ab Level 4 existiert eine im 1. Quartal 2016 auslaufende Long-Term-Incentive-Bonusregelung. Der variable Gehaltsbestandteil bemisst sich an der Erreichung der First Data Corporation Unternehmensziele.

**Definierte Vergütungsebenen (Level):**

<b>Global Level</b>	<b>Typische Rollen/Titel</b>
6	<u>Executive Management</u> (Rolle in Deutschland nicht besetzt) z.B.: Subsidiary President, Corp SVP, BU SVP
5	<u>Senior Management</u> z.B.: VP Intern. Operations, Marketing, HR
4	<u>Upper Middle Management</u> z.B.: Director Country, Ops, Finance, Marketing
3	<u>Middle Mgt./Sr. Professional</u> z.B.: Manager Finance, HR, Key Account Manager
2	<u>Supervisory/Professional</u> z.B.: Team Manager, Systems Analyst, HR Generalist
1	<u>Operators, Administrators, Coordinators, Technicians</u> z.B.: Operators, Call Center Agent, Customer Service Rep.

**Variable Vergütung für die Mitarbeiter im Bereich Non-Sales:**

Die Mitarbeiter, die am oder vor dem 30. September des vergangenen Geschäftsjahres (2014) eingestellt wurden und am letzten Januartag des nächsten Geschäftsjahres (2016) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit einem teilnehmenden First-Data-Unternehmen (hier First Data Deutschland GmbH) stehen, sind berechtigt an der Festlegung eines variablen Vergütungsbestandteils für das laufende Beschäftigungsjahr teilzunehmen.

Mitarbeiter in den Level 1 und 2 erhalten Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte, Mitarbeiter der Level 3 und höher einen sogenannten FDC Bonus.

Es gelten folgende Regelungen:

- Sofern das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter des Level 1 und 2 für das gesamte laufende Geschäftsjahr ruht, oder ein Mitarbeiter in dem gesamten laufenden Geschäftsjahr arbeitsunfähig erkrankt ist, werden Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte nicht gewährt.
- Der teilnehmende Mitarbeiter darf nicht zur Teilnahme an einem anderen jährlichen, vierteljährlichen oder monatlichen Anreizvergütungssystem, wie die Commission-Regelung beteiligt sein.
- Die variablen Gehaltszahlungen werden mit der Januar-Gehaltszahlung des nächsten Jahres für das laufende Jahr gezahlt.
- Ab dem Jahr 2014 erhalten die Mitarbeiter Equity Awards. Im Jahr 2015 erfolgte die Zuteilung wie folgt:

Level 1:

Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte & 90 Anteile (Januar 2015)

Level 2:

Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte & 135 Anteile (Januar 2015)

Level 3:

FDC Cash & individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Aktien zu 65%/35% / 180 Anteile (Januar 2015)

Level 4:

FDC Cash & individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Anteilen zu 40%/60%

Level 5:

FDC Cash / individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Anteilen zu 35%/65%

Level 6:

FDC Cash & individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Anteilen zu 0%/100%

### Pay Structure – Germany NON-SALES (in EUR)

	Fixer Jahresgehaltsbestandteil Im Jahr 2015		Variabler Jahresgehaltsbestandteil Im Jahr 2015
Global Level	Gehaltsband Minimum	Gehaltsband Maximum	Target (Cash/Equity)
5	120.000	270.000	30% (40%/60%)
4	75.400	186.000	20% (40%/20%)
3	52.000	115.400	15% (65%/35%) / 180 Stock Awards
2	37.700	88.000	Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte / 135 Stock Awards
1	29.400	75.000	Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte / 90 Stock Awards

### Pay Structure – Germany SALES (in EUR)

	Fixer Jahresgehaltsbestandteil im Jahr 2015 in €		Gehaltsbestandteil variabel im Jahr 2015		
Global Level	Gehaltsband Minimum	Gehaltsband Maximum	Sls Incentive % TCC Variable salary	Sls Incentive % TCC Base salary	Equity
4	80.600	157.800	20-40%	60-80%	60%Cash 40% Equity
3	54.200	103.200	20-40%	60-80%	180 Stock Awards
2	35.000	77.300	15-40%	60-85%	135 Stock Awards
1	34.700	55.800	Standing Ovation Incentive Plan BRAVO Punkte / 90 Stock Awards		

ju  
A

### **Variable Vergütung (Commission) für die Mitarbeiter im Bereich Sales:**

Die variablen Gehaltszahlungen werden nach derzeit bestehendem Commission-Plan mit der Februar-Gehaltszahlung des nächsten Jahres für das laufende Jahr gezahlt. Die Commission des Vertriebs-Mitarbeiters wird in Abhängigkeit von der gewichteten Zielerreichung in bis zu fünf unterschiedlichen Säulen ermittelt. Der Vertriebs-Mitarbeiter erhält zunächst pro Säule eine Umsatz -Zielvorgabe für das jeweilige Kalenderjahr. Die Gewichtung der einzelnen Säulen wird auf die jeweilige Kundensituation des Vertriebs-Mitarbeiters angepasst. Die Commission wird am Ende des Kalenderjahres in Abhängigkeit der Zielerreichung in den einzelnen Säulen bestimmt.

### **Variable Vergütung (Long-Term-Incentive) für die Mitarbeiter der Level 4 und höher:**

Diese Regelung wurde für alle Mitarbeiter aufgestellt, die nach der Globalen Gehaltsstruktur den Level 4 und 5 zugeordnet sind, mit dem Ziel diese Mitarbeiter-Gruppe neben der normalen einzelvertraglichen variablen Vergütung in Abhängigkeit von der eigenen Leistung an der langfristigen Performance des Konzerns (FDC) partizipieren zu lassen.

Die Basisgröße des Long Term Incentive orientiert sich an dem individuellen Bonus, der dem Mitarbeiter in den Jahren 2010, 2011, 2012 und 2013 gewährt wurde.

- basierend auf der Basisgröße aus dem Jahr 2012 erfolgt

- die erste Zahlung zu 50% multipliziert mit der Auszahlungshöhe des First Data Corporation Bonus für das Jahr 2013 in % nach 2 Jahren (im März 2014) und
- die zweite Zahlung zu 50% multipliziert mit der Auszahlungshöhe der First Data Corporation Bonus für das Jahr 2014 in % nach 3 Jahren (im März 2015)
- 

- basierend auf der Basishöhe aus dem Jahr 2013 erfolgt

- die erste Zahlung zu 50% multipliziert mit der Auszahlungshöhe des First Data Corporation Bonus - für das Jahr 2014 in % nach 2 Jahren (im März 2015)
- die zweite Zahlung zu 50% multipliziert mit der Auszahlungshöhe der First Data Corporation Bonus für das Jahr 2015 in % nach 3 Jahren (im März 2016)

Der berechnete Personenkreis muss in einem kontinuierlichen Arbeitsverhältnis mit First Data Deutschland stehen, um während der gesamten Zeit eine Auszahlung erhalten zu können.

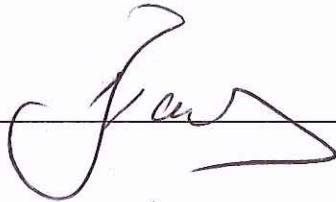
## 2. Fixe und variable Gehaltszahlungen im Geschäftsjahr 2015 der First Data Deutschland GmbH

STANDORT DEUTSCHLAND	Zahlung FIX	Zahlung VARIABEL	Anzahl Mitarbeiter inkl. Teilzeitbeschäftigte Stichtag 31.12.2015
<b>First Data Deutschland GmbH</b>	<b>21.414.963,65€</b>	<b>1.845.850,56 €</b>	<b>297</b>

Auf eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen wird gemäß § 26a Abs. 2 KWG und mit Blick auf die Größe des Instituts verzichtet, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die Boni einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlauben und somit zu einer Schwächung der Wettbewerbsposition des Instituts führen würde.

**März 2017**

gez. Jörg Brand



für den Betriebsrat: gez. Jürgen Ninkel, Betriebsratsvorsitzender

