

Offenlegungsbericht der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe für 2017 gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

1. Einleitung

Die DJE Kapital AG ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 Kreditwesengesetz (KWG) i.V.m. der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Die Bilanzsumme der Gesellschaft lag im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre deutlich unter 15 Mrd. EUR. Damit ist die Gesellschaft nicht als bedeutendes Institut einzustufen. Die DJE Kapital AG unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme der InstitutsVergV.

Der Vorstand der DJE Kapital AG als übergeordnetes Unternehmen der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche die Anforderungen der InstitutsVergV auch gruppenweit umsetzt.

Die DJE Kapital AG übernimmt die Offenlegungspflichten gemäß § 16 InstitutsVergV zentral innerhalb der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe.

2. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV

2.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Der Vorstand der DJE Kapital AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Aufsichtsrat ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Er informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich im Rahmen der ersten Aufsichtsratssitzung eines Geschäftsjahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 11 InstitutsVergV angemessen beteiligt.

Die DJE Kapital AG und ihre Tochtergesellschaften verfügen über ein einheitliches, transparentes Vergütungssystem, welches auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe niedergelegten Unternehmensziele ausgerichtet ist. Als Basis der Vergütungsstruktur bei der DJE Kapital AG dienen tarifvertragliche Regelungen der Finanzdienstleistungsbranche.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.

2.2 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütung der **Mitglieder des Vorstands der DJE Kapital AG bzw. der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften** wird durch den gesamten Aufsichtsrat der DJE Kapital AG bzw. durch die Verwaltungsräte der Tochtergesellschaften festgelegt. Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87 Aktiengesetz bzw. die Verwaltungsräte haben bei der Festsetzung der Gesamtbezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds bzw. Geschäftsführers dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds bzw. Geschäftsführers sowie zur Lage der Gesellschaft stehen, und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstei-

gen. Die Festlegung der Vergütungen wird durch vertragliche Regelungen oder Beschlüsse des gesamten Aufsichtsrates bzw. der Verwaltungsräte dokumentiert.

Die Vergütung der Geschäftsleiter besteht aus einer Fixvergütung in Form von 12 bzw. 13 Monatsgehältern sowie einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung wird je nach vertraglicher Regelung als Anteil am Unternehmensergebnis mit einer Maximalgrenze (Cap) oder nach individueller Festlegung durch den Aufsichtsrat bzw. der Verwaltungsräte auf Basis des Unternehmenserfolgs und der individuellen Leistung des Vorstands- bzw. Geschäftsführungsmitglieds gewährt. Garantierte variable Vergütungen, die über ein Jahr hinausgehen, werden nicht gewährt. Zudem steht den Mitgliedern des Vorstands bzw. Geschäftsführern der Tochterunternehmen ein Firmenwagen zu, der auch privat genutzt werden kann. Des Weiteren haben die Vorstände bzw. Geschäftsführer Anspruch auf Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Die variablen Vergütungen werden einmal jährlich ausbezahlt.

Die Vergütung der **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** besteht aus einem fixen Grundgehalt (12 bzw. 13 Monatsgehälter) und einer variablen Vergütung, teilweise zusätzlich in der Bereitstellung eines Firmenwagens. Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehalts sind u.a. die relevante Berufserfahrung und die Qualifikation, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle im Unternehmen sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft und der Mitbewerber. Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ab. Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist ein vertraglich fixierter Prozentsatz des fixen Grundgehalts, der insbesondere die Verantwortung und Bedeutung des Mitarbeiters in der unternehmerischen Tätigkeit der Gesellschaft widerspiegelt (Referenzbonus). Die individuelle Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird auf der Basis der im Jahresgespräch festgelegten Zielvereinbarungen und Beurteilungen durch die jeweiligen Vorgesetzten bewertet. Die endgültige Festlegung der Höhe der variablen Vergütung erfolgt durch den Gesamtvorstand bzw. die Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften. Garantierte variable Vergütungen werden nicht gewährt. Zudem erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DJE Kapital AG in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit eine Jubiläumsgratifikation. Auf Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe Anspruch.

Die variablen Vergütungen werden einmal jährlich mit dem Januar- bzw. Märzgehalt als Einmalzahlung ausbezahlt.

Die Vergütungssysteme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 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.

2.3 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Vorstände bzw. Geschäftsführer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Diese setzen keine Anreize zur Eingehung von Risiken. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zuei-

inander. Die von der DJE Kapital AG festgelegte Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung steht im Einklang mit § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG.

3. Vergütungen im Geschäftsjahr 2017

Der Gesamtbetrag der Vergütungen sämtlicher Vorstände bzw. Geschäftsführer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dr. Jens Ehrhardt Gruppe für das Kalenderjahr 2017 beträgt:

	DJE Kapital AG Mio. EUR	Tochtergesellschaften Mio. EUR
Feste Vergütung	10,7	1,5
Variable Vergütung	3,5	0,5

Die Anzahl der Begünstigten (inkl. Geschäftsleiter) der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2017 betrug bei der DJE Kapital AG 96, bei den Tochtergesellschaften insg. 12.