

Vergütungsbericht der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH

Rumpfgeschäftsjahr 2017 (01.04. bis 31.12.2017)

Grundsätze der Vergütung

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Beschäftigten der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH (RVF).

Bei der Bestimmung der Vergütung der Geschäftsführung und Mitarbeiter werden die Anforderungen aus der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) beachtet. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems ist die Geschäftsführung verantwortlich. Bei der Aus- bzw. Überarbeitung werden die Kontrollabteilungen (d. h. Interne Revision, der Bereich Personal, Risk Management und Compliance) angemessen beteiligt. Das Verwaltungsorgan, in diesem Fall die Eigentümerin der RVF, die Rothschild Bank AG Zürich, wird einmal jährlich hierzu informiert und hat ein diesbezügliches Auskunftsrecht.

Die Gesellschaft ist im Sinne der InstitutsVergV (§1 Abs.2 i.V.m. § 17) kein „bedeutendes“ Institut. Hieraus folgt, dass bei der Ausarbeitung des für die Gesellschaft angemessenen Vergütungssystems nicht sämtliche in der InstitutsVergV niedergelegten Prinzipien auf die Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH anwendbar sind.

Unter Vergütung werden sämtliche finanziellen Leistungen und Sachbezüge, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsführer oder ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit bei der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH erhält, verstanden. Ausgenommen hiervon sind finanzielle Leistungen oder Sachbezüge der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH, die aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten (z.B. betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung).

Das Vergütungssystem einschließlich der Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der Geschäfts- und Risikoziele ausgerichtet. Die Vergütungsparameter orientieren sich an der Geschäftsstrategie und sollen einen effektiven Betrag dazu leisten, das Erreichen der strategischen Geschäftsziele zu unterstützen. Es werden keine Anreize gesetzt, die zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken der Geschäftsführung oder Mitarbeiter führen.

Vergütungssystem der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH

Das Vergütungssystem orientiert sich an den Zielen der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH, die im Organisationshandbuch als Geschäftsstrategie definiert sind. Die Vergütung der Mitarbeiter besteht sowohl aus fixen, als auch aus variablen Bestandteilen.

Feste Vergütung

Die feste Vergütung der Mitarbeiter wird individuell in den Arbeits- bzw. Anstellungsverträgen definiert. Sie ist abhängig von der (beruflichen) Ausbildung, Berufserfahrung und Funktion des jeweiligen Mitarbeiters. Bei der Bestimmung des Festgehältes spielen Aufgabenbereich und fachliche Expertise eine wesentliche Rolle und sind abhängig von den Marktgegebenheiten. Die Höhe der festen Vergütung wird jährlich überprüft und – sofern notwendig – angepasst.

Die Vergütungsregelung muss gewährleisten, dass eine dem Geschäftszweck angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung eingerichtet und vorgehalten werden kann.



Fixe und variable Vergütungsanteile sollen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Daher ist die Höhe der fixen Vergütung so zu wählen, dass es bei den Mitarbeitern zu keiner signifikanten Abhängigkeit von der variablen Vergütung kommt.

Mit den Mitarbeitern dürfen keine einzelvertraglich begründeten Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit vereinbart werden, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

Variable Vergütung

Mit der variablen Vergütung (leistungsorientierten Vergütung oder Bonus) sollen wirksame Verhaltensanreize gesetzt werden, um die Gesamtunternehmensziele zu erreichen.

Die leistungsorientierte Vergütung wird grundsätzlich freiwillig seitens der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH an die Mitarbeiter gezahlt. Auch bei mehrjähriger Zahlung besteht kein Rechtsanspruch seitens der Mitarbeiter auf Zahlung eines Bonus. Insbesondere wenn es die wirtschaftliche Lage der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH nicht zulässt und ggf. die Zahlung eines Bonus die Sicherstellung der für die RVF geltenden Eigenkapital-/ Eigenmittel- oder Liquiditätsvorschriften gefährden würde, wird eine leistungsorientierte Vergütung komplett entfallen.

Bei nachgewiesenem Fehlverhalten eines Mitarbeiters kann die variable Vergütung gekürzt werden. Bei erheblichen Vorkommnissen (z.B. vorsätzlicher Verstoß gegen gesetzliche oder interne Vorgaben) kann die variable Vergütung versagt werden. Im Einzelfall kann auf die Kürzung verzichtet werden, beispielsweise bei Bagateltschäden oder dem Vorliegen von leichter Fahrlässigkeit.

Sollte sich nach Zahlung einer variablen Vergütung herausstellen, dass diese auf Basis von fehlerhaften Daten bezahlt wurde und der begünstigte Mitarbeiter den Fehler zu verantworten hat, wird die Gesellschaft die gezahlten Beträge vom Mitarbeiter zurückfordern. Die Durchsetzung dieser Ansprüche erfolgt, falls erforderlich, auch auf gerichtlichem Wege.

Die Gesamtsumme der leistungsabhängigen Vergütung wird im Rahmen des Budgets – in enger Abstimmung mit der Eigentümerin (Rothschild Bank AG) bzw. der Rothschild & Co.-Gruppe – geplant. Das Budget bildet zudem die Grundlage für die jährlich zu erstellende Risikotragfähigkeitsanalyse inkl. der mehrjährigen Kapitalplanung und Einhaltung der angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie Kapitalpufferanforderungen. Der Prozess ist formalisiert, transparent, nachvollziehbar und dokumentiert. Im Rahmen der Überwachung der betriebswirtschaftlichen Risiken und des Budgetabgleichs wird auch die Summe der leistungsabhängigen Vergütung regelmäßig überprüft. Wesentliche Grundlage hierfür ist die Ertragslage der RVF selbst, aber auch der Eigentümerin bzw. der Rothschild & Co.-Gruppe.

Grundsätzlich spielt die variable Vergütung im Vergleich zum Festgehalt eine untergeordnete Rolle, wobei eine Obergrenze von 200 % des jeweils definierten Fixgehalts gilt.

Wenn Mitarbeiter im besonderen Maße zum Erfolg der Gesellschaft beigetragen haben, z. B. überdurchschnittliche Akquisitionserfolge durch Kundenbetreuer (sofern nicht gleichzeitig entsprechende Risiken eingegangen wurden), darf in Ausnahmefällen diese Grenze überschritten werden und der Bonus bis zu 300 % der fixen Vergütung des Mitarbeiters/ Geschäftsführers betragen. Voraussetzung hierfür ist die explizite Zustimmung durch die Eigentümerin auf schriftlich dokumentierten Antrag durch die Geschäftsführung, der auch eine genaue Begründung und eine explizite Darstellung beinhaltet, wie sich die erhöhte Zahlung auf die Eigenmittel der RVF auswirken und dass die Zahlung der Vergütung nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts beeinträchtigt (s. §6 Abs. 1 InstitutsVergV).

Garantierte Bonuszahlungen dürfen nur bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gezahlt werden. Ferner ist hierfür Voraussetzung, dass die Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel-



und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

Die Höhe der leistungsorientierten Vergütung der Mitarbeiter wird in Abstimmung mit der Eigentümerin (RBZ) bzw. den entsprechenden Gremien der Rothschild & Co-Gruppe auf diskretionärer Basis bestimmt. Die individuelle leistungsorientierte Vergütung wird bestimmt in Abhängigkeit

- der Ergebnisse des Mitarbeiters aus dem sogenannten Performance-Review-Prozess der Rothschild & Co-Gruppe (jährliche Mitarbeiter-Beurteilung),
- des individuellen Beitrags des jeweiligen Mitarbeiters am Gesamterfolg der RVF, wobei dieser nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ beurteilt wird
- von der Erfüllung von qualitativen Kriterien, insbesondere auch Einhaltung der Vorgaben des Organisationshandbuch bzw. von (aufsichts-) rechtlichen Vorgaben
- vom Erfolg der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH und
- vom Erfolg der Rothschild & Co-Gruppe, insbesondere der Division Private Wealth.

Bei der Bestimmung der leistungsorientierten Vergütung wird darauf geachtet, dass derartige Anreize nicht zu einer Vernachlässigung der Kundeninteressen und/ oder der Interessen der Rothschild Vermögensverwaltungs-GmbH führen. Ferner wird bei der Vereinbarung von Zielen im Rahmen des Performance-Review-Prozesses der Rothschild & Co-Gruppe darauf geachtet, dass keine Anreize gesetzt werden, die zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken durch die Mitarbeiter führen. Den Mitarbeitern ist es verboten, persönliche Absicherungsgeschäfte abzuschließen oder Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränkt oder aufhebt.

Der Mitarbeiter wird vor Auszahlung informiert, dass er weder auf die Zahlung eines Bonus als solches noch der Höhe nach einen Rechtsanspruch für das nächste Jahr hat und jedes Jahr über die Zahlung und die Höhe auf Basis verschiedener Kriterien erneut entschieden wird.

Bei den Auszahlungsmodalitäten leistungsorientierter Vergütung greifen u.U. Regularien, die gruppenweit in der Rothschild & Co-Gruppe zur Sicherstellung der korrekten Steuere Wirkung variabler Gehaltsbestandteile erlassen und durch die Gesellschafterin der RVF auch für diese angewiesen wurden.

Vergütung der Geschäftsführung

Die feste und variable Vergütung der Geschäftsführung wird durch die Eigentümerin (Rothschild Bank AG) unter Beachtung der Vorgaben des Vergütungssystems der RVF bestimmt. Sie ist im Anstellungsvertrag zu bestimmen und muss – inklusive eventueller Änderungen - schriftlich erfolgen. Hierbei werden die vorgenannten Regelungen zur Vergütung beachtet. Es ist dabei darauf zu achten, dass die Vergütung der Geschäftsführung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Begründung übersteigt. Bei der Bemessung des variablen Vergütungsanteils der Geschäftsführung sind zusätzlich zu den allgemeinen Bewertungskriterien die Ergebnisse und Erfolgsbeiträge für mindestens 3 Jahre einzubeziehen. Für die Bemessung der Vergütung kann einerseits die Qualifikation, Berufserfahrung und Reputation herangezogen werden. Andererseits fließen Parameter wie geschäftlicher Erfolg, Risikolage und Corporate Governance Aspekte mit ein.

Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten

Die Vergütung der Mitarbeiter von Kontrolleinheiten (z. B. Compliance und Risikomanagement) darf nicht von der Tätigkeit derjenigen Mitarbeiter abhängig sein, die sie überwachen. Eine erfolgsbezogene Vergütung ist zulässig, der Schwerpunkt muss jedoch auf der fixen Vergütung liegen.



Bei der Bestimmung der variablen Vergütung der Kontrolleinheiten muss darauf geachtet werden, dass sich deren leistungsorientierte Vergütung maßgeblich nicht nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie bei den Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten bestimmt und parallel die Gefahr eines Interessenskonfliktes besteht. Die variable Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten orientiert sich daher vor allem an deren fachspezifischen Leistungen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erbringen.

Externe Dienstleistungserbringer

Bei externen Dienstleistungserbringern, die natürliche Personen sind, die ggf. über Honorarzahlungen vergütet werden, erfolgt durch die Geschäftsführung eine Prüfung, ob diese im Rahmen der Vergütungsverordnung eingebunden werden sollen.

Anpassung des Vergütungssystems

Einmal jährlich prüft die Geschäftsführung das Vergütungssystem auf Angemessenheit und Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie und passt dieses erforderlichenfalls an. Darüber hinaus werden im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und soweit erforderlich angepasst.

Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten für Institute gem. § 16 InstitutsVergV dargestellt, sprich der Gesamtbetrag der Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, und die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Gesamtbetrag der Vergütung	3.792,7
Gesamtbetrag der fixen Vergütung:	2.593,1
Gesamtbetrag der variablen Vergütung:	1.199,6
Anzahl der Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten haben:	26

Hinweis: alle Werte in tausend Euro