

Vergütungssystem

1 Einleitung

Die Instituts-Vergütungsordnung (vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374) in Kraft getreten am 13. Oktober 2010) beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Es handelt sich also um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die VM Vermögens-Management GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 KWG i.V.m. der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Die Bilanzsumme der Gesellschaft lag im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre deutlich unter Mrd. EUR 10. Die Gesellschaft hat auf Grundlage einer Risikoanalyse zusammen mit dem Vorstand der Muttergesellschaft eigenverantwortlich festgestellt, dass es nicht als bedeutendes Institut einzustufen ist. Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute (§§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV) werden von der Gesellschaft somit nicht angewendet.

Die VM Vermögens-Management GmbH unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.

2 Das Geschäftsmodell

Strategisches Ziel der VM ist ein stetiges kontinuierliches Wachstum im betreuten Vermögen, den Einnahmen und den Jahresüberschüssen. Die Anlagen sind von ausdrücklichem Kundenwunsch abgesehen grundsätzlich auf konservative Anlageziele Aktien, Renten, Festgelder und Edelmetalle beschränkt. Das Einnahmenwachstum beruht aufgrund des weitgehenden Verzichts auf Retrozessionen im Wesentlichen nur auf dem Vermögenszuwachs der Kunden oder der Neukundengewinnung. Ziel ist es, die Mitarbeiter zu motivieren entsprechend der strategischen Ziele der Gesellschaft nachhaltige profitable Kundenbeziehungen aufzubauen und diese zu erhalten. Dabei ist das Ziel der Gesellschaft, das Vermögen des Kunden zu mehren, was aufgrund der Honorarstruktur regelmäßig gleichlaufend mit einem Umsatzwachstum der Gesellschaft ist, und eine Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen, die einen Wechsel zu Wettbewerbern und einen damit

verbundenen Verlust von Kunden unwahrscheinlich macht. Im Zentrum der Strategie steht die langfristige, vertrauensvolle und persönliche Zusammenarbeit des Beraters mit seinen Kunden.

Das Geschäftsmodell zwingt alle involvierten Mitarbeiter und die Geschäftsführer, im Kundeninteresse und damit auch im eigenen Interesse der VM Vermögens-Management GmbH langfristig zu denken und entsprechend zu handeln.

Die VM Vermögens-Management GmbH besitzt nicht die Erlaubnis zum Betreiben von Eigenhandel.

Grenzüberschreitendes Geschäft wird grundsätzlich nicht betrieben. Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitestgehend (98%) auf inländische Kunden. In Einzelfällen, Wegzug des Kunden oder Kinder von Kunden im Ausland oder ausländische institutionelle Anleger werden Ausländer mit in- und ausländischen Depots betreut. Einige wenige inländische Kunden führen ihre Depots im Ausland.

3 Qualitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 InstitutsVergV

3.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Komplexe mathematische Vergütungsmodelle werden abgelehnt, da das Ziel eine synergetische Zusammenarbeit Aller und nicht die Entstehung einer reinen Bürogemeinschaft ist. Weiche Faktoren, wie Teamfähigkeit, Kooperation, fachliche Kompetenz und Kreativität in der Anlageentscheidung werden nicht mathematisch erfasst, gehen aber gleichwohl in die Bemessung der variablen Vergütung durch die Geschäftsführung ein.

Ziel ist eine existenzsichernde, einfache, in wesentlichen Teilen aber auch variable und mit den Zielen der Kunden und der Gesellschaft weitgehend linear gleichgerichtete Vergütungsstruktur. Dies wird vor allem dadurch erreicht, dass das Anlageportfolio grundsätzlich auf künstliche, derivative Produkte verzichtet und ein Umsatzwachstum regelmäßig nur durch Neuakquisition und Vermögensmehrung der Kunden erzielbar ist.

3.2 Geschäftsbereiche

Die Gesellschaft verfügt über einen operativen Geschäftsbereich (Markt) und eine Kontrolleinheit.

3.3 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken.

3.3.1 Geschäftsführung

Die Geschäftsführer werden neben einer fixen Vergütung zu einem maßgeblichen Teil variabel vergütet. Die Vergütung orientiert sich neben dem persönlichen Erfolg unmittelbar am handelsrechtlichen Ergebnis der Gesellschaft. Eine Rückzahlung der verdienten Vergütung bei späterem Misserfolg ist nicht vorgesehen. Sachvergütungen werden nicht variabel geleistet.

3.3.2 Mitarbeiter

3.3.2.1 Berater

Die mit der Auswahl der Vermögensanlage betrauten Mitarbeiter werden neben einer fixen Vergütung zu einem maßgeblichen Teil variable vergütet. Die variable Vergütung orientiert sich mittelbar am Beitrag für den Gesamterfolg der Gesellschaft und wesentlich am individuellen Markterfolg des Mitarbeiters. Eine feste Berechnungsgröße gibt es nicht. Eine Rückzahlung der verdienten Vergütung bei späterem Misserfolg ist nicht vorgesehen. Die variable Vergütung wird nach Abschluss des Geschäftsjahres von der Geschäftsführung festgelegt.

3.3.2.2 Back Office

Mitarbeiter des Back Office erhalten neben der maßgeblichen fixen Vergütung einen variablen Bonus, der vom Gesamterfolg der Gesellschaft abhängt, der aber von diesen Mitarbeitern nicht beeinflussbar ist.

3.3.3 Kontrolleinheit

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. Die Vergütung ist ausnahmslos fix.

3.3.4 Vertragliche Abfindungsansprüche

Vertragliche Abfindungsansprüche bestehen nicht.

3.3.5 Garantierte Bonuszahlungen

Garantierte Bonuszahlungen sind neben einer fixen Zahlung für das Jahr der Einstellung nur für das erste Tätigkeitsjahr vereinzelt vorgesehen.

3.3.6 Altersversorgung

Es werden nur die üblichen Zuschüsse zum BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., Berlin, gewährt.

3.4 Zusammensetzung der Vergütungen

Die Vergütung ist bei allen Mitarbeitern, die Dispositionsentscheidungen treffen, zu einem großen Teil variable im Sinne des Schreibens gestaltet. Die fixe Vergütung ist jedoch in allen Fällen bei weitem ausreichend, einen angemessenen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Eine Ausnahme bilden vereinzelt und regelmäßig zeitlich beschränkt Personen, die Ihren Lebensunterhalt aufgrund Ihres Lebensalters bereits aus anderen Quellen bestreiten und daher ausschließlich oder überwiegend auf variabler Basis tätig sind.

Durch das Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben.

3.5 Vergütungsparameter

Die feste Vergütung orientiert sich am Markt. Erfahrungsgemäß sind die festen Vergütungen mehr als ausreichend, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Regelmäßig sind die festen Vergütungen signifikant höher als in vergleichbaren Verantwortungsbereichen von Vollbanken.

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Mitarbeiter zu motivieren entsprechend der strategischen Ziele der Gesellschaft nachhaltige profitable Kundenbeziehungen aufzubauen

und diese zu erhalten. Dabei ist das Ziel der Gesellschaft, das Vermögen des Kunden zu mehren, aufgrund der Honorarstruktur regelmäßig gleichlaufend mit einem Umsatzwachstum der Gesellschaft und einer höheren variablen Vergütung des Mitarbeiters.

Eine konkrete vertragliche Berechnungsgrundlage für die variable Vergütung existiert bei den Mitarbeitern nicht. Gleichwohl ist es für den Mitarbeiter erkennbar, dass das von ihm (mit-)betreute Honorarvolumen maßgeblich neben dem Gesamterfolg des Unternehmens in die Berechnung der variablen Vergütung einfließt. Eine Festlegung weicher Ziele und eine Abhängigkeit der variablen Vergütung von einer Zielerreichung werden abgelehnt, da dies den Mitarbeiter in seiner Freiheit, zum Erfolg der Gesellschaft in der ihm eigenen Weise beizutragen, einengen würde.

Komplexe mathematische Vergütungsmodelle werden abgelehnt, da das Ziel eine synergetische Zusammenarbeit aller und nicht die Entstehung einer reinen Bürogemeinschaft ist. Weiche Faktoren, wie Teamfähigkeit, Kooperation, fachliche Kompetenz und Kreativität in der Anlageentscheidung werden nicht mathematisch erfasst, gehen aber gleichwohl in die Bemessung der variablen Vergütung durch die Geschäftsführung ein. Dies wird für den Mitarbeiter auch erkennbar.

Ziel ist eine existenzsichernde, einfache, in wesentlichen Teilen aber auch variable und mit den Zielen der Kunden und der Gesellschaft weitgehend linear gleichgerichtete Vergütungsstruktur.

3.6 Art und Weise der Gewährung

Bonuszahlungen werden jährlich nach Feststellung des Jahresabschlusses als Einmalzahlung ausbezahlt.

3.7 Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist die Gesellschaft nicht von externen Beratern beraten worden.

4 Quantitative Angaben gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 InstitutsVergV

Die gesamten Vergütungen betragen im Geschäftsjahr 2016 TEUR 6.722. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug rd. 57%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile lag somit bei rd. 43%. In diesen Angaben sind auch die festen bzw. variablen Vergütungen der Geschäftsführung enthalten.

Im Geschäftsjahr haben alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung eine variable Vergütung erhalten.