

Offenlegung

Vergütungsbericht 2018

Grundsätze über die Vergütungssysteme der Wirecard Bank AG gemäß der „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV)“ in der Fassung vom 16.12.2013

Einleitung

- A. Mit der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) werden die Vorschriften des § 25a Abs. 1 S 3 Nr. 6 KWG näher bestimmt. Dieser fordert von Instituten angemessene, transparente und auf nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtete Vergütungssysteme. Die im Dezember 2013 in Kraft getretene InstitutsVergV wurde zuletzt mit Wirkung zum 26. April 2019 auf Grund von Artikel 1 der Zweiten Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung vom 15. April 2019 in Folge der Änderung des KWG durch Artikel 8 des Gesetzes über steuerliche und weitere Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz) vom 25. März 2019 angepasst.
- B. Nach § 1 Abs. 1 S. 1 InstitutsVergV müssen alle Institute im Sinne des § 1 Abs. 1b und des § 53 Abs. 1 KWG einen Vergütungsbericht erstellen und offenlegen. Dieser muss die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute umfassen und in transparenter und verständlicher Form darstellen.
- C. Das Risikomanagement der Wirecard Bank AG umfasst insbesondere angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Hierbei geht es insbesondere darum, die Leistungen aller Beteiligten anzuerkennen und den Wachstumskurs der Bank stetig fortzuführen. Die Erschließung neuer Geschäftsfelder ist hierbei ein wesentlicher Baustein bei der Fortentwicklung der Produktstruktur und des damit verbundenen Risikoprofils der Wirecard Bank AG. Hierbei ist stets zu berücksichtigen, dass sich die Wirecard Bank AG nicht als klassisches Kreditinstitut versteht. Die Wirecard Bank AG bietet Produkte und Leistungen sowohl im Konzernverbund, etwa als Bestandteil von Konzernprodukten, als auch externen Kunden an. Dabei baut sie ständig sowohl das (konzern-) intern als auch das extern angebotene Produkt- und Leistungsspektrum aus. Synergiepotentiale zwischen einzelnen Konzerngesellschaften und externen Partnern sollen dabei bestmöglich gehoben werden.
- D. Grundsätzlich ist die Wirecard Bank AG bestrebt, Risiken zu minimieren. Sofern wirtschaftlich sinnvoll, gilt es, durch entsprechende Gegenmaßnahmen korrigierend einzugreifen und Risiken zu begrenzen, zu vermindern oder zu übertragen, um die Risikolage des Unternehmens im Verhältnis zum Ertrag zu optimieren. Die Umsetzung und die Wirksamkeit beschlossener Gegenmaßnahmen sind kontinuierlich zu überprüfen. In den Fällen, in denen höhere Risiken temporär zur Erreichung wesentlicher strategischer Ziele in Kauf genommen werden, ist die Umsetzung sämtlicher vertretbarer risikominimierender Maßnahmen, verbunden mit einem engen Risikocontrolling, unverzichtbar.
- E. Die Wirecard Bank AG gilt nicht als bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die Bilanzsumme der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht die Grenze von 15 Milliarden Euro erreicht hat. Die insoweit geltenden Besonderheiten finden daher auf die Wirecard Bank AG keine Anwendung.

1. Zielsetzung

1.1. Es ist das wesentliche Ziel der Risikostrategie, die Fortführung des Geschäftsbetriebes der Wirecard Bank AG nachhaltig und langfristig abzusichern. Dieses Ziel der Umsetzung der

Geschäftsmodelle muss sich in der Vergütungsstruktur des Instituts wiederfinden. Dies setzt voraus, dass die Vergütungssysteme der Wirecard Bank AG derart zu gestalten sind, dass sie angemessen sind und im Einklang mit den Strategien und Zielen des Instituts stehen.

1.2. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass motivierte und qualifizierte Mitarbeiter durch ein attraktives Vergütungssystem gewonnen und in der Bank gehalten werden können. Hierbei müssen Vergütungssysteme aber so ausgerichtet sein, dass negative Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen. Dabei sind Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken insbesondere gegeben, wenn eine signifikante Abhängigkeit der Vorstände, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von variabler Vergütung besteht oder wenn durch einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, vorliegen.

2. Verantwortlichkeiten

2.1. Die Geschäftsleitung der Wirecard Bank AG trägt die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter.

2.2. Der Aufsichtsrat der Wirecard Bank AG trägt die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter.

3. Vergütung der Mitarbeiter und der Geschäftsleiter

3.1. Vergütungsstruktur für Mitarbeiter der Wirecard Bank AG

3.1.1. Die Gesamtvergütung setzt sich zusammen aus einem Jahresfestgehalt (12 Monatsgehälter) und, soweit individualvertraglich vereinbart, einer variablen Erfolgsvergütung.

3.1.2. Das Jahresfestgehalt ist arbeitsvertraglich geregelt und orientiert sich am Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes. Ermessenabhängige Leistungen sind ebenfalls mit eingeschlossen. Die Zahlung der Variable erfolgt je nach vertraglicher Vereinbarung quartalsweise, halbjährlich oder jährlich.

3.1.3. Die variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Diese wird im Rahmen von individuellen Zielvereinbarungen („Management by Objectives“) vereinbart. Die variable Vergütung soll einen Anteil von 25 % des Jahresfestgehalts grundsätzlich nicht überschreiten. Die variable Vergütung ist in zweierlei Hinsicht erfolgsabhängig. Sie richtet sich zum einen nach individuell vereinbarten Zielen sowie Zielen, die auf den generellen Unternehmenserfolg der Wirecard Bank AG ausgerichtet sind.

3.1.4. Daneben gibt es einige Mitarbeiter, die zusätzliche Leistungen für die Altersvorsorge/ Direktversicherung und gesonderte Unfallversicherungen erhalten.

3.1.5. Führungskräfte haben darüber hinaus die Möglichkeit, einen Dienstwagen gewährt zu bekommen.

3.1.6. In den vergangenen Jahren ist zudem ein Bonus zur Weihnachtszeit im gesamten Konzern gezahlt worden. Die Zahlung erfolgt auf freiwilliger Basis. Hiervon haben auch die Mitarbeiter der Wirecard Bank AG profitiert. Bei dem Weihnachtsbonus handelt es sich demnach - nach der Definition der Institutsvergütungsverordnung - nicht um eine Vergütung.

3.2. Vergütung des Vorstandes

3.2.1. Die Besonderheiten der Vergütung des Vorstandes ergeben sich insbesondere aus den gesetzlichen Regelungen, sowie der Satzung der Gesellschaft, den Geschäftsordnungen und den Dienstverträgen.

3.2.2. Die Vergütung ist in den jeweiligen Dienstverträgen geregelt und setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und variablen Komponenten zusammen. Eine Mindestantieme ist nicht vereinbart. Die variable Vergütung ist daher weder dem Grunde noch der Höhe nach eine gesicherte Vergütungskomponente.

3.2.3. Die variable Vergütungskomponente hat grundsätzlich keinen risikoorientierten Ansatz. Die Bemessung der variablen Vergütung der Geschäftsleiter erfolgt grundsätzlich entsprechend der Erreichung der vereinbarten Ziele und eigener Erfolgsbeiträge.

Berechnungsgrundlage der variablen Vergütung ist dabei insbesondere das Erreichen der mit jedem Vorstandsmitglied schriftlich vereinbarten kurz- und langfristigen Ziele. Die vereinbarten Ziele berücksichtigen insbesondere die individuellen Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und können zudem die Aufgaben und Leistungen des Gesamtvorstands der Bank zum Gegenstand haben. Die Zielvereinbarungen enthalten Ziele zur kurzfristigen nachhaltigen Entwicklung der Bank (Anteil 50 %) und langfristige Ziele (Anteil 50 %). Die Berechnung erfolgt dabei auf einer mindestens 3 jährigen Betrachtungsgrundlage.

3.2.4. Bei vollständiger Zielerreichung wird die im Dienstvertrag festgelegte variable Vergütung gewährt. Bei Übererfüllung der Ziele ist die variable Vergütung grundsätzlich auf eine Höhe beschränkt, die in jedem Fall die Höhe des Jahresfestgehaltes nicht überschreitet. Eine garantierte variable Vergütung ist in dem Vergütungsmodell der Wirecard Bank AG generell nicht vorgesehen. Über die konkrete Ausgestaltung der variablen Vergütung für das laufende Geschäftsjahr des Vorstands entscheidet der Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung nach Abschluss des Geschäftsjahres.

3.2.5. Insgesamt wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder in ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen, sowie zur Lage des Instituts gestellt. Es wird zudem berücksichtigt, dass sie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage hat und eine Begrenzungsmöglichkeit des Aufsichtsrates für außerordentliche Entwicklungen beinhaltet.

3.2.6. Der Vorstand erhält überdies Sachbezüge und sonstige Leistungen, wie z.B. Dienstwagen, Leistungen für die Altersvorsorge/ Direktversicherungen und eine Unfallversicherung.

3.2.7. Es wird sichergestellt, dass die Risikoorientierung der Vergütung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen aufgehoben wird. Es ist ferner sichergestellt, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung nicht die Fähigkeit des Instituts einschränkt, eine angemessene Eigenmittelausstattung aufrechtzuerhalten.

3.3. Vergütung des Aufsichtsrates

3.3.1. Die Vergütung des Aufsichtsrates wird gemäß der Satzung der Wirecard Bank AG durch die Hauptversammlung festgesetzt.

3.3.2. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält eine feste Vergütung. Unterjährig ein- oder austretende Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten die Vergütung monatlich pro rata.

4. Informationen und Überwachung

4.1. Die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter werden schriftlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Etwaige Änderungen sind transparent für alle Mitarbeiter zugänglich. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich, über die aktuelle Entwicklung informiert.

4.2. Die Grundsätze über die Vergütungssysteme sind im Organisationshandbuch der Bank niedergelegt und werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich, auf ihre Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst.

4.3. Die Überwachung ist Teil des Risikomanagements der Wirecard Bank AG und findet quartalsweise im Rahmen der Erstellung des Risikomanagement-Reports statt. Zu diesem Zweck wird der Vorstand zur Gestaltung der aktuellen Arbeitsverträge befragt. Das Ergebnis wird im

Risikomanagement-Report unter dem Punkt „Risiken aus den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme der Bank“ dokumentiert. Die Durchführung des Risikomanagements obliegt der Abteilung Gesamtbanksteuerung aus dem Bereich Marktfolge I. Es ist beabsichtigt auch die Compliance-Funktion in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit einzubeziehen. Ein Vergütungskontrollausschuss wird angesichts der Größe des Instituts nicht angestrebt.

5. Analyse

- 5.1. Für 153 Mitarbeiter, hiervon erhielten 90 einen variablen Vergütungsbestandteil, sind insgesamt 7.175.995,80 € an Gehältern gezahlt worden, wovon 6.714.361,77 € auf die fixe Vergütung (Grundgehalt) entfielen. Die variable Vergütung hat demnach insgesamt 461.634,03 € betragen. Die variable Vergütung hat im Jahr 2018 im Einzelfall im Höchstfall 30,3 % betragen. Der durchschnittliche Wert liegt bei rund 7,2 %. 10 Mitarbeiter erhielten Sachbezüge über insgesamt 104.139,75 €.
- 5.2. Der Vorstand hat insgesamt 541.095,32 € an festen sowie 66.000,00 € an variablen Vergütungsbestandteilen und 85.167,12 € an Sachbezügen erhalten. Der variable Anteil liegt damit bei 10,87 %.

6. Ergebnis

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei keinem Geschäftsleiter oder Mitarbeiter der Wirecard Bank AG eine Vergütungsregelung getroffen wurde, welche die Anforderungen der InstitutsVergV nicht erfüllt. Zudem sind die erforderlichen Mechanismen vorgesehen, welche ein Zuwiderlaufen mit den geltenden Anforderungen ausschließen.