

# VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2016

## DER BOERSE STUTTGART CATS GMBH NACH

### § 16 INSTITUTS-VERGÜTUNGSVERORDNUNG (INSTITUTSVERGV)

Stand: März 2017

Die Instituts-Vergütungsverordnung (16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270)) beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Es handelt sich also um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität. Die Boerse Stuttgart cats GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25 a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25 a Absatz 5 KWG in Verbindung mit der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Die Boerse Stuttgart cats GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne des § 17 InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. €. Weiterhin verfolgt das Institut ein Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken. Die Boerse Stuttgart cats GmbH unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem unterscheidet in seinen wesentlichen Bestandteilen nicht zwischen den Geschäftsbereichen und wird deshalb als Ganzes dargestellt. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter der Unternehmen der Gruppe Börse Stuttgart am Börsenplatz Stuttgart nach diesem Vergütungssystem vergütet. Geschäftsführer sind allerdings keine Mitarbeiter im Sinne der InstitutsVergV und werden jeweils gesondert aufgeführt.

#### **Grundprinzipien der Vergütung, insbesondere für Risk Taker**

Das Vergütungssystem der Boerse Stuttgart cats GmbH gilt für alle Mitarbeiter der Gruppe Börse Stuttgart in derselben Weise und hat die Zielsetzung, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und faire Gesamtkompensation anzubieten. Die Mitarbeiter der Boerse Stuttgart cats GmbH erhalten eine markt- und funktionsgerechte fixe Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung.

Das Vergütungssystem der Boerse Stuttgart cats GmbH enthält eine individuelle monatliche Bruttofixvergütung für alle Mitarbeiter. Führungskräfte, Senior, Fachleiter sowie Mitarbeiter des Modell „A“ erhalten zudem eine jährliche Variabilität. Die Höhe der Variabilität ist grundsätzlich von der individuellen Zielerreichung des Bonusberechtigten sowie im Modell „A“ von der Höhe des entsprechenden Bonustopfes abhängig. Die Leistung wird im Rahmen der jährlich stattfindenden Zielerreichungsgespräche entsprechend dem geltenden Zielvereinbarungssystem der Börse Stuttgart bewertet. Über die Gewährung etwaiger Sondervergütungen, insbesondere Boni, entscheidet der Arbeitgeber jedes Jahr neu. Es handelt sich um freiwillige Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht.

Die angemessene Höhe der Gesamtvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütungen wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen der Boerse Stuttgart cats GmbH sowie der Gruppe Börse Stuttgart und konterkarieren diese nicht. Fixe und variable Vergütungen stehen in einem angemessenen und der InstitutsVergV entsprechenden Verhältnis zueinander, denn einerseits besteht keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung, andererseits setzt die variable Vergütung noch einen wirksamen Verhaltensanreiz.

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Gruppe Börse Stuttgart konnte 14 Mitarbeiter als Risk Taker identifizieren, davon 2 Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Identifizierung der Risk Taker erfolgte auf Grundlage der Delegierten Verordnung (EU) Nr.604/2014 der Kommission und wurde von der Geschäftsleitung beschlossen und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben. Die Boerse Stuttgart cats GmbH bzw. die Gruppe Börse Stuttgart hat kein eigenständiges Vergütungssystem für Risk Taker, so dass das Vergütungssystem für alle Mitarbeiter Gültigkeit hat.

### **Erfolgsunabhängige Vergütung**

Alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsleitung erhalten ein Jahresgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die relevante Berufserfahrung, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebenen, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

### **Erfolgsabhängige Vergütung**

Führungskräfte, Senior, Fachleiter sowie Mitarbeiter des Modell „A“ haben zusätzlich zum Grundgehalt eine variable Gehaltskomponente und können damit einen Zielerreichungsbonus (im Folgenden auch Bonus genannt) erhalten. Die Höhe der Bonuszahlungen ist grundsätzlich von der individuellen Zielerreichung des Bonusberechtigten sowie von der Höhe der entsprechenden Bonustöpfe (Modell „A“, Sonderbonus) abhängig. Die Zielerreichung wird im Rahmen der jährlich stattfindenden Zielerreichungsgespräche entsprechend dem geltenden Zielvereinbarungssystem der Gruppe Börse Stuttgart bewertet.

Die Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 2016 gestaltet sich wie folgt:

#### **Modell „A“**

Die Variabilität ist von der individuellen Zielerreichung des Bonusberechtigten sowie von der Höhe des Bonustopfes abhängig. Daher besteht kein genereller Anspruch auf eine Auszahlung der Variabilität. Die Variabilität kann daher auch komplett entfallen. Eine individuelle Garantie der Variabilität ist nicht zulässig. Der mögliche individuelle Bonusbetrag ist auf maximal 100 % der Jahresgrundvergütung begrenzt. In besonderen Fällen kann auch die Auszahlung der Variabilität durch die Aufsichtsbehörden untersagt werden.

Der Ziel-Bonustopf für das Modell „A“ wird im Rahmen des Planungs- und Budgetierungsprozesses von der Geschäftsleitung festgelegt. Dieser Bonustopf kommt in der geplanten Höhe zur Ausschüttung wenn die im Vorfeld durch die Geschäftsleitung festgelegten Erfolgskriterien zu 100 % erreicht werden. Die Messung der Zielerreichung der Erfolgskriterien erfolgt jährlich anhand der verabschiedeten Planwerte im Verhältnis zu den tatsächlich erreichten Werten.

Als Erfolgskriterien werden Posten der Gewinn- und Verlustrechnung festgelegt, um bei den bonusberechtigten Mitarbeitern einen Anreiz für einerseits eine adäquate Risikobereitschaft, andererseits eine nachhaltige Servicequalität zu geben sowie eine permanente Anpassung an die Strategie zu ermöglichen. Die Zielwerte der Posten ergeben sich aus der jährlichen Finanzplanung unter Aufrechnung der Erträge und Aufwendungen.

In die Ermittlung der variablen Vergütung des einzelnen Mitarbeiters fließen individuelle Erfolgsbeiträge ein. Als Erfolgsbeiträge bezeichnet man die Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters sowie der Organisationseinheit, welcher der Mitarbeiter angehört.

## **Modell „B“**

Da der Bonus von der individuellen Zielerreichung des Bonusberechtigten und der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens abhängig ist, besteht kein genereller Anspruch auf eine Bonuszahlung. Der Bonus kann daher auch komplett entfallen. Eine individuelle Bonusgarantie ist nicht zulässig. In besonderen Fällen kann auch die Auszahlung des Bonus durch die Aufsichtsbehörden untersagt werden.

Der mögliche Variabilitätsbetrag ist begrenzt. Die maximale Höhe ist in Abhängigkeit von der Hierarchiestufe 15,00 % der Grundvergütung. Die Gesamtsumme der Variabilität für alle im Modell „B“ berechtigten Mitarbeiter wird im Rahmen des Planungs- und Budgetierungsprozesses von der Geschäftsleitung festgelegt.

Das Modell „B“ findet zurzeit keine Anwendung in der Boerse Stuttgart cats GmbH.

## **Auszahlung**

Die Bonusauszahlung erfolgt einmal jährlich in dem Geschäftsjahr, welches dem Zielvereinbarungszeitraum nachfolgt.

## **Bonus für besondere Leistungen (Mitarbeiter)**

Der Bonus für besondere Leistungen eröffnet die Möglichkeit, besondere betriebliche Einsätze und persönliches Engagement der Mitarbeiter zusätzlich zum eigentlichen Grundgehalt zu vergüten. Unter besondere Leistungen sind z.B. Leistungen zu sehen, die über die üblichen Aufgaben hinausgehen oder ein besonderes Engagement erkennen lassen. Diesen Bonus können alle Mitarbeiter bekommen, also auch Mitarbeiter, die grundsätzlich nicht in die bonusberechtigten Gruppen fallen.

Im Rahmen des Planungs- und Budgetierungsprozesses wird ein entsprechender Betrag von der Geschäftsleitung festgelegt, der im jeweiligen Geschäftsjahr für Bonuszahlungen bei besonderen Leistungen zur Verfügung steht und im angemessenen Verhältnis zu den erwarteten Wirtschaftszahlen steht.

Die Bewilligung einer entsprechenden Bonuszahlung erfolgt durch den zuständigen Ressortleiter (Mitglied der Geschäftsleitung) nachdem die besondere Leistung vom Vorgesetzten begründet und bewertet wurde. Die Auszahlung erfolgt nach gemeinschaftlicher Abstimmung in der Geschäftsleitungssitzung unterjährig.

## **Mitarbeitergratifikation**

Unter Mitarbeitergratifikation ist eine Einmalzahlung an die Mitarbeiter zu verstehen, der in sehr erfolgreichen Geschäftsjahren an die Mitarbeiter bezahlt werden soll, um diese am wirtschaftlichen Erfolg der Gruppe Börse Stuttgart zu beteiligen. Dies kann dann der Fall sein, wenn die geplanten finanziellen Ziele in einem Jahr signifikant über die üblicherweise zu erwartenden Schwankungen hinaus positiv übertroffen werden. Aufgrund der Systematik wird die Mitarbeitergratifikation im Vorfeld nicht geplant bzw. budgetiert. Die Geschäftsleitung wird hierzu im Einzelfall einen Beschluss über eine etwaige Mitarbeitergratifikation sowie deren Gesamthöhe und Ausgestaltung je Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppe fassen. Die Geschäftsleitung betrachtet bei der Entscheidung insbesondere die Planungswerte, gesammelte Erfahrungswerte der Vergangenheit als auch den Ausblick auf die zukünftige Entwicklung.

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren nicht.

## Geschäftsleitung

Die Geschäftsführer der Boerse Stuttgart cats GmbH üben ihr Amt im Wege eines Konzernmandats aus und sind Mitarbeiter der Boerse Stuttgart GmbH. Sie erhalten keine gesonderte Vergütung für die Tätigkeit als Geschäftsführer.

Die Geschäftsführer erhalten ein jährliches Fixgehalt, das in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird. Die Geschäftsführer erhalten zusätzlich für das Geschäftsjahr eine variable Vergütung, die gemäß Modell „A“ respektive Modell „B“ gewährt wird.

## Offenlegung gem. § 16 Abs. 2 Nr. 3 InstitutsVergV

Die Gesamtvergütung der Boerse Stuttgart cats GmbH gemäß § 2 Nr. 1 InstitutsVergV betrug im Geschäftsjahr 2016 insgesamt 292 T€. Davon entfielen 94,5 % auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung lag somit bei 5,5 %.

Im Geschäftsjahr 2016 haben 2 Mitarbeiter (von insgesamt 2 Mitarbeitern per 31. Dezember 2016) Auszahlungen aus den variablen Vergütungen erhalten.

BOERSE STUTTGART CATS GMBH		2016
Gesamtvergütung (gem. § 2 Nr.1 InstitutsVergV)	T€	292
davon fixe Vergütung	T€	276
davon variable Vergütung	T€	16
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung		2