

**Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur
Erfüllung der Offenlegungspflichten
gemäß § 16 InstitutsVergV
für das Geschäftsjahr 2015
OnVista Bank GmbH
Stand: 1. Oktober 2016**

1. GRUNDSÄTZLICHES

Das Vergütungssystem der OnVista Bank GmbH dient der Erreichung der Unternehmensziele und einer markt-, funktions- und leistungsgerechten Vergütung.

Die Vergütungsstruktur der Beschäftigten der OnVista Bank GmbH richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken für alle Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2009 begründet wurden (Tarifangestellte/Außertarifliche Angestellte: Angestellte mit Vertragstyp „MTV“).

Für alle Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 1. Juli 2009 (Angestellte mit Vertragstyp „GmbH“) begründet wurden, entfällt dieser Tarifbezug.

Die nachfolgenden Informationen über die Vergütungssysteme der Beschäftigten werden getrennt nach Angestellten mit Vertragstyp „MTV“ und Angestellten mit Vertragstyp „GmbH“.

2. GESCHÄFTSBEREICHE

Die OnVista Bank verfügt über folgende Geschäftsbereiche:

- Compliance, Anti-Geldwäsche & Permanent Supervision
- Risiko-Controlling, Treasury & Rechnungswesen
- Human Resources & Facility Management
- Informationssicherheitsmanagement
- IT
- Product Management
- Back Office
- Recht
- Dienstleistersteuerung
- Projektmanagement
- Kunden-Management
- Kommissionshandel
- Marketing
- Innenrevision (ausgelagert)
- Datenschutz (ausgelagert)

**Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur
Erfüllung der Offenlegungspflichten
gemäß § 16 InstitutsVergV
für das Geschäftsjahr 2015
OnVista Bank GmbH
Stand: 1. Oktober 2016**

3. ANGESTELLTE MIT VERTRAGSTYP „MTV“

3.1 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Mitarbeiter mit Vertragstyp „MTV“ erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird. Zusätzlich erhalten diese Mitarbeiter gemäß Tarifvertrag ein 13. Monatsgehalt sowie – je nach Eintrittstermin – ein halbes Monatsgehalt (sog. Bilanzprämie).

3.2 Vergütungsparameter

Die Höhe der Tarifvergütung ergibt sich aus der Eingruppierung der der ausgeübten Funktion gemäß Gehaltstarifvertrag, dem Qualifikationsprofil und der Anzahl an Berufsjahren des/r jeweiligen Stelleninhabers/Stelleninhaberin sowie aus den Arbeitsmarktbedingungen.

3.3 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten erhalten die tarifliche Vergütung nebst ggf. außertariflicher Zulage. Im Einzelfall können sie eine einmalige Sonderzahlung auf freiwilliger Basis erhalten, auf die für die Zukunft kein Rechtsanspruch besteht. Diese einmalige Sonderzahlung stellt einen variablen Vergütungsbestandteil übertariflicher Art dar.

3.4 Art und Weise der Gewährung

Die im Einzelfall gewährten Sonderzahlungen werden einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres für das Vorjahr als Einmalzahlung (sog. Bonus) ausgezahlt.

4. ANGESTELLTE MIT VERTRAGSTYP „GmbH“

4.1 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

Die Mitarbeiter erhalten eine Grundvergütung, welche in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird und die bei Einstellung auf individueller Basis vereinbart wird.

**Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur
Erfüllung der Offenlegungspflichten
gemäß § 16 InstitutsVergV
für das Geschäftsjahr 2015
OnVista Bank GmbH
Stand: 1. Oktober 2016**

4.2 Vergütungsparameter

Die Höhe der Grundvergütung ergibt sich aus dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, dem Qualifikationsprofil des/r jeweiligen Stelleninhabers/Stelleninhaberin sowie den Arbeitsmarktbedingungen.

4.3 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Beschäftigten erhalten eine Grundvergütung. Im Einzelfall können sie eine einmalige Sonderzahlung auf freiwilliger Basis erhalten, auf die für die Zukunft kein Rechtsanspruch besteht. Diese einmalige Sonderzahlung stellt den variablen Vergütungsbestandteil dar.

4.4 Art und Weise der Gewährung

Die im Einzelfall gewährten Sonderzahlungen werden einmal jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres für das Vorjahr als Einmalzahlung (sog. Bonus) ausgezahlt.

5. GESAMTBETRAG ALLER VERGÜTUNGEN

Gesamtbetrag der Grundvergütungen gezahlt im Kalenderjahr 2015 (einschließlich Festvergütung der Geschäftsführer): TEUR 3.669 (brutto).

Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gezahlt im Kalenderjahr 2016 für 2015 (einschließlich anteiliger variabler Vergütung der Geschäftsführer für 2013, 2014 und 2015): TEUR 184 (brutto).

6. ANZAHL DER BEGÜNSTIGTEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2015 betrug 42.

**Information über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zur
Erfüllung der Offenlegungspflichten
gemäß § 16 InstitutsVergV
für das Geschäftsjahr 2015
OnVista Bank GmbH
Stand: 1. Oktober 2016**

7. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Nachfolgend werden die Grundsätze zusammengefasst, die für die Vergütung der Geschäftsführung der OnVista Bank GmbH im Berichtsjahr und seit dem 1. Januar 2011 gelten.

Die Mitglieder der Geschäftsführung der OnVista Bank GmbH erhalten nach der Instituts-Vergütungsverordnung ein individuell verhandeltes, in monatlichen Teilbeträgen zahlbares Jahresfestgehalt als Grundvergütung sowie eine erfolgsabhängige Tantieme.

Entsprechend den durch die Instituts-Vergütungsverordnung aufgestellten gesetzlichen Anforderungen dient die Tantieme nach dem Vergütungssystem insbesondere der Ausrichtung der Geschäftsführertätigkeit auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zu diesem Zweck wird die Tantieme mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 im Wesentlichen auf der Grundlage mehrjähriger Zielparameter für die jeweils nächsten drei Geschäftsjahre (die „Bemessungsjahre“) festgesetzt. Hierzu schließt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres mit den einzelnen Geschäftsführern eine Zielvereinbarung, in der die individuellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr und für die beiden darauf folgenden Bemessungsjahre festgelegt werden.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsrat für die Geschäftsführer festgesetzten Tantieme für ein Geschäftsjahr erfolgt in drei Teilen: Nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Tantieme gezahlt wird, wird ein erster Teil in Höhe von 50% der Gesamttantieme ausgezahlt. Der Rest der Tantieme für das betreffende Geschäftsjahr wird – in zwei weiteren Tranchen in den beiden Folgejahren ausgezahlt. Bei Eintritt außerordentlicher negativer Veränderungen der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft kann der Anspruch des Geschäftsführers auf den Rest der Tantieme vom Aufsichtsrat gekürzt oder auch vollständig gestrichen werden.

8. SONSTIGES

Neben den beschriebenen Vergütungsmodellen der OnVista Bank nehmen Mitarbeiter und Geschäftsführer an Belegschaftsaktien-Programmen und Bonusaktien-Programmen (sog. LTI Long Term Incentives) der Boursorama S.A. sowie der Société Générale S.A. teil.

Aus diesen Programmen ergeben sich keine direkten wirtschaftlichen Verpflichtungen der OnVista Bank.