

Gültigkeitsbereich	Gesamtbank
Fachverantwortung	Leiterin PERSONAL
Gültig ab	10.03.2021

Vergütungsgrundsätze der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG und Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG

Inhaltsverzeichnis

1.	Gegenstand	2
2.	Ziele	2
3.	Vergütungsgrundsätze	2
4.	Vergütung von Mitarbeitenden	2
4.1	Vergütungskomponenten	2
4.1.1	Festgehalt.....	3
4.1.2	Gehaltsnebenleistungen	3
4.1.3	Leistungsabhängige variable Vergütung	3
4.1.4	Garantierte variable Vergütung	3
4.2	Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem.....	4
5.	Vergütung von Führungskräften	4
5.1	Vergütungskomponenten	4
5.2	Festgehalt.....	4
5.3	Leistungsabhängige variable Vergütung	4
6.	Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern	5
6.1	Allgemeines	5
6.2	Variable Vergütung	5
6.2.1	Zurückbehaltung, Malus, Clawback	5

1. Gegenstand

Dieses Dokument beschreibt die Vergütungsgrundsätze der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG und der Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG.

2. Ziele

Ziel der Vergütungsstruktur ist es:

- talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an die Unternehmen zu binden
- durch aus der Unternehmensstrategie abgeleitete und kaskadiert weitergegebene Ziele allen Mitarbeitenden einen Anreiz zu geben, zur Umsetzung der nachhaltigen strategischen Ziele der Frankfurter Bankgesellschaft einen individuellen Beitrag zu leisten
- Leistung unter Einhaltung regulatorischer Rahmenbedingungen, Vermeidung unerwünschter Risiken und Erfüllung definierter Nachhaltigkeitsziele zu belohnen
- Gleichberechtigung auch bei der Festlegung der monetären Kompensation zu fördern
Ausschlaggebend hierfür sind grundsätzlich folgende Kriterien:
 - Die funktionsbezogenen Anforderungen an Ausbildung, Erfahrung und Persönlichkeit
 - Die mit der Funktion verbundene Verantwortung und die in dieser Funktion zu verantwortenden Risiken
 - Die individuellen Fähigkeiten, die individuelle Leistungsbereitschaft und die individuelle Zielerreichung
 - Das Marktumfeld
 - Der Unternehmenserfolg (bei variabler Vergütung)

3. Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsstruktur der Frankfurter Bankgesellschaft ist am langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet und setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismässigen Risiken. Ferner stellt die Frankfurter Bankgesellschaft sicher, dass die Leistung von Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzprodukt oder eine Entscheidung zu empfehlen, das bzw. die den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden nicht entspricht. Die Vergütungsstruktur ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und fördert ebenso wenig eine Risikobereitschaft in Bezug auf die Beratung und den Vertrieb von Finanzprodukten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

4. Vergütung von Mitarbeitenden

4.1 Vergütungskomponenten

Die Frankfurter Bankgesellschaft verfügt über Vergütungspakete, die grundsätzlich aus einem jährlichen Festgehalt und einer diskretionären, leistungsbasierten variablen Vergütung bestehend. Dabei finden Unternehmenserfolg nach Feststellung des Jahresabschlusses sowie die Einhaltung von regulatorischen Anforderungen und definierte Nachhaltigkeitsziele gebührend Berücksichtigung.

4.1.1 Festgehalt

Das Festgehalt wird gemäss der spezifischen Position und dem Gehaltsniveau für eine solche Position am Markt festgelegt. Erhebungen zum Gehaltsniveau am Markt werden in Erwägung gezogen, um zum Zeitpunkt der Einstellung sicherzustellen, dass die Frankfurter Bankgesellschaft eine faire und angemessene marktübliche Vergütung entsprechend der Grösse des Unternehmens, der Bedeutung und den Verantwortlichkeiten sowie den für die Position notwendigen fachlichen Qualifikationen, Kompetenzen und Persönlichkeit bezahlt.

4.1.2 Gehaltsnebenleistungen

Neben einem marktgerechten Festgehalt gewährt die Frankfurter Bankgesellschaft zusätzlich zu den gesetzlichen Verpflichtungen im jeweiligen Markt übliche Nebenleistungen.

4.1.3 Leistungsabhängige variable Vergütung

Zur Erreichung der Geschäftsziele kann die Frankfurter Bankgesellschaft neben dem Festgehalt im Regelfall auch eine variable Vergütung leisten.

Dabei steht der variable Gehaltsbestandteil in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen, Nachhaltigkeitsziele gemäss Nachhaltigkeitspolicy und die Vermeidung definierter Risiken gemäss Gesamtrisikostrategie.

Der Gewinn der Unternehmung stellt die Basis für den Pool der variablen Vergütung dar und kann grundsätzlich auf alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis aufgeteilt werden.

Mit der variablen Vergütungskomponente sollen gute Leistungen der Mitarbeitenden und ihr Beitrag zum langfristigen, nachhaltigen Erfolg der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe honoriert werden.

Da die Festgehälter hohe Anteile an der Gesamtvergütung ausmachen, besitzt die Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe absolute Flexibilität bezüglich der variablen Vergütung. Dies schliesst auch die Möglichkeit ein, keine variable Vergütung auszubezahlen.

Die Höhe des jeweiligen Pools der variablen Vergütung für Mitarbeitende und Führungskräfte genehmigt das jeweilige Aufsichtsgremium (Verwaltungsrat/Aufsichtsrat), die Verteilung die jeweilige Geschäftsleitung/der Vorstand der Gesellschaft.

Über die Verteilung erfolgt ein Vergütungsbericht an das Aufsichtsorgan.

4.1.4 Garantierte variable Vergütung

Garantierte Zahlungen kommen nur unter ausserordentlichen Umständen und nur bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden zum Einsatz. Diese Zahlungen sind auf das erste Beschäftigungsjahr begrenzt.

4.2 Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem

Die Frankfurter Bankgesellschaft verfügt über (Frankfurter Bankgesellschaft (Deutschland) AG beginnend ab 2021) ein Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem, welches regional unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Im Rahmen mindestens einer jährlichen Beurteilung werden alle Mitarbeitenden im Hinblick auf ihr allgemeines Verhalten, die Erreichung von Zielen und die Erfüllung ihrer Aufgaben beurteilt. Dieser Prozess wird fortlaufend optimiert.

Die Vergütung der Mitarbeitenden wird anhand der unter Punkt 2, 3 und 4 genannten Ziele und Vergütungsgrundsätze festgelegt. Dabei wird durch die Vereinbarung von Zielen und deren Bewertung grösster Wert auf die Wahrung der Interessen von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, der Frankfurter Bankgesellschaft sowie deren Eigentümer gelegt.

5. Vergütung von Führungskräften

5.1 Vergütungskomponenten

Die Vergütung von Führungskräften erfolgt analog der Vergütung von Mitarbeitenden mit festen und variablen Bestandteilen. Dabei sind Anreiz- und Zielvereinbarungssystem so konzipiert, dass sie nachhaltiges und werteorientiertes Handeln fördern. Die Vergütung ist an das Erreichen individueller Ziele sowie finanzieller (nach Feststellung Jahresabschluss) und strategischer Ziele der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe gekoppelt. Das Festgehalt entspricht der jeweiligen Rolle und dem Verantwortungsbereich, die variable Vergütung unterstützt die Leistungskultur der Frankfurter Bankgesellschaft Gruppe.

Garantierte variable Vergütungen und Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem entsprechen grundsätzlich den Punkten 4.1.4 und 4.2.

5.2 Festgehalt

Mögliche jährliche Anpassungen berücksichtigen sowohl die nachhaltige Leistung des Stelleninhabers als auch das Ergebnis der Gesellschaft, das wirtschaftliche Umfeld sowie Marktbedingungen im Bereich der Vergütung. Der fixe Anteil der Gesamtvergütung steht zum leistungsabhängigen Anteil in einem ausgewogenen Verhältnis.

5.3 Leistungsabhängige variable Vergütung

Grundsätzlich berücksichtigt und fördert die variable Vergütung sowohl das Erreichen jährlicher Ziele als auch den nachhaltigen Erfolg der Frankfurter Bankgesellschaft. Jährliche qualitative und quantitative Ziele werden vor der Leistungsperiode festgelegt und kommuniziert. Verstösst eine Führungskraft gegen Compliance- und Nachhaltigkeits-Kriterien sowie andere wesentliche Grundsätze, kann die Zahlung teilweise oder komplett unterbleiben.

6. Vergütung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern

6.1 Allgemeines

Als Risikoträgerinnen und Risikoträger definierte Personen (grundsätzlich Vorsitzende und Mitglieder der Geschäftsleitungen/Vorstände der Banken sowie mögliche andere relevante Funktionen) erhalten fixe und variable Vergütungsbestandteile. Dabei steht der variable Gehaltsbestandteil in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen, der Nachhaltigkeitsziele sowie der Vermeidung definierter Risiken.

6.2 Variable Vergütung

Variable Vergütungen für Risikoträgerinnen und Risikoträger unterliegen, sofern sie EUR 50.000 übersteigen, fest definierten Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen sowie einer etwaigen Rückforderung (Clawback) bei nicht eingehaltenen Auszahlungsvoraussetzungen. Negative Erfolgsbeiträge und ein negativer Gesamterfolg der Organisation können die Höhe der variablen Vergütung verringern oder sie vollständig eliminieren (Malus).

6.2.1 Zurückbehaltung, Malus, Clawback

Sofern die variable Vergütung EUR 50.000 übersteigt, unterliegt die gesamte variable Vergütung für ein Geschäftsjahr Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen sowie einer etwaigen Rückforderung (Clawback).

In diesem Fall wird die variable Vergütung für ein Jahr im Anschluss an die Leistungsbewertung durch Verwaltungsrat/Aufsichtsrat teilweise als Sofortantienne (40% – Ausbezahlung im Folgejahr zu 50% und nach einjähriger Sperrfrist zu weiteren 50%), teilweise als zurückbehaltenen Tantieme (60%) ausbezahlt.

Die zurückbehaltenen Tantieme wird erst nach Ablauf eines zusätzlichen Zeitraums (mindestens 5 Jahre) im Anschluss auf das referenzierte Geschäftsjahr ausbezahlt und nur unter der Voraussetzung, dass nach Ablauf dieses Zeitraums im Rahmen einer nachträglichen Leistungsbewertung keine Hinderungsgründe festgestellt werden.

Der Entscheid über die variable Vergütung wird vom Verwaltungs-/Aufsichtsrat nach Ablauf des referenzierten Geschäftsjahrs auf der Basis vereinbarter Ziele gefällt. In den Folgejahren wird die Leistungsbewertung bezüglich der zurückbehaltenen Tantieme überprüft.

Negative Erfolgsbeiträge und ein negativer Gesamterfolg der Organisation können die Höhe der variablen Vergütung verringern oder sie vollständig eliminieren (Malus). Relevante Kriterien umfassen unter anderem aufsichtsrechtliche Sanktionen, strafbares Verhalten, Verstöße gegen interne und externe Regelungen und Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die im Widerspruch zur Förderung einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung stehen.

Bereits ausbezahlte variable Vergütung bzw. Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung können bei schwerwiegenden Verletzungen interner oder externer Regelungen zurückgefordert werden (Clawback).

Disclaimer

Dieses Dokument dient ausschliesslich der Kommunikation und Information.

Es stellt weder eine Vereinbarung zwischen Ihnen und der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften dar, noch begründet es rechtsverbindliche oder durchsetzbare Verpflichtungen gegenüber der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften.

Die hierin enthaltenen Aussagen wurden nicht von einer externen Partei, insbesondere nicht von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, geprüft.

Die Vervielfältigung, Veröffentlichung, Extraktion oder Übermittlung der Inhalte, unabhängig von der Form, ist nicht ohne Zustimmung der Frankfurter Bankgesellschaft (Schweiz) AG zulässig.