



Vergütungsbericht 2014

1. Einleitung

Die quantitative und qualitative Personalausstattung der FPM Frankfurt Performance Management AG orientiert sich insbesondere an betriebsinternen Erfordernissen, den Geschäftsaktivitäten sowie der Risikosituation. Dies gilt auch beim Rückgriff auf Leiharbeitnehmer. Durch den Vorstand wird in der FPM-AG darauf geachtet, dass Mitarbeiter sowie deren Vertreter abhängig von ihren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen. Durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. regelmäßige Ausbildung/Seminare wird gewährleistet, dass das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter stets angemessen ist. In der Arbeits- und Aufgabenverteilung wird durch ausreichende Kapazitäten und Ausbildung verhindert, dass eine Abwesenheit oder das Ausscheiden von Mitarbeitern nicht zu nachhaltigen Störungen der Betriebsabläufe führt.

Die Ausgestaltung der Anreizsysteme der FPM-AG, insbesondere das Vergütungssystem, steht im Einklang mit den in den Strategien niedergelegten Zielen. Das Vergütungssystem der FPM-AG ist so angemessen ausgestaltet, dass Anreize für die Vorstände oder Mitarbeiter/-innen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und das Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion des internen Kontrollsystems zuwiderlaufen. Durch regelmäßige Überprüfung der Regelungen oder im Rahmen der Einführung von neuen Produkten wird sichergestellt, dass Änderungen der Strategien effizient berücksichtigt werden. Aufgrund der hohen Eigentumsquoten der Vorstände und der Mitarbeiter und den außerordentlich konservativen Anlagepolitiken der betreuten Investmentvermögen (alle USCIT III und kein Einsatz von strukturierten Produkten oder OTC - Derivaten) bestehen nahezu keine Voraussetzungen, dass schädliche Anreize mit Auswirkung auf die Gesellschaft bzw. die Investmentvermögen und Individualportfolios möglich sind. Des Weiteren werden die FPM-Produkte grundsätzlich nicht aktiv an private Kunden vertrieben. Unsere Kunden sind professionelle, qualifizierte, institutionelle Kunden, im Wesentlichen Vermögensverwalter, Dachfondsmanager, Manager von Family Offices oder Banken / Finanzinstitute.

Geregelte „Vergütung“ im Vergütungssystem der FPM-AG sind sämtliche finanzielle Leistungen und Sachbezüge, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Vorstand oder ein Mitarbeiter/-in im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit erhält. Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von der FPM-AG kraft einer allgemeinen und ermessensunabhängigen Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

Das Vergütungssystem ist auf Vorstandsebene teamorientiert, nahezu ermessensunabhängig und kollektiv ausgerichtet, so dass individuelle Leistungen, wenn überhaupt, nur geringe Relevanz in der Vergütung haben und somit schädliche Anreize vermieden werden.



Die variablen Vergütungen der Mitarbeiter unterliegen einer jährlichen Überprüfung durch den Vorstand. Diese Vergütungen erfolgen im Ermessen der Vorstände, wobei überprüft wird, dass durch die Entscheidungen keine schädlichen Anreize gegeben werden. Auch bei der variablen Vergütung von solchen Mitarbeitern, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der verwalteten Investmentvermögen und Individualportfolios wesentlich beeinflussen könnten, orientieren sich die Vergütungen neben dem individuellen Erfolgsbeitrag maßgeblich auch an dem Erfolgsbeitrag der Abteilung des jeweiligen Mitarbeiters sowie maßgeblich am Gesamterfolg der Gesellschaft. Der Gesamterfolg der FPM-AG ist in hohem Maße von der Höhe der verwalteten Investmentvermögen (Vertriebserfolgen) und der Wertentwicklung der einzelnen Investmentvermögen (Portfoliomanagement) abhängig. Zudem reduzieren die Eigenbeteiligungen der Vorstände und Mitarbeiter in die verwalteten Vermögen (sowohl über die FPM-AG und ihre Eigentümerstruktur als auch durch individuelle Investments) schädliche Anreize.

Betriebswirtschaftlich wird durch das nahezu kollektive Vergütungssystem die Situation geschaffen, dass nur in Geschäftsjahren mit einem positiven Gesamterfolg der Gesellschaft variable Vergütungen für Vorstände erfolgen. Bei Mitarbeitern erfolgen Vergütungen auch in schlechteren Jahren bei individuellen besonderen Erfolgsbeiträgen. Hierdurch reflektiert das Vergütungssystem der FPM-AG direkt positive, sowie negative Entwicklungen.

Das Vergütungssystem der FPM-AG ist mit dem Aufsichtsrat abgestimmt. Der Aufsichtsrat wird in der vierten Quartalssitzung eines jeden Jahres durch den Vorstand über getroffenen Entscheidungen und Ergebnisse bezüglich der Mitarbeitervergütungen, ausführlich informiert.

2. Gesamtvergütung und Anzahl der Begünstigten in 2014

Der Gesamtbetrag der festen Vergütungen inkl. Vorstandsgehälter für das Jahr 2014 betrug 821 T€ (Vorjahr: 990 T€).

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für 11 Mitarbeiter/innen (inkl. Vorstand; Vorjahr 12 Mitarbeiter/innen) betrug: 891 T€ (Vorjahr: 2.917 T€).

Frankfurt, April 2015