

ANGABEN NACH § 16 INSTITUTSVERGÜTUNGSVERORDNUNG

1 AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNGSSYSTEME

1.1 Zusammensetzung der Vergütungen

Vergütungssysteme sind so zu gestalten, dass sie keine negativen Anreize begründen, die die Mandanteninteressen beeinträchtigen könnten. Negative Anreize könnten entstehen

- durch signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung,
- durch bedeutende vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht oder
- wenn sich die Höhe der Vergütung von Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Parametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Geschäftsführung sowie die Mitarbeiter basiert auf standardisierten Anstellungsverträgen. Diese sehen variable Vergütungsbestandteile in Form von Tantiemen und freiwilligen Bonuszahlungen vor.

Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in angemessenem Verhältnis zueinander. Die fixen Bestandteile sind so bemessen, dass sie eine angemessene Lebensführung absichern und keine Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen entstehen kann. Soweit variable Vergütungen gezahlt werden, stehen diese im Einklang mit unseren strategischen Zielen und sind auf langfristiges nachhaltiges Wirtschaften ausgerichtet.

Mit keinem Mitarbeiter sind oder werden Abfindungsansprüche vertraglich vereinbart, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch bestehen würde. Unsere Kontrolleinheiten sind organisatorisch bei der Geschäftsführung verankert, die an der Gesellschaft beteiligt ist und eine langfristig ausgerichtete und nachhaltige Geschäftspolitik verfolgt. Die Gefahr von Interessenkonflikten besteht nicht.

Die von der Geschäftsführung ausgearbeiteten Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter werden bei Eintritt des Mitarbeiters ausführlich besprochen und ggf. einzelvertraglich angepasst. Die Geschäftsführung überprüft mindestens einmal jährlich das Vergütungssystem und die Frage, ob die damit verfolgten Ziele erreicht und Interessenkonflikte vermieden werden. Über das Ergebnis berichtet die Geschäftsführung an den Aufsichtsrat. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführung wird vom Aufsichtsrat überprüft.

1.2 Art und Weise der Gewährung

Feste Vergütungsbestandteile werden monatlich, also zwölfmal im Kalenderjahr, jeweils zum Monatsende per Banküberweisung ausgezahlt. Freiwillige Bonuszahlungen werden jeweils zum 31. Dezember eines Jahres ermittelt und spätestens bis zum 31. Mai, also einmal im Jahr, zusammen mit dem Festgehalt per Banküberweisung an die Mitarbeiter ausgezahlt. Die jährliche Tantieme der Geschäftsführer wird spätestens mit dem nächsten Gehaltslauf nach Feststellung des Jahresabschlusses per Banküberweisung ausgezahlt.

1.3 Vergütungsparameter

Vergütungsparameter für die freiwilligen Bonuszahlungen an Mitarbeiter sind die individuellen Leistungen des Mitarbeiters sowie der Geschäftsverlauf der Gesellschaft. Bestimmungsfaktor für die jährliche Tantieme der Geschäftsführer ist der Jahresüberschuss nach sämtlichen Erfolgsvergütungen vor Ertragsteuern.

2 VERGÜTUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2018

Im Geschäftsjahr 2018 betrug der Gesamtbetrag der Vergütungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge für Geschäftsführer und Mitarbeiter TEUR 4.915. Davon entfielen rund 80% auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten lag bei rund 20%. Im Geschäftsjahr 2018 haben 37 Mitarbeiter sowie die Geschäftsführer variable Vergütungen erhalten.