



Flossbach von Storch

Grundsätze zu den Vergütungsregelungen

Flossbach von Storch hat in Abstimmung mit seinem Interessenskonflikt- und Risikomanagement ein angemessenes Vergütungssystem eingerichtet. Dieses System soll sicherstellen, dass die Interessen unserer Kunden kurz, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt werden. Der Vorstand ist verantwortlich für eine angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems und trägt die Verantwortung für die Festsetzung der Vergütung einzelner Personen. Die Vergütungsparameter sind an der mittel- und langfristigen Strategie der FvS-Gruppe ausgerichtet und unterstützen das Erreichen unserer strategischen Ziele. Der Vorstand überprüft jährlich die Angemessenheit und Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie und informiert den Aufsichtsrat über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter. Zusätzlich wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats im Hinblick auf das Vergütungssystem ein Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand eingeräumt. Zudem erhalten alle Mitarbeiter die Grundsätze zu den Vergütungsregelungen ausgehändigt.

1. Vergütungsstruktur

Die potentielle Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die Vergütungssystematik setzt keine Anreize, welche die Mitarbeiter veranlassen könnten, ihre persönlichen Interessen oder die Interessen der Firma über die Kundeninteressen zu stellen.

2. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihren Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie den Anforderungen, der Bedeutung und dem Umfang ihrer Tätigkeit zu vergüten. Dies umfasst konkret, das vertraglich vereinbarte monatlich wiederkehrende Gehalt einschließlich evtl. Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersvorsorge und evtl. Zurverfügungstellung eines Dienstwagens.

Die angemessene Höhe der fixen Vergütung wird dem jeweiligen Mitarbeiter unter Berücksichtigung eines Marktvergleichs seiner Funktion, des allgemeinen Gehaltsniveaus innerhalb der Gesellschaft, der Arbeitsmarktsituation in Branche und Standort sowie durch die regulatorischen Vorgaben der für die Gesamtvergütung geltenden Strukturen bestimmt.

Im Rahmen der Gewinnung und Bindung unserer Mitarbeiter spielt ein wettbewerbsfähiges Niveau der fixen Vergütung eine wesentliche Rolle, damit gewährleistet ist, dass die FvS AG über die notwendige Kompetenz zur Erreichung ihrer strategischen Ziele verfügt.

3. Variable Vergütung

Bei der Festsetzung einer variablen Vergütung sind qualitative und quantitative Kriterien zu berücksichtigen. Diese Kriterien müssen sicherstellen, dass die Interessen der Mitarbeiter und/oder der Firma mit den Kundeninteressen im Einklang stehen. Daher ist das Kernkriterium ein Übertreffen der erwarteten Leistung, sowohl im Verhältnis zum Kunden als auch zur Firma.



Die variable Vergütung hat darüber hinaus den Vorteil, dass sie in der Lage ist, Leistungsergebnisse zu differenzieren und Verhaltensweisen durch geeignete Anreizsysteme zu fördern, die wiederum Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Im Ergebnis ist die variable Vergütung ein Hauptmerkmal marktüblicher Vergütung in unserer Branche. In Kombination mit der fixen Vergütung führt dies im Ergebnis zu einer Gesamtvergütung, die sowohl kosteneffizient als auch flexibel ist.

- Die variable Vergütung ist der Teil der Gesamtvergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Arbeitgebers steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt.
- Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter berechtigt, eine variable Vergütung zu erhalten.
- Die variable Vergütung ist auf die Einhaltung von Kostenflexibilität bei gleichzeitiger Bindung und Gewinnung talentierter Mitarbeiter ausgerichtet.
- Eine variable Vergütung kann in der FvS-Gruppe auch Null betragen, wenn der Vorstand unabhängig von Betriebsergebnis, Beitrag der Organisationseinheit, Beitrag des einzelnen Mitarbeiters oder etwaigen variablen Zahlungen in vergangenen Jahren, eine variable Vergütung von Null festlegt.
- Es wird keine variable Vergütung garantiert. Auch durch eine mehrjährige Auszahlung einer variablen Vergütung entsteht kein Anrecht auf zukünftige variable Vergütung.

Die maximale variable Vergütung eines Mitarbeiters ist auf 200% der fixen Vergütung des einzelnen Mitarbeiters beschränkt.

3.1 Qualitative Kriterien

Als qualitative Kriterien wurden die folgenden Faktoren definiert:

- Kultur & Kunden Faktor
- Berücksichtigung der FvS-Werte
- Compliance Faktor

Durch den „**Kultur & Kunden Faktor**“ werden die Kundenzufriedenheit und die Berücksichtigung von ethischen Standards im Umgang mit Kunden berücksichtigt, um eine nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu fördern. Hier wird auch die Unterstützung von Kollegen in der täglichen Arbeit, die disziplinierte Nutzung des CRM Systems und die dadurch mögliche Transparenz der Aktivitäten berücksichtigt.

Ein weiteres Kriterium bei jedem Mitarbeiter, aber insbesondere bei den Personalverantwortlichen, ist die „**Berücksichtigung der FvS-Werte**“:

- Miteinander
- Leidenschaft
- Kompetenz
- Unabhängigkeit
- Integrität

Auch der „**Compliance Faktor**“ findet bei der variablen Vergütung Berücksichtigung. Hierunter verstehen wir insbesondere die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften und rechtskonformes Verhalten. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter sich verpflichten, die WpHG und BVI-Wohlverhaltensregeln einzuhalten. Alle Ergebnisse aus Compliance-, Revisions- und Risikocontrolling Prüfungen und Feststellungen wie z.B. Beschwerden, Verstöße gegen Anlagerichtlinien, Abwicklungsfehler oder Rückabwicklungen werden in diesen Faktor einbezogen.



3.2 Quantitative Kriterien

Die Anzahl der quantitativen Kriterien ist vielfältiger, da individuelle abteilungs- und/oder aufgabenspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Quantitative Kriterien sind zum Beispiel

- Absolute Performance eines Portfolios
- Performance relativ zum vereinbarten Anlageziel/Benchmark
- Risikoadjustierte Performance
- Peer Group Ranking
- Erwirtschafteter Gesamtertrag der einem Mitarbeiter zuzuordnenden Vertriebsleistung
- Anzahl und Höhe der betreuten Volumina
- Anzahl Kundenpräsentationen bzw. Kundengespräche

Im Rahmen individueller Vereinbarungen können konkrete schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, welche die oben genannten Faktoren konkretisieren, wobei die letztendliche Höhe der variablen Vergütung hierbei nicht formelhaft, sondern vom Vorstand im Rahmen einer sachgemäßen Beurteilung diskretionär bestimmt wird.

Folgende Kriterien werden dabei berücksichtigt:

- die tatsächlich erreichten Werte
- interne Vergleichswerte wie auch von Wettbewerbern
- Vorjahreswerte
- eine qualitative Würdigung der Zielerreichung, des Kultur & Kunden Faktors, des oben definierten Compliance Faktors als auch die Berücksichtigung der FvS-Werte.

Zudem kann der Vorstand besondere, auch projektbezogene, Erfolgsbeiträge im Laufe des Geschäftsjahres diskretionär berücksichtigen.

Jede variable Vergütung wird linear berechnet und nicht alleinig davon abhängig gemacht, ob ein individuelles Ziel erreicht wurde oder nicht.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt einmal jährlich im März des Folgejahres.

4. Weitere Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Bei einer fixen Vergütung von mehr als 100.000 EUR p.a. gehen wir unzweifelhaft davon aus, dass ein Mitarbeiter die grundlegenden Lebenshaltungskosten aus seiner fixen Vergütung bestreiten kann und somit keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht. Nur Mitarbeiter mit einer fixen Vergütung von mehr als 100.000 EUR p.a. können eine variable Vergütung größer 100% ihrer fixen jährlichen Kompensation erhalten. Nach der InstitutsVergV sind nur dann Anreize gegeben, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, wenn eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Dies ist somit per Definition nicht gegeben.

Der InstitutsVergV entsprechend liegt der Schwerpunkt der Vergütung der Kontrolleinheiten (Compliance, Risikocontrolling, Interne Revision, Marktfolge und Personal) auf der fixen Vergütung bei gleichzeitiger Ermöglichung einer angemessenen quantitativen und qualitativen Personalausstattung in den Kontrollbereichen.



Maßgebliches Kriterium bei den Entscheidungen über die Gesamtsumme der variablen Vergütung für die Flossbach von Storch AG ist die Balance zwischen der Tragfähigkeit des Konzerns im Hinblick auf die Ertragslage, die Eigenmittelausstattung und die Wettbewerbsfähigkeit. Bei der Feststellung der Tragfähigkeit ist nach Maßgabe der InstitutsVergV die Ertragslage des gesamten Konzerns zu berücksichtigen, damit sichergestellt ist, dass die Gesamtsumme der variablen Vergütung innerhalb dessen liegt, was der Konzern tragen kann. Daher haben wir festgelegt, dass eine variable Vergütung an alle oder einzelne Mitarbeiter nur dann erfolgen kann, wenn im relevanten Kalenderjahr das Konzernergebnis vor Steuern und unter Berücksichtigung der geplanten variablen Vergütungen nicht negativ ist – unabhängig vom individuellen Ergebnis/Beitrag eines Mitarbeiters.

Zudem bestätigen wir, dass wir keinem Mitarbeiter mehr als 1 Million EUR Gesamtvergütung, die sich aus fixer und variabler Vergütung zusammensetzt, zahlen werden. Somit haben wir keine Meldepflicht gegenüber der ESMA/EBA. Als weitere Restriktion wird keine variable Vergütung, die höher als 500.000 EUR ist, vereinbart und/oder ausgezahlt.

Aufgrund dieser Restriktionen nehmen wir davon Abstand, Teile der variablen Vergütung unserer Mitarbeiter auf zukünftige Zeiträume aufzuschieben oder nicht bar auszuzahlen.

Eine variable Vergütung kann bis zu 3 Jahre zurückgefordert werden, wenn wir feststellen, dass die ursprünglich gewährten Leistungen nicht angemessen waren, weil eine Leistungskennzahl sich nachträglich als substantiell falsch herausgestellt hat oder ein Geschäft bzw. eine Transaktion, die dem Mitarbeiter zugerechnet werden kann, sich wesentlich nachteilig auf die FvS-Gruppe auswirkt oder wegen Fehlverhaltens wie Untreue, Betrug, Täuschung oder Vertrauensbruch des Mitarbeiters. Dies gilt auch bei Verstoß gegen interne Richtlinien oder Verfahren respektive gegen geltende Gesetze oder Vorschriften, die nicht von uns erlassen wurden.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstandes. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Im Mittelpunkt der Prüfung stehen dabei insbesondere die Frage der Angemessenheit seiner Ausgestaltung im Wettbewerbsumfeld sowie erforderliche Anpassungen an neue regulatorische Vorgaben. Alle Restriktionen, die für Mitarbeiter vereinbart sind, gelten auch für die Mitglieder des Vorstandes mit der Ausnahme, dass eine gewinnabhängige Tantieme anstelle eines Bonus gezahlt wird.

Anpassungen an die Vergütungsstruktur werden einmal jährlich vom Vorstand besprochen und eventuelle Veränderungen werden den Mitarbeitern im Zusammenhang mit den mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen kommuniziert und anschließend schriftlich bestätigt.

Die Personalabteilung ist verantwortlich für die jährliche Offenlegung gemäß § 16 InstitutsVergV nach Freigabe durch den Vorstand.

Stand 22. September 2014