

Vergütungsgrundsätze der ODDO BHF Asset Management Lux

Festsetzung der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze im Rahmen der Regularien über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

Die Commission de Surveillance du Secteur Financier (die „CSSF“) hat am 01.02.2010 mit ihrem Rundschreiben 10/437 (Richtlinien zur Vergütungspolitik) regulatorische Anforderungen für die Vergütung für alle der CSSF unterstehenden Einrichtungen (im Folgenden „Finanzdienstleister“) festgelegt. Demgemäß wurden die Finanzdienstleister aufgefordert, ihre Vergütungsgrundsätze im Gesamtzusammenhang zu dokumentieren, um sie nachvollziehbar zu machen. Das CSSF-Rundschreiben 10/437 wird ergänzt durch das Rundschreiben 10/497. Darüber hinaus sind der Annex II „Vergütungspolitik“ des Gesetzes vom 12.07.2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds sowie die Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA (European Securities and Markets Authority) zu berücksichtigen.

Die ODDO BHF Asset Management Lux (nachfolgend „OBAM Lux“) ist eine Tochter-gesellschaft der ODDO BHF Asset Management GmbH, Düsseldorf (nachfolgend „OBAM GmbH“). Die OBAM Lux wird im Rahmen der Vollkonsolidierung in den Teilkonzernabschluss der ODDO BHF Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, (nachfolgend „ODDO BHF“) einbezogen.

Gemäß § 27 Institutsvergütungsverordnung (im Folgenden „InstitutsVergV“) der deutschen Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (im Folgenden „BaFin“) gelten die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gleichermaßen für alle nachgeordneten Institute der ODDO BHF mit Sitz in der EU oder im Nicht-EU-Ausland. Zu diesem Zweck hat die ODDO BHF eine gruppenweite Vergütungsstrategie formuliert, in der die regulatorischen Mindestanforderungen auch für die nachgeordneten Institute festgehalten sind. Auf dieser Grundlage hat auch die OBAM Lux die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen der InstitutsVergV umzusetzen. Die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung dürfen jedoch nicht mit dem luxemburgischen Recht kollidieren.

Die folgenden Vergütungsgrundsätze haben das Ziel zur Verbesserung der Transparenz im Hinblick auf die Vergütungssysteme bzw. die Vergütungsstruktur des OBAM Lux unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben der Rundschreiben der CSSF sowie der oben genannten InstitutsVergV der BaFin und der gruppenweiten Vergütungsstrategie der ODDO BHF Gruppe.

1. Strategische Einordnung

Die OBAM Lux bietet externen Vermögensverwaltern und hochvermögenden Privatkunden individuelle Lösungen in Form von Luxemburger Publikumsfonds und spezialisierten Investmentfonds. Dabei liegt die Kernkompetenz des Hauses auf der flexiblen Gestaltung und Administration der Mandate. So bietet das Unternehmen einen hochspezialisierten und an den individuellen Kundenbedürfnissen ausgerichteten Service, zu dem auch ein umfassendes Reporting gehört.

Das Ziel der OBAM Lux bleibt der weitere profitable, konservative und risikoaverse Ausbau des Geschäftes. In konsequenter Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung verfolgt die OBAM Lux das Ziel, nachhaltig stabile Erträge zu generieren, ohne das aktuelle Risikoprofil zu verschlechtern.

Die OBAM Lux verfügt über keine eigene Geschäftsstrategie und keine eigene Gesamt- und Teilrisikostrategien. Er ist in die Geschäftsstrategie der OBAM eingebunden. Der OBAM Lux hat die Gesamt- und Teilrisikostrategien der OBAM verbindlich anerkannt.

Dazu werden insbesondere folgende geschäftsstrategische Ziele verfolgt:

- Kompetenz: Zurverfügungstellung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen im Rahmen von Administrationsmandaten für Vermögensverwalter/Family Offices, verbunden mit der Fähigkeit auf individuelle Kundenwünsche flexibel zu reagieren.
- Kosten: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch effektive Nutzung eigener Strukturen, um nachhaltige Kosteneffizienz zu garantieren.

Durch die risikoarme Ausrichtung des Geschäftsmodells und der Geschäftsstrategie wird das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken bei OBAM GmbH/OBAMFT Lux bereits vom Grundsatz her vermieden. Die Gesamt- und Teilrisikostrategien der OBAM GmbH/OBAM Lux dürfen nicht im Widerspruch zu den übergeordneten Gesamt- und Teilrisikostrategien der ODDO BHF stehen.

Die wesentlichen Risiken und ihre strategische Ausprägung bei der OBAM Lux beschränken sich dabei auf die nachfolgend aufgeführten Risikoarten:

- Marktrisiko: Dem Risiko aus einer möglichen Veränderung von Risikofaktoren, das zu einer Verringerung des Marktwertes, der diesen Risikofaktoren unterliegenden Vermögenswerten führen kann, begegnet die OBAM Lux durch den Einsatz adäquater Risikomanagementsysteme
- Geschäftsrisiko: Geschäftsstrategische Ausrichtung sind individuelle Lösungen für externe Vermögensverwalter und hochvermögende Privatkunden in Form von Luxemburger Publikumsfonds und Spezialisierten Investmentfonds. Der Unternehmenserfolg wird durch die hohe Beratungskompetenz und der Fähigkeit auf individuelle Kundenwünsche flexibel einzugehen erreicht. Das Geschäftsmodell ist konservativ und risikoavers ausgerichtet.
- Liquiditätsrisiko: Das Risiko seinen Zahlungsverpflichtungen aus der Rückgabe von Investmentanteilen nicht oder nur durch Verlust beziehungsweise durch Glattstellen nachkommen zu können, verhindert der OBAM Lux durch ein präventives, den Risiken Rechnung tragendes Liquiditätsmanagement;
- Operationelles Risiko: Die Gefahren von Fehlern, kriminellen Neigungen, Prozessfehlern, oder dem Ausfall von technischen Systemen werden durch entsprechende gesetzliche Normen, ergänzt durch das Vertrags- und Compliance-System, eingegrenzt;
- Reputationsrisiko: Ziel der OBAM Lux ist es, den guten Ruf nach innen, in der Öffentlichkeit und gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Behörden und Gerichten, jederzeit zu bewahren. Die frühzeitige Identifikation und Vermeidung potentieller Reputationsrisiken wird durch die Einhaltung von Richtlinien und die Anwendung von Gefährdungs- oder Risikoanalysen sowie festgelegten Verfahren unterstützt.

Eine Kompatibilität zwischen der Geschäfts- und Risikostrategie und der Ausrichtung der Vergütungssysteme wird beider OBAM Lux hergestellt, indem die langfristigen Ziele der OBAM Lux, unter Berücksichtigung der festgelegten Risikotoleranzen und der betriebswirtschaftlichen

Kennziffern zur Steuerung der OBAM Lux, auf allen Hierarchieebenen in Form von Vergütungsparametern kaskadiert werden. Dadurch wird das Erreichen der festgelegten strategischen Ziele unter Berücksichtigung der Risikopolitik der OBAM Lux unterstützt.

2. Vergütungs-Governance

Der Fachbereich Compliance überprüft in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal zumindest einmal jährlich die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter (und zusätzlich bei wesentlichen Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie) auf ihre Angemessenheit. Die jährliche Überprüfung erfolgt nach Abschluss der Bonusrunde im April, innerhalb von drei Monaten, für das vorangegangene Geschäftsjahr, damit eine ganzheitliche und zusammenhängende Vergütungsperiode mit sämtlichen vergütungsrelevanten Prozessen betrachtet werden kann. Die Ergebnisse der Überprüfung werden schriftlich dokumentiert. Sofern wesentliche Änderungen der Vergütungssysteme notwendig sind, wird der Leiter Personal der ODDO BHF darüber informiert.

Die Überprüfung der Einhaltung sämtlicher regulatorischer und betrieblicher Vorgaben erfolgt durch den Fachbereich Personal. Zudem überwacht der Fachbereich Personal die konsequente Anwendung der Vergütungssysteme, z.B. ob die Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche geführt werden sowie qualitativ taugliche und strategiekonforme Ziele gesetzt wurden. Die Interne Revision wird zusätzlich Prüfungen in angemessenem Intervall und Umfang durchführen. Die OBAM Lux hat im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages die Tätigkeit der Internen Revision an die ODDO BHF ausgelagert. Das Ergebnis der Überprüfung durch die Interne Revision ist entsprechend zu dokumentieren und der Geschäftsleitung sowie dem Leiter Personal der ODDO BHF zur Verfügung zu stellen.

Innerhalb der Governance-Struktur sind die weiteren Zuständigkeiten hinsichtlich der Vergütungsangelegenheiten wie folgt aufgeteilt:

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene, transparente und auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter und der zugrunde gelegten Vergütungsparameter verantwortlich. Hierzu wird die Geschäftsleitung unter Einbindung des Fachbereiches Compliance regelmäßig wirksame Kontrollen im Hinblick auf die Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems durchführen.

Im Rahmen der Verwaltungsratssitzungen werden dem Verwaltungsrat durch die Geschäftsleitung alle maßgebenden Änderungen bzw. Aktualisierungen bezüglich der Vergütungssysteme und der zugrunde gelegten Vergütungsparameter zur Genehmigung vorgelegt. Die Geschäftsleitung informiert den Verwaltungsrat zumindest einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Unabhängig von dieser Informationspflicht hat der Vorsitzende des Verwaltungsrates ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung.

Der Verwaltungsrat trägt zudem die Verantwortung für eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung. Er übernimmt außerdem die Kontroll- und Überwachungsfunktion für die Vergütungssysteme der Geschäftsleitung und Mitarbeiter im Sinne einer angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Er überprüft insbesondere die Angemessenheit des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung.

3. Offenlegung von Vergütungsdaten

Die Offenlegung der im Rahmen des CSSF Rundschreibens 10/437 Abschnitt III Ziffer 3.1 geforderten Informationen erfolgt durch einen entsprechenden Hinweis im Jahresabschluss der ODDO Lux und unter Beachtung des Datenschutzgesetz („Gesetz vom 2. August 2002 zum Schutz personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung“, in seiner aktuellen Fassung).

4. Performance Management

Die maßgeblichen Vergütungsparameter der variablen Vergütung sind der Erfolg (Grad der Zielerreichung der Vergütungsparameter) der ODDO BHF Gruppe, der OBAM Lux sowie des einzelnen Mitarbeiters bzw. des Geschäftsleiters.

Das Verfahren des Performance Managements ist für alle Mitarbeitergruppen in der Regel einheitlich festgelegt. Unterschiede gibt es lediglich hinsichtlich der Bemessungszeiträume (mehrjährige Zeiträume für Geschäftsleiter und Risk Taker¹) und besonderer Anforderungen an die Vergütungsparameter für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Geschäftsleitung der OBAM Lux legt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres die Vergütungsparameter für die OBAM Lux fest, die jeweils an den geschäfts- und risikostrategischen Zielen des Unternehmens bzw. der ODDO BHF Gruppe ausgerichtet sind.

Binnen sechs Wochen nach Festlegung der Ziele durch die Geschäftsleitung haben die jährlichen Mitarbeitergespräche inkl. Aufgaben- und/oder Zielvereinbarung mit der jeweiligen Führungskraft zu erfolgen. Die individuell zu erreichenden Ziele der Beschäftigten werden ebenfalls aus den Gesamtzielen der OBAM Lux abgeleitet und sind daher in vollem Umfang strategiekonform mit den Unternehmenszielen. Die individuellen Ziele und Aufgaben werden dabei so formuliert, dass sie anspruchsvoll, eindeutig, messbar, beeinflussbar und realistisch erfüllbar sind. Werden neben Aufgaben auch Ziele vereinbart, muss mindestens ein Ziel qualitativ geprägt sein. Zielvereinbarungen sind verpflichtend für alle Risk Taker sowie Abteilungsleiter.

Für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten wird berücksichtigt, dass keine Vergütungsparameter festgelegt werden, die maßgeblich gleichlaufend mit den Vergütungsparametern der Mitarbeiter der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten ausgerichtet sind. Maßgeblich gleichlaufende Vergütungsparameter liegen dann vor, soweit Interessenkonflikte entstehen. Der Fachbereich Personal überprüft dahingehend die Zielvereinbarungen auf Qualität und Tauglichkeit.

Im Rahmen dieser Gespräche wird die Geschäftsleitung die Mitarbeiter über ihre Vergütungsparameter informieren, die für die Bemessung ihrer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr relevant sind. Eine unterjährige Anpassung der Vergütungsparameter für das laufende Geschäftsjahr ist grundsätzlich nicht erlaubt, es sei denn, die Erreichung der Ziele ist unmöglich geworden (beispielsweise, wenn ein Projekt, auf das die individuellen Ziele ausgerichtet waren, nicht weiter verfolgt wird oder wenn sich der Beschäftigungsgrad oder die Aufgabe des Beschäftigten im Laufe des Geschäftsjahres ändert).

Nach Ablauf des Geschäftsjahres ermittelt die Geschäftsleitung den Erfolg der OBAM Lux auf Basis der festgesetzten Vergütungsparameter. Binnen sechs Wochen nach Beurteilung der

¹ Im Ergebnis der Risikoanalyse hat die OBAM Lux neben den Mitgliedern der Geschäftsleitung derzeit keine weiteren Risk Taker zu identifizieren (siehe auch 5.b. Risk Taker).

Erfolgsbeiträge der OBAM Lux findet für jeden Mitarbeiter ein Beurteilungsgespräch mit der jeweiligen Führungskraft statt, in dem die individuelle Leistung und Zielerreichung des Beschäftigten anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Ziele und Aufgaben bewertet wird. Die Bewertung wird anhand einer fünfstufigen Bewertungsskala durch die Führungskraft vorgenommen und nachvollziehbar begründet und dokumentiert.

Der Fachbereich Personal überprüft stichprobenartig die Dokumentation der Zielvereinbarungs- sowie der Beurteilungsgespräche hinsichtlich Vollständigkeit und Qualität.

5. Vergütungsbestandteile

a. Fixe Vergütung

Jeder Mitarbeiter erhält eine fixe Grundvergütung, die der Höhe nach ausreichend bemessen wird, damit keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Die Höhe der Grundvergütung orientiert sich an der jeweiligen Qualifikation und Tätigkeit sowie Verantwortung und Erfahrung des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters und an verfügbaren Vergütungs-Marktdaten.

Die Arbeitsverträge der Tarifmitarbeiter unterliegen den Regularien des Tarifvertrages des luxemburgischen Bankgewerbes. Die Vergütung richtet sich nach den Tarifgruppen und beinhaltet 12 Monatsgehälter sowie tarifliche Sonderzahlungen (13. Monatsgehalt und Konjunkturprämie), welche in den Monaten November respektive Juni zur Auszahlung kommen.

Das Jahresfixgehalt der AT-Mitarbeiter wird in der Regel in 12 Monatsgehältern ausgezahlt.

b. Variable Vergütung

Neben der Grundvergütung kann grundsätzlich jeder Mitarbeiter eine leistungs- und ergebnisabhängige variable Vergütung erhalten. Der variable Gehaltsbestandteil ist vom Grundsatz her nicht vertraglich geregelt.

Die Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt gemäß dem nachfolgend beschriebenen Prozess:

Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt die Geschäftsleitung der OBAM Lux einen Plan-Pool fest. Dieser orientiert sich an der Summe der Referenzboni (entspricht dem Durchschnittswert der drei zuletzt gezahlten Bonifikationen unter zusätzlicher Berücksichtigung einer erfolgsabhängigen Performancekomponente) aller Mitarbeiter der OBAM Lux.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Auszahlungspool unter Berücksichtigung der Erfolgsbeiträge der OBAM Lux auf die einzelnen Mitarbeiter bzw. Geschäftsleiter der OBAM Lux verteilt. Die Entscheidung über die Dotierung des Auszahlungspools und über seine Verteilung wird dem Verwaltungsrat der OBAM Lux dargelegt und begründet. Dabei wird die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der OBAM-Lux berücksichtigt und eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sichergestellt.

Auf Basis der individuellen Leistungsbewertungen (siehe 4 Performance Management) setzt die Geschäftsleitung den Auszahlungsbonus der Mitarbeiter unter Berücksichtigung des verfügbaren Auszahlungspools nach billigem Ermessen fest. Dabei ist die Bemessung der variablen Vergütung für die begünstigten Mitarbeiter transparent zu gestalten.

Der Höchstbetrag für die variable Vergütung beläuft sich auf maximal 100% der fixen Vergütung bzw. 50% der Gesamtvergütung. Eine Erhöhung auf maximal 200% der fixen Vergütung ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. In diesem Fall sind der Verwaltungsrat der OBAM Lux sowie der Leiter Personal der ODDO BHF schriftlich unter Angaben von Gründen vorab darüber zu informieren. Die variable Vergütung wird für Mitarbeiter durch die Geschäftsleitung und für die Geschäftsleitung durch den Verwaltungsrat der OBAM Lux festgelegt.

Die variable Vergütung kann bei unzureichendem Erfolg bzw. Erfolgsbeitrag der ODDO BHF Gruppe bzw. der OBAM Lux oder des Mitarbeiters bzw. Geschäftsleiters, also beispielsweise bei nicht vollständiger Zielerreichung, auch völlig entfallen. Grundsätzlich können die Gründe für Verringerung oder Entfall der variablen Vergütung auch außerhalb der Leistungsbewertung liegen, beispielsweise bei sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten.

Ferner bestehen keine Ansprüche auf Zahlung einer variablen Vergütung, soweit die Aufsicht der ODDO BHF Gruppe oder der OBAM Lux die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile untersagen sollte.

Eine vollständige oder teilweise Rückforderung der variablen Vergütung durch den Verwaltungsrat ist möglich, soweit sich die Auszahlung für Leistungen auf Bewertungen stützt, deren Daten falsch waren.

Garantierte variable Vergütungen werden nicht vereinbart. Eine Ausnahme bildet die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in dessen Rahmen eine variable Vergütung längstens für ein Jahr garantiert werden kann. Auch Zahlungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stehen, werden nicht der Höhe nach garantiert.

Die Zahlung der variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich im April für das vergangene Geschäftsjahr. Der Bonus wird ausschließlich in Form von Geldzahlungen gewährt. Sonstige Vergütungsformen sind nicht vorgesehen.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme unterscheidet die OBAM Lux im Hinblick auf unterschiedliche vergütungspolitische Anforderungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen, wobei Mehrfachzuordnungen möglich sind:

- Kontrolleinheiten
- Risk Taker (Risikübernehmer) und die
- Geschäftsleitung.

Kontrolleinheiten

Kontrolleinheiten im Sinne der Vergütungsverordnung überwachen die geschäftsinitiiierenden Organisationseinheiten. Zu den Kontrolleinheiten zählen in der OBAM Lux insbesondere das Risikomanagement und Personal. Die Bereiche Legal, Compliance sowie Interne Revision gelten ebenfalls als Kontrolleinheiten, diese sind jedoch ausgelagert.

Risk Taker

Im Rahmen der „Vergütungspolitik“ der Gesetze vom 17.12.2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren und vom 12.07.2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds sowie der Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA (European Securities and Markets Authority), welche im Rahmen des CSSF Rundschreibens 14/585 in nationales Recht umgesetzt wurden, erfolgt die Identifizierung der Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen

wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der OBAM Lux haben (sog. Risikoübernehmer, „Risk Taker“), gemäß den EMSA Richtlinien.

Die Risikoanalyse wird mindestens einmal jährlich zum 31. Dezember eines Geschäftsjahres vom Fachbereich Personal durchgeführt und dokumentiert.

Als Risk Taker in der OBAM Lux gelten die Mitglieder der Geschäftsleitung gemäß ESMA Richtlinie VI Ziffer 20 (ESMA/2013/232). Im Ergebnis der von der OBAM Lux durchgeführten Risikoanalyse zur Identifizierung von Risk Takern („Risikoübernehmern“) ergibt sich derzeit für keine weiteren Mitarbeiter die Möglichkeit, wesentlichen Einfluss auf die OBAM Lux oder der von ihm verwalteten Fonds zu nehmen.

Für Risk Taker gelten grundsätzlich gesonderte Bestimmungen hinsichtlich Performance Management (siehe 4. Performance Management) und der Auszahlung der variablen Vergütung.

Anwendung des Proportionalitätsprinzips für die variable Vergütung

Die OBAM Lux darf auf Basis des Proportionalitätsprinzips die variable Vergütung sofort ausbezahlen, sofern der Betrag EUR 100.000,00 nicht übersteigt.

Übersteigen die gewährten variablen Vergütungen einen Betrag von EUR 100.000,00 besteht zunächst ein Anspruch auf sofortige Auszahlung von 30% des Gesamtbetrages und weiteren 30% nach einer Sperrfrist von sechs Monaten. Der Rest der variablen Vergütung in Höhe von 40% wird gleichmäßig über einen Zeitraum von drei Jahren ausbezahlt. Es bestehen derzeit keine aufgeschobenen Zahlungen, da in den letzten drei Jahren keine Auszahlungsboni von mindestens EUR 100.000,00 bestimmt wurden.

Geschäftsleitung

Für die Geschäftsleitung der OBAM Lux erfolgt die Festlegung von individuellen Zielen durch den Verwaltungsrat auf Basis einer dreijährigen Bemessungsgrundlage. Auf diese Weise soll die Nachhaltigkeit des Erfolgs sichergestellt werden.

c. Betriebliche Altersversorgung

Die OBAM Lux vergibt auf Basis der gültigen Pensionsordnung für leitende Angestellte Direktzusagen deren Höhe sich nach der Dienststellung richtet.

Die OBAM Lux bietet sämtlichen Mitarbeitern auf Basis der im Jahre 2002 festgelegten und in 2006 sowie zum 01.03.2012 aktualisierten Pensionsordnung eine betriebliche Altersversorgung an.

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit bis maximal EUR 100,00 pro Monat in den Sparplan einzuzahlen. Die Zuzahlung der OBAM Lux beträgt ebenfalls maximal EUR 100,00 pro Monat und erfolgt anteilig zum Beschäftigungsverhältnis. Innerhalb der Pensionsordnung ist ein höherer Zuschuss für leitende Angestellte und die Geschäftsleitung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen.

d. Sonstige geldwerte Vorteile

Den Abteilungsleitern sowie der Geschäftsleitung steht auf Basis der internen Dienstwagenrichtlinie bzw. des jeweiligen Anstellungsvertrages ein Anspruch auf die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu.

Im Rahmen der Betriebsordnung bietet die OBAM Lux den Mitarbeitern Zinssubventionen für den erstmaligen Kauf einer eigengenutzten Immobilie an.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die Kantine zu besuchen, wofür ein geldwerter Vorteil in Höhe der gesetzlichen Pauschale versteuert wird.

Stand: Juni 2018