

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

1. Grundsätze zu den Vergütungssystemen der First Data Deutschland GmbH

Die First Data Deutschland GmbH ist Teil des weltweit tätigen First Data Konzerns („First Data“). Deren Muttergesellschaft, die First Data Corporation („FDC“), hat seit dem 1. Januar 2010 eine globale Vergütungsstruktur für alle Mitarbeiter des First Data Konzerns weltweit eingeführt. 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 Non-Sales Bereich als auch eine Struktur für den Sales Bereich.

Non-Sales:

Der feste Gehaltsbestandteil wird dabei im Anstellungsvertrag als Festvergütung mit der jeweiligen Ländergesellschaft (d. h. für Deutschland mit der First Data Deutschland GmbH), geregelt. Der variable Gehaltsbestandteil wird für Mitarbeiter der Zuordnung zum Vergütungslevel 3+ in Form einer Berechtigung erteilt, an dem Programm der FDC zur Festlegung eines variablen Vergütungsbestandteils für das laufende Beschäftigungsjahr teilzunehmen.

Das von der FDC aufgelegte und verwaltete Programm zum variablen Gehaltsbestandteil besteht aus zwei Komponenten, dem „Cash-Bonus“ und dem „Equity Award“ in Form von RSU's (Restricted Stock Units). Die Höhe des variablen Gehaltsbestandteils bemisst sich sowohl am Erfüllungsgrad der individuell, zwischen Mitarbeiter und Führungskraft vereinbarten Ziele, als auch an der Erreichung der FDC Unternehmensziele. Dieses Programm zum variablen Gehaltsbestandteil kann von der FDC jederzeit nach billigem Ermessen verändert oder eingestellt werden. Die Gewährung des variablen Gehaltsbestandteils unterliegt den Bedingungen des variablen Vergütungsprogramms, welches von der FDC nach eigenem und billigem Ermessen jährlich bestimmt und geändert werden kann. Dies beinhaltet auch das Recht, gar keine variable Vergütung auszuzahlen. Eine variable Vergütung ist nicht garantiert, sondern hängt zunächst von der Erreichung von First Data's globalen Corporate Zielen ab, die im billigen Ermessen vom FDC Board in den USA bestimmt werden; im Falle der Zielerreichung von First Data's globalen Corporate Zielen hängt die variable Vergütung sodann von der jeweiligen individuellen Leistung des Mitarbeiters ab.

Sales:

Die Gesamtvergütung besteht aus einem festen und einem variablen Gehaltsbestandteil. Der feste Gehaltsbestandteil wird dabei im Anstellungsvertrag als Festvergütung mit der jeweiligen Ländergesellschaft (d. h. für Deutschland mit der First Data Deutschland GmbH) geregelt.

Der variable Gehaltsbestandteil ist in einer Betriebsvereinbarung über die Sales Commission für Sales-Mitarbeiter geregelt und besteht wiederum aus zwei Komponenten, der „Commission“ (hier: „Sales Compensation Plan“) und dem „Equity Award für Mitarbeiter Level 4+“. Der variable Gehaltsbestandteil bemisst sich am Erfüllungsgrad der individuell von der Führungskraft vergebenen Ziele. Die Einzelheiten des Sales Compensation Plans sind in genannter Betriebsvereinbarung über

die Sales Commission für Sales-Mitarbeiter und dem individuellen Sales Incentive Compensation Plan geregelt. Der variable Gehaltsbestandteil bezüglich des „Equity Award für Mitarbeiter Level 4+“ unterliegt gesonderten, vom Arbeitsvertrag unabhängigen Kontrakt zwischen den Mitarbeitern und der FDC.

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

Definierte Vergütungsebenen (Level):

Global Level	Typische Rollen/Titel
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 (2016) eingestellt wurden und am letzten Januartag des nächsten Geschäftsjahres (2018) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit einem teilnehmenden First-Data-Unternehmen (d. h. für Deutschland mit der First Data Deutschland GmbH) stehen, sind – vorbehaltlich des Abschlusses einer gesonderten Vereinbarung mit der FDC und der Erfüllung der dort geregelten Teilnahmebedingungen – berechtigt an dem Programm der FDC zur Festlegung eines variablen Vergütungsbestandteils für das laufende Beschäftigungsjahr teilzunehmen.

Mitarbeiter in den Level 1 und 2 nehmen nicht am Programm zum variablen Gehaltsbestandteil mit der FDC teil und erhalten „I own it honors“ - Punkte, Mitarbeiter der Level 3 und höher nehmen an dem Programm zum variablen Gehaltsbestandteil der FDC teil.

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 „I own it honors“ - 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 innerhalb des 1. Quartal’s des nächsten Jahres für das laufende Jahr gezahlt.
- Die Zuteilung der Equity (RSU’s - Restricted Stock Units) ist wie folgt geregelt:

Das Startdatum für die Übertragung ist der 15. Tag des zweiten Monats des Quartals des Zuteilungsdatums. Solange das Arbeitsverhältnis vor jedem Übertragungsdatum aktiv ist, werden 20% der RSUs am ersten Jahrestag der Zuteilung, 40% der RSUs werden am zweiten Jahrestag der Zuteilung und die restlichen 40% der RSUs werden am dritten Jahrestag der Zuteilung übertragen, und die Sperrfrist endet für eine entsprechende Anzahl der RSUs an jedem Zuteilungsdatum. Nach der Übertragung werden die RSUs auf den nächsten vollständigen Anteil am Grundkapital abgerundet.

- Ab dem Jahr 2014 erhalten die Mitarbeiter Equity Awards in Form RSU's - Restricted Stock Units. Im Jahr 2016 erfolgte die Zuteilung wie folgt:

Level 1:

Standing Ovation Incentive Plan „I own it honors“ - Punkte

Level 2:

Standing Ovation Incentive Plan „I own it honors“ - Punkte

Level 3:

FDC Cash & individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Aktien (Equity) zu 65%/35%

Level 4+:

FDC Cash & individuelle leistungsbezogene Zuteilung von Anteilen (Equity):

MA Level 4+ Basisgehalt in \$ (!)	Anteil Cash%	Anteil Equity%
0 - 199.999	40,0	60,0
200.000 - 399.000	32,5	67,5

Zudem erhielten alle Mitarbeiter der Level 1-3 (Non-Sales / Sales) im Geschäftsjahr 2017 die folgenden Equity Awards (RSU's - Restricted Stock Units) gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Zuteilung der RSU's erfolgt zu 50% am 12. Juni 2018 und zu 50% am 12. Juni 2019

Betriebszugehörigkeit	Level 1	Level 2	Level 3
<1 Jahr	20 RSU's	25 RSU's	35 RSU's
2 Jahre	25 RSU's	35 RSU's	45 RSU's
>3 Jahre	35 RSU's	45 RSU's	55 RSU's

Pay Structure – Deutschland NON-SALES (in EUR)

	Fixer Jahresgehaltsbestandteil Im Jahr 2017		Variabler Jahresgehaltsbestandteil Im Jahr 2017
Global Level	Gehaltsband Minimum	Gehaltsband Maximum	Target (Cash/Equity)
5	132.000	270.000	30% (32,5%/67,5%)
4	77.300	141.600	20% (40%/60%)
3	62.000	113.000	15% (65%/35%) / Equity : s.o.
2	49.000	86.000	“I own it honors”- Punkte
1	29.400	58.000	“I own it honors”- Punkte

Pay Structure – Deutschland SALES (in EUR)

	Fixer Jahresgehaltsbestandteil im Jahr 2017 in €		Gehaltsbestandteil variabel im Jahr 2017		
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%	40%Cash 60% Equity
3	54.200	91.000	13-20%	80-87%	65%Cash 35% Equity
2	35.000	77.300	15-40%	60-85%	s.o.
1	34.700	55.800	“I own it honors”- Punkte		

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. Diese Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

2. Fixe und variable Gehaltszahlungen im Geschäftsjahr 2017 der First Data Deutschland GmbH

STANDORT DEUTSCHLAND	Zahlung FIX	Zahlung VARIABLE <u>Cash</u>	Anzahl Mitarbeiter inkl. Teilzeitbeschäftigte Stichtag 31.12.2017
First Data Deutschland GmbH	€ 20.676.793,23	€ 942.977,78	291

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.

April 2019



gez. Jörg Brand



für den Betriebsrat: gez. Bernhard Deis, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

