

Vergütungsbericht der 360 Treasury systems AG 2011

Information und Veröffentlichung gemäß deutscher Regulierungsvorschriften

Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Vergütungsbericht 2011

1. Einführung	3
2. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	3
3. Generelle Vergütungsstruktur	3
4. Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV	4

1. Einführung

Gemäß § 7 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 12. Oktober 2010 veröffentlicht die 360 Treasury Systems AG im Folgenden Informationen über das von ihr angewandte Vergütungssystem.

2. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Aufgrund der Größe des Instituts sowie der Betrachtung der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten drei Geschäftsjahre ist die 360 Treasury Systems AG nicht als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 2 der InstitutsVergV einzustufen. Daher kommen die §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV nicht zur Geltung.

Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus einer fixen (Grundgehalt plus sonstige Leistungen) und einer variablen (diskretionärer Bonus) Komponente sowie Nebenleistungen zusammen. Dadurch soll erreicht werden, dass die Mitarbeiter sich in erster Linie an der Gesamtvergütung orientieren und sich nicht vornehmlich auf die variable Vergütung konzentrieren.

3. Generelle Vergütungsstruktur

Die 360 Treasury Systems AG legt Wert darauf, dass für alle Mitarbeiterkategorien und -gruppen das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung nur als Anreiz und Belohnung für gute Leistung genutzt wird.

Die individuelle variable Vergütung wird grundsätzlich diskretionär und in Abhängigkeit vom Ergebnis der 360 Treasury Systems AG und des jeweiligen Geschäftsbereichs und der Leistung des einzelnen Mitarbeiters gewährt. Diese orientiert sich an der jeweiligen Tätigkeit und hat eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an die 360 Treasury Systems AG zum Ziel.

Die 360 Treasury Systems AG geht hierbei nach einem definierten Prozess vor, um für jeden Mitarbeiter die angemessene variable Vergütung auf Grundlage der Gesamtvergütung zu ermitteln. Grundlage für das erfolgsorientierte Vergütungssystem der 360 Treasury Systems AG bildet der Prozess der halbjährlich für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführten Mitarbeitergespräche. Im Rahmen dieser Mitarbeitergespräche erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der Festgehälter sowie eine Festlegung über die Ausschüttung der variablen Gehaltsbestandteile. Über die Höhe der variablen Vergütung wird durch die Geschäftsleitung diskretionär entschieden.

Der Baranteil des jährlichen diskretionären Bonus wird der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter im Folgemonat eines Quartals für das vorangegangene Quartal gewährt, d. h. zum Beispiel, dass die variable Vergütung für das 3. Quartal 2011 im Oktober 2011 gewährt wurde.

Die Vergütung der Vorstände wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Dienstverträge des Vorstands festgelegt.

In Einklang mit bestehenden Vorschriften wird eine garantierte variable Vergütung nur für die Dauer eines Jahres und bei Neueinstellung von Mitarbeitern vereinbart.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte keine Einbindung eines externen Beraters.

4. Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Gesamtvergütungen der 360 Treasury Systems AG im Geschäftsjahr 2010/2011 betragen 9,8 Mio. EUR davon entfallen 6,7 Mio. EUR auf feste Vergütungen und 3,1 Mio. EUR auf variable Vergütungen. Der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile entspricht 31,5 % der Gesamtvergütungen der 360 Treasury Systems AG. Insgesamt 84 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der 360 Treasury Systems AG haben variable Vergütungen im Geschäftsjahr 2010/2011 erhalten. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände enthalten.

Frankfurt am Main, Dezember 2011

360 Treasury Systems AG