

Offenlegung von Vergütungsinformationen gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung



High End Brokerage

I. Informationen zum Vergütungssystem; Anwendbarkeit der InstitutsVergV

In Erfüllung von § 7 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 6. Oktober 2010, kurz Instituts-Vergütungsverordnung bzw. InstitutsVergV, veröffentlichen wir hiermit Informationen zum Vergütungssystem der sino AG

Der Abgleich unserer Kennzahlen mit den Bestimmungen der InstitutsVergV ergab keinen Hinweis auf eine erforderliche Einstufung als bedeutendes Institut. Dementsprechend ist eine separate Risikoanalyse entbehrlich.

II. Vergütung allgemein

Das Vergütungssystem der sino AG besteht unverändert im Wesentlichen aus zwei Komponenten, dem Grundgehalt sowie einem individuellen leistungsbezogenen Anteil.

Organisatorisch lässt sich das Unternehmen in die Bereiche Geschäftsleitung, Backoffice, Controlling, Buchhaltung, Technik, Kundenbetreuung, Rechtsabteilung und Sonstiges unterteilen.

Die Abteilungen Backoffice, Controlling, Buchhaltung, Technik sowie die Rechtsabteilung erhalten ein Grundgehalt in Abhängigkeit von der jeweiligen Position und Leistung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Laufbahnen sowie darüber hinausgehende freiwillige leistungsbezogene Entgelte.

Das Vergütungssystem der Mitarbeiter in der Kundenbetreuung ist noch stärker leistungsbezogen, es enthält neben dem Grundgehalt und einem mtl. variablen Gehaltsbestandteil einen quartalsweise berechneten Bonus, der sowohl Aspekte wie Akquisitionserfolg und Provisionserlöse des Unternehmens als auch individuelle Komponenten wie die soziale Kompetenz berücksichtigt. Dieses Vergütungssystem sorgt für ein Höchstmaß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit und ist somit gleichzeitig zusätzlicher Ansporn für den einzelnen Mitarbeiter. Hierbei achten wir darauf, dass die prozentuale Beteiligung jedes Kundenbetreuers an den Provisionserlösen seiner Kunden nicht zu hoch ist,

so dass Fehlanreize vermieden werden. Dabei ist zu berücksichtigen dass die Arbeit der Mitarbeiter in der Kundenbetreuung auch insoweit als nicht risikoträchtig einzustufen ist, da sie keine eigenen Positionen für die sino AG eröffnen können und eine Beratung der Kunden (Anlageberatung) nicht erlaubt ist und im Verhältnis zum Kunden vertraglich ausgeschlossen wird.

Unter bestimmten Umständen kann die variable Vergütung bis auf Null reduziert werden. Die Vergütungssysteme laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer festen Jahresvergütung (Fixum) und einer variablen Tantieme, die sich am Erreichen definierter Jahresüberschussziele des Unternehmens orientiert. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt in vier Tranchen. Die erste und wesentliche Tranche erfolgt unmittelbar nach Feststellung des Jahresabschlusses. Die verbleibenden Tranchen werden jeweils in den drei Folgejahren ausgezahlt. Die Auszahlung dieser ist an das Erreichen bestimmter Jahresüberschussziele gekoppelt.

Nicht bonusberechtigter Mitarbeiter erhalten ortsübliche, tarifnahe Vergütungen und in Einzelfällen (z.B. Verbesserungsvorschläge) eine einmalige Sonderzahlung.

III. Vergütungen im Geschäftsjahr 2010/2011

Zum Bilanzstichtag waren, einschließlich des Vorstands und zwei Auszubildenden, 25 Angestellte in der Gesellschaft beschäftigt.

Die Gesamtvergütungen der sino AG im Geschäftsjahr 2010/2011 betragen 1.955.226,27 Euro, davon entfielen 1.357.614,17 Euro auf feste Vergütungen und 597.612,10 Euro auf variable Vergütungen.

Der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile entspricht 30,56 % der Gesamtvergütungen der sino AG (Vorstand, Handel/Customer Care und Rechtsabteilung).

10 Beschäftigte von insgesamt 25 Mitarbeitern der sino AG, das sind 40 %, haben im Geschäftsjahr 2010/2011 variable Vergütungen erhalten.

Die Gesamtbezüge des Vorstands beliefen sich im Geschäftsjahr auf insgesamt 648 TEUR (Ingo Hillen 319 TEUR, Matthias Hocke 329 TEUR). Die Vorstandsbezüge setzen sich aus laufenden Bezügen in Höhe von 472 TEUR (Ingo Hillen: 231 TEUR, Matthias Hocke: 241 TEUR) sowie gewinnabhängigen Bezügen in Höhe von 176 TEUR (Ingo Hillen: 88 TEUR, Matthias Hocke: 88 TEUR) zusammen. Diese fixen und variablen Bezüge der Vorstandsmitglieder sind



High End Brokerage

in den oben genannten Gesamtvergütungen der sino AG enthalten.

Die im Vorjahr noch für die Mitglieder des Vorstands aufgrund entsprechender Einzelvereinbarungen bestehenden sogenannten Lebensarbeitszeitkonten, deren Gegenwert von der Gesellschaft in Wertpapieren angelegt worden waren und dem begünstigten Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß später durch die Gewährung bezahlter Freistellungszeiten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden sollten, wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr einvernehmlich aufgelöst und die entsprechenden Wertpapiere veräußert. Das zum Auflösungszeitpunkt bestehende Guthaben von 581 TEUR (Ingo Hillen: 291 TEUR, Matthias Hocke: 290 TEUR) wurde an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt. Diese Beträge beziehen sich auf die Vergangenheit und sind daher nicht in den oben genannten Gesamtvergütungen der sino AG im Geschäftsjahr 2010/2011 enthalten.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden an die beiden Vorstände keine Vorschüsse gewährt.



High End Brokerage