

Vergütungsbericht 2013 der Baader-Gruppe gemäß Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

1. Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Baader-Gruppe unterscheidet im Wesentlichen folgende Entgelt-Modelle: (a) Vergütung der Vorstände, (b) Vergütung für Mitarbeiter der Verwaltung und (c) Vergütung für Mitarbeiter der Profit-Center.

Es gilt das Prinzip, dass in der Aufbauorganisation die einzelnen Organisationseinheiten entweder als Verwaltungseinheit oder Profitcenter definiert sind. Alle Mitarbeiter einer so definierten Organisationseinheit werden entsprechend einem der o.g. Vergütungsmodelle zugeordnet.

a) Vergütung der Vorstände

Für die Festlegung der Vorstandsvergütung der Baader Bank AG und der Tochtergesellschaften ist der jeweilige Aufsichtsrat zuständig. Die Festlegung der Vergütung orientiert sich an der Größe und Tätigkeit des Unternehmens, seiner finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie an der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands der Baader Bank AG ist leistungsorientiert und setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einer festen erfolgsunabhängigen Vergütung (Gehalt), einer erfolgsbezogenen Vergütung (Tantieme) sowie einer Versorgungszusage.

Die Höhe der Tantieme orientiert sich am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Konzerns (bei Tochtergesellschaften: am Ergebnis der Tochtergesellschaft). Für neu abzuschließende Dienstverträge erfolgt die Berechnung der Tantieme auf der Basis einer 3-jährigen Bemessungsgrundlage. Dabei werden negative Geschäftsergebnisse vorgetragen. Die Auszahlung erfolgt nach der Genehmigung des Jahresergebnisses durch die Hauptversammlung. Neben der Tantieme besteht die Möglichkeit, einzelnen Vorstandsmitgliedern für besondere Leistungen einen Sonderbonus zu gewähren.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten die Vorstandsverträge keine ausdrückliche Abfindungszusage. Für den Fall eines „change of control“ besteht kein Recht auf Kündigung des Anstellungsvertrages durch das einzelne Vorstandsmitglied und entsprechend auch kein Abfindungsanspruch.

b) Vergütungsmodell für Mitarbeiter der Verwaltung

Bei der Baader-Bank AG sehen neben der monatlichen Festvergütung sämtliche unbefristete Arbeitsverträge für diese Arbeitnehmergruppe eine vertraglich vereinbarte Tantieme als variablen Vergütungsbestandteil vor, deren Bemessungsgrundlage das Konzernergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit darstellt.

Weiterhin können durch Vorstandsbeschluss zusätzliche Sonderzahlungen an die Mitarbeiter der Verwaltungseinheiten zur Auszahlung kommen. Die Höhe der Sonderzahlung für den einzelnen Mitarbeiter erfolgt im Rahmen einer Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten.

Nicht operativ tätige Mitarbeiter (Verwaltungsmitarbeiter) der Tochterunternehmen erhalten keine vertraglich vereinbarten Tantiemen. Die Verträge sehen lediglich die Möglichkeit der Zahlung eines leistungsabhängigen Bonus vor.

c) Vergütungsmodell für Mitarbeiter der Profitcenter

Aufbauorganisatorisch werden die operativen Bereiche der Baader-Gruppe als Profitcenter geführt, für die ein eigener Periodenerfolg ermittelt wird.

Neben einer angemessenen Grundvergütung erhalten die Profitcenter-Mitarbeiter regelmäßig eine erfolgsabhängige Prämie als Beteiligung am Periodenerfolg des Profitcenters.

Gemäß Risikotragfähigkeitskonzept ist sowohl im Normal Case als auch im Stress-Szenario die Risikotragfähigkeit unter der Bedingung, dass die Tertiäre Risikodeckungsmasse nicht ins Risiko gestellt werden darf, gegeben und auf der Basis der bestehenden Kompetenzordnung ist es Mitarbeitern und Geschäftsleitern nicht möglich, „hohe Risikopositionen“ einzugehen. „Risk-Taker“ sind somit nicht identifiziert.

Zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Prämie werden dem Bruttoergebnis die direkt zuordenbaren Aufwände der jeweiligen Profitcenter gegenübergestellt.

Es gilt der Grundsatz, dass nur realisierte Erträge in die Bemessungsgrundlage einfließen. Andererseits erfolgt darüber hinaus aus Gründen der Risikovorsorge eine Berücksichtigung von unrealisierten Verlusten des jeweiligen Profitcenters. Vom operativen Ergebnis werden ggf. vorhandene Verlustvorträge verrechnet.

Ein vom Vorstand definierter Prozentsatz des ermittelten positiven Deckungsbeitrages wird als variable Vergütung an die Mitarbeiter des jeweiligen Profitcenters ausgeschüttet.

Die Bestimmung der individuellen Höhe der Prämie erfolgt nach Kriterien wie persönlicher Ergebnisbeitrag, Teameinsatz, Erledigung von Sonderaufgaben, Einhaltung interner und externer regulatorischer Anforderungen.

2. Vergütungsinformationen für die Baader-Gruppe gemäß § 7 InstitutsVergV

in Mio €	Gesamtvergütung	davon fixe Vergütung	davon variable Vergütung	Anzahl der Begünstigten
Vorstand	5,04	3,27	1,77	19
Mitarbeiter in Profitcenter	31,17	18,99	12,18	249,00
<i>davon Market Making</i>	<i>12,14</i>	<i>4,90</i>	<i>7,24</i>	<i>98</i>
<i>davon Investment Banking</i>	<i>19,03</i>	<i>14,09</i>	<i>4,94</i>	<i>151</i>
Mitarbeiter der Verwaltung	13,90	12,90	1,00	285

Unterschleißheim, 28.05.2014
Der Vorstand