



Archon Capital Bank Deutschland GmbH

## **Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2010**

**(Offenlegung gemäß § 7 der Instituts-Vergütungsverordnung)**

## Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines .....	3
2. Zuständige Organe für die Gestaltung der Vergütungssysteme .....	3
3. Struktur des Vergütungssystems 2010 .....	3
4. Allgemeine Vergütungsgrundsätze .....	4
5. Jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme.....	5
6. Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung .....	5
7. Vergütungsausschüsse .....	5
8. Offenlegung gemäß § 7 InstitutsVergV (Gesamtbetrag aller Vergütungen) .....	5

## **1. Allgemeines**

Dieser Vergütungsbericht gilt für die Archon Capital Bank Deutschland GmbH ("**ACBD**"). Er erfüllt die Offenlegungspflichten der ACBD gemäß der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (*Instituts-Vergütungsverordnung*).

## **2. Zuständige Organe für die Gestaltung der Vergütungssysteme**

Für die Vergütung der Geschäftsführer der ACBD ist gemäß der Satzung der ACBD der Gesellschafterausschuss der Gesellschaft zuständig. Die Vergütung aller anderen Mitarbeiter<sup>1</sup> fällt grundsätzlich in den Verantwortungsbereich der Geschäftsführung der ACBD.

## **3. Struktur des Vergütungssystems 2010**

Für Tarifmitarbeiter gelten die tariflichen Regelungen zu fixen und variablen Vergütungselementen.

Die fixe Vergütung der Geschäftsführer und der außertariflichen Mitarbeiter ist individualvertraglich vereinbart.

Die ACBD behält sich vor, für das jeweilige Geschäftsjahr über die tariflichen Vergütungselemente hinaus eine freiwillige erfolgsbezogene Sonderzahlung zu leisten. Um Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken zu vermeiden, hängen die Sonderzahlungen nicht von der Erreichung bestimmter festgelegter quantitativer Größen oder Kennzahlen ab. Die Sonderzahlung ist vielmehr erfolgsorientiert durch die Ausrichtung auf individuelle qualitative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters. Bei der Bemessung des für Sonderzahlungen zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens wird auf den Erfolg der Bank, der Archon Gruppe und der Goldman Sachs Gruppe abgestellt.

Die Goldman Sachs Group, Inc. kann für das jeweilige Geschäftsjahr beschließen, den Mitarbeitern Aktien oder aktienbasierte Instrumente nach Maßgabe der jeweils dafür geltenden Planbedingungen zu gewähren. Dabei handelt es sich um freiwillige Leistungen der Goldman Sachs Group, Inc., die nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses des begünstigten Mitarbeiters mit der ACBD sind.

Ein angemessener Teil der variablen Vergütung der Geschäftsführer der ACBD wird als nachhaltige Vergütungskomponente gewährt, die von einer nachhaltigen Wertentwicklung der ACBD bzw. der Goldman Sachs Gruppe abhängig ist. Die nachhaltige Vergütungskomponente ist mit angemessenen Halte- oder Sperrfristen verbunden, während derer nicht über diese verfügt werden darf. Die nachhaltige Vergütungskomponente kann insbesondere in Form von Aktienoptionen, Restricted Shares oder anderen aktienbasierten Instrumenten durch Goldman Sachs Group, Inc. nach Maßgabe der dafür jeweils geltenden Pläne gewährt werden.

---

<sup>1</sup> Der Begriff "Mitarbeiter" wird im Vergütungsbericht geschlechtsneutral verwendet

#### 4. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Für die Gestaltung der Vergütung der Geschäftsführer und Mitarbeiter der ACBD gelten die nachfolgenden allgemeinen Grundsätze, die auch in der Remuneration Policy der ACBD niedergelegt sind und im Vergütungssystem umgesetzt wurden:

- Bei der Gestaltung der Vergütung der Mitarbeiter der ACBD ist zu gewährleisten, dass die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, so dass einerseits keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht, aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.
- Die variablen Vergütungselemente sind auf die Erreichung der innerhalb der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank jeweils festgelegten "Risikopolitischen Ziele und Grundsätze" der Gesellschaft auszurichten und negative Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen sind zu vermeiden.
- Für die variable Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten Internal Audit, Risk Controlling und Compliance/Anti Money Laundering/Data Protection gilt ergänzend folgendes: Um die Gefahr eines Interessenkonfliktes zu verringern, ist sicherzustellen, dass die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Parametern bestimmt wird, soweit dadurch ein Interessenkonflikt entstehen kann. Hierzu stimmen sich die Verantwortlichen der beteiligten Einheiten ab.
- Garantierte Bonuszahlungen sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.
- Vertraglich garantierte Leistungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, (Golden Parachutes), dürfen nicht zugesagt werden.
- Die Mitarbeiter der Gesellschaft sind darauf zu verpflichten, die Risikoorientierung ihrer Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben.
- Variable Vergütungselemente sind unter dem Vorbehalt von Änderungen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben zu gewähren. Sie müssen etwaigen gesetzlichen und regulatorischen Eingriffsbefugnissen (insbesondere einer Untersagungs- und Beschränkungsbezugnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemäß § 45 Abs. 1 Nr. 4 KWG) Rechnung tragen.
- Die Vergütungssysteme der ACBD sind zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

## 5. **Jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme**

Die Angemessenheit der Vergütungssysteme der ACBD wird mindestens einmal jährlich vom Gesellschafterausschuss und von der Geschäftsführung der ACBD überprüft.

## 6. **Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung**

Die ACBD hat unter Berücksichtigung der Geschäftsstruktur und nationalen Ausrichtung der ACBD sowie des Geschäftsvolumens und der Ertragskraft des Geschäftsbereichs in dem die ACBD primär tätig ist, konkrete Obergrenzen für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung der Geschäftsführung und Mitarbeiter der ACBD festgelegt.

## 7. **Vergütungsausschüsse**

Die ACBD ist als nicht bedeutendes Institut nicht verpflichtet, einen Vergütungsausschuss im Sinne des § 6 InstitutsVergV einzurichten.

Die Geschäftsführung der ACBD wird jedoch bei der Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter durch diverse konzerninterne Gremien beraten. Im Rahmen eines mehrstufigen Genehmigungsverfahrens werden dabei Vorschläge für die relevanten variablen und fixen Gehälter und deren Anpassung entwickelt, über die die Geschäftsführung beschließt. Im Rahmen dieses Prozesses erfolgt eine Abstimmung und Harmonisierung der Vergütungssysteme innerhalb der Archon Gruppe auf europäischer und weltweiter Ebene und eine finale Abstimmung mit der Konzernmutter, der Goldman Sachs Group, Inc., in den Vereinigten Staaten.

## 8. **Offenlegung gemäß § 7 InstitutsVergV (Gesamtbetrag aller Vergütungen)**

Die hier dargestellte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2010 der ACBD berücksichtigt die Festgehälter des Jahres 2010 zum Stand 31. Dezember 2010 sowie die Summe der variablen Vergütung (einschließlich Jahresbonus) für das Geschäftsjahr 2010 (einschließlich Geschäftsführung und Mitarbeiterentsendung):

Summe Gesamtvergütung	13.439 T€
davon fixer Vergütungsanteil	10.836 T€
davon variabler Vergütungsanteil	2.603 T€
Anzahl der Mitarbeiter mit variabler Vergütung	177