



**s broker**  
Vergütungsbericht

Offenlegung gemäß CRR zum 31.12.2016

## INHALTSVERZEICHNIS

1	PRÄAMBEL	3
2	GRUNDSÄTZE	6
3	QUALITATIVE ANGABEN NACH DER INSTITUTSVERGV	7
3.1	ALLGEMEINE ANGABEN ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM	7
3.2	LOGIK DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	7
3.3	GEHALTSBANDBREITE	8
3.4	GEHALTSBESTANTEILE	8
3.4.1	FIXGEHALT	9
3.4.2	VARIABLES GEHALT	9
4	QUANTITATIVE ANGABEN NACH DER INSTITUTSVERGV	11
5	EXTERNE BERATER	12
6	SCHRIFTFORM VON ARBEITSVERTRÄGEN	12
7	INFORMATION DES AUFSICHTSORGANS	12

## 1 PRÄAMBEL

Die S Broker AG & Co. KG (kurz: Sparkassen Broker, S Broker, Institut oder Bank) mit Sitz in Wiesbaden ist der zentrale Online-Broker der Sparkassen-Finanzgruppe. Der Sparkassen Broker verstärkt mit seinem Angebot die wichtige Rolle der größten Finanzdienstleistergruppe der Welt im Wertpapiergeschäft, indem er das Beratungsgeschäft der Sparkassen zum einen aktiv unterstützt und zum anderen durch ein zielgruppenspezifisches Angebot für anspruchsvolle Viel- und Potenzialtrader ergänzt. Er versteht sich somit als strategischer Partner der Sparkassen zur Identifizierung und Umsetzung von Innovationen im Brokerage-Bereich. Dies mündet in die drei Geschäftsbereiche des S Brokers: Einerseits in das Angebot für Sparkassen (S ComfortDepot und S Broker DepotPlus), andererseits in das Drittmarktangebot (S Broker DirektDepot).

Mit dem S ComfortDepot bietet der Sparkassen Broker eine hochmoderne Lösung rund um das Produkt Wertpapier, das derzeit 36 Sparkassen aktiv in ihren Vertrieb eingebunden haben. Dabei übernimmt der Sparkassen Broker die juristische Führung der Kundendepots inklusive der regulatorischen und nachgelagerten Back-Office-Tätigkeiten. Die Sparkasse kann sich somit vornehmlich auf die Beratung und den Vertrieb konzentrieren. Das S ComfortDepot verknüpft den Beratungsservice der Sparkasse mit dem Leistungs-Know-how eines voll verwahrfähigen Depots.

Neben dem Geschäftsbereich S ComfortDepot bietet der Sparkassen Broker mit dem S Broker DepotPlus eine attraktive, in die Sparkassen-Landschaft und -Prozesse integrierte, leistungsfähige Online- und Multikanal-Brokerage-Lösung an. Es ist ein Angebot für preisbewusste und onlineaffine Sparkassenkunden, die ihre Wertpapiergeschäfte eigenständig durchführen möchten, aber die Bindung zu ihrer Hausbank schätzen. Grundlage des S Broker DepotPlus ist das volle Leistungsspektrum des Sparkassen Brokers.

Das S Broker DirektDepot, das den dritten Geschäftsbereich markiert, ist das Online-Brokerage-Angebot für anspruchsvolle Potenzial- und Vieltrader. Es richtet sich damit an trading- und onlineaffine, preissensible Selbstentscheider, die sehr hohe Ansprüche an das Online-Brokerage stellen, nicht Sparkassen-Kunden sein müssen und ein Angebot suchen, das mit dem Brokerage von Direktbanken und anderen Online-Brokern vergleichbar ist. Die Kundengewinnung erfolgt über den Markt, der Zielgruppe entsprechend mit Hilfe von Affiliate- und Suchmaschinenmarketing, sowie durch Instrumente des Web 2.0. Mit diesen Instrumenten sollen Kunden gebunden und verstärkt zum Handeln aktiviert werden. Um sich im Wettbewerbsumfeld zu behaupten und entsprechend zu positionieren, stellt der Sparkassen Broker eine Transformation der Sparkassenwerte wie Verlässlichkeit, Service und Qualität in die Online-Welt in den Fokus seiner Aktivitäten. Basis hierfür ist eine kundenzentrierte Organisation, die sich eng an die Bedürfnisse seiner Kunden orientiert.

Bundesweit ist der Sparkassen Broker in allen Verbandsgebieten aktiv.

Zum 30. Juni 2016 hat die DekaBank als bereits größter Anteilseigner sämtliche Anteile am Sparkassen Broker erworben. Somit ist der ehemalige größte Gesellschafter, die DekaBank, Alleineigentümer des Sparkassen Broker und der Sparkassen Broker damit einhundertprozentige Tochter der DekaBank. Gleichwohl bleibt er als eigenständige Gesellschaft in der bisherigen Gesellschaftsform am Standort Wiesbaden bestehen. Mit dem einhundertprozentigen Erwerb der S Broker AG & Co. KG durch die DekaBank wurde der Sparkassen Broker ein einhundertprozentiges Tochterunternehmen einer bedeutenden, beaufsichtigten Gruppe. Somit gilt die S Broker AG & Co. KG als bedeutendes beaufsichtigtes Unternehmen gemäß Artikel 40 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 468/2014. Als ein Institut der Sparkassen-Finanzgruppe ist der Sparkassen Broker der Sicherungsreserve der Landesbanken bzw. Girozentralen angeschlossen.

Bei allen Angaben zu monetären Komponenten des Vergütungssystems handelt es sich um Zahlen für das Jahr 2016.

Auf Grundlage der InstitutsVergV hatte der S Broker eine Selbsteinschätzung vorgenommen und gehörte damit nach eigener Einschätzung unter den bisherigen Rahmenbedingungen nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere beträgt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre signifikant weniger als 15 Mrd. €. Die S Broker AG & Co. KG hält 100 % der Anteile an der persönlich haftenden und geschäftsführenden Gesellschafterin S Broker Management AG. Weitere Tochterunternehmen bestehen nicht.

Weiterhin verfolgt der S Broker ein einfaches Geschäftsmodell mit verhältnismäßig geringen und gut prognostizierbaren Risiken. Insofern erfolgen in Übereinstimmung mit der InstitutsVergV im Rahmen dieses Vergütungsberichtes nachfolgend nur grundsätzliche Ausführungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems des S Brokers.

Nach eigener Einschätzung hat der S Broker die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung erfüllt.

Als 100%ige Tochter der DekaBank ist der Sparkassen Broker nunmehr als systemrelevantes Institut eingestuft (s.o.). Aus diesem Grund muss der Sparkassen Broker den hiermit einhergehenden, veränderten Anforderungen der IVV genügen. Die notwendigen Anpassungen werden aktuell umgesetzt.

## 2 GRUNDSÄTZE

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet; bei Änderungen der Geschäftsstrategie wird die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Compliance überwacht gemäß BT 8.2.2 die Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems und ist bei jeder Anpassung seitens Personal frühzeitig einzubeziehen.

Das Vergütungssystem der Bank ist so ausgestaltet, dass Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Insbesondere ist ausgeschlossen, dass durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter und Mitarbeiter von der variablen Vergütung unverhältnismäßig hohe Risiken eingegangen werden bzw. die Eigenmittelausstattung der Bank gefährdet wird. Zusätzlich ist einzelvertraglich nicht vorgesehen, dass Mitarbeiter trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile zusteht, auch nicht im Fall der Beendigung der Tätigkeit.

Die Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten und der kontrollierten Organisationseinheiten laufen der Überwachungsfunktion nicht zuwider. Mit den Mitarbeitern der Kontrolleinheiten, also Revision, Compliance und Risikomanagement, werden für die vertraglich vereinbarten variablen Vergütungsbestandteile vom Unternehmensziel abweichende Ziele vereinbart. Mögliche Interessenskonflikte sind so von vornherein ausgeschlossen.

### **3 QUALITATIVE ANGABEN NACH DER INSTITUTSVERGV**

#### **3.1 ALLGEMEINE ANGABEN ZUM VERGÜTUNGSSYSTEM**

Die S Broker AG & Co. KG unterliegt keinem Tarifvertrag.

Gehälter werden individuell und marktgerecht verhandelt. Dabei ist die Grundlage ein analytisches Stellenbewertungssystem in Grades, das mit Unterstützung der Hay Group GmbH eingeführt wurde.

#### **3.2 LOGIK DES VERGÜTUNGSSYSTEMS**

Der S Broker verfolgt mit seinem Vergütungssystem eine Kombination zwischen individuellem und partizipativem Ansatz.

Der individuelle Ansatz bedeutet, dass die Wertigkeit der Stelle und die Leistung des Stelleninhabers Grundlage für das zu zahlende Gehalt sein sollen.

Dabei werden zunächst die Funktionen/Aufgaben der Stelle beschrieben. Die Beschreibung beinhaltet darüber hinaus die für die Stelle notwendigen Hard- und Softskills. Die Stellenbeschreibung wird anschließend einer Bewertung unterzogen.

Je nach Verhalten/Leistung des Mitarbeiters sind Gehaltserhöhungen möglich (vgl. 8).

Darüber spielt der partizipative Ansatz eine wichtige Rolle (vgl. 7)

Jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich für den Unternehmenserfolg und soll von diesem, unabhängig von der Hierarchiestufe, auch finanziell profitieren. Anders als bei anderen Zielvereinbarungssystemen haben alle Mitarbeiter ein gemeinsames Unternehmensziel. Damit wird der Zusammenhalt und der Teamgedanke unter den Mitarbeitern gestärkt. Sich gegenseitig konkurrierende Ziele und damit verbundene Egoismen und Reibungsverluste sind so weitestgehend ausgeschlossen.

### **3.3 GEHALTSBANDBREITE**

Jede Stelle wird abhängig von Funktionen/Aufgaben und den dafür notwendigen Fähigkeiten (Hard- und Softskills) bewertet.

Die Bewertung erfolgt nach der Hay Group-Stellenwert-Profil-Methode sowie dem sogenannten Mapping. Den Bewertungen werden Gehaltsbänder gegenübergestellt. Die Gehaltsbänder orientieren sich am Median des Vergleichsmarktes. Die entsprechenden Gehaltsdaten des Vergleichsmarktes wurden von der Hay Group ermittelt.

Von dem zu Grunde liegenden Mittelwert kann das Gehalt in einer Bandbreite von 20 % nach oben und nach unten abweichen. Je nach Kenntnisstand und vorhandenen Erfahrungswerten kann ein Mitarbeiter zwischen 80 und 120% innerhalb eines Gehaltsbandes liegen.

### **3.4 GEHALTSBESTANTEILE**

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfixgehalt sowie eine variable Vergütung als Anteil am zentralen Unternehmensziel bzw. den zentralen Unternehmenszielen.

Auf der Ebene der leitenden Angestellten kommen persönliche Ziele hinzu. Der variable Anteil ist jedoch grundsätzlich in Summe auf maximal 20 % begrenzt.

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen.

### 3.4.1 FIXGEHALT

Das Fixgehalt setzt sich aus zwölf Gehältern zusammen. Die Auszahlung erfolgt zum 15. jeden Monats.

### 3.4.2 VARIABLES GEHALT

Auf der Ebene der nichtleitenden Angestellten ist der variable Anteil ausschließlich vom Unternehmensziel bzw. den Unternehmenszielen abhängig. Auf der Ebene der leitenden Angestellten ist er jeweils hälftig abhängig vom Unternehmensziel sowie von persönlichen Zielen.

Der Anteil der variablen Vergütung ist dabei nach sogenannten Grades gestaffelt. Je höher der Grade, den der Mitarbeiter inne hat, umso größer ist seine Einflussmöglichkeit auf den Erfolg des Unternehmens zu bewerten und einhergehend damit auch sein eigenes finanzielles Risiko.

Nichtleitende Angestellte:

Status	Grade	Variabler Anteil am Unternehmensziel
Mitarbeiter	< 16	2%
Mitarbeiter	16 – 17	5%
Führungskraft	17 - 18	10%

Leitende Angestellte:

Status	Grade	Variabler Anteil am Unternehmensziel
Führungskraft	19 - 20	10% + 10 % variabler Anteil an pers. Zielen

Die variablen Anteile sind als Grenzwerte zu verstehen. Der faktische Anteil kann unter dem Grenzwert liegen jedoch nicht darüber.

Das zentrale Unternehmensziel bzw. die zentralen Unternehmensziele werden Anfang des Jahres festgelegt. Unternehmensziele können monetärer Art als auch nicht monetärer Art sein. Künftig bedürfen diese zudem der Zustimmung durch den Aufsichtsrat der S Broker AG & Co. KG.

Persönliche Ziele werden, ebenfalls Anfang des Jahres, zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart, unterjährig überprüft und Ende des Jahres bewertet.

Einzelheiten zu den persönlichen Zielen regelt die Gesellschaft im „Handbuch für Zielvereinbarungen“, die den Beteiligten jeweils mit den entsprechenden Formularen für die Zielvereinbarung und die Zielerreichung regelmäßig zugesandt werden.

Mitarbeiter der Kontrolleinheiten haben auch auf Ebene der nichtleitenden Angestellten statt dem Unternehmensziel bzw. den Unternehmenszielen persönliche Ziele. Damit sollen mögliche Interessenkonflikte gemäß InstVergV von vornherein vermieden werden.

Alle Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet.

Variable Gehälter werden jährlich nach erfolgter Bewertung der Zielerreichung und meist in Verbindung mit der Vereinbarung neuer Ziele in der ersten Jahreshälfte als Einmalzahlung ausbezahlt. Der Zielerreichungsgrad liegt zwischen 0 und 200%. Die Auszahlung der variablen Gehälter bedarf künftig der vorherigen Zustimmung des Gesamtbetrags durch den Aufsichtsrat der S Broker AG & Co. KG.

#### 4 QUANTITATIVE ANGABEN NACH DER INSTITUTSVERGV

Für das Berichtsjahr zeigt die Vergütungsstruktur folgendes Bild:

Zahlen Geschäftsbereiche	Gesamtbetrag der fixen Vergütung in TEUR	Anzahl der Begünstigten der fixen Vergütung	Gesamtbetrag der variablen Vergü- tung in TEUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung
a) Stabsbereiche und Marktfolge	4.267,5	67	193,3	67
b) Marktbereich	3.341,5	75	134,9	75

In diesen Angaben sind die festen bzw. variablen Vergütungen der Vorstände und deren Assistentinnen nicht enthalten. Die Vorstände und die Assistentinnen beziehen ihre Vergütung über die geschäftsführende Komplementärgesellschaft.

Die Vergütung der Vorstände der S Broker Management AG setzt sich aus einem Fixgehalt und einem variablen Anteil zusammen. Der variable Anteil ist grundsätzlich auf maximal 20 % des Fixgehaltes begrenzt, wobei die variable Vergütung sich im Rahmen eines Zielvereinbarungssystem an ex ante formulierten Zielen bemisst.

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Vorstände von variablen Vergütungen gegeben.

Die Angaben nach § 285 Abs. 9 HGB (im Geschäftsjahr gewährte Gesamtbezüge für die Mitglieder des Geschäftsführungsorgans) werden unter Inanspruchnahme von § 286 Nr. 4 HGB unterlassen.

Aufgrund der Größe und der Struktur des Instituts sowie zum Schutz personenbezogener Daten werden die Schutzvorschriften des Wesentlichkeits- Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a des Kreditwesengesetzes bzw. des § 16 Abs. 1 S.1 der Instituts-

Vergütungsverordnung in Anspruch genommen, da ein weiterer Detaillierungsgrad Rückschlüsse auf die Vergütung von Einzelnen zulassen würde.

Abfindungszahlungen in der S Broker AG & Co. KG wurden in geringem Maße gezahlt. Auf weitere Angaben dazu wird unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes verzichtet.

## **5 EXTERNE BERATER**

Insbesondere bei dem analytischen Stellenbewertungssystem und der Ermittlung der Gehaltsdaten des Vergleichsmarktes unterstützte die Hay Group GmbH.

## **6 SCHRIFTFORM VON ARBEITSVERTRÄGEN**

Arbeitsverträge inklusive der Vereinbarungen zur Überlassung eines Dienstwagens, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu variablen Vergütungsbestandteilen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich schriftlich geschlossen.

## **7 INFORMATION DES AUFSICHTSORGANS**

Das Aufsichtsorgan des S Brokers wird mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Die Kenntnisnahme sowie Beschlüsse erfolgen in den jeweiligen Sitzungen. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsorgans steht zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.