

## **Grundsätze zum Vergütungssystem - Offenlegung gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV**

### **1. Allgemeines**

Die Capitell Vermögens-Management AG (nachfolgend „Capitell“) ist aufgrund der Vorschriften des § 25a Kreditwesengesetz (KWG) und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) verpflichtet, das Vergütungssystem so zu gestalten, dass unterschiedliche Anforderungen erfüllt werden.

Die Capitell ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV und unterliegt daher nicht dem Anwendungsbereich der § 17 ff. InstitutsVergV.

Die Gehälter und die variablen Vergütungen der Angestellten werden auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen unter Berücksichtigung eines in den internen Richtlinien der Gesellschaft schriftlich fixierten Vergütungssystems festgelegt.

Bei der Bewertung der Mitarbeiterleistungen wird das mit der Erwirtschaftung der Erträge verbundene Risiko besonders berücksichtigt. Darüber hinaus werden Leistungen, die zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft im Sinne ihrer Strategie beitragen, stärker berücksichtigt als kurzfristige Beiträge.

Der Vorstand der Capitell ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter, der Aufsichtsrat für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes verantwortlich.

### **2. Gesamtvergütung und Vergütungskomponenten**

Die Capitell kombiniert bei der Vergütung ihrer Vorstände und Mitarbeiter feste Vergütungskomponenten und variable (erfolgsabhängige) Zahlungen. Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Entwicklung des Instituts ausgerichtet und muss sowohl objektiv als auch im internen und externen Vergleich angemessen sein.

Die festen Vergütungskomponenten stellen den Schwerpunkt der Vergütung dar. Hierzu zählen insbesondere das monatliche Fixgehalt, die Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen (z.B. BVV Pensionskasse), die Bereitstellung eines Dienstwagens und/oder eines Jobtickets (betrifft nur ausgewählte Mitarbeiter) sowie für den Vorstand die Zahlung von Beiträgen zu einer D&O-Versicherung.

Die festen Vergütungskomponenten werden durch eine variable (erfolgsabhängige) Zahlung (Bonus) ergänzt. Grundlage für die variablen Zahlungen an Mitarbeiter ist das durch den Vorstand der Capitell festgelegte Bonusprogramm des Instituts in seiner jeweils gültigen Fassung. Bei der Bemessung der Boni für die Mitarbeiter werden sowohl der Erfolg des Standortes als auch der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters berücksichtigt. Das Bonusprogramm ist leistungsorientiert gestaltet und soll damit Anreize für Engagement und Motivation der Mitarbeiter bieten, wobei nicht ausschließlich ertragsorientierte Gesichtspunkte Berücksichtigung bei der Gestaltung der individuellen Gewinnbeteiligung finden. Insbesondere beeinflussen auch sog. „Softfacts“ (wie z.B. Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Regularien, Einhaltung von Compliance, Teamarbeit, Übernahme nicht direkt ertragswirksamer

Aufgaben, Ausbau des Netzwerks durch Gewinnung neuer Partner, Ausbildung neuer Arbeitskräfte) die Bemessung der Gewinnbeteiligung. Bei der Bewertung der Leistungen werden je nach Aufgabengebiet des Mitarbeiters qualitative (Softfacts) und quantitative (Ertragsgenerierung) Kriterien berücksichtigt. Bei ertragsrelevanten Mitarbeitern werden quantitative Leistungen zu 65% und qualitative zu 35% erfasst. Die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiter von Stabs- und Kontrolleinheiten sowie des Back-Office Bereiches erfolgt ausschließlich auf Basis qualitativer Leistungskriterien.

Die Entscheidung über die Höhe der Boni für die Mitarbeiter obliegt dem Vorstand, die variable Vergütung für den Vorstand wird durch den Aufsichtsrat (Ermessensbonus) festgelegt. Das Bonusprogramm sieht keine Mindest- oder Garantieboni vor. Ist es aus gesetzlichen Gründen oder aufsichtsrechtlichen Gründen untersagt oder unerwünscht, dass Bonuszahlungen erfolgen, kann es auch zu einer vollständigen Nichtausschüttung des Bonus kommen. Die Bonuszahlung für jeden einzelnen Vorstand oder Mitarbeiter darf gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 23. August 2017 maximal 200% der fixen Vergütung im Bemessungsjahr betragen (zuvor maximal 100%).

Die Gefahr einer signifikanten Abhängigkeit der Mitarbeiter oder des Vorstandes von dem variablen Anteil der Vergütung besteht aufgrund der Höhe der festen Vergütungskomponenten nicht. Es ist sichergestellt, dass sich die variablen Vergütungsanteile nicht als Risikoanreiz oder Anreiz zu kurzfristiger Optimierung einzelner Kennzahlen auswirken können.

Die Gesamtvergütung für die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten ist so bemessen, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist. Dabei hat die feste Vergütung für diesen Personenkreis zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Hinblick auf Überwachungstätigkeiten ein im Vergleich zu den Marktbereichen überproportionales Gewicht.

Die Risikoorientierung des Vergütungssystems wird nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzelner Mitarbeiter eingeschränkt. Sämtliche Mitarbeiter haben hierzu gemäß § 8 InstitutsVergV entsprechende Verpflichtungserklärungen abgegeben.

Vertragliche Abfindungsansprüche werden nicht vereinbart. Sie richten sich für die Mitarbeiter ausschließlich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht und Vergleichsvereinbarungen bzw. Urteilen im Rahmen von Arbeitsgerichtsverfahren und für die Vorstände nach dem Aktiengesetz und Vergleichsvereinbarungen bzw. Urteilen im Rahmen von Zivilgerichtsverfahren.

### **3. Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2017**

Vom Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr 2017 gezahlten Vergütungen für Mitarbeiter und Vorstände (einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung) in Höhe von T€ 6.557 entfallen auf den Markt 73,2% und auf die Marktfolge 26,8%. Hiervon entfallen 58,5% auf fixe und 41,5% auf variable Vergütungsbestandteile. Aufgeteilt nach den Bereichen Markt und Marktfolge entfallen von den gezahlten Vergütungen auf den Markt fix 57,2% (T€ 2.747) und variabel 42,8% sowie auf die Marktfolge fix 77,4% (T€ 1.361) und variabel 22,6%. Inklusive des Vorstandes sind 31 Mitarbeiter Begünstigte der variablen Vergütungen.

Eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen erfolgt nicht, da die wesentliche Geschäftsaktivität des Instituts in der Verwaltung von Vermögen (Finanzportfolioverwaltung) besteht und die Capitell daher nicht nach verschiedenen Geschäftsbereichen organisiert ist und nicht geschäftsbereichsbezogen gesteuert wird.