

Vergütungsbericht der 360 Treasury Systems AG 2018

Information und Veröffentlichung gemäß deutscher Regulierungsvorschriften
Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

© 360 Treasury Systems AG, 2018

This file contains proprietary and confidential information including trade secrets and may not be divulged to any third party without prior written approval from 360 Treasury Systems AG

Last issued: 2018-12-31

Inhalt

1	Einführung	3
2	Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem	3
3	Generelle Vergütungsstruktur	3
4	Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV4	

1 Einführung

Gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten („InstitutsVergV“) vom 16. Dezember 2013 sowie der novellierten Fassung vom 04. August 2017, 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 § 17 Absatz 1 der InstitutsVergV einzustufen. Daher kommt Abschnitt 3 (§§ 17 – 26) InstitutsVergV nicht zur Anwendung.

Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus einer fixen (Grundgehalt plus sonstige Leistungen) und einer variablen (leistungsorientierter/diskretionärer Bonus) Komponente sowie etwaigen 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 bzw. jährlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Abhängigkeit ihrer Betriebszugehörigkeit durchgeführten Mitarbeitergespräche.

Im Rahmen dieser Mitarbeitergespräche erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der Festgehälter sowie eine Festlegung über die Ausschüttung der variablen Gehaltsbestandteile. Gemäß Beschluss der Hauptversammlung (Dez. 2018) darf der gesamte Betrag der variablen Vergütung pro Kalenderjahr maximal 200% des festen Jahresgehalts betragen.

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 2018 im Oktober 2018 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 der ersten 12 Monate im Rahmen der Neueinstellung von Mitarbeitern vereinbart.

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

4 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV

Die Gesamtvergütungen an alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie Vorstände der 360 Treasury Systems AG im Geschäftsjahr 2018 betragen EUR 22,93 Mio. davon entfallen EUR 16,57 Mio. auf feste Vergütungen und EUR 6,36 Mio. auf variable Vergütungen. Der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile entspricht 27,73 % der Gesamtvergütungen der 360 Treasury Systems AG. EUR 1,23 Mio. der variablen Vergütungen wurden als „Retention Payment“, fällige Tranche für das Kalenderjahr 2018, an berechnigte Mitarbeiter und das Management geleistet. Insgesamt 173 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der 360 Treasury Systems AG haben variable Vergütungen im Geschäftsjahr 2018 erhalten. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände enthalten.

Frankfurt am Main, Mai 2019

360 Treasury Systems AG