



# Vergütungsbericht

nach § 7 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

## 1. Einleitung

Die Instituts-Vergütungsordnung (vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374) in Kraft getreten am 13. Oktober 2010) 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 3 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 7.552 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 (§§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV) 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 3,9 Mrd. Euro (Stand 31. Dezember 2010, Tochtergesellschaften eingerechnet) zu den führenden bankenunabhängigen Vermögensverwaltungsgesellschaften in Deutschland. Die Gesellschaft gliedert sich in folgende Geschäftsbereiche:

<b>Investment Management:</b>	Die Beratung und Verwaltung von institutionellen Mandaten. Die Flossbach von Storch AG übernimmt in diesem Bereich das Portfoliomanagement von Investmentfonds im Rahmen von Verwaltungsverträgen, die mit den entsprechenden Kapitalanlagegesellschaften abgeschlossen wurden.
<b>Vermögensverwaltung:</b>	Die Verwaltung von liquiden Privatvermögen. Die Umsetzung erfolgt sowohl über Einzeltitelmandate als auch in Form einer fondsbasierten Vermögensverwaltung.
<b>Family Office:</b>	Die ganzheitliche und kontinuierliche Begleitung von Familienvermögen, angefangen mit der Strukturierung des Gesamtvermögens über die Festlegung der langfristigen strategischen Asset Allokation und die Anpassung der taktischen Asset Allokation.

Die Flossbach von Storch AG besitzt nicht die Erlaubnis zum Betreiben von Eigenhandel. Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitestgehend auf inländische Kunden. 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. Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 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 leistungs- und/oder ergebnisabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen. Fixe und variable Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

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 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 Zusammensetzung der Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2010 erhielten die Mitarbeiter und Vorstände im Durchschnitt rd. 28% ihres fixen Grundgehaltes zusätzlich als variable Vergütung. Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben.

#### 3.4 Vergütungsparameter

Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehaltes sind u. a. das Alter, 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 zum 15. eines Monats ausgezahlt. Die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt im Regelfall jeweils einmalig im ersten Quartal des Folgejahres.

### 3.6 Vorstandsvergütung

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 und zudem auf das dreifache Monatsgehalt eines Vorstandesmitgliedes beschränkt. 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 gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr.2 InstitutsVergV

Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2010 TEUR 5.972. Davon entfielen rd. 78% auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an den gesamten Personalaufwendungen lag somit bei rd. 22%.

Im Geschäftsjahr 2010 haben 37 Mitarbeiter (von insgesamt 47 Mitarbeitern per 31. Dezember 2010) sowie die 3 Vorstände eine variable Vergütung erhalten.

Stand: 01/2011

