



Vergütungsbericht 2016 gemäß § 7 Instituts-Vergütungsverordnung

Geltungsbereich

Dieser Vergütungsbericht umfasst die folgenden Gesellschaften:

- Athlon Germany GmbH.

Selbsteinschätzung

Das Management der Athlon Germany GmbH hat für die vorgenannten Institute eine Selbsteinschätzung im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Weiterhin verfolgen die Institute ein einfaches Geschäftsmodell mit relativ geringen Risiken.

Grundprinzipien der Vergütungsstrategie

Die Vergütungssysteme der Athlon Germany GmbH folgen im Wesentlichen den folgenden Grundprinzipien:

- Umsetzung der relevanten regulatorischen Anforderungen
- Ausrichtung an der Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft verbunden mit einem effektiven Risikomanagement
- Vermeidung von unangemessenen Verhaltensanreizen
- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)
- attraktiver Beitrag zur sozialen Sicherung von Lebensrisiken für Mitarbeiter (individuelle Altersvorsorge und zusätzliche Versicherungspakete)

Vergütungs-Governance

Basierend auf einem international, seitens des Eigentümers vorgegebenen einheitlichen Vergütungssystem sowie der entsprechenden Kontrollgremien der Gesellschaft ist sichergestellt, dass der Eigentümer die Ausgestaltung dergestalt vorgibt, dass die oben genannten Grundprinzipien beachtet werden. Lokale Abweichungen ergeben sich ausschließlich aus lokalem (Aufsichts)Recht.

Im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen sind die internen Kontrolleinheiten in die Ausgestaltung der Vergütungssysteme eingebunden. Gleiches gilt für die Beachtung der Beteiligungsrechte des von den Beschäftigten der Athlon Germany GmbH gewählten Betriebsrates.



Qualitative Beschreibung des Vergütungssystems

A. Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (= Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (= Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (quantitative und qualitative Parameter).

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhen der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Daneben können einzelne Mitarbeiter bei Übernahme von Zusatzverantwortung oder/und Sonderaufgaben für deren Dauer monatliche Zulagen erhalten.

Das Jahresfestgehalt ist in der Höhe für alle Beschäftigten so bemessen, dass keine Abhängigkeit von der erfolgsabhängigen Vergütung entstehen kann.

B. Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmens-, Bereichs- und individueller Ebene.

In Abhängigkeit von der Funktion hat jeder Mitarbeiter einen Zielwert für die Höhe des variablen Anteils der Vergütung. Dieser Zielwert steigt mit dem Anspruch und der Verantwortung der jeweiligen Funktion und liegt zwischen 10% und 35% bezogen auf die Jahresfestvergütung bei einer Zielerreichung von 100%. Die variable Zahlung ist bei maximaler Zielerreichung von 120% oder mehr auf 150% der Zieltantieme begrenzt. Die Geschäftsführung unterliegt keiner abweichenden Vergütungssystematik.

C. Weitere Vergütungsbestandteile

Führungskräften ab einer bestimmten Unternehmensebene sowie Vertriebsmitarbeitern im Außendienst werden Firmenfahrzeuge zur Verfügung gestellt.

In Abhängigkeit eines erhöhten Absicherungsbedarfes werden Mitarbeiter in den Geltungsbereich einer Gruppenunfallversicherung aufgenommen.

Weiterhin erhalten alle Beschäftigten einen monatlichen arbeitgeberseitigen Zuschuss in gleicher Höhe zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung.

Für Führungskräfte ab einer bestimmten Unternehmensebene wird die Möglichkeit einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung angeboten, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zusammensetzt.

D. Monitoring(Kontroll)funktionen

Als solche werden alle Funktionen innerhalb des Unternehmens bezeichnet, die sich in erster Linie auf die inhaltlich richtige Ausübung ihrer Kontrollaufgaben konzentrieren sollen und die insbesondere von der Eingehung unerwünschter Risiken abgehalten werden sollen. Die Zuordnung der einzelnen Funktionen entspricht den MaRisk hinsichtlich der Trennung von Markt und Marktfolge.

Die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten sind vollumfänglich unterschiedlich von denjenigen der zu kontrollierenden Einheiten und folgen den Bestimmungen des § 9 der Institutsvergütungsverordnung. Die Parameter beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen quantitativen und qualitativen Zielvereinbarungen dokumentiert.

D. Quantitative Beschreibung des Vergütungssystems

Die nachfolgenden Beträge beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2016 – 31.12.2016. In dem zuvor genannten Zeitraum vergütete die Gesellschaft 209 Mitarbeiter/innen mit insgesamt 9.867.657 €. Davon entfallen 8.460.851 € auf fixe Vergütungsbestandteile und 1.406.806 € auf variable Vergütungsbestandteile.

Düsseldorf, den 08.12.2017

ppa. Michael Wentzlaff
- HR Manager -