



Varengold

WERTPAPIERHANDELSBANK AG

Grundsätze zu dem Vergütungssystem der  
Varengold Wertpapierhandelsbank AG  
/Offenlegung Vergütungen 2010

# Grundsätze zu dem Vergütungssystem

Die Geschäftsleitung der Varengold Wertpapierhandelsbank AG ist für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (im Folgenden einheitlich als Mitarbeiter bezeichnet) verantwortlich. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung ist das Verwaltungs- und Aufsichtsorgan verantwortlich.

## 1. Vergütung

Die Vergütung der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung umfaßt feste sowie variable Vergütungskomponenten.

Das Vergütungssystem ist angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung der Bank ausgerichtet.

Grundsätzlich orientiert sich die Vergütung des Mitarbeiters an seiner geleisteten Wertschöpfung, seiner persönlichen Leistung, seiner Erfahrung, Qualifikation und seiner Position innerhalb des Unternehmens.

### I. Feste Vergütungskomponenten

Generell besteht die Vergütung durch die Bank im Schwerpunkt aus festen Komponenten:

Dies ist insbesondere das monatliche Festgehalt. Es kann ggf. die Bereitstellung eines Dienstwagens geben. Für Geschäftsleiter wird eine D&O-Versicherung bezahlt, die einen angemessenen Selbstbehalt vorsieht.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten bzw. darin tätigen Mitarbeiter ist durch fixe Vergütungskomponenten so gestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung in diesen Bereichen gewährleistet wird.

### II. Variable Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten werden in einzelnen Geschäftsbereichen zusätzlich durch variable erfolgsabhängige Komponenten ergänzt. Die Geschäftsleitung erhält variable Vergütungskomponenten

Die variable Vergütung ist vor allem abhängig von der Wertschöpfung und der persönlichen Leistung des Mitarbeiters.

Es besteht keine signifikante Abhängigkeit von Mitarbeitern von den variablen Vergütungskomponenten. Dennoch setzen sie einen wirksamen Verhaltensanreiz bzgl. der Wertschöpfung und Leistung für das Unternehmen.

Sollte ein Geschäftsjahr der Bank besonders gut gewesen sein, so erhält ein Großteil der Bankmitarbeiter eine Beteiligung am Unternehmenserfolg dieses Geschäftsjahres.

## 2. Jährliche Angemessenheitsprüfung

Die Angemessenheitsprüfung des Vergütungssystems erfolgt jährlich.

## 3. Information des Aufsichtsrates

Die Geschäftsleitung informiert den Aufsichtsrat jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Bank. Daneben hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein diesbezügliches Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

## 4. Offenlegung gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung für das Geschäftsjahr 2010

Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr angefallenen Vergütungen	3.050.098,62 EUR
- davon fixe Vergütungen	2.227.935,29 EUR
- davon variable Vergütungen	755.998,88 EUR
- davon sonstige Vergütungen	66.164,45 EUR

Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen 42