



GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik der Steadfast Capital GmbH gilt für alle Mitarbeiter sowie für die Geschäftsführung der Steadfast Capital GmbH.

Die Vergütungspolitik und -struktur wird von der Geschäftsführung der Steadfast Capital GmbH festgelegt, umgesetzt und regelmäßig überprüft. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgt ohne Einbindung externer Berater.

Die Vergütungspolitik dient einem soliden und wirksamen Risikomanagement sowie der Sicherstellung, dass keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken geschaffen werden.

In Bezug auf die Vergütung der Mitarbeiter stellt Steadfast Capital sicher, dass die Vergütungspolitik bei den Mitarbeitern nicht den Anreiz erweckt, im eigenen Interesse und nicht im besten Interesse des Kunden zu handeln.

Alle Mitarbeiter sind daher verpflichtet, unabhängig vom persönlichen Vorteil im besten Interesse des Kunden zu handeln. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen werden Mitarbeiter auf Gehaltsbasis und nicht auf Provisionsbasis vergütet.

Neben dem Festgehalt erhalten die Mitarbeiter eine variable in ihrer Höhe begrenzte Zusatzzahlung, sofern sie sich zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

Darüber hinaus sehen die Vergütungsstrukturen der Steadfast Capital vor, Mitarbeiter an dem langfristigen Erfolg der verwalteten Sondervermögen teilhaben zu lassen.

Unabhängig von der vorstehenden Struktur kann im Rahmen der jährlichen Beurteilung eine erfolgsabhängige Prämie für Mitarbeiter vereinbart werden.

Die Geschäftsführung sorgt bei Einstellung und im Verlauf des Arbeitsverhältnisses dafür, dass die Vergütungen der Mitarbeiter im Einklang mit den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen stehen.

Dabei wird insbesondere darauf geachtet, dass Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und der Kundschaft sowie zwischen Mitarbeitern und Steadfast Capital vermieden werden. Die Vergütung wird in der Weise geregelt, dass eine exzessive Ausdehnung von Geschäftsrisiken nicht unterstützt wird.



GRUNDSÄTZE ZUR REGELUNG VON ABFINDUNGEN NACH § 5 ABSATZ 6, § 11 ABS. 1 NR. 3 INSTITUTSVER-GÜTUNGSVERORDNUNG (INSTITUTSVERGV)

Die InstitutsVergV 3.0 trat am 25.07.2017 in geänderter Fassung in Kraft. Der neu gestaltete § 5 Abs. 6 InstitutsVergV sieht vor, dass Institute in Bezug auf Abfindungen schriftlich Grundsätze festzulegen haben, in denen Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge niedergelegt sind.

1. BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Arbeitsverhältnisse bei Steadfast Capital enden insbesondere

- durch Kündigung,
- durch Erreichen des Zwecks oder durch Zeitablauf bei befristeten Verträgen,
- aufgrund Erreichen der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer Altersrente (§ 33 Abs. 1 Nr. a) TV-L),
- durch den Tod des Arbeitnehmers oder
- durch Aufhebungsvertrag.

Befristete Verträge und Aufhebungsverträge nehmen bei Steadfast Capital eine untergeordnete Rolle bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ein. Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlungen werden ausschließlich vereinbart

- zur Umgehung von unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahren,
- bei einvernehmlichen betriebsbedingten Vertragsbeendigungen seitens Steadfast Capital
- aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs.

2. ABFINDUNGSGRÜNDE

Abfindungszahlungen werden nur im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung von Anstellungsverträgen gewährt. Es werden weder Fehlverhalten noch negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin belohnt. Im Falle von rechtswirksamen a.o. Kündigungen gemäß § 626 BGB sind in der Regel keine Abfindungen zulässig.



3. KRITERIEN FÜR DIE BESTIMMUNG DER ABFINDUNGSBETRÄGE

Die Höhe von Abfindungszahlungen richtet sich nach allgemeinen arbeitsgerichtlichen Grundsätzen und berücksichtigt

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- die Vergütungshöhe,
- den Sozialkontext des Mitarbeiters (Alter, Familienstand),
- weitere ausscheidensbedingte Kosten.

Weitere Zahlungen können sich in Abhängigkeit vom jeweiligen Einzelfall ergeben. Insbesondere betrifft dies Auszahlung von Urlaubsansprüchen oder Verzicht auf Rückzahlungsansprüche, sofern damit kleinere Beträge betroffen sind.

4. ZUSTÄNDIGKEITEN / ENTSCHEIDUNGSBEFUGNISSE

Die Abfindungen im Einzelfall werden durch die Geschäftsleitung von Steadfast Capital festgesetzt und durch Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages genehmigt.

5. INSTITUTSVERGÜTUNGSVERORDNUNG

Gemäß § 5 Abs. 6 Satz 1 InstitutsVergV sind Abfindungen grundsätzlich als variable Vergütungen zu behandeln und damit auch entlang der für variable Vergütung geltenden Bestimmungen auszuzahlen.

Aufgrund der festgelegten Grundsätze fallen sämtliche Abfindungszahlungen bei Steadfast Capital unter die Ausnahmeregelungen des § 5 Abs. 6 Nr. 1 InstitutsVergV. Die Auszahlungen fallen somit nicht in den Anwendungsbereich des § 7 InstitutsVergV (finanzwirtschaftliche Voraussetzungen für die Auszahlung) und müssen auch nicht bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes (Bonusobergrenze) berücksichtigt werden.