

Vergütungsbericht der Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG

(Stand: 04/2012)

Rechtsgrundlage

Gemäß § 7 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 06.10.2010 veröffentlicht die Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG die folgenden Informationen über das im Institut angewandte Vergütungssystem.

Bei der Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG handelt es sich um kein bedeutendes Institut i.S.v. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV, so dass die Voraussetzungen der §§ 5, 6 und 8 InstitutsVergV keine Anwendung finden.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstände wird durch den Aufsichtsrat der Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG bestimmt und ist im Rahmen der Vorstandsdienstverträge in Übereinstimmung mit den Anforderungen der MaRisk sowie § 87 AktG abschließend festgelegt. Änderungen bedürfen der Schriftform. Die Vorstände erhalten jeweils ein vertraglich festgelegtes Jahresgehalt, welches in 12 gleichen Monatsgehältern ausgezahlt wird. Die Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG zahlt darüber hinaus entsprechend dem jeweiligen Dienstvertrag der Vorstände eine variable Vergütung in Form einer Tantieme. Diese wird vom Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der Feststellung des Jahresabschlusses, spätestens 9 Monate nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, individuell festgelegt. Die Tantieme des Vorstands ist dabei nicht vom Eintritt bestimmter, vorher vereinbarter Bedingungen abhängig und kann nicht der Höhe nach durch den Vorstand beeinflusst werden. Die Höhe wird durch den Aufsichtsrat individuell festgelegt und richtet sich nach den Aufgaben und Leistungen des Vorstands, der Lage des Unternehmens sowie der üblichen Vergütung. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung auch die Entwicklung des Unternehmens im Zeitablauf sowie außerordentliche Entwicklungen.

Die Vergütung der Mitarbeiter i.S.v. § 2 Nr. 1 InstitutsVergV wird durch den Vorstand der Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG im Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt. Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt marktüblich. Mengen- und/oder Erfolgsziele sind mit den Mitarbeitern nicht vereinbart. Das Bruttojahresfesteinkommen gliedert sich in 13 Monatsgehälter, wobei das 13. Monatsgehalt im November des jeweiligen Jahres gezahlt wird. Der Vorstand entscheidet in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens über Sonderzahlungen, die den Prokuristen und Mitarbeitern aufgrund ihrer guten Leistungen und den persönlichen Einsatz als auch den damit verbundenen nachhaltigen Unternehmenserfolg gewährt werden.

Darüber hinaus gewährt die Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG im marktüblichen Rahmen Zusatzleistungen wie z.B. die Dienstfahrzeugnutzung, Gruppenunfallversicherung.

Weiler & Eberhardt

DEPOTVERWALTUNG AG ■■

Weitere variable Vergütungsbestandteile existieren neben den beschriebenen Tantieme-, Sonder- und Zusatzzahlungen nicht.

Die Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt. Der variable Anteil des Einkommens kann bis zu 50 % des Gesamtjahreseinkommens betragen.

Einzelvertragliche Vereinbarungen zu garantierten variablen Vergütungen bestehen nicht. Es bestehen ebenfalls keine einzelvertraglich begründeten Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit (Abfindungen), auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, so dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden.

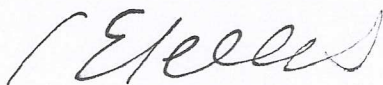
Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten (z.B. Interne Revision, Compliance) läuft der Überwachungsfunktion nicht zuwider und ermöglicht eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung.

Aufgrund der Ausgestaltung des Vergütungssystems und insbesondere der Bemessung der Grundvergütung wird eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung nachhaltig vermieden. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems orientiert sich damit an der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Die Höhe der Vergütung ist angemessen und wird bei Strategieänderungen, mindestens jedoch jährlich, durch den für das Personal verantwortlichen Vorstand überprüft.

Gesamtbetrag aller Bruttovergütungen (fix, variabel) sowie Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Im Jahr 2011 beschäftigte die Weiler & Eberhardt Depotverwaltung AG 19 Mitarbeiter (Stand 31. Dezember 2011, inkl. Vorstände).

Der Gesamtbetrag der Bruttovergütungen der Vorstände und Mitarbeiter, die in 2011 gezahlt wurden (Bruttogehalt ohne Zusatzleistungen), belief sich auf € 1.322.685,70. Der Gesamtbetrag teilt sich auf in € 1.070.854,16 fixe und € 251.831,54 variable Vergütung. Begünstigte der variablen Vergütung waren 16 Mitarbeiter. Eventuelle Weiterverrechnungen mit Fremdfirmen sind hierbei nicht berücksichtigt.



Stuttgart, 10.04.2012/CE