



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

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

(Stand 1. Dezember 2017)

## Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt	Seite
A. Hintergrund	3
B. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten	4
C. Fixe Vergütungskomponenten	6
D. Variable Vergütungskomponenten	6
E. Kapitalbeteiligung	7

## A. Hintergrund

Die equinet Bank AG ist aufgrund der Vorschriften des § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 in Verbindung mit Abs. 5 Kreditwesengesetz (KWG) und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) verpflichtet, ein Vergütungssystem anzuwenden, das verschiedene Bedingungen erfüllen muss. Als Mitarbeiter (m/w) im Sinne der InstitutsVergV gelten auch Geschäftsleiter (m/w) gemäß § 1 Abs. 2 KWG. Im Hinblick auf die Geschäftsleiter sind darüber hinaus die Vorschriften des § 87 AktG zu beachten.

Die equinet Bank AG unterliegt darüber hinaus den Mindestanforderungen an die Complianceorganisation (MAComp). Gemäß die Vorschriften des BT 8 der MAComp überwacht die Compliance-Funktion die Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung von Vergütungssystemen gemäß den Grundsätzen des BT 1.2.1 (MAComp)

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 §§ 18 bis 26 InstitutsVergV wurde gemäß § 1 Abs. 3 InstitutsVergV verzichtet. Die equinet Bank AG ist aufgrund der in § 17 InstitutsVergV genannten Kriterien **kein** „bedeutendes Institut“ im Sinne der Verordnung.

Das Risikomanagement der equinet Bank AG muss angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme für Geschäftsleiter (m/w; nachfolgend „Vorstand“) und Mitarbeiter (m/w; nachfolgend „Mitarbeiter“) umfassen. Der Vorstand der equinet Bank AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter, die keine Vorstände sind, und das Aufsichtsorgan (d.h. der Aufsichtsrat der equinet Bank AG) für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand verantwortlich.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegt sind. Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen.

Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen. Im Falle von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

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

- durch eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung;
- durch bedeutende vertragliche Vergütungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht
- Abfindungen, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht und deren Höhe 200% der fixen Vergütung und/oder den Betrag von 200.000 Euro überschreitet und deren Angemessenheit der Aufsicht nicht schlüssig dargelegt wurde;

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 zudem 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 den Vorstand 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 und ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Vorstand und Mitarbeiter werden über die Vergütungsstrategie und -systeme 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 von Vorstand und Mitarbeitern fixe und variable Vergütungskomponenten sowie Instrumente der Kapitalbeteiligung.
3. Nicht als Vergütung gelten Sachbezüge, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder bei denen die sich daraus nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.
4. Die Struktur der Komponenten im Vergütungspaket soll den Bedürfnissen des Vorstandes bzw. der 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

---

<sup>1</sup> darunter fällt der Umstand, ob die Tätigkeit unvorhergesehene, außerplanmäßige Arbeitseinsätze beinhaltet, Wochenend- und Feiertagsarbeit usw.

- 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.
  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 fixe Vergütung für diesen Personenkreis zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Hinblick auf Überwachungstätigkeiten ein im Vergleich zu den Marktbereichen überproportionales Gewicht. Kontrolleinheiten sind durch die Bank in der Risikostrategie definiert, dies sind insbesondere die Marktfolge und Unterstützungsbereiche.
  11. Die Gesamtvergütung 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 den Vorstand anzuwenden.
  12. Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Gesamtvergütung für den Vorstand so, dass die Weitergewährung der Bezüge 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.
  14. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird und die zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens das 58. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten eine Abfindung, die sich nach folgender Formel berechnet:

$$\text{Jahre der Betriebszugehörigkeit} \times \text{Monatsgehalt} \times 0,5$$

Monatsgehalt wird definiert als Durchschnitt der fixen Vergütung der letzten 36 Monate. Betriebszugehörigkeit wird definiert als vollendete ununterbrochene Dienstjahre und Monate zum Ende der jeweiligen Kündigungsfrist. Soweit eine Beschäftigung teilweise in Voll- und Teilzeit erfolgte, werden diese Zeiten und die entsprechenden Gehälter anteilig gerechnet.

Der Höchstbetrag der Abfindungssumme beträgt 200.000 Euro brutto. Der Mindestbetrag beträgt ein Monatsgehalt.

Ab einem Alter von 58 Jahren wird der Abfindungsbetrag auf einen 85%-igen Bruttolohnausgleich, unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Bezug gesetzlicher Altersrente, beschränkt.

## C. Fixe Vergütungskomponenten

1. Die fixen Vergütungskomponenten stellen den Schwerpunkt der Vergütung dar.
2. Vergütungskomponenten sind als fixe Vergütung einzustufen, wenn sie dauerhaft, nicht diskretionär, nicht widerruflich und für den Empfänger transparent gewährt werden. Die fixen Vergütungskomponenten sind so ausreichend zu bemessen, dass sie für den Vorstand und die Mitarbeiter einen für die persönlichen Bedarfsplanungen ausreichenden und belastbaren Anspruch darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten auszuschließen.
3. Zu den fixen Vergütungskomponenten zählen insbesondere
  - a. die monatliche fixe Vergütung,
  - b. die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen (z.B. Direktversicherungen, BVV Pensionskasse) und
  - c. die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw. die Nutzungsentschädigung für eine widerrufenen Dienstwagenzusage und/oder die Überlassung eines Jobtickets sowie
  - d. für den Vorstand die Zahlung von Beiträgen zu einer D&O-Versicherung und die Einbeziehung der Vorstandsmitglieder in die bestehende Gruppenunfallversicherung.

Jede Vergütung, die nicht als fixe Vergütung eingeordnet werden kann, gilt als variable Vergütung.

4. Das Volumen der fixen 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 fixen Vergütungskomponenten sinngemäß.
5. Die D&O-Versicherung für den Vorstand 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 fixen 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 festzulegende Bonusprogramm der equinet Bank AG in seiner jeweils gültigen Fassung. Historisch gibt es für einzelne Mitarbeiter noch vertraglich fixierte individuelle Vergütungsmodelle, die eine Beteiligung auf Basis von festgelegten Prozentsätzen an den über bestimmte Grenzen hinausgehende Provisionsüberschüssen 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, der Bereiche und Abteilungen niedergelegten sowie mit dem jeweiligen Mitarbeiter vereinbarten Ziele (u.a. „Key Performance Indicators – KPI“) 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 den Vorstand wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Sie enthalten eine 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. Daneben sind die Vorgaben an eine angemessene Gesamtvergütung 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).
12. Den Mitarbeitern ist es gem. § 8 InstitutsVergV untersagt, gegen die Risikoorientierung der variablen Vergütung vertragliche oder sonstige Absicherungsmaßnahmen zu treffen.

## **E. Kapitalbeteiligung**

1. Fixe und variable Vergütungsbestandteile können durch Instrumente der Kapitalbeteiligung ergänzt werden. Durch eine entsprechende Beteiligung kann neben einer pekuniären Anreizsetzung die Bindung des Vorstandes und der Mitarbeiter an das Unternehmen erhöht und das nachhaltige unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden.
2. Zu den Instrumenten der Kapitalbeteiligung kann 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) (jeweils die „Beteiligungsprogramme“) einsetzen. Darüber hinaus kann sie den Erwerb von Aktien von Altaktionären im Wege des internen Aktienhandel organisatorisch unterstützen.
3. Die Kapitalbeteiligung für Mitarbeiter über Beteiligungsprogramme ist (anders als der Aktienerwerb im internen Aktienhandel oder bei den 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 über Beteiligungsprogramme erfolgt durch Beschluss des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. (bei Vorstandsmitgliedern) durch Beschluss des Aufsichtsrats.

5. Bei der Ausgestaltung der Instrumente über Beteiligungsprogramme sind folgende Faktoren zu beachten:
    - a. Die Ausübung darf frühestens nach einer mindestens vierjährigen Wartezeit möglich sein.
    - 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 substantziellen 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:

für den Aufsichtsrat:

gez. Lutz Weiler    gez. Götz Gollan    gez. Anita Prattki

gez. Prof. Dr. Andreas Wiedemann