

# Offenlegungsbericht

## der flatex AG

### i.S.d. Instituts-Vergütungsverordnung

### Geschäftsjahr 2010

#### **I. Einleitung**

Die flatex AG ist aufgrund der Vorschriften des § 25a Kreditwesengesetz (KWG) und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) verpflichtet, ein Vergütungssystem anzuwenden, das verschiedene Bedingungen erfüllen muss. Im Hinblick auf die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft sind darüber hinaus die Vorschriften des § 87 Aktiengesetz (AktG) zu beachten.

Die flatex AG hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere lag die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. Euro. In Anwendung dieser Einstufung wird auf die Erstellung einer Risikoanalyse verzichtet. Die gesetzlichen Verhältnismäßigkeitserwägungen führen zum Ausschluss der §§ 5,6 und 8 der InstitutsVergV in Bezug auf die flatex AG.

#### **II. Vergütung**

Alle Vorstände und Mitarbeiter der flatex AG erhalten ein Jahresfestgehalt, das in 12 bzw. 13 gleichen Teilen monatlich zum 30. des Monats, ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion und die Stellung innerhalb der flatex AG. Die Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems durch den jeweiligen Arbeitsvertrag in Kenntnis gesetzt.

Darüber hinaus gibt es für eine geringe Anzahl von Mitarbeitern variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter sich an der Entwicklung des CFD-Geschäftes orientieren und von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzung aus der Gesamtbankplanung abgeleitet ist und mit den in den Strategien der flatex AG festgelegten Zielen in Einklang stehen. Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und der Mitarbeiter der flatex AG stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Dadurch wird eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermieden.

Die Vergütungsregelungen der flatex AG sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass der Vorstand und Mitarbeiter der flatex AG eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile bezahlt werden – die Grundätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Das Vergütungssystem der flatex AG setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Nur wenige Mitarbeiter tragen eine Risikoverantwortung. Einzelvertragliche Vereinbarungen zu garantierten variablen Vergütungsbestandteilen bestehen nicht.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzt die flatex AG über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden Kontrollfunktionen ausschließlich mit festen Vergütungsbestandteilen vergütet.

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Jahr 2010 1.881 TEUR.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug 97.71%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile betrug 2,29%.

Eine variable Vergütung erhielten im Jahr 2010 7 Mitarbeiter von insgesamt 37 Mitarbeitern der flatex AG.

Die Vergütung wird in Einzelfällen ergänzt durch eine Dienstwagenregelung. Darüber hinaus wurde zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen.

### **III. Überprüfung der Angemessenheit**

Im Rahmen des beim Vorstand der flatex AG angesiedelten Personalcontrollings werden jährlich die Personalstrukturen in Bezug auf deren Zusammensetzung nach Ausbildungsstand, Alter, Personaleinsatz nach Funktionsbereichen, Führungsstruktur, Vergütungsstruktur und Produktivität analysiert und individuelle Maßnahmen abgeleitet.

### **IV. Information des Aufsichtsrates**

Der Aufsichtsrat wird mindestens einmal jährlich vom Vorstand der flatex AG über die Vergütungssysteme informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand der flatex AG.