

## I. Einleitung

Die flatex GmbH ist gemäß § 16 Abs. 2 der seit dem 01.01.2014 in Kraft befindlichen Institutsvergütungsverordnung verpflichtet, sich in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praxis des Unternehmens zu erklären. Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der flatex GmbH für das Geschäftsjahr 2014.

## II. Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze der flatex GmbH beruhen auf dem Grundprinzip von Leistung und Gegenleistung und zielen auf die Erreichung der Ziele ab, die in der Geschäfts- und Risikostrategie der flatex GmbH niedergelegt sind.

Die Umsetzung der leistungsorientiert gewährten Vergütung basiert auf einheitlichen Grundprinzipien. Ein entscheidender Bestimmungsfaktor für die Festlegung des absoluten Vergütungsvolumens ist die Gesamtleistung der flatex GmbH. Die Vergütung orientiert sich am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Individuelle Leistungen werden in Abhängigkeit von der individuellen Leistung angemessen differenziert honoriert. Wesentliche Eckpunkte der Vergütungsstrategie sind zudem die Sicherung der Arbeitgeberattraktivität am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Marktverhältnisse, ein strategie- und risikoorientiertes Leistungsmanagement, welches sich durch angemessenes Eingehen und Kontrollieren von Risiken auszeichnet sowie die Fokussierung des Handelns der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Unternehmenswert steigernde Ziele.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der flatex GmbH stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Anteil der fixen Vergütung an der Gesamtvergütung genügend hoch ist, so dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung der variablen Komponente verzichtet werden kann. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der kombinierten Kapitalpufferanforderung nach § 10 i KWG festgelegt. Das von der flatex GmbH ausgearbeitete Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken.

Die Geschäftsführung der flatex GmbH analysiert im Rahmen des Personalcontrollings jährlich die Personalstrukturen in Bezug auf Zusammensetzung nach Ausbildungsstand, Alter, Personaleinsatz nach Funktionsbereichen, Führungsstruktur und Produktivität und ratifiziert Höhe und Verteilung der Vergütung. Die Beurteilung der Angemessenheit gewährter Vergütungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt im Rahmen des allgemeinen Leistungsbeurteilungsprozesses der flatex GmbH. Mit diesen Prinzipien werden die aufsichtsrechtlichen Anforderungen berücksichtigt, wie sie gleichzeitig die Basis für eine ausgewogene Vergütungsstruktur bilden.

### **III. Zusammensetzung der Vergütung**

Die flatex GmbH unterliegt keinem Tarifvertrag. Die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der flatex GmbH erhalten ein Jahresfestgehalt, das in 12 bzw. 13 gleichen Teilen jeweils zum 30. eines Monats ausbezahlt wird. Mit der Geschäftsführung wurde die Zahlung einer variablen Vergütung in Abhängigkeit von div. Betriebskennzahlen vereinbart und der Höhe nach auf max. 33% der fixen Vergütung gedeckelt. Mit dieser Ausrichtung wird erreicht, dass die Geschäftsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in erster Linie die feste Vergütung zur Ausrichtung ihrer Tätigkeit nutzen und sich in der Hauptsache nicht auf die Erlangung einer variablen Vergütung fokussieren. Die Vergütung wird in Einzelfällen ergänzt durch die Stellung eines Dienstwagens, basierend auf einer Dienstwagenregelung.

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung innerhalb der flatex GmbH und die Beurteilung der erbrachten Leistungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems durch die Geschäftsleitung resp. ihren jeweiligen Arbeitsvertrag in Kenntnis gesetzt.

Die Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten grundsätzlich keine variablen Bestandteile. Im Falle überdurchschnittlicher Leistungen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Sonderzahlung erhalten, deren Höhe aus der Gesamtplanung der flatex GmbH abgeleitet wird. Die Leistungsbeurteilung und Bemessung erfolgt diskretionär durch die zuständige Führungskraft. Sofern eine variable Vergütung geleistet wird, erfolgt dies grundsätzlich leistungsorientiert und der Höhe nach abhängig vom Ergebnis der flatex GmbH sowie der individuellen Leistung der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. des jeweiligen Mitarbeiters. Einzelvertragliche Vereinbarungen zu garantierten variablen Vergütungsbestandteilen bestehen nicht. Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vereinbarte, einzelvertraglich begründete Abfindungsansprüche für den Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen gleichfalls nicht.

Die Überwachung der Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme wird durch die Compliance-Funktion sichergestellt. flatex GmbH setzt über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheit zuwiderlaufen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten werden Kontrollfunktionen ausschließlich mit festen Vergütungsbestandteilen vergütet.

#### IV. Vergütungsdaten

Zu Gunsten der Geschäftsleiter hat flatex GmbH eine Unfallversicherung abgeschlossen wurde. Die Personalbezüge der flatex GmbH einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Jahr 2014 1.432 TEuro.

Die Verteilung der Brutto-Vergütung stellt sich wie folgt dar:

Gesamtbetrag der festen Vergütung in T€	Gesamtbetrag der variablen Vergütung in T€	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten haben
1.049	136	5

Damit betrug der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile rund 88,5 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile rund 11,5 %.

flatex GmbH ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da insbesondere die für bedeutende Institute notwendige Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro nicht erreicht oder überschritten wurden. Die Regelungen der §§ 17 - 26 der InstitutsVergV finden somit keine Anwendung.

#### IV. Information der Gesellschafterversammlung

Die Organ- bzw. Führungsstruktur der flatex GmbH bestand in Einklang mit dem Vorschriften des GmbH-Gesetzes in 2014 aus der Geschäftsführung, welche die Geschäftsleitung der flatex GmbH verantwortete. Ein Aufsichtsorgan existiert nicht, wie auch von der Bildung eines Vergütungskontrollausschusses gem. § 25d Abs. 12 KWG abgesehen wurde. Die Gesellschafterversammlung wird mindestens einmal jährlich von der Geschäftsführung der flatex GmbH über die Vergütungssysteme informiert.