



# **Grundsätze zu den Vergütungssystemen der equinet Bank AG**

gem. § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG und § 11 InstitutsVergV

(Stand 14. Dezember 2015)

## Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt	Seite
A. Hintergrund	3
B. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten	4
C. Feste Vergütungskomponenten	6
D. Variable Vergütungskomponenten	7
E. Kapitalbeteiligung	8
Anlage	9

## A. Hintergrund

Die equinet Bank AG ist aufgrund der Vorschriften des § 25a Kreditwesengesetz (KWG) Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) verpflichtet, ein Vergütungssystem anzuwenden, das verschiedene Bedingungen erfüllen muss. Im Hinblick auf die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft sind darüber hinaus die Vorschriften des § 87 AktG zu beachten.

Aufgrund der Institutsgröße sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftstätigkeit der equinet Bank AG und im Hinblick auf die Tatsache, dass sich der Aufsichtsrat lediglich aus drei Personen zusammensetzt, wurde kein Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV eingerichtet.

Auf die Anwendung der §§ 17 bis 25 InstitutsVergV wurde gemäß § 1(2) InstitutsVergV verzichtet. Die equinet Bank AG ist aufgrund der in § 16 InstitutsVergV genannten Kriterien **kein** „bedeutendes Institut“ im Sinne der Verordnung.

Das Risikomanagement der Kreditinstitute muss hierbei angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme für Mitglieder des Vorstandes (nachfolgend „Vorstand“) und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend „Mitarbeiter“) umfassen. Der Vorstand der equinet Bank AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter, das Aufsichtsorgan (d.h. der Aufsichtsrat der equinet Bank AG) für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme Mitglieder des Vorstandes verantwortlich.

Die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der in den Strategien niedergelegten Zielen ausgerichtet sein. Im Falle von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

Die Vergütungssysteme müssen so ausgerichtet sein, dass negative Anreize für die Mitglieder des Vorstandes und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen. Negative Anreize entstehen in der Regel

- durch eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung;
- durch bedeutende vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht oder
- wenn sich die Höhe der Vergütung von Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach den gleichlaufenden Parametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist.

Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Diese sind Gegenstand dieses Dokuments und umfassen sowohl die Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstandes als auch für die Mitarbeiter. Sie werden durch den Vorstand (Vergütungssysteme für die Mitarbeiter) und den Aufsichtsrat (Vergütungssysteme für den Vorstand) mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Vorstand und Mitarbeiter werden über die Vergütungssysteme durch Zusendung dieser Grundsätze per eMail und Veröffentlichung im Intranet in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat wird (mindestens einmal jährlich) durch elektronische Zusendung dieser Grundsätze informiert, so dass er sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden besteht zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

## B. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten

1. Die equinet Bank AG hat keine Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Die nachfolgenden Vergütungsgrundsätze finden für alle Mitarbeiter Anwendung.
2. Die equinet Bank AG kombiniert bei der Vergütung ihrer Vorstände und Mitarbeiter feste und variable Vergütungskomponenten sowie Instrumente der Kapitalbeteiligung.
3. 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 Spesen, pauschal versteuerte Sachbezüge, die private Nutzung dienstlicher Telefone, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.
4. Die Struktur der Komponenten im Vergütungspaket soll den Bedürfnissen der Mitglieder des Vorstandes bzw. Mitarbeiter einerseits und den Interessen der equinet Bank AG andererseits Rechnung tragen.
5. Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Entwicklung der Bank ausgerichtet.
6. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter muss sowohl objektiv als auch im internen und externen Vergleich angemessen sein.
7. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter ist objektiv angemessen, wenn sie bei objektiver kaufmännischer Beurteilung in einem angemessenen Verhältnis zur Wertschöpfung des Mitarbeiters im Unternehmen steht. Hierbei sind u.a. die folgenden Kriterien zu berücksichtigen:
  - a. die tatsächlichen Leistungen des Mitarbeiters,
  - b. die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters,
  - c. die Art und der Umfang der ihm anvertrauten Tätigkeiten,
  - d. die mit der Tätigkeit einhergehende Verantwortung und die Bedeutung der Stelle im Geschäftsmodell der equinet Bank AG,
  - e. der Umfang und die Varianz<sup>1</sup> der Arbeitszeiten,
  - f. die besonderen Anforderungen des jeweiligen Bereiches sowie
  - g. die Leitungsspanne und Führungsverantwortung.
8. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter ist im internen Vergleich angemessen, wenn
  - a. die Vergütungen für vergleichbare Mitarbeiter (im Sinne der unter Nr. 7 aufgeführten Kriterien) innerhalb der equinet Bank AG ein einheitliches Niveau aufweisen,
  - b. im Vergleich zu anderen Mitarbeitern eine angemessene Auf- bzw. Abstufung besteht und
  - c. die Vergütung der Mitarbeiter im Zeitablauf einer persönlichen Weiterentwicklung im Sinne der unter Nr. 7 aufgeführten Kriterien Rechnung trägt.
9. Die Gesamtvergütungen der Mitarbeiter sind im externen Vergleich angemessen, wenn die Vergütungen (unter Berücksichtigung von Spielräumen) den für entsprechende Mitarbeiter vergleichbarer Institute (Wertpapierhandelsbanken, Investmentbanken, Unternehmensberatungen) gezahlten Vergütungen entsprechen.

1

darunter fällt der Umstand, ob die Tätigkeit unvorhergesehene, außerplanmäßige Arbeitseinsätze beinhaltet, Wochenend- und Feiertagsarbeit usw.

10. Die Gesamtvergütung für die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist darüber hinaus so zu bemessen, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist. Dabei hat die feste Vergütung für diesen Personenkreis zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Hinblick auf Überwachungstätigkeiten ein im Vergleich zu den Markt Bereichen überproportionales Gewicht. Kontrolleinheiten sind durch die Bank in der Risikostrategie definiert, dies sind insbesondere die Marktfolge und Unterstützungsbereiche.
11. Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, zur Lage der Gesellschaft und zu den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitgliedes stehen. Sie darf die übliche Vergütung nicht übersteigen. Die Üblichkeit ist im internen (vertikalen) und externen (horizontalen) Vergleich zu beurteilen. Hierbei sind die Regelungen der Nr. 8 und 9 sinngemäß auch für die Mitglieder des Vorstandes anzuwenden.
12. Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstandes so, dass die Weitergewährung der Bezüge der Mitglieder des Vorstandes unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat oder im Falle des § 85 Absatz 3 AktG das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen.
13. Vertragliche Abfindungsansprüche werden nicht vereinbart. Sie richten sich für die Mitarbeiter ausschließlich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht und Vergleichsvereinbarungen bzw. Urteilen im Rahmen von Arbeitsgerichtsverfahren und für die Mitglieder des Vorstandes nach dem Aktiengesetz und Vergleichsvereinbarungen bzw. Urteilen im Rahmen von Zivilgerichtsverfahren.

## **C. Feste Vergütungskomponenten**

1. Die festen Vergütungskomponenten stellen den Schwerpunkt der Vergütung dar.
2. Die festen Vergütungskomponenten sind so ausreichend zu bemessen, dass sie für die Mitglieder des Vorstandes und Mitarbeiter einen für die persönlichen Bedarfsplanungen ausreichenden und belastbaren Anspruch darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten auszuschließen.
3. Zu den festen Vergütungskomponenten zählen insbesondere
  - a. die monatliche feste Vergütung,
  - b. die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen (z.B. Direktversicherungen, BVV Pensionskasse) und
  - c. die Bereitstellung eines Dienstwagens und/oder eines Jobtickets sowie
  - d. für die Mitglieder des Vorstandes die Zahlung von Beiträgen zu einer D&O-Versicherung.
4. Das Volumen der festen Vergütungskomponenten muss sowohl objektiv als auch im internen und externen Vergleich angemessen sein. Die Vorschriften des Abschnitts B Nr. 5 bis 9 gelten für die festen Vergütungskomponenten sinngemäß.
5. Die D&O-Versicherung für die Mitglieder des Vorstandes muss einen angemessenen Selbstbehalt vorsehen, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG Rechnung trägt. Prämien für eine etwaige Selbstbehaltsversicherung werden von der equinet Bank AG nicht getragen.

## D. Variable Vergütungskomponenten

1. Die festen Vergütungskomponenten werden erfolgsabhängig durch variable Zahlungen, Jahresbonus und variable Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung ergänzt.
2. Grundlage für die variablen Zahlungen an Mitarbeiter sind individuelle Zielvereinbarungen und das durch den Vorstand der equinet Bank AG festzulegende Bonusprogramm der equinet Bank AG in seiner jeweils gültigen Fassung. Des Weiteren gibt es für einzelne Mitarbeiter vertraglich fixierte variable Vergütungsmodelle, die eine Beteiligung auf Basis von festgelegten Prozentsätzen an den über bestimmte Grenzen hinausgehende Provisionsüberschüsse vorsehen.
3. Bei der Gestaltung des Bonusprogramms ist in besonderer Weise auf den Einklang mit der Geschäfts-, Handels- und Risikostrategie zu achten. U.a. ist bei der Bewertung der Mitarbeiterleistungen das damit verbundene Risiko besonders zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind Leistungen, die zu einer nachhaltigen Entwicklung des Instituts im Sinne seiner Strategie beitragen, stärker zu berücksichtigen als kurzfristige Erfolgsbeiträge.
4. Die variablen Vergütungen für Mitarbeiter sind von der Erreichung der in den Strategien der Bank niedergelegten Zielen abhängig. Sie müssen, sowohl den Erfolg des Geschäftsbereichs als auch den individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters berücksichtigen.
5. Bei der Bewertung des individuellen Erfolgsbeitrags sind zu mindestens 40% auch nicht-finanzielle Kriterien zu berücksichtigen.
6. Die variablen Vergütungen für Mitarbeiter des Leistungsbereichs Verwaltung dürfen, soweit diese Mitarbeiter eine Überwachungsfunktion ausüben, nicht direkt vom Ergebnis der Geschäftsbereiche abhängen, die der jeweilige Mitarbeiter überwacht.
7. Die Entscheidung über die Höhe der variablen Vergütungen obliegt dem Vorstand. Das Bonusprogramm muss für diese Entscheidung Ermessensspielräume vorsehen.
8. Das Bonusprogramm darf keine Mindest- oder Garantievergütungen vorsehen.
9. Die variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der equinet Bank AG wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Verträge, die für die Zeit nach dem 1. Dezember 2014 abgeschlossen werden, enthalten als variable Vergütung eine Ermessenskomponente und eine ausschließlich ergebnisabhängige Komponente, die auf das EBITT in einem durch den Aufsichtsrat zu bestimmenden Zeitraum („mehrjährige Bemessungsgrundlage“) abstellt. Bei der Ermessenstatieme werden quantitative und qualitative Kriterien berücksichtigt. Verträge, die für die Zeit vor dem 1. Dezember 2014 abgeschlossen wurden, erhalten als variable Vergütung ausschließlich eine Ermessenskomponente. Daneben sind die Vorgaben an eine angemessene Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes (vgl. Abschnitt B) zu berücksichtigen.
10. Variable Vergütungskomponenten werden nur geleistet, soweit die Auszahlung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gem. § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 KWG nicht untersagt oder auf einen bestimmten Anteil des Jahresergebnisses beschränkt wird.
11. Die variablen Vergütungen für jeden einzelnen Vorstand oder Mitarbeiter dürfen insgesamt das Doppelte seiner fixen Vergütung im Bemessungsjahr nicht übersteigen (Obergrenze gem. § 25a Abs. 5 KWG).

## E. Kapitalbeteiligung

1. Feste und variable Vergütungsbestandteile werden durch Instrumente der Kapitalbeteiligung ergänzt. Durch eine entsprechende Beteiligung soll neben einer pekuniären Anreizsetzung die Bindung der Mitglieder des Vorstandes und Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht und das nachhaltige unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden.
  2. Zu den Instrumenten der Kapitalbeteiligung setzt die equinet Bank AG im aktienrechtlich zulässigen Rahmen Bezugsrechte auf Aktien der equinet Bank AG und Wandelschuldverschreibungen (mit Wandlungsrecht in Aktien der equinet Bank AG) ein.
  3. Die Kapitalbeteiligung für Mitarbeiter ist (anders als die anderen Vergütungskomponenten) aus Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgründen auf solche Mitarbeiter zu beschränken, die aufgrund ihrer Position, Tätigkeit und Leistungen für die Weiterentwicklung der equinet Bank AG eine besondere Bedeutung haben. Die Auswahl der teilnahmeberechtigten Mitarbeiter und die Aufteilung des Gesamtvolumens einer Tranche auf diese erfolgt durch die Bereichsleiter und den Vorstand. Dabei sind auch bereits bestehende Beteiligungen der betroffenen Personen zu berücksichtigen.
  4. Die Ausgabe der Instrumente erfolgt durch Beschluss des Vorstandes mit Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. (bei Vorstandsmitgliedern) durch Beschluss des Aufsichtsrats.
  5. Bei der Ausgestaltung der Instrumente sind folgende Faktoren zu beachten:
    - a. Die Ausübung darf frühestens nach einer mindestens zweijährigen Wartezeit möglich sein. Für Ausübungen aus bedingten Kapitalien, die durch die Hauptversammlung der equinet Bank AG nach dem 5. August 2009 beschlossen werden, gilt eine mindestens vierjährige Wartezeit.
    - b. Bis zum Ablauf der Vesting-Periode müssen die Instrumente von ausscheidenden Mitgliedern des Vorstandes bzw. Mitarbeitern kündbar sein.
    - c. Die Ausübung ist an die Erreichung von Erfolgszielen zu knüpfen, die die Erreichung eines substanziellen Mindest-Unternehmensergebnisses und eine Ergebnissteigerung im Vergleich zu einem Referenzjahr vorsehen müssen.
    - d. Im Übrigen sind die Konditionen möglichst teilnehmerfreundlich zu gestalten, um einen attraktiven wirtschaftlichen Anreiz für die Teilnehmer zu bieten und eine hohe Akzeptanz zu fördern.
  6. Die Festlegung weiterer Details erfolgt durch den Vorstand, den Aufsichtsrat und u.a. im Hinblick auf die erforderlichen bedingten Kapitalien die Hauptversammlung der equinet Bank AG.
- 

equinet Bank AG

für den Vorstand:

gez. Lutz Weiler      gez. Anita Prattki

für den Aufsichtsrat:

gez. Prof. Dr. Andreas Wiedemann