



High End Brokerage

Bericht zur Erfüllung der Offenlegungsanforderungen

nach § 16 Institutsvergütungsverordnung

Angaben für das Geschäftsjahr 2015/2016

sino AG

Informationen zum Vergütungssystem

In Erfüllung von § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vom 16. Dezember 2013, zuletzt geändert durch Gesetz v. 11. März 2016 zum 26. März 2016, kurz Institutsvergütungsverordnung bzw. InstitutsVergV, veröffentlichen wir hiermit Informationen zum Vergütungssystem der sino AG.



High End Brokerage

1. Anwendung der InstitutsVergV

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.

2. Vergütungsphilosophie und Vergütungsgrundsätze

Es entspricht der Vergütungsphilosophie der sino AG, durch attraktive und anreizorientierte Vergütungssysteme die Erreichung der strategischen Geschäftsziele zu unterstützen und dabei Anreize für ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten unserer Mitarbeiter zu setzen. Gleichzeitig soll eine Wertsteigerung für unsere Anteilseigner erreicht werden. Dadurch wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter durch attraktive Vergütung honoriert. Dies soll unsere Mitarbeiter dazu motivieren, ihr persönliches Potential voll auszuschöpfen.

Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Anteilseigner unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen in Einklang gebracht.

Soweit nachstehend aus Gründen der besseren sprachlichen Verständlichkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind damit weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.

Wichtige Schlüsselfaktoren der Vergütungsphilosophie der sino AG sind die Nachhaltigkeit und Risikoorientierung unserer Vergütungssysteme. Diese Aspekte haben in den letzten Jahren, nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Komplexität und Regelungsdichte des aufsichtsrechtlichen Umfelds, an Bedeutung gewonnen. Daraus abgeleitet gelten bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der sino AG nachfolgende Grundprinzipien.

Das Vergütungssystem soll grundsätzlich:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten berücksichtigen,
- die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der sino AG nachhaltig sichern,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- den Mitarbeitern der sino AG ein attraktives und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten,
- eine ergebnis- und leistungsgerechte Vergütung mit einem angemessenen Verhältnis von fixen und variablen Vergütungselementen gewährleisten,
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung übermäßiger Risikopositionen vermeiden,
- bei der künftigen Gewinnung und langfristigen Bindung hochqualifizierter und talentierter Mitarbeiter unterstützen,
- die Basis legen, dass bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenziert wird,
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und unnötige Komplexität vermeiden,
- an den Strategien der sino AG ausgerichtet sein sowie



High End Brokerage

- nicht den Überwachungsfunktionen der Kontrolleinheiten zuwider laufen.

3. Gegenstand des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung

Zur Vergütung im Sinne von § 2 Abs. 1 InstitutsVergV zählen:

- sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung,
- sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung,
- Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

Die sino AG beschäftigt per Stichtag 30.09.2016 20 Mitarbeiter i.S.d. § 2 Abs. 6 InstitutsVergV (inkl. Geschäftsleitung, Durchschnitt im Geschäftsjahr 2015/2016: 18-20 Mitarbeiter).

Die Mitarbeiter inkl. der Geschäftsleitung folgender Bereiche wirken direkt oder indirekt an der Erbringung von Finanzdienstleistungen mit und sind vom Anwendungsbereich der InstitutsVergV erfasst:

- Geschäftsleitung (Vorstand)
- Handel (Kundenbetreuung)
- Technik
- Kontrolleinheiten
- Verwaltung

4. Grundprinzipien der Vergütung

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit in der sino AG erhält.



High End Brokerage

Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente.

Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.



High End Brokerage

- Die **fixe Vergütung** umfasst das monatliche Grundgehalt inklusive Zulagen des Mitarbeiters.
- **Variable Vergütung** ist jede nicht-fixe Vergütung, deren Gewährung vom Erreichen fester Parameter bzw. zusätzlich im Ermessen der sino AG steht oder die vom Eintritt vorab vereinbarter Bedingungen abhängt. Bei dieser kann es sich beispielsweise um den Jahresbonus für ein Geschäftsjahr und sonstige Sonderzahlungen (z. B. Projektprämien) handeln.
- Im Rahmen eines leistungsorientierten Bonussystems wird mit dem Mitarbeiter für das jeweilige Geschäftsjahr ein sogenannter „Orientierungsbonus“ als Zielwert der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbart. Dieser stellt die Basis für die Ermittlung des von der Erreichung von Erfolgsbeiträgen abhängigen Jahresbonus dar.
- Die **Nebenleistungen** umfassen alle weiteren marktüblichen Leistungen, wie z. B. Verpflegungszuschüsse, vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung. Zusätzlich werden Mitarbeitern in bestimmten Funktionen nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Durch die Festlegung von Richtwerten für das Verhältnis von Orientierungsbonus zu fixer Vergütung gewährleistet die sino AG, dass keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters von der variablen Vergütung besteht und angemessene Obergrenzen für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung eingehalten werden. Die geltenden

Richtwerte variieren in Abhängigkeit von der Vergütungshöhe und werden regelmäßig auf ihre Marktüblichkeit und Angemessenheit überprüft.

Darüber hinaus wurde auf der Hauptversammlung 2014 für alle Mitarbeiter für den Gesamtbetrag der variablen Vergütung eine einheitliche maximale prozentuale Obergrenze von 200 % der Festvergütung beschlossen (§ 25a Abs. 5 Satz 5 KWG).



High End Brokerage

5. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird im Hinblick auf unterschiedliche rechtliche Vorgaben und vergütungspolitische Zielsetzungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen unterschieden:

- Vorstand
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

5.1. Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der sino AG berücksichtigt die Besonderheiten für die risikorelevanten Mitarbeiter gemäß InstitutsVergV. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand erfolgt durch den Aufsichtsrat der sino AG nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen.

Der Aufsichtsrat genehmigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder und überprüft diese regelmäßig. Er legt das Vergütungssystem und die variable Vergütung für den Vorstand fest.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht grundsätzlich aus einer festen Jahresvergütung (Fixum) und einer variablen Tantieme, die sich am Erreichen definierter Jahresüberschussziele des Unternehmens bzw. des Konzerns orientiert. Die

Auszahlung der Tantieme erfolgt in vier Tranchen. Die Auszahlung der ersten Tranche in Höhe eines Drittels der Tantieme erfolgt unmittelbar nach Feststellung des Jahresabschlusses. Die verbleibenden Tranchen werden jeweils in den drei Folgejahren (erstmalig im GJ 2012/2013) zu gleichen Teilen ausgezahlt. Für diese Tranchen besteht eine sogenannte Bonus-Malus-Regelung. Diese beinhaltet, dass die Tranchen nachhaltig gezahlt werden, d. h. bei der Auszahlung wird die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigt. Sollte der Gewinn unterhalb einer definierten Grenze bleiben, wird die Auszahlung der jährlichen Tranchen um ein Drittel reduziert, während für das jeweilige Geschäftsjahr gar keine Tantieme gewährt wird.



High End Brokerage

5.2 Risikorelevante Mitarbeiter

Im Einklang mit den jeweiligen regulatorischen Vorgaben identifiziert die sino AG in jedem Geschäftsjahr die risikorelevanten Mitarbeiter. Das Analyseverfahren wird jährlich zum Jahresende durchgeführt, um die risikorelevanten Mitarbeiter für das Folgejahr zu identifizieren. Das Verfahren wird jährlich durch die Geschäftsleitung geprüft. Änderungen und Anpassungen müssen durch den Vorstand der sino AG genehmigt werden. Die Identifizierung der risikorelevanten Mitarbeiter erfolgt nach Maßgabe eines mehrstufigen Verfahrens, in dessen Rahmen sowohl quantitative als auch qualitative Kennzahlen und Kriterien berücksichtigt werden. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit der einzelne Mitarbeiter aufgrund seiner konkreten Funktion und Entscheidungskompetenz in der Lage ist, Risikopositionen für die sino AG zu begründen.

Im Geschäftsjahr 2015/2016 wurden in den Geschäftsfeldern Rechnungswesen, Backoffice und Technik keine risikorelevanten Mitarbeiter identifiziert.

Im Geschäftsfeld erweiterte Geschäftsleitung wurden 2 Mitarbeiter als risikorelevant eingestuft.

Im Geschäftsfeld Handel wurden im betrachteten Geschäftsjahr 6 Mitarbeiter als risikorelevant eingestuft.

Um einen adäquaten datenrechtlichen Schutz zu gewährleisten, wird die Vergütung der oben genannten Geschäftsfelder Handel und erweiterte Geschäftsleitung für 2015/2016 nachfolgend gesamthaft ausgewiesen.



High End Brokerage

5.3. Übrige Mitarbeiter

Die übrigen Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt von 12 Monatsgehältern pro Jahr.

6. Quantitative Vergütungsinformationen

Die nachfolgend dargestellte Gesamtvergütung der Mitarbeiter und Organmitglieder der sino AG für das Geschäftsjahr 2015/2016 beinhaltet die fixe Vergütung des Jahres 2015/2016 zum Stand 30.09.2016 sowie die Summe der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015/2016 (inklusive der zurückbehaltenen Beträge). Ausweis der Zusammensetzung der Vergütung für 2015/2016 (alle Mitarbeiter / Vorstand mit variabler Vergütung):

Gesamtvergütung ohne SV Beiträge:	1.451.726,04 EUR
davon fixe Vergütung	1.128.199,88 EUR
davon variable Vergütung	323.526,16 EUR

Die variablen Vergütungsbestandteile machen 22,29 % der Gesamtvergütung aus.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung der risikorelevanten Mitarbeiter der sino AG einschließlich der Vorstandsmitglieder der sino AG für das Geschäftsjahr 2015/2016. Die dargestellte Gesamtvergütung beinhaltet die fixe Vergütung zum Stand 30.09.2016 sowie die Summe der in Aussicht gestellten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015/2016 (100 Prozent inklusive aller zurückbehaltenen Beträge).

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden die Bereiche Handel und erweiterte Geschäftsleitung im Einklang mit § 16 Abs. 3 Satz 3 InstitutsVergV zusammengefasst dargestellt.



High End Brokerage

Ausweis der Zusammensetzung der Vergütung für 2015/2016 (risikorelevante Personen mit variabler Vergütung):

Gesamtvergütung ohne SV Beiträge:	1.018.365,60 EUR
davon fixe Vergütung	694.839,44 EUR
davon variable Vergütung	323.526,16 EUR

Anzahl risikorelevanter Personen mit variabler Vergütung: 9 Mitarbeiter

Schlussbemerkung

Die regelmäßige Überprüfung der Vergütungssysteme auf Verhältnismäßigkeit und Übereinstimmung mit den Anforderungen der InstitutsVergV sowie die jährliche Aktualisierung und Offenlegung des Vergütungsberichts gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV wird sichergestellt.

Düsseldorf, im November 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read "H. A.", written over a diagonal line.

sino AG | Vorstand