

## **INFORMATIONEN ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM NACH § 7 INSTITUTS-VERGÜTUNGSORDNUNG (VERGÜTUNGSBERICHT)**

### **Einführung**

Gemäß § 7 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 6. Oktober 2010 veröffentlicht die Fidor Bank AG im Folgenden Informationen über das in der Bank angewandte Vergütungssystem.

### **Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV**

#### **1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem**

Aufgrund der Größe des Instituts sowie der Betrachtung der durchschnittlichen Bilanzsumme der letzten zwei Geschäftsjahre ist die Fidor Bank 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 Fidor Bank AG bildet mit ihren Tochtergesellschaften Zieltraffic AG, ibrokr AG und Fidor Payment Services GmbH eine Institutsgruppe nach § 9 der InstitutsVergV.

Sowohl die Fidor Bank AG als auch ihre Tochtergesellschaften sind nicht tarifgebunden.

Das Bruttojahresfestgehalt gliedert sich in 12 Monatsgehälter. In Abhängigkeit des Geschäftsergebnisses sowie individueller Leistungsparameter kann darüber hinaus ein variabler Gehaltsbestandteil gewährt werden.

Die Vergütung wird durch branchenübliche Sozialleistungen und eine Dienstwagenregelung für die Mitglieder des Vorstands ergänzt.

#### **2. Ausgestaltung des Vergütungssystems**

Die Beschäftigten können neben der Grundvergütung in untergeordnetem Umfang variable Vergütungen aus einem zielorientierten Vergütungssystem erhalten.

Die Grundvergütung ist marktgerecht ausgestaltet und orientiert sich an der jeweiligen Tätigkeit. Sie hat eine langfristige Bindung der Mitarbeiter an die Fidor Bank AG zum Ziel.

Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungsbestandteilen und die damit verbundene Schaffung von Anreizen zum Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems vermieden.

Die Höhe des variablen Vergütungsanteils ist vor diesem Hintergrund grundsätzlich auf maximal 20 % der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters (50% der Gesamtvergütung eines Vorstands) begrenzt. Unter bestimmten Umständen ist auch eine Reduzierung der variablen Vergütung auf Null möglich.

Die Bonuszahlungen stellen die einzigen variablen Vergütungsbestandteile der Mitarbeiter dar.

#### (1) Vergütungsparameter

Grundlage für das erfolgsorientierte Vergütungssystem der Fidor Bank AG bildet der Prozess der jährlich für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Gesamtbankenbene durchgeführten Gehaltsrunde. In der jährlichen Gehaltsrunde erfolgt eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der Festgehälter.

Für die Festlegung der variablen Gehaltsbestandteile werden zu Beginn eines Geschäftsjahres die Ziele vereinbart und nach Abschluss des Geschäftsjahres die Zielerreichung dokumentiert. Die Ziele für Führungskräfte und Mitarbeiter aus den Marktfolge- und Controlling-Bereichen werden unabhängig von den Zielen der Führungskräfte und Mitarbeiter in den Marktbereichen festgelegt und beurteilt.

Die Beurteilung über die individuelle Erreichung der qualitativen und quantitativen Ziele erfolgt durch die direkte Führungskraft. Neben der individuellen Zielerreichung des einzelnen Mitarbeiters stellen die Erreichung der Unternehmensziele im Hinblick auf das Geschäftsergebnis der Gesamtbank sowie des jeweiligen Geschäftsbereichs einen wesentlichen Vergütungsparameter dar.

Die Vergütung der Vorstände wird von dem Aufsichtsrat im Rahmen der Dienstverträge der Vorstände festgelegt.

#### (2) Art und Weise der Gewährung

Die variablen Vergütungen werden jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres als Einmalzahlung ausbezahlt.

### **Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV**

Der Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr 2011 gewährten Vergütungen der Fidor Bank AG (Bruttovergütung) betrug 1.955 TEuro, davon entfielen 1.881 TEuro auf feste Vergütungen und 74 TEuro auf variable Vergütungen. Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung beträgt 13. Der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile entspricht 3,8 % der Gesamtvergütungen der Fidor Bank AG.

In diesen Angaben sind auch die festen Vergütungen der Vorstände enthalten. Wie im Vorjahr haben die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2011 auf einen Anspruch auf Tantiemen verzichtet.

München, 31. Mai 2012