



Offenlegungsbericht 2016

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

1. Einleitung

Die Instituts-Vergütungsverordnung beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Es handelt sich also um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die Flossbach von Storch AG ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 KWG i.V.m. der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Die Bilanzsumme der Gesellschaft lag im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre mit TEUR 169.203 deutlich unter Mrd. EUR 10. Die Gesellschaft hat auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festgestellt, dass es nicht als bedeutendes Institut einzustufen ist. Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute werden von der Gesellschaft somit nicht angewendet.

Die Flossbach von Storch AG unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.

2. Das Geschäftsmodell

Die Flossbach von Storch AG zählt mit einem betreuten Vermögen von insgesamt rund Mrd. EUR 30 (Stand 31. Dezember 2016, Tochtergesellschaften eingerechnet) zu den führenden bankenunabhängigen Vermögensverwaltungsgesellschaften in Deutschland. Die Gesellschaft gliedert sich in folgende Geschäftsbereiche:

Investment Management

Dem Geschäftsbereich Investment Management obliegt das Management der Flossbach von Storch Publikumsfonds. Ferner sind hier die Bereiche Research und Investment Strategie angesiedelt.

Institutionelle Vermögensverwaltung

Die Betreuung von Institutionellen Anlegern erfolgt durch den Geschäftsbereich Institutionelle Vermögensverwaltung. Die Veranlagung dieser Vermögen erfolgt u.a. über das Management oder die Beratung von Spezialfondsmandaten.

Private Vermögensverwaltung

Die Verwaltung von liquiden Privatvermögen erfolgt durch den Geschäftsbereich Private Vermögensverwaltung. Die Umsetzung erfolgt sowohl über Einzeltitelmandate als auch in Form einer fondsbasierten Vermögensverwaltung.



Die Flossbach von Storch AG besitzt nicht die Erlaubnis zum Betreiben von Eigenhandel. Zudem bedingt das Geschäftsmodell der Gesellschaft, dass alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder im Kundeninteresse und damit auch im eigenen Interesse langfristig denken und entsprechend handeln.

3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV

3.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Flossbach von Storch AG hat die Zielsetzung, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und faire Gesamtkompensation anzubieten. Dies bedeutet, dass der Vorstand und die grundsätzlich außertariflich bezahlten Mitarbeiter der Flossbach von Storch AG eine angemessene fixe Grundvergütung erhalten. Zur Grundvergütung kann eine freiwillige leistungs- und/oder ergebnisabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen.

Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen der Flossbach von Storch AG und konterkarieren diese nicht.

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich im Rahmen der Personalplanung unter Einbindung der Personalabteilung auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

3.2 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Mitarbeiter der Flossbach von Storch AG erhalten eine markt- und funktionsgerechte fixe Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung.

Daneben erhält ein Teil der Mitarbeiter – insbesondere aus den Marktbereichen und dem Vertrieb – eine ziel- bzw. leistungsorientierte variable Vergütung. Voraussetzung für die Zahlung einer variablen Vergütung ist grundsätzlich ein positives Gesamtjahresergebnis der Flossbach von Storch AG. Garantierte variable Vergütungen sowie vertraglich fixierte Abfindungsansprüche sind im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen nicht vorgesehen.

Im Bereich der Kontrolleinheiten werden über das Vergütungssystem keine Anreize gesetzt, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren kann es hier eine freiwillige Sonderzahlung geben, die am Gesamtjahresergebnis der Flossbach von Storch AG festgemacht wird.

3.3 Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung

Im Geschäftsjahr 2016 erhielten die Mitarbeiter (ex Vorstand) im Durchschnitt rd. 64 % ihres fixen Grundgehaltes zusätzlich als variable Vergütung. Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen im angemessenen Verhältnis zu einander.



3.4 Vergütungsparameter

Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehaltes sind u.a. die relevante Berufserfahrung und Qualifikationen, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

Die maßgeblichen Vergütungsparameter für eine variable Vergütung sind die Entwicklung der Flossbach von Storch AG (Gesamtjahresergebnis) sowie ggf. die Zielerreichung im Aufgabenfeld, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtplanung der Flossbach von Storch AG abgeleitet sind und mit den strategischen Zielen der Gesellschaft im Einklang stehen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Die persönlichen Ziele werden am Anfang des Jahres zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart, unterjährig überprüft und am Ende des Jahres bewertet.

3.5 Art und Weise der Gewährung

Das Fixgehalt wird in 12 gleichen Teilen jeweils bis spätestens zum 25. eines Monats ausgezahlt. Die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt im Regelfall jeweils einmalig im ersten Quartal des Folgejahres.

3.6 Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstandes. Die Vergütung der Vorstände besteht aus einer Festvergütung und zusätzlich einer jährlichen Tantieme. Die Höhe der Tantieme ist abhängig vom Jahresergebnis der Flossbach von Storch AG. Im Geschäftsjahr 2016 belief sich die Gesamtvergütung des Gesamtvorstandes auf TEUR 2.568. Hiervon entfielen TEUR 540 auf die Tantiemen.

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Vorstände von variablen Vergütungen gegeben.

3.7 Einbindung externer Berater

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.

4. Daten zur Vergütungssystematik

Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2016 TEUR 24.386. Davon entfielen rd. 63 % auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an den gesamten Personalaufwendungen lag somit bei rd. 37 %.

Im Geschäftsjahr 2016 haben 144 Mitarbeiter (von insgesamt 159 Mitarbeitern per 31. Dezember 2016) eine variable Vergütung erhalten. Die drei Vorstände haben jeweils eine Tantieme erhalten (s. hierzu Ziffer 3.6).

Stand: 12/2017