

Offenlegungsbericht 2013
gemäß Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an
Vergütungssysteme von Instituten
vom 16. Dezember 2013
Anforderungen nach § 16 InstitutsVergV

1 Zweck

Die MLP Finanzdienstleistungen AG und die FERI AG haben als Institute die Regelungen zum Vergütungssystem nach der Maßgabe des § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) offenzulegen. Beide Institute sind dabei aufgrund ihrer Größe und des betriebenen Geschäfts als „nicht bedeutende Institute“ im Sinne der Verordnung einzustufen, da die Bilanzsumme - auch auf Gruppenebene - 15 Milliarden Euro deutlich unterschreitet. Geschäftspolitik, Unternehmensorganisation und Dienstleistungsangebot der MLP Finanzdienstleistungen AG und der FERI AG sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sicherstellen. Dies gilt entsprechend für die gesamte MLP Finanz-holding Gruppe.

2 Ausgestaltung des Vergütungssystems

2.1 Grundzüge des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter

Das Vergütungssystem der MLP Finanzdienstleistungen AG setzt sich grundsätzlich aus folgenden Komponenten zusammen:

- einem fixen Jahresgehalt,
- einer jährlichen variablen Vergütung,
- Sachbezügen und sonstigen Zusatzvergütungen in unterschiedlichem Umfang (werden im Einzelnen hier nicht weiter aufgeführt),
- einer betrieblichen Altersversorgung.

Das Vergütungssystem der FERI setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- einem fixen Jahresgehalt,
- verschiedenen variablen Vergütungsbestandteilen,
- Sachbezügen und sonstigen Zusatzvergütungen in unterschiedlichem Umfang (werden im Einzelnen hier nicht weiter aufgeführt),
- einer betrieblichen Altersversorgung.

Diese Komponenten variieren je nach Kategorie der Mitarbeiter.

2.1.1 Fixe Vergütungskomponenten

Die fixen Vergütungskomponenten stellen den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so bemessen, dass sie für die Angestellten der MLP Finanzdienstleistungen AG und der FERI Gruppe eine für die persönliche Bedarfsplanung ausreichende und belastbare Vergütung darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten ausgeschlossen. Bestandteile der fixen Vergütungskomponenten sind insbesondere das monatliche Fixgehalt, teilweise die Bereitstellung eines Dienstwagens und einer Zuzahlung zur betrieblichen Altersversorgung. Garantierte Zusagen, die variable Vergütung betreffend, welche über ein Jahr hinausgehen, bestehen grundsätzlich nicht.

2.1.2 Variable Vergütungskomponenten

Die fixen Vergütungskomponenten können bei Mitarbeitern (in der Mehrheit bei Führungskräften) durch erfolgsabhängige, variable Zahlungen ergänzt werden. Die Bemessung der variablen Vergütungskomponenten bemisst sich nach den jeweils gültigen Richtlinien des Zielvereinbarungsprozesses, für Führungskräfte sowohl am individuellen Erfolgsbeitrag eines Mitarbeiters, der im Rahmen eines jährlichen Zielvereinbarungsprozesses festgelegt wird, als auch am Gesamterfolg des Unternehmens. In wenigen Fällen können auch individuelle variable Vergütungsvereinbarungen bestehen.

Die variable Vergütung berücksichtigt u.a. folgende Faktoren:

- tatsächliche Leistung,
- Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit,
- Art und Umfang der anvertrauten Tätigkeiten, insbesondere Verantwortung und Bedeutung in der unternehmerischen Tätigkeit der MLP Finanzdienstleistungen AG.

Zur Festlegung der variablen Vergütung wird dabei insbesondere der Zielvereinbarungsprozess, der sich in der Zielausrichtung an der Integrierten Strategischen Agenda („ISA“) orientiert, zu Grunde gelegt.

Bei der FERI Gruppe erhalten Mitarbeiter einen Bonus, der freiwillig und nach dem Ermessen des Vorgesetzten einmal jährlich für das Vorjahr gezahlt wird. Er ist unterschiedlich hoch und insbesondere abhängig vom Geschäftserfolg der FERI Gruppe und den Leistungen des Mitarbeiters.

2.1.3 Sonderregelungen für einzelne Geschäftsbereiche

Mitarbeiter in dem Geschäftsbereich betriebliche Vorsorge und Verbände erhalten zusätzlich zum Fixgehalt eine leistungs- und /oder erfolgsabhängige Vergütung wie z.B. Boni, Performancebeteiligungen oder Provisionen. Dies gilt auch für Mitarbeiter einzelner Tochtergesellschaften innerhalb der MLP Finanzholding Gruppe.

Portfoliomanager der FERI Trust GmbH (FT) erhalten neben einer Fixvergütung auch variable Gehaltsbestandteile, nämlich einen Anteil an der sogenannten Performancefee. Diese Performancefee wird vom Kunden der FT gezahlt, wenn die Tätigkeit der FT dazu führt, dass - vorher vereinbarte - Benchmarks (Hurdles) überschritten werden. Daraus speist ein (kleinerer) prozentualer Teil dieser Performancefees den Mitarbeiter-Performancefee-Topf. Berechtigte Mitarbeiter/Portfoliomanager erhalten (jährlich) einen prozentualen Anteil aus dem Mitarbeiter-Performancefee-Topf. Dieser prozentuale Anteil ist (aus Gründen der branchenüblichen Vergütung und als elementares Instrument einer erfolgreichen Personalbindung) in seiner absoluten Höhe nicht gedeckelt und kann von daher die jeweilige fixe Vergütung betragsmäßig übersteigen.

Vertriebsmitarbeiter der FT erhalten neben einer Fixvergütung auch variable Gehaltsbestandteile, in Form einer Provision. Die Provision wird als prozentualer Anteil aus den für bzw. mit Neu- oder Bestandskunden erzielten Nettoerlösen gezahlt. Dieser prozentuale Anteil ist (aus Gründen der branchenüblichen Vergütung und als elementares Instrument einer erfolgreichen Personalbindung) in seiner absoluten Höhe nicht gedeckelt und kann daher die jeweilige fixe Vergütung betragsmäßig übersteigen.

Mitglieder des Private Equity-Teams bei der FERREAL AG erhalten neben einer Fixvergütung variable Gehaltsbestandteile in Form von carried interest. Dieser prozentuale Anteil ist (aus Gründen der branchenüblichen Vergütung und als elementares Instrument einer erfolgreichen Personalbindung) in seiner absoluten Höhe nicht gedeckelt und kann von daher die jeweilige fixe Vergütung betragsmäßig übersteigen.

2.1.4 Sonstige Regelungen

Durch die Grundstruktur der variablen Gehaltsbestandteile bestehen keine Anreize für die Eingehung kurzfristig hoher Risiken. Eine Abhängigkeit der Mitarbeiter von der Gewährung variabler Gehaltsbestandteile besteht nicht.

Vergütungssysteme in Kontrolleinheiten stellen eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sicher und sind in den Zielvereinbarungen nach anderen Vergütungsparametern bestimmt als die Vergütung der Mitarbeiter der kontrollierten Organisationseinheiten.

Den Mitarbeitern ist in den einschlägigen internen Richtlinien untersagt, die Risikoorientierung der variablen Vergütung durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben.

Alle Mitarbeiter sind schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgebenden Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist abschließend in den jeweiligen schriftlichen Anstellungsverträgen festgelegt. Diesbezüglich wird auf den Vergütungsbericht im Geschäftsbericht verwiesen.

3 Angaben zur Vergütung

Der Anteil der Komponenten an der Gesamtvergütung variiert je nach Position und Funktion. Im Hinblick auf die Größe und den kleinen Empfängerkreis variabler Vergütungen der MLP Finanzdienstleistungen AG wird hinsichtlich der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots (§ 26a Abs. 2 Kreditwesengesetz) auf eine Angabe des Gesamtbetrags und der fixen und variablen Vergütungskomponenten verzichtet.

Die Aufwendungen für Löhne und Gehälter im Jahr 2013 betragen für den Konzern 92,2 Mio. Euro. Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung im Konzern beträgt 88,8 % zu 11,2 %.

Stand: September 2014