

Grundsätze der Vergütungssysteme der Heidelberg Vermögensmanagement GmbH (kurz: Heidelberg Vermögen)

Die Heidelberg Vermögensmanagement GmbH ist eine Gesellschaft zur Erbringung von Finanzdienstleistungen nach § 32 KWG mit einer Bilanzsumme zum 30.05.2018 in Höhe von weniger als 15 Mrd. €.

Die Gesellschaft ist damit kein bedeutendes Institut i. S. d. InstitutsVergV.

Nach §11 Abs. 1 InstitutsVergV vom 04.08.2017 müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen. Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir wie folgt zusammen:

A. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Gesamtvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen (§ 2 Abs. 6 InstitutsVergV) und variablen (§ 2 Abs. 3 InstitutsVergV) Gehaltsbestandteilen zusammen.

Die Vergütungsgrundsätze gewährleisten, dass von den fixen und variablen Gehaltsbestandteilen keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und keine Beeinträchtigung von Kundeninteressen im Sinne der InstitutsVergV und BT 8 MaComp ausgehen.

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG i.V.m. § 6 InstitutsVergV und beträgt grundsätzlich maximal 100% der Fixvergütung.

Über den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen innerhalb der Gesellschaft wird jeweils entsprechend den Vorgaben des § 7 InstitutsVergV ein Geschäftsführer-Beschluss gefasst, aus dem die Verteilung in der Gesellschaft hervorgeht. Berücksichtigung hierbei finden insbesondere die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage, die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Kapitalpuffer-Anforderungen nach § 10i KWG. In den Prozess der Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung wird die komplette Geschäftsführung als Kontrolleinheit einbezogen.

Unser variables Vergütungssystem sieht vor, dass durch die Vereinbarung eines Vergütungsvorbehalts mit allen Mitarbeitern sichergestellt wird, dass die Verbraucherrechte und –interessen i.S. § 5 Abs. 1 InstitutsVergV berücksichtigt werden. Dies gilt auch für den Vertrieb und die Kreditwürdigkeitsprüfung im Bereich des Immobilienverbraucherdarlehensrecht.

Dieser Vorbehalt stellt sicher, dass bei Nichteinhaltung von kundenschützenden Vorschriften im jeweiligen Leistungsbeurteilungszeitraum, diese nach Bewertung durch die Geschäftsführung zur Kürzung oder Streichung des ermittelten Vergütungsanspruchs führen kann.

Nach BT 8 MaComp werden keine einzelproduktbezogenen Vergütungen für den Vertrieb von Finanzinstrumenten vereinbart. Dies bedeutet, dass darauf verzichtet wird, die Höhe variabler Vergütungsleistungen daran auszurichten, dass ein oder mehrere bestimmte Finanzinstrumente/Produkte jeweils in einem bestimmten Umsatz, Volumen oder Ertrag verkauft werden.

Wir gewähren keine zusätzlichen Sachbezüge.

Alle übrigen Leistungen sind gem. § 2 Abs. 6 InstitutsVergV fixe Vergütungsbestandteile, da sie aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.

Nach § 2 Abs. 5 InstitutsVergV sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält, Abfindungen i. S. d. Vorschrift.

Soweit zusätzliche Vergütungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden sollen, folgen diese Zahlungen den Vorgaben, welche in den Grundsätzen der Gesellschaft für Abfindungszahlungen niedergelegt sind. Eine Prüfung findet durch den Geschäfts-Bereich Personal in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung statt. Soweit die Zuständigkeiten der Bereiche Compliance und Interne Revision berührt sind, werden diese Bereiche zusätzlich eingebunden.

Abfindungsvergleiche im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens sollen bei begründeten Zweifeln über die Vereinbarkeit mit den Abfindungsgrundsätzen widerruflich abgeschlossen werden, damit die Einbindung der Kontrolleinheiten gewährleistet werden kann.

Dienstverträge, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu Tantiemen oder Sachbezügen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen.

Leistungen Dritter werden den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung für Tätigkeiten in der Gesellschaft nicht gewährt.

Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie jeweils relevanten Vergütungsparameter schriftlich informiert.

Der Gesellschafter wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem der Mitarbeiter informiert. Darüber hinaus steht dem Gesellschafter ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung oder dem Leiter der für die Vergütungssysteme zuständigen Organisationseinheit zu.

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unserer Gesellschaft und in Bezug auf BT 8 MaComp überprüfen wir jährlich. Dabei werden die Berichte der internen Revision und der gesetzlichen Prüfung einbezogen.

Bei einer Änderung des Vergütungssystems ist der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG rechtzeitig mit einzubeziehen. Der Compliance-Beauftragte MaRisk/WpHG hat die Aufgabe, die Geschäftsführung dahingehend zu beraten, dass bei der Anpassung des Vergütungssystems die Wahrung der Kundeninteressen wirksam und angemessen berücksichtigt werden. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Auch bei der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen gemäß BT 8.2.1 Nr. 5 MaComp erfolgt eine Prüfung durch den Personalbereich, unter Einbindung der notwendigen fachlichen Stellen (z.B. Compliance), ob mit diesen Produkten oder Dienstleistungen vergütungsbezogene Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten verbunden sind und ob unser Vergütungssystem den identifizierten Risiken hinreichend Rechnung trägt.

Die Dokumentation erfolgt im Rahmen des Neuprodukteprozesses.

B. Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter

Fixe Vergütungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach unserem Haustarifvertrag.

Variable Vergütungen

Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Variabilisierung von Gehaltsanteilen.

Die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter ergeben sich grundsätzlich aus den einzelvertraglichen Regelungen.

In vorab geregelten Fällen werden auch weitere ermessensabhängige variable Gehaltsbestandteile geleistet. Die Ermessenstantieme richtet sich maßgeblich nach der Zielerreichung der in der Strategie niedergelegten Ziele und steht mit dieser im Einklang. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage erfüllt.

Soweit gesetzlich vorgeschrieben, sind bei der Bemessung der Ermessenstantieme auch qualitative Kriterien maßgeblich. Zur Gewährleistung der Einhaltung kundenschützender Normen i. S. § 5 InstitutsVergV und BT 8 MaComp. werden Hinweise im Compliance-Bericht, im Bericht der internen Revision und der gesetzlichen Prüfung einbezogen.

Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 100% des Fixgehalts darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht.

Altersvorsorge

Darüber hinaus gewähren wir einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeiter. In Einzelfällen werden mit Mitarbeitern einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge getroffen. Da es sich bei den Altersvorsorgeleistungen um keine ermessensabhängigen Leistungen handelt, sind diesen den fixen Vergütungen zuzurechnen.

Abfindungen

Über Abfindungen von Mitarbeitern entscheidet ausschließlich der Geschäfts-Bereichsleiter Personal in enger Abstimmung mit der gesamten Geschäftsführung. Alle gezahlten Abfindungen werden im Geschäftsbereich Personal dokumentiert. Die Prüfung der Vergütungssysteme durch die Interne Revision umfasst auch die Prüfung der Abfindungszahlungen der Gesellschaft.

Heidelberg, im Juli 2018

C. Vergütungsgrundsätze für Geschäftsleiter

Ergänzend zu den unter A. aufgeführten allgemeinen Vergütungsgrundsätzen gelten für Geschäftsleiter folgende Grundsätze:

Variable Vergütungen

Die Bestimmungsfaktoren für die jährliche Tantieme mit Rechtsanspruch sind im Dienstvertrag geregelt. Die Regelungen zur Bemessung der Tantieme berücksichtigen sowohl die Lage des Instituts, die Leistungen des Geschäftsleiters sowie die Üblichkeit der Vergütung. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage erfüllt.

Abweichend zu der Regelung bei den Mitarbeitern können bei der Beurteilung der Tätigkeit der Geschäftsführungsmitglieder gravierende Organisationsmängel, die zu einem Verstoß gegen kundenschützende Normen führen, auch eine Kürzung oder Streichung deren variabler Vergütungen zur Folge haben, sofern ihnen diese schuldhaft zuzurechnen sind.

Anhaltspunkte hierfür liefern der Compliance-Bericht, die Bericht der internen und externen Revision und anderer Erkenntnisse (z.B. Beschwerden, die bei der BaFin eingegangen sind).

Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da der variable Anteil nicht mehr als 100 % des Fixgehalts darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit eines Geschäftsleiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht.

Ermessenstantieme

Der Beschluss wird im Gesellschafterprotokoll dokumentiert und nachvollziehbar begründet.

Altersvorsorge

Mit den Geschäftsleitern werden einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge getroffen.

Abfindungen

Über Abfindungszahlungen der Geschäftsführung entscheidet ausschließlich der Gesellschafter unter Einbeziehung eines externen Experten (z.B. Vergütungsberatung BWGV, GenoAGV; sonstiger Berater). Da es sich bei den Altersvorsorgeleistungen um keine ermessensabhängige Leistungen handelt, sind diesen den fixen Vergütungen zuzurechnen.

Heidelberg, im Juli 2018