

TAUNUS TRUST

Angaben nach § 16 Instituts-Vergütungs-Verordnung

Die Taunus Trust GmbH (TT) ist gemäß § 25a Abs. 5, 6 KWG i.V.m. § 16 Instituts-Vergütungs-Verordnung dazu verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems zu veröffentlichen. Diesen Veröffentlichungspflichten wird im Rahmen des hier vorliegenden Dokuments Rechnung getragen. Die TT ist kein bedeutendes Institut i.S.d. des § 17 Abs.1 Instituts-Vergütungs-Verordnung, da die für bedeutende Institute angegebene Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro von TT im Durchschnitt zu den jeweiligen letzten Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurde. Der Detaillierungsgrad ergibt sich vor dem Hintergrund der Größe, Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten der TT.

1. Ausgestaltung der Vergütungssysteme

1.1. Zusammensetzung der Vergütungen

Die Geschäftsstrategie der Taunus Trust GmbH ist langfrist- und beziehungsorientiert. Das Vergütungssystem basiert auf standardisierten Anstellungsverträgen und sieht für alle Geschäftsleiter und Mitarbeiter Festgehälter (Bruttogehälter), gesetzliche Sozialleistungen sowie überwiegend Vermögenswirksame Leistungen im Rahmen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vor. Einige Geschäftsleiter und Mitarbeiter erhalten einen Firmenwagen gestellt. Diese Vergütungsbestandteile sind ermessensunabhängig und entfalten keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken.

Vertriebsvorgaben sowie einzelvertraglich begründete Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch bestehen würde, existieren nicht. Einige Mitarbeiter können laut Vertrag zusätzlich zu ihrer festen Vergütung eine variable Vergütung in Form einer Bonuszahlung erhalten. Konkrete Bonuszahlungen sind aber bislang nicht vereinbart worden.

Soweit variable Vergütungen gezahlt werden, stehen fixe und variable Vergütungsbestandteile in angemessenem Verhältnis zueinander. Fixe Bestandteile sind so zu bemessen, dass sie eine angemessene Lebensführung absichern und keine Abhängigkeit von variablen Bestandteilen entsteht. Der Anteil der variablen Vergütung wird demnach so gestaltet, dass eine signifikante Abhängigkeit nicht gegeben ist und sie somit nur einen untergeordneten Teil der Gesamtvergütung der Mitarbeiter darstellt. Variable Vergütungen haben überdies im Einklang mit den strategischen Zielen zu stehen und sind auf langfristiges nachhaltiges Wirtschaften auszurichten. Sie dürfen keine Anreize zur Eingehung von Risiken geben.

1.2.Art und Weise der Gewährung

Die vertraglich vereinbarten Vergütungen werden monatlich, also zwölfmal im Kalenderjahr, jeweils zum 25. des Monats per Banküberweisung ausgezahlt.

Erzielt das Gesamtunternehmen den gemäß Jahresplanung angestrebten Gewinn, soll ein gewisser Betrag an die Mitarbeiter als Bonus ausgezahlt werden. Über die exakte Höhe des Bonus entscheidet jeweils die Geschäftsleitung. Bei der Entscheidung sollen potentielle Interessenkonflikte bestmöglich ausgeschlossen werden. Soweit Bonuszahlungen gewährt werden, erfolgt dies auf jährlich neu zu fassenden Beschluss der Geschäftsleitung in der Regel einmal im Kalenderjahr. Die Auszahlung erfolgt mit der nächsten auf den Beschluss folgenden Gehaltsabrechnung.

1.3.Vergütungsparameter

Parameter für die Höhe des fixen Grundgehaltes sind u.a. die Qualifikation, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

Die Vergütungsparameter für den variablen Vergütungsteil sind auf einen langfristigen (insbesondere unter Berücksichtigung der finanziellen Entwicklung der Gesellschaft und des Gesamtjahresergebnisses über mehrere Jahre hinweg) und nachhaltigen (sich u.a. auf die Zufriedenheit der Kunden stützenden) Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen auch qualitative Ziele wie die Konsistenz und Aktualität der Methodik für die Finanzportfolioverwaltung.

2.Vergütungen im Geschäftsjahr 2017

2.1.Gesamtbetrag der Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2017 betrug der Gesamtbetrag der Vergütungen (Personalaufwendungen) 1.105,3 TEUR. Davon entfielen 1.105,3 TEUR auf feste Vergütungen und 0,00 EUR auf variable Vergütungen.

2.2.Begünstigte variabler Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2017 haben keine Mitarbeiter/Geschäftsleiter variable Vergütungen erhalten.

Bad Homburg v.d.H., den 28. Februar 2018