

**Allgemeine Grundsätze zur Festlegung der Vergütungspolitik, die für die Mitglieder des Verwaltungsrats und für die Angestellten von CapitalatWork Foyer Group\* gilt**

**Auszüge**

Gebilligt von	Dem Verwaltungsrat der CapitalatWork Foyer Group
Datum der Billigung	6. März 2019
Datum der Umsetzung	Rückwirkend zum 1. Januar 2019
Ansprechpartner	Benoît Dourte

**\* Diese Fassung berücksichtigt die Artikel 38-5 und 38-6 des Gesetzes von 5. April 1993 über den Finanzsektor in der durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 und 30. Mai 2018 ergänzten Fassung**

## Zielsetzung

Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass auf ihrem Fachgebiet hochqualifizierte Mitarbeiter angezogen, gehalten und motiviert werden. Bei ihrer Festlegung wird ein vernünftiges Risikomanagement berücksichtigt, und sie entspricht der Strategie und den langfristigen Zielen des Unternehmens. Sie fördert keine übermäßige Risikobereitschaft. Sie beruht auf der Vergütungspolitik, die am Finanzplatz praktiziert wird, und insbesondere auf dem Tarifvertrag für Banken. Sie garantiert die Einhaltung der Anforderungen in Bezug auf Interessenkonflikte und stärkt den Anlegerschutz.

Die Vergütungspolitik wurde auf der Grundlage von Empfehlungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses von Foyer S.A. festgelegt, der sich aus vier nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern von Foyer S.A. zusammensetzt.

Diese Politik ist nicht mit anderen Vergütungsleitlinien kombiniert und ermuntert nicht zum Verkauf von spezifischen Produkten, die Risiken für das Unternehmen bergen könnten.

## Geltungsbereich

Die in diesem Dokument festgelegten Grundsätze betreffen die in Anhang 1 aufgeführten materiellen Risikoträger.

Diese Grundsätze gelten für CapitalatWork Foyer Group, nachstehend als „CapitalatWork“ bezeichnet, sowie auf alle ihre Tochterunternehmen, nachstehend bezeichnet als:

- CapitalatWork Belgien
- CapitalatWork Niederlande
- ImmoatWork
- CapitalatWork Management Company S.A.

## Grundsätze

### **1. Allgemeines**

Die feststehenden und variablen Bestandteile der Vergütung bilden die Gesamtvergütung.

Ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem feststehenden und dem variablen Bestandteil ermöglicht eine flexible Politik in Bezug auf die variable Vergütung und ermöglicht es CapitalatWork insbesondere, keine variable Entlohnung zu zahlen.

Die gesamte variable Vergütung beträgt weniger als 35 % der jährlichen Gesamtvergütung der gesamten Belegschaft.

### **2. Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**

Der Reingewinn, der durch die Wertpapierdienstleistungen auf eigene Rechnung und die Emission und/oder Platzierung von Finanzinstrumenten mit fester Übernahmeverpflichtung erwirtschaftet wird, stellt weniger als 20 % des gesamten Reingewinns vor Steuern von CapitalatWork dar.

Aus diesem Grund möchte CapitalatWork in den Genuss der Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gelangen, der in dem Rundschreiben CSSF 11/505 dargelegt ist, und so die folgenden Anforderungen auf dem Gebiet der Vergütungspolitik neutralisieren:

- die Gewährung eines Teils der variablen Vergütung in Form von Finanzinstrumenten;
- der Aufschub eines Teils der variablen Vergütung für die Angestellten, die nicht zum Vorstand von CapitalatWork gehören;
- die Ex-post-Anpassung an Risiken;
- die Schaffung eines Vergütungsausschusses.

Kein Mitarbeiter von CapitalatWork oder von deren Tochterunternehmen liegt in Vergütungstranchen über € 1.000.000.

### **3. Feststehende Vergütung**

Die feststehende Vergütung beruht in erster Linie auf der beruflichen Erfahrung des Angestellten, auf den Verantwortungsbereichen, die ihm aufgrund seiner Funktion im Unternehmen anvertraut werden, und auf den marktüblichen Praktiken. Die feststehende Vergütung ist im Arbeitsvertrag angegeben.

Die feststehende Vergütung ist der größte Teil der Gesamtvergütung und ermöglicht eine flexible Politik in Bezug auf die variable Vergütung und bietet insbesondere die Möglichkeit, den Mitarbeitern keine variable Entlohnung zu zahlen.

Die feststehende Vergütung umfasst ebenfalls geldwerten Vorteile.

### **4. Variable Vergütung**

Die variable Vergütung wird zugeteilt auf der Grundlage einer Kombination der folgenden Faktoren:

- die individuelle Leistung des Mitarbeiters;
- die Performance der betroffenen Geschäftseinheit;
- die Ergebnisse der Gruppe CapitalatWork.

Die variable Vergütung wird nicht ausschließlich im Verhältnis zum Verkauf von spezifischen Finanzinstrumenten oder einer Kategorie von Finanzinstrumenten gewährt.

Sie spiegelt die nachhaltigen, an das Risiko angepassten Leistungen wider, die die für die Funktion des Angestellten erwarteten Leistungen übertreffen. Die variable Vergütung ist nicht garantiert und fördert keine übermäßige Risikobereitschaft.

Die Festlegung und die Berechnung der variablen Vergütung ermuntert die betroffenen Personen nicht, ihre eigenen Interessen oder die des Unternehmens über die der Kunden zu stellen.

Der Anteil der variablen Vergütung übersteigt nicht 100 % des feststehenden Anteils. Sie kann nach Billigung durch die Aktionäre von CapitalatWork maximal 200 % betragen.

Die variable Vergütung wird nicht über Instrumente oder Methoden ausgezahlt, die die Umgehung der gesetzlichen Anforderungen erleichtern.

Das Gesamtvolumen der variablen Vergütungen beschränkt nicht die Fähigkeit von CapitalatWork, ihre finanzielle Situation zu stärken.

Die Einführung neuer Produkte oder Dienste sowie die Nutzung neuer Vertriebskanäle entsprechen den bei CapitalatWork geltenden Verfahren und Vergütungspraktiken, und berücksichtigen die potenziellen Risiken, die durch diese Produkte, Dienste oder Kanäle entstehen.

## 5. Evaluierung der Leistung

Jedes Personalmitglied bei CapitalatWork ist Gegenstand einer jährlichen Evaluierung, damit seine Leistungen auch langfristig bewertet werden.

Sämtliche Mitarbeiter werden anhand von qualitativen, quantitativen und den Fortschritt messenden Kriterien evaluiert. Die Gewichtung schwankt je nach Funktion und je nach festgelegten Prioritäten.

Die Evaluierung der individuellen Leistung stützt sich unter anderem auf qualitative (nicht finanzielle) Kriterien und die laufenden Projekte. Diese Ziele und Projekte erstrecken sich über Zeiträume, die ein Jahr überschreiten, so dass die Evaluierung der Leistungen in einem mehrjährigen Rahmen erfolgt.

Bei den qualitativen Kriterien handelt es sich um allgemeine Kriterien (Entwicklung in der Funktion, Qualität der Arbeit, Teamgeist, Geschäftssinn, Achtung der Interessen des Kunden, Beachtung der internen Verfahren, Beachtung der Verhaltensvorschriften, KYC, Achtung der rechtlichen Anforderungen, faire Behandlung der Kunden, Kundenzufriedenheit...) sowie um berufsspezifische Kriterien (zum Beispiel für ein Mitglied des Managements: Kommunikationsfähigkeit, Teamleitung, Initiative, vorausschauendes Arbeiten).

Diese qualitativen Kriterien sind in den Formularen für die Leistungsevaluierung angegeben.

Die Evaluierung der Leistungen dient als Grundlage für die Festlegung der eventuellen variablen Vergütung und der Anhebung oder Nichtanhebung des festen Gehalts. Anhand der Evaluierung können auf effiziente Weise die Fälle ermittelt werden, in denen die betroffenen Mitarbeiter die qualitativen Kriterien nicht einhalten. So können die erforderlichen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Wenn sie als Grundlage zur Berechnung der variablen Bestandteile der individuellen oder kollektiven Vergütung dient, beinhaltet die Messung der Leistung einen globalen Anpassungsmechanismus, der alle aktuellen und künftigen Risiken berücksichtigt.

Der Evaluierungsprozess läuft wie folgt ab:

- a. Eine schriftliche Selbstevaluierung des Mitarbeiters auf der Grundlage vordefinierter Kriterien.
- b. Eine schriftliche Evaluierung durch dessen N+1.
- c. Ein Gespräch mit dem N+1, der den Zielerreichungsgrad und den Fortschritt der laufenden Projekte bestätigt. Er legt die neuen individuellen Zielvorgaben für die Zukunft fest.
- d. Die individuellen Zielsetzungen werden von der Personalabteilung geprüft, um sicherzustellen, dass sie mit der Strategie der Gruppe CapitalatWork in Einklang stehen.

## Governance

### 1. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Foyer S.A., der Muttergesellschaft von CapitalatWork:

- Bestimmt die allgemeinen Grundsätze für die Festlegung der Vergütungspolitik und billigt diese.
- Legt die spezifischen Grundsätze der Vergütungspolitik für die Angestellten von CapitalatWork Foyer Group und von deren Tochtergesellschaften fest und prüft diese Grundsätze regelmäßig.
- Nimmt die Ergebnisse der von den Aufsichtsfunktionen durchgeführten jährlichen Evaluierung der Umsetzung der Vergütungspolitik entgegen.
- Billigt die Vergütung der anerkannten Manager und der Führungskräfte, die für das Risikomanagement und die Compliance zuständig sind.

Der Vergütungsausschuss von Foyer S.A. interveniert für die CapitalatWork Foyer Group. Er tauscht sich aus und schlägt die variablen Vergütungen vor, die den Managern und den für das Risikomanagement und die Compliance zuständigen Führungskräften zuerkannt werden.

### 2. Die Umsetzung und die Kontrolle der Vergütungspolitik

Die Direktion von CapitalatWork ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik, wie sie vom Verwaltungsrat festgelegt wurde, zuständig.

Die für die Compliance zuständige Person wurde in die Ausarbeitung der Vergütungspolitik vor deren Anwendung einbezogen.

Die internen Kontrollfunktionen sind unabhängig von den Geschäftseinheiten, die sie beaufsichtigen. Sie sind dafür zuständig, einmal pro Jahr die Einhaltung der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Vergütungsleitlinien und -verfahren zu evaluieren. Außerdem sind sie damit beauftragt, die Zuweisung der Vergütung an die verschiedenen Kategorien von Angestellten sowie das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit mindestens einmal pro Jahr zu kontrollieren.

Falls ein bestehender oder potenzieller Kunde aufgrund bestimmter besonderer Aspekte der Vergütungspolitik Schaden erleidet, wird diese Politik revidiert und abgeändert, um diese Risiken zu vermeiden.

Die Personalabteilung ist für die Kontrolle des vom Verwaltungsrat von CapitalatWork gebilligten Vergütungsbudgets zuständig.

## Anhang 1: Liste der identifizierten Personen

### Liste der identifizierten Personen bei CapitalatWork

- Mitglieder des Verwaltungsrats (11 Personen)
- Anerkannte Manager und Vorstandsmitglieder von CapitalatWork (7 Mitglieder) für die folgenden Funktionen:
  - o Chief Executive Officer / Leiter Sales & Marketing
  - o Chief Financial Officer / Leiter Innovation & Digitalization
  - o Chief Operating Officer
  - o Chief Investment Officer
  - o Leiter Risk Management und Compliance / Leiter Private Portfolio Management
  - o Leiter Estate Planning
  - o Leiter HR
- Leiter der Aufsichtsfunktionen (3 Personen):
  - o Internes Audit
  - o Chief Compliance Officer
  - o Chief Risk Officer
- Andere materielle Risikoträger (2 Personen):
  - o Leiter IT
  - o Leiter Börsensaal

Gemäß den im Juni 2013 veröffentlichten Kriterien der EBA werden die nachstehenden Funktionen ebenfalls als materielle Risikoträger auf der Grundlage quantitativer Kriterien angesehen, sind jedoch befreit, wie in Paragraf 5.5 begründet:

- Vertriebsmitarbeiter und Portfolio-Manager.
- Beauftragte Bedienstete

### Liste der identifizierten Personen in der belgischen Tochtergesellschaft:

- Leiter der belgischen Tochtergesellschaft: Vertriebsleiter, der zum Vorstand von CapitalatWork Foyer Group gehört (1 Person)
- Compliance-Verantwortlicher (1 Person)

### Liste der identifizierten Personen bei CapitalatWork Management Company:

- Conducting Officers (3 Personen)
- Compliance-Verantwortlicher (1 Person)

© 2018 CapitalatWork S.A.

Letzte Aktualisierung:

30 Dezember 2018