

INTERNE RICHTLINIE

—

Vergütungspolitik

STAND: 01.06.2024

ÜBER DIESES DOKUMENT

Versionsgeschichte

<i>Version</i>	<i>Datum</i>	<i>Autor(en)</i>	<i>Änderungen</i>
V1.0.	16.12.2013	Christian Schmitz	Anfangsversion
V1.1.	25.02.2014	Christian Schmitz	Überarbeitung Innenrevision 01/2014
V1.2.	29.10.2014	Christian Schmitz	Überarbeitung LFR 2014
V1.3.	29.10.2015	Christian Schmitz	Überarbeitung Innenrevision 2015
V1.4.	20.01.2017	Christian Schmitz	Überarbeitung Innenrevision 2016
V1.5.	30.06.2021	Christian Cimini	Update
V2.0.	20.12.2021	Christian Cimini	Überarbeitung Vergütungssystem
V2.1.	20.05.2022	Christian Cimini	Verhältnismäßigkeit
V2.2.	01.06.2024	Christian Cimini	Risikogruppe Compliance, Personal

INHALT

1	Grundsätze	4
1.1	Verhältnismäßigkeit	4
1.2	Allgemeines.....	5
2	Allgemeines	5
2.1	Fixe Vergütung	6
2.2	Variable Vergütung	6
3	Abfindungen.....	7
4	Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems.....	8
4.1	Ermittlung der Risikoträger der Gesellschaft	8
4.2	Risikogruppe 1	8
4.3	Risikogruppe 2	8
4.4	Risikogruppe 3.....	8
4.5	Risikogruppe 4	8

1 Grundsätze

1.1 Verhältnismäßigkeit

In Übereinstimmung mit dem Rundschreiben CSSF 10/437 in seiner aktuellen Fassung, wird die Gesellschaft die im Rundschreiben festgelegten Anforderungen in einer Weise anwenden, die der Art, der Größe sowie dem spezifischen Umfang ihrer Tätigkeit angemessen ist (d.h. Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit).

Die Gesellschaft durch die folgenden Elemente gekennzeichnet:

Organisation

- Die Gesellschaft ist im Besitz der Colin&Cie. AG, sowie der KRI Beteiligungs GmbH. Beide Gesellschaften sind in regulierten Märkten ansässig (Colin&Cie. AG – Schweiz, KRI Beteiligungs GmbH – Deutschland);
- Aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl von 15 Personen, gilt das Unternehmen als kleines Unternehmen mit einer flachen Hierarchie;
- Im Wesentlichen fokussiert sich die geographische Tätigkeit auf Länder der Europäischen Union mit einer zusätzlichen Konzentration auf Luxemburg und Deutschland;
- Die Kundenvermögen werden im Wesentlichen bei Depotbanken in Luxemburg und Deutschland geführt und sind entsprechend reguliert;
- Die Tätigkeiten der Gesellschaft werden stets über Vollmachten auf Konten der Kunden im Namen der Kunden durchgeführt. Es findet somit keine Tätigkeiten in eigenen Büchern für Kunden statt;

Corporate Governance

- Robuster Governance-Rahmen mit einem vollständigen internen Kontrollprozess, der in Übereinstimmung mit dem im Rundschreiben CSSF 12/552 in seiner geänderten Fassung definierten "Three-Lines-of-Defense"-Modell gegliedert ist;

Dienstleistungen

- Begrenzter Tätigkeitsbereich, da Colin&Cie. nur die Dienstleistung der «Diskretionäre Vermögensverwaltung» und in einem sehr begrenzten Umfang «Exekution Only» anbietet;
- Keine Annahme oder Ausgabe von Zahlungen von und/oder an Kunden;
- Keine Annahme von Kickbacks oder anderen Rückvergütungen, welche potenzielle Interessenkonflikte bergen könnten;

Folglich entscheidet sich die Gesellschaft für die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit auf institutioneller Ebene und beschließt das CSSF Rundschreibens 10/497 in seiner aktuellen Fassung nicht anzuwenden.

Der Verwaltungsrat fasst daher nach Abwägung der Kriterien, Analysen und Empfehlung der Geschäftsleitung einen Beschluss in Bezug auf die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Die Gesellschaft dokumentiert diesen und richtet ihre Vergütungspraxis danach aus.

1.2 Allgemeines

Im Zuge der Umsetzung der regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben berät die Geschäftsleitung, der CCO sowie der CFO den Verwaltungsrat der Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung und Weiterentwicklung mindestens einmal jährlich.

Der Gebrauch von Sicherungsstrategien ist verboten. Ebenfalls ist das Umgehen von geltenden Vergütungsregeln mit Hilfe von bestimmten Mitteln und Methoden ist verboten

Im Zuge der Umsetzung der regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben berät die Risk&Compliance den Verwaltungsrat der Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung und Weiterentwicklung. Der Verwaltungsrat überprüft die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes mindestens einmal jährlich oder bei Bedarf auch darüber hinaus. Der Verwaltungsrat soll nach Abwägung der Kriterien, Analysen und Empfehlung der Geschäftsleitung einen Beschluss fassen in Bezug auf die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Die Gesellschaft dokumentiert diesen und richtet ihre Vergütungspraxis danach aus. Die Gesellschaft wird angemessen über die Vergütungspolitik informieren

2 Allgemeines

Die Gesamtvergütung kann grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen umfassen.

Die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und die sich daraus ergebenden Vergütungssysteme werden durch den Verwaltungsrat regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Geschäftsleitung ist für die dauerhafte Umsetzung und Einhaltung der Vergütungspolitik und der sich daraus ergebenden Vergütungssysteme verantwortlich.

Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolgedessen keine Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren erfolgt. Die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird jährlich überprüft und Gegenstand eines Beschlusses des Verwaltungsrates

Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und von Mitarbeitern der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Bemessungsgrundlagenbestimmt werden.

Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und stets unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche. Insbesondere soll sich die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig und/oder notwendig, die Möglichkeit vorbehalten, variable Vergütungsbeträge nach eigenem Ermessen unter Berücksichtigung der im Einzelfall bestehenden Risikopositionen und der rechtlichen Vorgaben anzupassen oder die Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren zu gestalten.

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel „Pay for Sustainability“ im Hinblick auf die ESG Grundsätze der Unternehmensgruppe.

2.1 Fixe Vergütung

Das fixe Vergütungselement besteht aus dem monatlichen Gehalt (inkl. Zulagen) des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt bemisst sich nach den individuell im Arbeitsvertrag geregelten Bedingungen. Die fixen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „fixe Vergütung“ bezeichnet.

2.2 Variable Vergütung

2.2.1 Allgemein

Variable Vergütungselemente sind der Jahresbonus und sonstige Sonderzahlungen. Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „variable Vergütung“ bezeichnet. In Abhängigkeit der Position oder zur Erfüllung regulatorischer Anforderungen kann eine etwaige variable Vergütung ganz oder in Teilen verzögert ausbezahlt werden.

Die Gesellschaft wird stets für ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung Sorge tragen. Dabei sollen die unterschiedlichen Funktionsbereiche differenziert gewichtet werden und der Anteil des Bonus an der Gesamtvergütung als auch für das Verhältnis zwischen dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dem Ziel-/ Orientierungsbonus betrachtet werden. Der Verwaltungsrat der Gesellschaft wird nach sorgfältiger Abwägung und Prüfung unter Einbeziehung der Vergütungsgrundsätze der Gesellschaft eine variable Vergütung festlegen und deren Auszahlung vornehmen.

Sofern die Zahlung einer variablen Vergütung nicht schriftlich vereinbart wurde, sowohl in Betragshöhe als auch in Auszahlungsmodalität, liegt diese im Ermessen der Gesellschaft und begründet keinen Rechtsanspruch.

2.2.2 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente

Leistung ist ein zentrales Element der Unternehmenskultur der Gesellschaft. Daher sollen erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütungselemente einen wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems der Gesellschaft darstellen. Dabei ist die variable Vergütung marktorientiert ausgestaltet und soll in regelmäßigen Abständen mit den Wettbewerbern verglichen werden.

Die variable Vergütung soll u.a. nachhaltige kurz- und langfristige Erfolgsbeiträge sowie die gesamtwirtschaftliche, nachhaltige Wertentwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (insbesondere des Jahresbonus) wird grundsätzlich sowohl der risikoadjustierte Erfolg der Gesellschaft und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Geschäftserfolgs der Gesellschaft wird vom Verwaltungsrat der Gesellschaft festgelegt und durch die Geschäftsleitung koordiniert. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und notwendigen Aktivitäten entwickelt.

Sowohl die Festlegung der Kriterien zur Messung des Gruppen- und des Geschäftserfolgs als auch die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder, insbesondere die dabei zu berücksichtigenden Risiken

des Fachbereichs können angepasst werden. Dabei können die Kriterien und Kenngrößen eingeschränkt oder erweitert werden, um insbesondere alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken angemessen bei der Erfolgsmessung zu berücksichtigen.

Individuelle Ziele und Ziel- bzw. Orientierungsboni werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern vereinbart bzw. festgelegt.

Die Entscheidung über die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung, einschließlich etwaiger gebildeter Rückstellungen, setzt voraus, dass eine solche Zahlung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft tragbar ist. Der Verwaltungsrat hat dies bei seiner Entscheidung in Bezug auf die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung hinreichend zu berücksichtigen.

Die variable Vergütung (teilweise oder vollständig) wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine teilweise oder vollständige Umgehung der beschriebenen Vergütungsgrundsätze erleichtern, fördern oder ermöglichen können.

Die Gesellschaft hat das Recht, bei nachweislich vorliegenden Faktoren oder Sachverhalten eine entsprechende Rückforderung der variablen Vergütung von dem Mitarbeiter zu fordern (ganz oder in Teilen). Bei den Faktoren oder Sachverhalten handelt es sich insbesondere um Beweise für ein schwerwiegendes Fehlverhalten mit deutlicher Auswirkung auf die Geschäftsentwicklung, Performance, finanzielle Lage, Reputation der Gesellschaft, die sich signifikant zum Nachteil der Gesellschaft realisiert hat.

Die variable Vergütung kann über einen bestimmten Zeitraum anteilig ausgezahlt werden, sofern dieses zur Erfüllung gesetzlicher, regulatorischer oder interner Vergütungsgrundsätze erforderlich ist. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolgedessen eine Auszahlung in Form von Anteilen (OGAW, OGA) nicht erfolgt. Eine variable Vergütung und deren Auszahlung in zulässiger Art und Höhe setzt voraus, dass kein Interessenskonflikt ausgelöst wird oder zu einer Risikobereitschaft animiert wird, die unvereinbar mit den Aktivitäten der Gesellschaft, den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen oder Satzungen der OGA sind.

3 Abfindungen

Abfindungszahlungen (Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages) werden ausschließlich im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffener individualrechtlicher Vereinbarung geleistet. Sofern diese individualrechtliche Vereinbarung nicht vorhanden ist, orientiert sich eine etwaige Zahlung an die im Laufe der Beschäftigung erzielten Ergebnisse und berücksichtigt den Grundsatz der Gesellschaft, dass „Versagen nicht belohnt wird“.

Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine garantierten Zahlungen für den Fall eines Ausscheidens (Golden Parachutes) zugesagt werden.

4 Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

4.1 Ermittlung der Risikoträger der Gesellschaft

Die Gesellschaft unterscheidet derzeit zwischen folgenden Risikogruppen, die sich auf Grund des unterschiedlichen Risikoprofils und der unterschiedlichen Gewichtung des vorhandenen Einflusspotentials auf die Stabilität der Gesellschaft und der Aktivitäten der Gesellschaft wie folgt ausgestalten

4.2 Risikogruppe 1

(signifikante und relevante Entscheidungskompetenz mit signifikanter Tragweite, umfassender Kontrollfunktion, Zugang zu den relevanten fachbezogenen und/oder übergeordneten Systemen (Erfassung, Ansicht): Geschäftsleitung

4.3 Risikogruppe 2

(relevante Beurteilungskompetenz nebst Kontrollfunktion, mit hoher Tragweite und Handlungsrahmen, Zugang zu den relevanten fachbezogenen Systemen (Erfassung, Ansicht): Seniorberater, CCO, CRO, CFO

4.4 Risikogruppe 3

(Beurteilungskompetenz und Entscheidungskompetenz mit eingeschränkter Tragweite und Handlungsrahmen, Zugang zu den relevanten fachbezogenen Systemen (Erfassung, Ansicht): Wertschriftenbuchhaltung, Rechnungswesen, Compliance, Personal

4.5 Risikogruppe 4

(eingeschränkte Beurteilungskompetenz, geringe/keine Kontrollfunktion, Zugang nur zu fachbezogenen relevanten Systemen (keine Systeme mit übergeordneter Tragweite): Marketing, Kommunikation, Berater