

Boerse Stuttgart GmbH (BSG)
und
EUWAX Aktiengesellschaft (EAG)

Vergütungssystem für die Leitungsorgane

Vergütungssystem für die Leitungsorgane von BSG und EAG

I.	Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	3
II.	Vergütungsstrategie	5
III.	Vergütungsbestandteile.....	6
IV.	Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit	15
V.	Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte.....	17
VI.	Verfahren bei Unterschreitung der Eigenmittel- oder Liquiditätsanforderungen.....	18
VII.	Abweichen vom Vergütungssystem in besonderen Fällen	18

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE LEITUNGSORGANE VON BSG UND EAG

Das Vergütungssystem beschreibt die Regelungen der börsennotierten EUWAX Aktiengesellschaft (EAG) und der Boerse Stuttgart GmbH (BSG) für deren Leitungsorgane vor dem Hintergrund des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages zwischen den beiden Gesellschaften. Dieses Vergütungssystem ist ein einheitliches System, das Teil der gruppenweiten Regelungen ist und die besonderen Anforderungen an die Börsennotierung sowie den Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag adressiert. Für BSG und EAG ist dieses Vergütungssystem abschließend und geht sonstigen Vergütungsregelungen in der Gruppe vor.

Das Leitungsorgan (Vorstand der EAG und Geschäftsführer der BSG) wird entsprechend dem nachfolgend beschriebenen Gehaltsmodell vergütet. Die Regelungen des Aktiengesetzes, des Deutschen Corporate Governance Kodexes, des Kreditwesengesetzes, der Kapitaladäquanzverordnung (CRR), der Institutsvergütungsverordnung, und des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes kommen zur Anwendung und sind einzuhalten. Regelungen, die sich an den Vorstand wenden, sind nur auf den Vorstand der börsennotierten Gesellschaft anzuwenden. Die Mitglieder der Leitungsorgane werden nachfolgend der Institutsvergütungsverordnung folgend auch „Mitarbeiter“ genannt.

Das Vergütungssystem wird jährlich überprüft.

I. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

1. Rolle der Kontrollorgane und eventuell betroffener Ausschüsse

Auf Basis der Gesellschaftsverträge und der Satzungen der Gesellschaften BSG und EAG werden operative und strategische Ziele für deren Geschäftsleiter durch die jeweiligen Kontrollorgane (Aufsichtsrat der EAG, Gesellschafterversammlung der BSG) festgelegt. Die im Vergütungssystem geregelten Befugnisse der Kontrollorgane beziehen sich jeweils auf die von ihnen überwachten Gesellschaften. Die Verantwortlichkeit im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis bleibt davon unberührt.

Die Kontrollorgane sind für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter der von diesen zu beaufsichtigenden Einheiten zuständig. Mit der vorliegenden Vergütungsstrategie regeln der Gesellschafter der BSG und der Aufsichtsrat der EAG die Vergütung der Geschäftsleitungen dieser beiden Unternehmen einheitlich.

Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft beschließt über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die Compliance-Funktion kann von dem jeweiligen Kontrollorgan bei der Festlegung von Zielvorgaben beratend hinzugezogen werden.

Das jeweilige Kontrollorgan sorgt bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters steht und die übliche Vergütung nicht ohne Gründe übersteigt. Bei der Festsetzung der Vergütung ist sicherzustellen, dass die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage von Institut und Gruppe berücksichtigt sind. Zudem müssen Institut und Gruppe in der Lage sein, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sollte sich durch die Ermittlung der variablen Vergütung ergeben, dass diese Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind, darf keine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgen. Sollte bereits vor der Ermittlung feststehen, dass die Anforderungen nicht erfüllt werden können, darf bereits keine Ermittlung der variablen Vergütung erfolgen.

Die Verantwortung zur Bewertung der Zielerreichung obliegt dem jeweiligen Kontrollorgan. Maßnahmen zur Vorbereitung der Entscheidung über Vergütungsfragen dürfen einem Ausschuss des jeweiligen Kontrollorgans überwiesen werden, die finale Beschlussfassung erfolgt aber in jedem Fall im Plenum des jeweiligen Kontrollorgans. Die Ausführung der vom Plenum gefassten Beschlüsse kann sodann einem Ausschuss überlassen werden. Dies gilt insbesondere für die bloße Berechnung und die daraus folgende Festsetzung der Höhe variabler Vergütung, solange die Berechnung anhand objektiv feststellbarer Parameter erfolgen kann.

Das Ergebnis der jeweiligen Zielerreichungsbewertung ist vom jeweiligen Kontrollorgan für den Geschäftsleiter nachvollziehbar und schriftlich zu dokumentieren und wird archiviert.

Der aufsichtsrechtlich übergeordneten EAG obliegt gegebenenfalls die Aufstellung einer einheitlichen Vergütungsstrategie für Geschäftsleiter für die ihr aufsichtsrechtlich nachgeordneten weiteren Gesellschaften.

Die dem aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis anhörenden Unternehmen synchronisieren über ihre Gesellschafterversammlungen die Anwendung dieses Vergütungssystems, so dass eine einheitliche, auf die Unterstützung der Strategie gerichtete Anwendung sichergestellt ist.

Hierzu tauschen sich die Mitglieder der Kontrollorgane gegenseitig aus.

2. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte der Geschäftsleiter sind dem jeweiligen Kontrollorgan offen zu legen.

Verbindliche Regelungen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten sind darüber hinaus im Compliance-Regelwerk der BSG und der EAG zu finden.

Die Gesellschafterversammlung als Aufsichtsorgan der BSG erhält keine Vergütung. Das Aufsichtsorgan der EAG erhält für seine Tätigkeit als Aufsichtsorgan keine variable Vergütung, um einen Interessenkonflikt bei der Festsetzung der Vergütung zu vermeiden. Die Vergütung des Aufsichtsorgans der EAG wird im Einzelnen im Vergütungssystem des Aufsichtsrats der EAG geregelt.

II. Vergütungsstrategie

1. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Dieses Vergütungssystem hat das Ziel, die Umsetzung der jeweils in den Unternehmen beschlossenen Strategien zu unterstützen und den Geschäftsleitern ein angemessenes und attraktives Vergütungspaket anbieten zu können. Es muss auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, welche in den Geschäfts- und Risikostrategien des Unternehmens niedergelegt sind.

Die Vergütungsstrategie für Geschäftsleiter hat die Aufgabe, die in der Unternehmensstrategie gesetzten Ziele in die Prämissen der Vergütung zu übersetzen. Die Vergütung der Geschäftsleiter orientiert sich am nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die Gestaltung des Vergütungsmodells stellt damit sicher, dass kein Anreiz für eine verstärkte Risikopräferenz oder andere Entscheidungen, die mittel- und langfristig zu einer Gefährdung der Ziele oder der Überlebensfähigkeit der jeweiligen Gesellschaft führen, gegeben ist.

2. Geschlechtsneutralität der Vergütungsstrategie

Das Vergütungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt nicht.

3. Nachhaltigkeit der Vergütungsstrategie

Bei der Festlegung der Vergütungsstrategie werden die Bedingungen aus den Bereichen Umwelt und soziale Unternehmenskultur berücksichtigt und deren Veränderung stetig überwacht. Die Ausrichtung der Strategie ist entsprechend der geschäftlichen Ausrichtung.

tung des Unternehmens konservativ und auf langfristige Ziele gerichtet. Angemessen beachtet werden dabei die Generierung nachhaltiger Werte, die Förderung von Humankapital und der Schutz der Umwelt. Die Vergütungspolitik trägt zur Strategie einer nachhaltigen Unternehmensführung bei, indem sie sich an einer risikoadjustierten Leistung der einzelnen Mitarbeiter orientiert und das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken sanktioniert. Dabei wird die Konsistenz zwischen Vergütung, Leistung und Belohnung gefördert.

III. Vergütungsbestandteile

1. Maximalvergütung für den Vorstand der börsennotierten EAG

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder der börsennotierten EAG beträgt insgesamt 600.000 EUR.

Die Maximalvergütung beinhaltet alle Vergütungsbestandteile, die von der börsennotierten EAG an ihre Vorstandsmitglieder gewährt werden. Sie umfasst auch Sachbezüge. Die Maximalvergütung ist dabei nicht die tatsächlich zu gewährende Vergütung, sondern gibt die absolute betragsmögliche Obergrenze unter bestmöglicher Lage der Gesellschaft unter bestmöglichen Bedingungen und bestmöglicher Performance des Vorstands an.

2. Angemessenes Verhältnis zu Aufgaben und Leistungen des Leitungsorgans

Die gewährte Vergütung muss mit den Aufgaben und Leistungen des Leitungsorgans in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Vor diesem Hintergrund kann der Vorsitzende des Leitungsorgans höhere Bezüge als die anderen Leitungsorgane erhalten.

Die einzelnen Ressorts können, der Bedeutung des Ressorts und der jeweils zu erfüllenden Aufgaben entsprechend, unterschiedlich vergütet werden.

Besondere Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen, längere Tätigkeit als Leitungsorgan, namentlich auch das Maß der Verantwortung können ebenso zu unterschiedlichen Vergütungshöhen führen.

Zur Steuerung des angemessenen Verhältnisses der Vergütung zu Aufgaben und Leistungen des Leitungsorgans wird die Zielvereinbarung genutzt.

3. Angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft

Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen. Die variable Vergütung wird unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft ermittelt.

Die Lage der Gesellschaft wird sowohl unter quantitativen als auch unter qualitativen Gesichtspunkten beurteilt. Zur Steuerung des angemessenen Verhältnisses der Vergütung zur Lage der Gesellschaft wird die Zielvereinbarung genutzt.

Variable Vergütungsbestandteile werden nur ausgezahlt, wenn eine ausreichende Kapitalisierung und Ertragslage der zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen besteht.

Können die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen nicht oder nicht mehr erfüllt werden, besteht keine Verpflichtung zur Zahlung einer variablen Vergütung bis zur Entscheidung der Bundesanstalt über die Genehmigung des Kapitalerhaltungsplans.

Anordnungen der Bundesanstalt nach § 45 Abs. 2 Nr. 5 a und 6 Abs. 5 KWG bleiben davon unberührt.

4. Übliche Vergütung

a) Horizontale Üblichkeit (Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit)

Die horizontale Üblichkeit der Vergütung wird durch einen Vergleich mit der Vergleichsgruppe der Finanzdienstleister sichergestellt. Die Vergleichsgruppe der Finanzdienstleister setzt sich zusammen aus Unternehmen der Bereiche Banken, Sparkassen, Vermögensverwalter, Family Offices, Versicherungen, Corporate Finance Unternehmen.

b) Vertikale Üblichkeit (Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer)

Die vertikale Üblichkeit der Vergütung wird durch einen Vergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises einschließlich der Geschäftsleiter der Tochtergesellschaften und der Belegschaft des Teilkonzerns der BSG insgesamt und auch in der zeitlichen Entwicklung sichergestellt.

5. Bestimmung der Obergrenze in Prozent für die variable Vergütung

Die individuellen Parameter sind schriftlich und abschließend im zugrundeliegenden Anstellungsvertrag festgelegt und beinhalten auch die Höhe der maximal möglichen variablen Vergütungen unter Beachtung der gesetzlich normierten **Obergrenze von 100 % der Festvergütung**. Eine Erhöhung der Obergrenze der variablen Vergütung ist nur bei Durchführung und Einhaltung des Verfahrens gem. § 25 Abs. 5 KWG und der weiteren Vorgaben des Gesetzgebers und der BaFin hierzu möglich.

6. Feste Vergütungsbestandteile

Neben dem Jahresgrundgehalt werden Sachmittelbezüge sowie andere finanzielle Leistungen, die nicht leistungsabhängig sind und keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten, zur Feststellung der festen Vergütungsbestandteile hinzugezogen.

a) Fixe Vergütung

Die Geschäftsleiter der BSG und der EAG erhalten eine den individuellen Kernaufgaben und den Verantwortlichkeiten angemessene fixe Vergütung. Die Auszahlung der fixen Vergütung erfolgt in zwölf gleichen Teilen jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

b) Berücksichtigung des Sachmittelbezugs

Dem einzelnen Geschäftsleiter wird ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, dessen Anschaffungspreis EUR 120.000,00 (netto) nicht übersteigen darf.

7. Variable Vergütungsbestandteile

a) Einsatz von variablen Vergütungsbestandteilen

Die Umsetzung der variabel gewährten Vergütungskomponenten basiert auf einheitlichen Grundprinzipien. Individuelle Leistungen werden angemessen differenziert honoriert. Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass die variable Vergütung auch entfallen kann. Insbesondere bei der Festlegung individueller Ziele wird das Augenmerk auf die Vermeidung von Risiken für die hiesigen Gesellschaften und die Anleger gelegt. Bonuszahlungen werden grundsätzlich nicht garantiert oder abgesichert.

Die variable Vergütung belohnt zu mindestens 30 % auch nicht finanzielle Leistungskriterien. Dies wird erreicht durch eine Kombination der verschiedenen variablen Vergütungsmodule.

Die variable Vergütung hat eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, wobei mindestens drei Jahre zugrunde gelegt werden. Die variable Vergütung nimmt an negativen Entwicklungen des Betrachtungszeitraums teil. Abschlagszahlungen auf die Jahresboni können erfolgen, allerdings steht die endgültige Höhe erst nach Ende des Betrachtungszeitraums fest, so dass eine Rückzahlung der Abschläge möglich ist. Der Betrachtungszeitraum beträgt mindestens drei Jahre.

Der Bemessungszeitraum kann einen festen Zeitraum umfassen, an dessen Ende die Beurteilung über den Gesamtbemessungszeitraum erfolgt. Es ist ebenso möglich, den Bemessungszeitraum gleitend zu betrachten und hierbei das jeweils am weitesten zurückliegenden Jahr final zu bewerten.

Abfindungen und gewährte Ausgleichszahlungen für wirtschaftliche Nachteile, die aus der vorzeitigen Beendigung eines vorangegangenen Beschäftigungsverhältnisses erwachsen, gelten als variable Vergütung.

Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung sind die Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

b) Vergütungsmodule

aa) Tantieme

Das Vergütungssystem ermöglicht die Auszahlung von Tantiemen. Diese Tantiemen sind der variablen Vergütung zugeordnet und unterfallen in vollem Umfang den Regelungen über variable Vergütung. Tantiemen können als variabler Vergütungsbestandteil eingesetzt werden, abhängig vom vorab festgelegten Zeitraum (Performance-Zeitraum). Soweit es keine anderen mehrjährigen Vergütungsinstrumente gibt, muss die Tantieme eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Dem Mitarbeiter werden auf Basis definierter finanzieller und nicht finanzieller Ziele Erfolgsbeiträge zugeteilt. Zu Beginn des Performance-Zeitraums wird die maximal erreichbare Zielvergütung festgelegt. Die Ermittlung der variablen Vergütung erfolgt durch eine Feststellung der Zielerreichung nach einem vorab festgelegten längeren Zeitraum (Performance-Zeitraum). Bei einem vorzeitigen Ausscheiden erfolgt eine anteilige Berechnung der dem Mitarbeiter zustehenden Vergütung auf Basis seiner Erfolgsbeiträge.

Ebenfalls zu Beginn werden für den Performance-Zeitraum Erfolgsziele gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Ziele werden diese in einen Faktor umgerechnet, der dann die Höhe der dem Mitarbeiter zustehenden variablen Vergütung bestimmt.

bb) Einmaliger Sonderbonus für besondere Leistungen

Das Vergütungssystem ermöglicht die Auszahlung von einmaligen Sonderleistungen (Sonderbonus), wenn außerordentliche und zuvor festgelegte Ziele

erreicht wurden. Dieser Sonderbonus ist der variablen Vergütung zugeordnet und unterfällt im Umfang den Regelungen über variable Vergütung. Der Sonderbonus kann unabhängig vom vorab festgelegten Zeitraum für die besondere Leistung (Performance-Zeitraum) erst nach einer Wartezeit von 3 Jahren ausgezahlt werden, um auch die Nachhaltigkeit der besonderen Leistung bewerten zu können

Dem Mitarbeiter können damit auf Basis definierter finanzieller und nicht finanzieller Ziele bestimmte Erfolgsbeiträge zugeteilt werden, die besondere Leistungen berücksichtigen sollen. Zu Beginn des Performance-Zeitraums wird die maximal erreichbare Zielvergütung festgelegt. Die Ermittlung der variablen Vergütung erfolgt durch eine Feststellung der Zielerreichung nach einem vorab festgelegten längeren Zeitraum (Performance-Zeitraum). Bei einem vorzeitigen Ausscheiden erfolgt eine anteilige Berechnung der dem Mitarbeiter zustehenden Vergütung auf Basis seiner Erfolgsbeiträge.

Ebenfalls zu Planbeginn werden für den Performance-Zeitraum Erfolgsziele gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Ziele, werden diese in einen Faktor umgerechnet, der dann die Höhe der dem Mitarbeiter zustehenden variablen Vergütung bestimmt.

Der Zielerreichung muss eine messbare Leistung gegenüberstehen und es muss sich um ein Ziel der Gesamtstrategie handeln. Es darf sich nicht um einen sog. Windfall-Profit auf der Basis von außergewöhnlichen Marktverhältnissen handeln.

Eine nach Leistungserbringung nachträglich vereinbarte, zusätzliche Sondervergütung ist ausgeschlossen.

cc) Phantom Shares

Das Vergütungssystem ermöglicht die Auszahlung einer variablen Vergütung im Rahmen eines Phantom-Share-Programms. Dieses Programm ist der variablen Vergütung zugeordnet und unterfällt in vollem Umfang den Regelungen über variable Vergütung.

Das Vergütungssystem ermöglicht es börsennotierten Gesellschaften, eine variable Vergütung in Form von virtuellen Anteilen am Unternehmen (Phantom Shares), bei denen keine tatsächliche Kapitalbeteiligung erfolgt, auszu zahlen. Dem Mitarbeiter können damit virtuelle Anteile an einzelnen Gesell-

schaften zugeteilt werden. Zu Planbeginn wird die durch Phantom Shares maximal erreichbare Zielvergütung festgelegt. Die Vergütung bemisst sich an der innerhalb des Performance-Zeitraums generierten Unternehmenswertsteigerung. Zur Ermittlung der Unternehmenswertsteigerung können alle gängigen Unternehmenskennzahlen und Bewertungsmethoden herangezogen werden.

Für die Phantom Shares muss ein Cap vereinbart werden, so dass sichergestellt sein kann, dass das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung nach Kapitel III. 5. eingehalten wird.

8. Relative Anteile

a) Relativer Anteil der Festvergütung an der Maximalvergütung

Die Festvergütung hat an der Ziel-Gesamtvergütung einen Anteil von 50 %.

b) Relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile haben an der Maximalvergütung einen Anteil von 50 %. Von diesem Anteil werden mindestens 30 % auf die Erreichung von nicht finanziellen Zielen gewährt. Dies kann durch ein Vergütungsmodul erfolgen oder aber durch eine Kombination der zur Verfügung stehenden Vergütungsmodule.

9. Leistungsbezug und Ziele

Der Unternehmenszweck ist abgeleitet aus dem Gesellschaftsvertrag der BSG und der Satzung der EAG. Er zielt u.a. auf die Wahrnehmung von Funktionen und Tätigkeiten für den dauerhaften Betrieb von Börsen, insbesondere der Baden-Württembergischen Wertpapierbörse in Stuttgart.

Die Erreichung der Ziele ist auf die Geschäfts- und Risikostrategien des Teilkonzerns der BSG auszurichten.

Dabei stellen BSG und EAG Anlegerschutz und Reputation vor Anreize zur Maximierung der Ertrags- und Ergebnislage.

Die Gestaltung des Vergütungsmodells stellt damit sicher, dass kein Anreiz für eine verstärkte Risikopräferenz oder andere Entscheidungen, die mittel- und langfristig zu einer Gefährdung der Ziele oder der Überlebensfähigkeit der jeweiligen Gesellschaft führen, gegeben ist.

10. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

Die Leistungskriterien beinhalten finanzielle Leistungskriterien, die sich an den Erträgen der BSG und EAG bemessen, ebenso wie nicht finanzielle Leistungskriterien.

a) Kriterien zur Förderung der Ziele

Die Ziele und Vorgaben haben sich stets an der jeweiligen Unternehmensstrategie und der daraus abgeleiteten Vergütungsstrategie zu orientieren und wirken an deren Umsetzung mit. Die Ziele werden so ausgestaltet, dass Anreize für Geschäftsleiter, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden. Die variablen Ziele sind grundsätzlich auf einen Zeitraum von drei Jahren ausgelegt, wobei die Ziele jährlich konkretisiert werden.

Verbraucherrechte und -interessen sind Ziele, die im Rahmen der Vergütung mitberücksichtigt werden.

Die variablen Vergütungsbestandteile werden so eingesetzt, dass finanzielle wie nicht finanzielle Leistungskriterien einen Anreiz zur Förderung einer langfristigen Unternehmensentwicklung nach Maßgabe der gesetzten Ziele bieten. Die variable Vergütung belohnt zu mindestens 30 % auch nicht finanzielle Leistungskriterien.

b) Darstellung der Methoden zur Feststellung der Erreichung der Leistungskriterien

Die Höhe der variablen Vergütung ist von der Erreichung von Zielen abhängig, die alle drei Jahre als langfristige Strategie festgelegt werden. Diese werden durch jährlich zu definierende konkrete Zielvorgaben (Zwischenziele) ergänzt. Eine finale Bewertung findet nur für den gesamten Dreijahreszeitraum statt.

Auch bei einem fortlaufend zu betrachtenden Bemessungszeitraum müssen die Ziele als dreijährige Strategie festgelegt werden und durch jährlich zu definierende konkrete Zielvorgaben (Zwischenziele) ergänzt werden. Eine finale Bewertung findet dann nur für das jeweils am weitesten zurückliegenden Jahr statt.

Kriterien zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades können quantitativer und qualitativer Natur sein. Nachvollziehbare Kriterien sind Grundlage für die Ermittlung des Zielerreichungsgrades des jeweiligen Geschäftsleiters. Soweit möglich, vereinbart und dokumentiert das jeweilige Kontrollorgan Ziele nach der Systematik SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timeliness). Die Zielformulierung berücksichtigt, dass eine nachvollziehbare Überführung der gewählten

Zielerreichungskriterien in eine prozentuale Zielerreichung mit einer Bandbreite von 0 – 100% oder 0 – 150 % ermöglicht ist.

Ziele sind zueinander gewichtet. Hierzu wird im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses der im Anstellungsvertrag festgelegte Maximalbonus in folgende Zielkategorien aufgegliedert und mit Zielvorgaben, die oben genannten Qualitätskriterien entsprechen, unterlegt:

aa) Zielkategorie 1

Teamziele der Geschäftsführung, gerichtet auf betriebliche Ziele mit einem Gesamtgewicht, welches das Kontrollorgan nach billigem Ermessen festlegt, bestehend aus Unternehmenskennzahlen, die das Kontrollorgan mitsamt deren Gewichtung nach billigem Ermessen festlegt.

bb) Zielkategorie 2

Individuelle Ziele bezogen auf das Ressort mit einem vom Kontrollorgan nach billigem Ermessen festgelegten Gesamtgewicht, bestehend aus zueinander gewichteten Einzelzielen aus den Bereichen Projekte, Vorhaben und Strategie.

cc) Zielkategorie 3

Leistungs- und Kompetenzziele mit einem vom Kontrollorgan nach billigem Ermessen festgelegten Gesamtgewicht, bestehend aus zueinander gewichteten Einzelzielen zur Beurteilung von Leistung und Kompetenz des Geschäftsleiters.

Durch Verwendung der verschiedenen Zielkategorien ist sichergestellt, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie der Lage des Unternehmens steht.

Die Ziele werden nach Ablauf der Bemessungsgrundlage dreijährig bewertet. Die Bewertung erfolgt ausschließlich anhand der Bemessung einer prozentualen Zielerreichung in einer Bandbreite von 0 % – 100 % oder von 0 – 150 %. Dies ist bei der Formulierung von Zielvorgaben vom Kontrollorgan festzulegen und zu berücksichtigen.

Zum Ende des Bewertungszeitraumes werden unter Berücksichtigung der Gewichtungen Einzelziele und Zielkategorien bewertet. Der zur Auszahlung kommende Bonus je Zielkategorie ergibt sich aus der Multiplikation des in

dieser Zielkategorie erreichbaren Maximalbonus mit dem Zielerreichungsgrad in dieser Zielkategorie.

Da der Bonus von der individuellen Zielerreichung des Bonusberechtigten und von der Erreichung von Unternehmenszielen abhängig ist, besteht kein genereller Anspruch auf eine Bonuszahlung. Der Bonus kann daher auch komplett entfallen.

11. Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Die variable Vergütung hat eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, wobei mindestens drei Jahre zugrunde gelegt werden. Es können Abschlagszahlungen auf die jährlichen Anteile an der variablen Vergütung gezahlt werden, wobei aber die endgültige Höhe des auf das Jahr entfallenden variablen Vergütung erst am Ende des Betrachtungszeitraums feststeht, so dass eine Rückzahlung der Abschläge möglich ist. Der Betrachtungszeitraum beträgt dabei mindestens drei Jahre, die Auszahlung eines ersten Abschlagsbetrages kann frühestens nach einem Jahr erfolgen. Die Gesamtabrechnung und Auszahlung des Bonus kann erst im Jahr nach Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums erfolgen.

Die Auszahlung der ermittelten Bonusbeträge erfolgt jeweils einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses sowie nach Bewertung und Feststellung des Auszahlungsbetrages durch das Kontrollorgan.

12. Auswirkungen negativer Erfolge

Es wird im Rahmen der Bewertung des Erfüllungsgrades der einzelnen Vergütungsparameter die Höhe der Bonuszahlung festgelegt. Negative Erfolgsbeiträge werden bei der Bonusfestsetzung berücksichtigt. Dies kann zu einem Abschmelzen bzw. zu einem Ausfall der variablen Vergütung führen.

Bei einer Risikoorientierung der Vergütung kann diese Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Es besteht insofern ein Verbot für Maßnahmen dieser Art. Hierzu zählen insbesondere interne Ergebnismanipulationsmöglichkeiten. Sämtliche Geschäftsleiter werden im Fall der Gewährung risikoorientierter Vergütung zur Einhaltung dieses Verbots in den Anstellungsverträgen oder durch separate Compliance-Erklärungen verpflichtet.

a) Malus-Regelungen

Sofern sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, besteht die Möglichkeit, die ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung rückblickend nach Ablauf von regelmäßig drei Jahren zu überprüfen

und gegebenenfalls zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung, bis hin zu einem vollständigen Entfall der variablen Vergütung führen.

b) Rückforderung von Vergütungsbestandteilen

Im Falle von schwerwiegendem Fehlverhalten eines Leitungsorgans besteht die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungen vom Leitungsorgan zurückzufordern bzw. noch nicht ausgezahlte Anteile erlöschen zu lassen. Dies gilt insbesondere bei festgestellten, schwerwiegenden Mängeln der ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation.

IV. Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit

1. Abfindungen und Halteprämien

Kommt es zu einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrages vor Ablauf der jeweils vereinbarten Vertragslaufzeit, so ist es lediglich zulässig, im Wege einer individuellen Vereinbarung die ohne die Beendigung bis zum Ende der regulären Vertragslaufzeit ansonsten anfallenden Vergütungsansprüche ganz oder teilweise abzufinden, wobei der Maximalbetrag der Abfindung nicht mehr als 100 % der vereinbarten Festvergütung zuzüglich 100 % der vereinbarten variablen Vergütung (bei unterstellter maximaler Zielerreichung) für die verbleibende Restlaufzeit der Anstellung betragen darf.

Abfindungen und gewährte Ausgleichszahlungen für wirtschaftliche Nachteile, die aus der vorzeitigen Beendigung eines vorangegangenen Beschäftigungsverhältnisses erwachsen, gelten als variable Vergütung.

2. Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

Für den Fall der Beendigung der Organstellung gilt folgendes:

Dem Leitungsorgan werden in diesem Fall das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung über das Ende der Organstellung hinaus bis zum Ende des zugrundeliegenden Dienstverhältnisses fortgezahlt.

Im Übrigen unterliegt die variable Vergütung unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Endet der Anstellungsvertrag bei vorzeitiger Beendigung der Organstellung aus anderen Gründen, gelten diese Regelungen ebenfalls.

3. Karenzentschädigungen

Vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung, soweit sie den Betrag der gewährten Fixvergütung übersteigen.

4. Versorgungsleistungen

Die Art (Alters-, Berufsunfähigkeits-, und/oder Hinterbliebenenleistung), Höhe und Voraussetzungen der Versorgungsleistungen richten sich ausschließlich nach dem Leistungsplan in seiner jeweils gültigen Fassung der vom Mitarbeiter ausgewählten Unterstützungskasse.

Nach einer Aufschubzeit von fünf Jahren Unternehmenszugehörigkeit werden die arbeitgeberfinanzierten Leistungen zur Altersvorsorge vertraglich unverfallbar zugesagt. Leistungen zur Altersversorgung gelten als Vergütung.

Der vom Unternehmen zu leistende monatliche Beitrag beträgt zunächst 15 % desjenigen monatlichen Grundgehaltes (monatliche Rate des Fixbezuges), das im Zeitpunkt des Ablaufes der fünf Jahre Unternehmenszugehörigkeit bezogen wird. Dieser monatliche Beitrag erhöht sich bei weiterer Unternehmenszugehörigkeit in der Funktion des Leitungsorgans

- mit Vollendung von drei weiteren Jahren auf 20 %,
- mit Vollendung von drei weiteren Jahren auf 30 %,
- mit Vollendung von drei weiteren Jahren auf 40 %.

Eine weitere Erhöhung der Einzahlung über 40 % des monatlichen Grundgehaltes hinaus erfolgt auch bei längerer Unternehmenszugehörigkeit nicht. Als Berechnungsgrundlage ist das im Erhöhungszeitpunkt jeweils zu zahlende monatliche Grundgehalt zu Grunde zu legen.

Für die arbeitgeberfinanzierten Leistungen wird nach einer Aufschubzeit von fünf Jahren Unternehmenszugehörigkeit in der Funktion des Leitungsorgans eine dann vertraglich sofort unverfallbare Zusage gemäß dieser Richtlinie zugesagt.

Die Vereinbarung über die betriebliche Altersvorsorge unterliegt einem Änderungsvorbehalt, der die Kürzung bzw. Einstellung der Beiträge zum Gegenstand hat.

Können die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen nicht oder nicht mehr erfüllt werden, besteht keine Verpflichtung zur Zahlung einer freiwilligen Rentenzahlung, bis zur Entscheidung der Bundesanstalt über die Genehmigung des Kapitalerhaltungsplans.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Leistung an ein Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit

Sofern von einer Person Geschäftsleiterpositionen sowohl in der BSG, als auch in der EAG wahrgenommen werden, wird für die weitere Tätigkeit in der EAG ein Festgehalt ohne zusätzliche Bonusvereinbarung vereinbart, welches auf das bei der BSG vereinbarte Festgehalt anzurechnen ist. Ist eine Person Leitungsorgan in der Vereinigung Baden-Württembergische Wertpapierbörse e.V. („Vereinigung“) und zugleich Geschäftsleiter in der BSG und der EAG, so kann die Tätigkeit in der BSG mit dem Gesamtgehalt der Vereinigung abgegolten werden. Für die weitere Tätigkeit in der EAG kann dann ebenfalls ein Festgehalt ohne zusätzliche Bonusvereinbarung vereinbart werden, welches auf das bei der Vereinigung vereinbarte Festgehalt anzurechnen ist. Auf das Gewähren eines variablen Vergütungsbestandteils durch die EAG kann verzichtet werden.

Die Vergütung für Tätigkeiten in dritten Gesellschaften im Konsolidierungskreis der EAG muss für die dort ausgeübten Tätigkeiten in sich und insgesamt angemessen sein. Es muss sichergestellt sein, dass sich durch diese Vergütung keine Fehlanreize oder Interessenkonflikte ergeben.

Der Geschäftsleiter einer dritten Gesellschaft kann für seinen Beitrag am Erfolg eines nachgeordneten Unternehmens eine variable Vergütung erhalten, wobei diese Vergütung sich nach den Grundsätzen des Vergütungssystems zu richten hat.

Bei Tätigkeiten als Geschäftsleiter eines weiteren Unternehmens, die sich im Vergleich zur bestehenden Tätigkeit als vergleichsweise unbedeutend darstellen, kann im Einzelfall von der Zahlung einer weiteren Vergütung abgesehen werden.

2. Laufzeiten und Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen

Die Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung von Tätigkeiten sowie die Kündigungsfristen richten sich nach den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen. Dabei ist zu

berücksichtigen, dass es auch Gruppengesellschaften gibt, die nicht in den Konsolidierungskreis fallen und ggf. andere Verpflichtungen einzuhalten haben. Auf einen solchen Umstand wird im Vergütungsbericht hingewiesen.

VI. Verfahren bei Unterschreitung der Eigenmittel- oder Liquiditätsanforderungen

Ein Anspruch auf variable Vergütungen besteht nur für den Fall einer ausreichenden Kapitalisierung und Ertrags- sowie Liquiditätslage der zum Teilkonzern gehörenden Unternehmen. Aufsichtsrechtlich angeordnete Auszahlungsverbote führen zum Erlöschen der Ansprüche auf Gewährung variabler Vergütungsbestandteile. Dies wird in den Anstellungsverträgen sichergestellt.

Im Falle außergewöhnlicher negativer Entwicklungen, insbesondere solcher Entwicklungen, die die gesetzlich vorgegebenen Eigenmittel- und Liquiditätsanforderungen betreffen, wird die Gesamtvergütung jedes Leitungsorgans auf einen Maximalbetrag begrenzt. Darüber hinaus wird bezüglich der variablen Vergütung in deren Anstellungsverträgen vereinbart, dass die variable Vergütung jeweils auf Beträge unterhalb der vorgesehenen Maximalbeträge beschränkt werden oder gänzlich entfallen kann.

Eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt ferner nicht, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile im Einklang mit bestehenden gesetzlichen Regelungen untersagt bzw. einschränkt. Die variablen Vergütungsbestandteile sind Bail-in-fähig im Sinne des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes.

VII. Abweichen vom Vergütungssystem in besonderen Fällen

Das Kontrollorgan kann im Einklang mit den Anforderungen des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG von den Regelungen in Kapitel III Nr. 1 – 4 und Nr. 8 abweichen. Ein Abweichen ist nur unter den im Folgenden beschriebenen Umständen und dem beschriebenen Verfahren und nur vorübergehend, mithin maximal in einen Zeitraum von zwei Jahren, zulässig.

Ein Abweichen ist nur dann zulässig, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, wenn also besonders wichtige Gründe im Gesellschaftsinteresse dies verlangen und die Rentabilität des Abweichens gewährleistet ist. In anderen als diesen Fällen, ist ein Abweichen vom Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Eine unterjährige Anpassung der laufenden Vergütungssysteme ist nur bei einer Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie sowie aufgrund gesetzlicher oder behördlicher Erfordernisse im unter Kapitel I vorgesehenen Verfahren zulässig.

Der Beschluss über ein Abweichen darf nur im Plenum des Kontrollorgans beschlossen werden und darf nicht an einen Ausschuss überwiesen werden. Dies gilt nicht für vorbereitende Maßnahmen und die Umsetzung der vom Plenum beschlossenen Maßnahmen.

..*