

Vergütungssystem

der Boerse Stuttgart Group

**Geltungsbereich: Leitungsorgane der Boerse Stuttgart
GmbH (BSG) und
EUWAX Aktiengesellschaft (EAG)**

Stand: 3.4.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Regulierungsrahmen	3
2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems	3
2.1. Rolle der Kontrollorgane und eventuell betroffener Ausschüsse	4
2.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten	5
2.3. Überprüfung	5
3. Ausrichtung auf die Strategie	6
3.1. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	6
3.2. Nachhaltigkeit	6
4. Vergütungsbestandteile	6
4.1. Maximalvergütung für den Vorstand der börsennotierten EAG	6
4.2. Angemessenes Verhältnis zu Aufgaben und Leistungen des Leitungsorgans	7
4.3. Angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft	7
4.4. Übliche Vergütung	7
4.5. Bestimmung der Obergrenze in Prozent für die variable Vergütung	8
4.6. Geschlechtsneutralität	8
4.7. Fixe Vergütungsbestandteile	8
4.8. Variable Vergütungsbestandteile	9
4.9. Relative Anteile	10
4.10. Leistungsbezug und Ziele	11
4.11. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien	11
4.12. Auszahlung von Vergütungsbestandteilen	13
4.13. Auswirkungen negativer Erfolge	13
4.14. Malus-Regelungen	14
4.15. Rückforderung von Vergütungsbestandteilen	14
5. Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit	14
5.1. Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung	14
5.2. Karenzentschädigungen	14
5.3. Versorgungsleistungen	15
6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	15
6.1. Leistung an ein Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit	15
6.2. Laufzeiten und Voraussetzungen ihrer Beendigung, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen	16
7. Verfahren bei Unterschreitung der Eigenmittel- oder Liquiditätsanforderungen	16
8. Abweichen vom Vergütungssystem in besonderen Fällen	16

1. Regulierungsrahmen

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 die Leitungsorgane der EAG und BSG ist dieses Vergütungssystem abschließend und geht eventuell sich widersprechenden Vergütungsregelungen der Gruppe vor.

Die Leitungsorgane (Vorstand der EAG und Geschäftsführer der BSG) werden entsprechend dem nachfolgend beschriebenen Vergütungssystem vergütet. Das Vergütungssystem berücksichtigt die Regelungen des Aktiengesetzes (AktG), des Deutschen Corporate Governance Kodexes, der Verordnung (EU) 2019/2033 (IFR), des Wertpapierinstitutsgesetzes (WpIG), der Wertpapierinstitutsvergütungsverordnung (WpIVergV) und des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes¹ (SAG), soweit einschlägig. Regelungen, die sich an den Vorstand wenden, sind nur auf den Vorstand der börsennotierten Gesellschaft anzuwenden.

Die Mitglieder der Leitungsorgane sind gemäß der Risikoanalyse nach den Kriterien der Del. Verordnung (EU) 2021/2154 Risikoträger im Sinne der WpIVergV.

Zusätzlich zu den Regelungen dieses Vergütungssystems sind für die EAG grundsätzlich die Vorgaben der BT 8 MaComp und des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) als auch der Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 (MiFID-DVO) zu beachten. Durch das Geschäftsmodell der EAG sind die Leitungsorgane derzeit aber nicht als sog. Relevante Personen gemäß BT 8 MaComp eingestuft. Zum einen wird die EAG weder beratend noch verwaltend in Bezug auf Finanzportfolios tätig. Zum anderen ist das Vergütungssystem so ausgestaltet, dass grundsätzlich keine Anreizmaßnahmen gesetzt werden, gegen Kundeninteressen zu handeln.

Für die EAG sind zudem die Anforderungen der Verordnung (EU) 2023/1114 (MiCAR) zu beachten.

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

¹ Derzeit besteht keine Pflicht zur Erstellung eines Sanierungs- und Abwicklungsplans.

2.1. Rolle der Kontrollorgane und eventuell betroffener Ausschüsse

Auf Basis der Gesellschaftsverträge und der Satzungen der Gesellschaften EAG und BSG werden operative und strategische Ziele für deren Leitungsorgane 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 des Vergütungssystems der Leitungsorgane der von diesen zu beaufsichtigenden Einheiten zuständig. Mit dem vorliegenden Vergütungssystem regeln die Gesellschafter der Aufsichtsrat der EAG und die Gesellschafter der BSG die Vergütung der Leitungsorgane 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 gemäß § 120a Abs. 1 AktG.

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 Leitungsorganes dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Leitungsorganes steht und die übliche Vergütung nicht ohne Gründe übersteigt.

Die Verantwortung zur Bewertung der Zielerreichung des jeweiligen Leitungsorgans 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 die Leitungsorgane nachvollziehbar und schriftlich zu dokumentieren und wird archiviert.

Bei der Festsetzung der Vergütung (einschließlich des jährlichen Gesamtbetrags der variablen Vergütung) müssen alle Kategorien von bestehenden und zukünftigen Risiken sowie die Kosten der Aufbringung von Eigenmitteln und liquiden

Vermögenswerten nach der Verordnung (EU) 2019/2033 (IFR) berücksichtigt werden. Bei der Allokation der variablen Vergütungskomponenten innerhalb der Gesellschaften wird ebenfalls allen Arten laufender und künftiger Risiken Rechnung getragen. Die variable Vergütung darf nicht die Fähigkeit der Gesellschaft beeinträchtigen, eine angemessene Ausstattung mit Eigenmitteln zu gewährleisten gemäß § 11 Abs. 2 S. 3 WpIVergV. 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 (§ 11 Abs. 3 WpIVergV).

2.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte der Leitungsorgane sind dem Vorsitzenden des jeweiligen Kontrollorgans offen zu legen.

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

Für Krypto-Vermögensdienstleistungen (EAG) werden bei möglichen Interessenkonflikten vor allem die kurz-, mittel- oder langfristigen Interessen aller Kunden sowie der Umfang, die Art und das Spektrum der erbrachten Dienstleistungen berücksichtigt. Weder das Geschäftsmodell noch das Vergütungssystem von EAG geben derzeit Anhaltspunkte für diesbezügliche Interessenkonflikte.

Das Aufsichtsorgan der EAG erhält für seine Tätigkeit als Aufsichtsorgan keine variable Vergütung. Die Vergütung des Aufsichtsorgans der EAG wird im Einzelnen im Vergütungssystem des Aufsichtsrats der EAG geregelt. Die Gesellschafterversammlung als Aufsichtsorgan der BSG erhält keine Vergütung.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten hat das für die Risikosteuerung zuständige Leitungsorgan keine mit den geschäftsgenerierenden Einheiten gleichlaufenden Vergütungsparameter. Die Höhe der variablen Vergütung des entsprechenden Leitungsorganes bestimmt sich auch danach, inwieweit die mit dessen Aufgaben verbundenen Ziele erreicht werden.

2.3. Überprüfung

Dieses Vergütungssystem wird jährlich durch den Aufsichtsrat bei der EAG und durch die Gesellschafterversammlung bei der BSG auf seine Angemessenheit, insbesondere auf die Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie, überprüft. Hierbei wird der Prüfungsbericht der Abschlussprüfer nach § 76 Abs. 1 WpIG herangezogen.

3. Ausrichtung auf die Strategie

3.1. Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Dieses Vergütungssystem hat das Ziel, die Geschäftsstrategie und Risikostrategie der Gruppe zu unterstützen und den Leitungsorganen ein angemessenes und attraktives Vergütungspaket anbieten zu können. Es muss auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, welche in den Geschäfts- und Risikostrategien der betreffenden Gesellschaft niedergelegt sind und kann auch die langfristigen Effekte der Anlageentscheidungen und die Unternehmenskultur berücksichtigen. Die in der Geschäfts- und Risikostrategie gesetzten Ziele sind in die Prämissen der Vergütung übersetzt. Die Vergütung der Leitungsorgane orientiert sich am nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft.

Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie fördert ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, schärft das Risikobewusstsein und fördert ein umsichtiges Risikoverhalten. Dabei werden Anlegerschutz und Reputation vor Anreize zur Maximierung der Ertrags- und Ergebnislage gestellt.

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

3.2. Nachhaltigkeit

Bei der Festlegung der Geschäftsstrategie werden die Bedingungen aus den Bereichen Umwelt und soziale Unternehmenskultur berücksichtigt und deren Veränderung stetig überwacht. Im Mittelpunkt stehen die Risikomitigation bei Nachhaltigkeitsthemen, die Erfüllung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Standards und das „Do-not-harm-Prinzip“. Priorität im Sinne dieser Nachhaltigkeitsstrategie hat derzeit die nachhaltige Ausrichtung der internen Prozesse und Methoden zur Erfüllung der Sustainability Ambition.

4. Vergütungsbestandteile

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft

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.

Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass die variable Vergütung auch entfallen kann. Variable Vergütungsbestandteile werden nur ausgezahlt, wenn eine ausreichende Kapitalisierung und Ertragslage, der zum aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis gehörenden Gesellschaft besteht (siehe auch 2.1). Die Gestaltung des Vergütungssystems stellt damit sicher, dass kein Anreiz für eine verstärkte Risikonahme oder andere Entscheidungen, die mittel- und langfristig zu einer Gefährdung der Ziele oder der Überlebensfähigkeit der jeweiligen Gesellschaft führen, gegeben ist.

Anordnungen der Bundesanstalt nach § 49 Nr. 7 WpIG bleiben davon unberührt.

Die variable Vergütung darf gemäß § 12 WpIGVergV grundsätzlich nicht garantiert oder abgesichert werden. Es besteht insofern ein Verbot für Maßnahmen dieser Art.

4.4. Übliche Vergütung

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

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

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

Die vertikale Üblichkeit der Vergütung des Vorstandes der EAG wird durch einen Vergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft der EAG insgesamt und auch in der zeitlichen Entwicklung sichergestellt.

4.5. Bestimmung der Obergrenze in Prozent für die variable Vergütung

Die individuellen Parameter sind schriftlich und abschließend im zugrundeliegenden Geschäftsführerdienstvertrag festgelegt und beinhalten auch die Höhe der maximal möglichen variablen Vergütungen unter Beachtung der festgelegten **Obergrenze von 400% der Festvergütung** bzw. die Mechanismen, aus denen sich der Betrag der maximal erreichbaren variablen Vergütung im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen ergibt. Für die EAG besteht abweichend von der festgelegten Obergrenze die Einschränkung der Maximalvergütung (4.1) sowie die Festlegung des relativen Anteils der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung (4.9).

4.6. Geschlechtsneutralität

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

4.7. Fixe 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.

4.7.1. Fixe Vergütung

Die Leitungsorgane der EAG und der BSG 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.

4.7.2. Berücksichtigung des Sachmittelbezugs

Dem einzelnen Leitungsorgan kann ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden entsprechend der Regelung der jeweils gültigen Dienstwagenrichtlinie. Die Gewährung eines Dienstwagens wird im jeweiligen Geschäftsführerdienstvertrag festgelegt.

4.8. Variable Vergütungsbestandteile

4.8.1. 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. Die variable Vergütung wird 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 (siehe 4.8.2).

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 Leitungsorgan von der jeweiligen Gesellschaft nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

4.8.2. Vergütungsmodule

a) 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 fest-gelegten Zeitraum (Performance-Zeitraum). Soweit es keine anderen mehrjährigen Vergütungsinstrumente gibt, muss die Tantieme eine mehrjährige

Bemessungsgrundlage haben.

Dem Leitungsorgan 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 Leitungsorgan 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 Leitungsorgan zustehenden variablen Vergütung bestimmt.

b) Leitungsorgan-Beteiligungsprogramm

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

Jedes Leitungsorgan-Beteiligungsprogramm muss den internen und regulatorischen Vorgaben genügen. Der im Vergütungssystem festgelegte Cap bzw. die im Leitungsorgan-Beteiligungsprogramm festgelegten Mechanismen, aus denen sich der Betrag der maximal erreichbaren variablen Vergütung im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen ergibt, muss im Zeitpunkt der Zuteilung der Beteiligungsanteile eingehalten werden, so dass sichergestellt sein kann, dass ein angemessenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung eingehalten wird.

a) Halteprämien

Zusätzliche variabel Vergütungen zum Zwecke der Bindung der Leitungsorgane sind bei Darlegung des berechtigten Interesses der betreffenden Gesellschaft zulässig. Bei Festlegung ist der Strategiebezug unter Punkt 3 des Vergütungssystems zu beachten. Zur Beurteilung der Angemessenheit können die Auszahlungsbeträge entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit berücksichtigen.

4.9. Relative Anteile

Die Relativen Anteile gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG werden nachfolgend festgelegt. Der Vorstand der EAG bezieht für seine Tätigkeit in der EAG aktuell lediglich eine Fixvergütung.

4.9.1. Relativer Anteil der Festvergütung an der Maximalvergütung

Die Festvergütung des Vorstands der EAG hat an der Maximalvergütung einen Anteil von 50%.

4.9.2. Relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile des Vorstands der EAG 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.

4.10. Leistungsbezug und Ziele

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

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

4.10.1. Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien

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

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

4.10.2. 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 der prozentualen Zielerreichung können quantitativer und qualitativer Natur sein. Nachvollziehbare Kriterien sind Grundlage für die Ermittlung

des Zielerreichungsgrades des jeweiligen Leitungsorganes. Soweit möglich, vereinbart und dokumentiert das jeweilige Kontrollorgan Ziele nach der Systematik SMART (**S**pecific, **M**easurable, **A**chievable, **R**elevant, **T**imeliness). 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 die im Geschäftsführerdienstvertrag festgelegte maximale variable Vergütung in folgende Zielkategorien aufgegliedert und mit Zielvorgaben, die oben genannten Qualitätskriterien entsprechen, unterlegt:

a) Zielkategorie 1

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.

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

b) Zielkategorie 2

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

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

Die Ziele werden nach Ablauf der Bemessungsgrundlage dreijährig bewertet. Die Bewertung erfolgt ausschließlich anhand der Bemessung der oben genannten prozentualen Zielerreichung innerhalb der festgelegten Bandbreite. 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. Die zur Auszahlung kommende variable Vergütung je Zielkategorie ergibt sich aus der Multiplikation des in dieser Zielkategorie erreichbaren Maximalwertes mit der prozentualen Zielerreichung in dieser Zielkategorie.

Da die variable Vergütung von der individuellen Zielerreichung des jeweiligen Leitungsorgans und von der Erreichung von Gesellschaftsziele abhängig ist, besteht kein genereller Anspruch auf eine Zahlung der variablen Vergütung. Die variable Vergütung kann daher auch komplett entfallen.

4.11. 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 der variablen Vergütung kann erst im Jahr nach Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums erfolgen.

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

4.12. Auswirkungen negativer Erfolge

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

Negative Erfolgsbeiträge sind sitten- oder pflichtwidrige Verfehlungen unterschiedlichen Schweregrades sowie Fälle, in denen das Verhalten oder die Entscheidungen des Leitungsorgans zu objektiv schwerwiegenden negativen Auswirkungen für die Gesellschaft geführt haben.

Unter pflichtwidrigem Verhalten sind u.a. Vertragsverstöße und Verletzungen gegen die internen Organisationsrichtlinien (sfO) zu fassen. Dies gilt auch für Fehlverhalten, wenn Leitungsorgane:

- an Handlungen oder Verhaltensweisen beteiligt waren, die zu einem bedeutenden Verlust für die Gesellschaft geführt haben,
- diese Verluste für die Gesellschaft zu verantworten haben.

Handlungen gegen die Interessen der Kunden der EAG oder BSG stellen stets ein pflichtwidriges Verhalten dar.

Sofern ein negativer Erfolgsbeitrag vorliegt, kann die variable Vergütung nicht in voller Höhe ausgezahlt werden, sondern wird gekürzt oder vollständig abgeschmolzen. Das jeweilige Kontrollorgan beschließt den negativen Erfolgsbeitrag und die Auswirkungen

auf die variable Vergütung.

4.13. 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.

4.14. Rückforderung von Vergütungsbestandteilen

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

5. Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit

Kommt es zu einer einvernehmlichen Beendigung des Geschäftsführerdienstvertrages 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 Bestellung betragen darf. Ausgleichs- und Abfindungszahlungen müssen mit den langfristigen Interessen der Gesellschaft im Einklang stehen. Sie tragen der Leistung des Leitungsorgans Rechnung und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten nicht belohnen (siehe 4.12).

5.1. Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

Für den Fall der Beendigung der Organstellung gilt folgendes:

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

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

5.2. Karenzentschädigungen

Vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen

Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung, soweit sie den Betrag der gewährten Fixvergütung übersteigen.

5.3. Versorgungsleistungen

Die Art (Alters-, Berufsunfähigkeits-, und/oder Hinterbliebenenleistung), Höhe und Voraussetzungen der Versorgungsleistungen richten sich nach dem Leistungsplan in seiner jeweils gültigen Fassung der vom Leitungsorgan ausgewählten Unterstützungskasse. Leistungen zur Altersversorgung gelten als variable Vergütung.

Die Vereinbarung über die betriebliche Altersvorsorge unterliegt einem Änderungsvorbehalt, der die Kürzung bzw. Einstellung der Beiträge zum Gegenstand hat. Ist die Ausstattung mit Eigenmitteln nicht mehr gewährleistet, besteht keine Verpflichtung zur Zahlung einer freiwilligen Rentenzahlung, bis zur Entscheidung der Bundesanstalt über die Genehmigung des Kapitalerhaltungsplans.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

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

Sofern von einer Person Leitungsorganpositionen sowohl in der EAG als auch in der BSG wahrgenommen werden, wird für die weitere Tätigkeit in der EAG ein Fixgehalt ohne zusätzliche Vereinbarung über die variable Vergütung vereinbart, welches auf das bei der BSG vereinbarte Fixgehalt anzurechnen ist. Ist eine Person Leitungsorgan in der Vereinigung Baden- Württembergische Wertpapierbörse e.V. („Vereinigung“) und zugleich Leitungsorgan in der EAG und der BSG, 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 Fixgehalt ohne zusätzliche Vereinbarung über die variable Vergütung vereinbart werden, welches auf das bei der Vereinigung vereinbarte Fixgehalt 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.

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

Bei der Tätigkeit als Leitungsorgan in einer weiteren Gesellschaft, welche sich im Vergleich zur bestehenden Tätigkeit als vergleichsweise unbedeutend darstellt, kann

im Einzelfall von der Zahlung einer weiteren Vergütung abgesehen werden.

6.2. 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 sofern relevant.

7. Verfahren bei Unterschreitung der Eigenmittel- oder Liquiditätsanforderungen

Aufsichtsrechtlich angeordnete Auszahlungsverbote führen zum Erlöschen der Ansprüche auf Gewährung variabler Vergütungsbestandteile. Dies wird in den Geschäftsführerdienstverträgen 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 Geschäftsführerdienstvertrag 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.

8. Abweichen vom Vergütungssystem in besonderen Fällen

Das Kontrollorgan kann im Einklang mit den Anforderungen des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG und den aufsichtsrechtlichen Vorgaben von den Regelungen in Abschnitt 4.1 bis 4.4 und 4.9 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 des laufenden Vergütungssystems ist nur bei einer Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie sowie aufgrund gesetzlicher oder behördlicher Erfordernisse 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.

Anforderungen der Aufsichtsbehörden, insbesondere der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Börsenaufsicht, haben Vorrang und sind umzusetzen.

* * *