

# Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur Erfüllung der Offenlegungspflichten gemäß § 7 InstitutsVergV

## OnVista Bank GmbH

Stand: 30. Juni 2011

### 1. GRUNDSÄTZLICHES

Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten der OnVista Bank GmbH richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken für alle Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2009 begründet wurden (Tarifangestellte/Außertarifliche Angestellte: Angestellte mit Vertragstyp „MTV“).

Für alle Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 1. Juli 2009 (Angestellte mit Vertragstyp „GmbH“) begründet wurden, entfällt dieser Tarifbezug.

Die nachfolgenden Informationen über die Vergütungssysteme der Beschäftigten werden getrennt nach Angestellten mit Vertragstyp „MTV“ und Angestellten mit Vertragstyp „GmbH“.

### 2. GESCHÄFTSBEREICHE

Die OnVista Bank verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- Recht
- Compliance & Anti-Geldwäsche
- Rechnungswesen & Controlling
- Treasury
- Risikomanagement
- Personal
- Marketing
- Customer Front-Office
- Customer Back-Office
- IT
- Projektmanagement
- Innenrevision (ausgelagert)

### 3. ANGESTELLTE MIT VERTRAGSTYP „MTV“

#### 1) Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Mitarbeiter konnten neben der Tarifvergütung in untergeordnetem Umfang eine freiwillige außertarifliche Zulage erhalten, die bei Einstellung auf individueller Basis vereinbart wurde.

#### 2) Vergütungsparameter

Die Höhe der Tarifvergütung ergibt sich aus dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, des Qualifikationsprofils sowie der Anzahl an Berufsjahren des/r jeweiligen Stelleninhabers/Stelleninhaberin sowie den Arbeitsmarktbedingungen.

# Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur Erfüllung der Offenlegungspflichten gemäß § 7 InstitutsVergV

## OnVista Bank GmbH

Stand: 30. Juni 2011

### 3) Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten erhalten die tarifliche Vergütung nebst ggf. außertariflicher Zulage. Im Einzelfall können sie eine einmalige Sonderzahlung auf freiwilliger Basis erhalten, auf die für die Zukunft kein Rechtsanspruch besteht. Diese einmalige Sonderzahlung stellt einen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

### 4) Art und Weise der Gewährung

Die im Einzelfall gewährten Sonderzahlungen werden einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres für das Vorjahr als Einmalzahlung (sog. Bonus) ausgezahlt.

## 4. ANGESTELLTE MIT VERTRAGSTYP „GmbH“

### 1) Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung, die bei Einstellung auf individueller Basis vereinbart wird.

### 2) Vergütungsparameter

Die Höhe der Grundvergütung ergibt sich aus dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, des Qualifikationsprofils des/r jeweiligen Stelleninhabers/Stelleninhaberin und der Arbeitsmarktbedingungen.

### 3) Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten erhalten eine Grundvergütung. Im Einzelfall können sie eine einmalige Sonderzahlung auf freiwilliger Basis erhalten, auf die für die Zukunft kein Rechtsanspruch besteht. Diese einmalige Sonderzahlung stellt den variablen Vergütungsbestandteil dar.

### 4) Art und Weise der Gewährung

Die im Einzelfall gewährten Sonderzahlungen werden einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres für das Vorjahr als Einmalzahlung (sog. Bonus) ausgezahlt.

## 5. GESAMTBETRAG ALLER VERGÜTUNGEN

Gesamtbetrag der Grundvergütungen gezahlt im Kalenderjahr 2010 für 2010 (einschließlich Festvergütung der Geschäftsführer): TEUR 2.288 (brutto)

Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gezahlt im Kalenderjahr 2011 für 2010 (einschließlich variabler Vergütung der Geschäftsführer): TEUR 100 (brutto).

# Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur Erfüllung der Offenlegungspflichten gemäß § 7 InstitutsVergV

## OnVista Bank GmbH

Stand: 30. Juni 2011

### 6. ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2010 beträgt 20.

### 7. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Nachfolgend werden die Grundsätze zusammengefasst, die für die Vergütung der Geschäftsführung der OnVista Bank GmbH im Berichtsjahr gelten bzw. gegolten haben.

Bis zum 31. Dezember 2010 war das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der OnVista Bank GmbH wie folgt gestaltet:

Die Mitglieder der Geschäftsführung erhielten für ihre Tätigkeit zunächst ein individuell verhandeltes, in monatlichen Teilbeträgen zahlbares Jahresfestgehalt („Jahresfestgehalt“).

Daneben wurde den Mitgliedern der Geschäftsführung auch eine jährliche erfolgsabhängige Vergütung („Tantieme“) gewährt. Die Höhe der Tantieme legte der Aufsichtsrat in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens fest. Dabei war die Höhe der Tantieme an die Erreichung von jährlich neu vereinbarten Zielen geknüpft, zu denen insbesondere Ergebnisziele der OnVista Bank GmbH gehörten. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführer der OnVista Bank GmbH wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2011 wie folgt gestaltet:

Die Mitglieder der Geschäftsführung der OnVista Bank GmbH erhalten auch nach dem neuen System der Instituts-Vergütungsverordnung ein individuell verhandeltes, in monatlichen Teilbeträgen zahlbares Jahresfestgehalt als Grundvergütung sowie eine erfolgsabhängige Tantieme.

Entsprechend den durch die Instituts-Vergütungsverordnung aufgestellten neuen gesetzlichen Anforderungen soll die Tantieme nach dem neuen Vergütungssystem jedoch insbesondere der Ausrichtung der Geschäftsführertätigkeit auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung dienen. Zu diesem Zweck wird die Tantieme mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 im Wesentlichen auf der Grundlage mehrjähriger Zielparameter für die jeweils nächsten drei Geschäftsjahre (die „Bemessungsjahre“) festgesetzt. Hierzu schließt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres mit den einzelnen Geschäftsführern eine Zielvereinbarung, in der die individuellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr und für die beiden darauf folgenden Bemessungsjahre festgelegt werden.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsrat für die Geschäftsführer festgesetzten Tantieme für ein Geschäftsjahr erfolgt in drei Teilen: Nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Tantieme gezahlt wird, wird ein erster Teil in Höhe von 50% der Gesamtantieme ausgezahlt. Der Rest der Tantieme für das betreffende Geschäftsjahr wird – in zwei weiteren Tranchen in den beiden Folgejahren ausgezahlt. Bei Eintritt außerordentlicher negativer Veränderungen der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft kann der Anspruch des Geschäftsführers auf den Rest der Tantieme vom Aufsichtsrat gekürzt oder auch vollständig gestrichen werden.

# Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur Erfüllung der Offenlegungspflichten gemäß § 7 InstitutsVergV

**OnVista Bank GmbH**

Stand: 30. Juni 2011

## **8. SONSTIGES**

Neben den beschriebenen Vergütungsmodellen der OnVista Bank nehmen Mitarbeiter und Geschäftsführer an Aktienoptions und Bonusaktien-Programmen der Boursorama S.A. sowie der Société Générale S.A. teil.

Aus diesen Programmen ergeben sich keine direkten wirtschaftlichen Verpflichtungen der OnVista Bank.

Nähere Erläuterungen zu diesen Programmen finden sich im Konzern-Abschluss der OnVista AG für das Geschäftsjahr 2010, Seiten 54 – 56 (vgl. <http://www.onvista-group.de>).