

Vergütungssysteme

Offenlegung nach §25a Abs. 6 Nr. 4,5 KWG i.V.m. §16 Abs.1 Institutsvergütungsverordnung
i.V.m. Art. 450 CRR

Einleitung

Im Rahmen der Institutsvergütungsverordnungsnovelle 2017 wurde ein Leitfaden zur Verordnung erstellt, der die Gesamtheit der Vorgaben behandelt.

Das vorliegende Dokument beschreibt konkret die in der Hellwigbank vorhandenen Vergütungssysteme zum Zwecke der Offenlegung. Die Vergütungssysteme haben den einschlägigen Rechtsvorschriften zu folgen:

Rechtsgrundlage §25a Absatz 6 Nr. 4,5 KWG

Die Vorgaben des KWG fordern:

4. die Offenlegung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Zusammensetzung der Vergütung einschließlich des Gesamtbetrags der garantierten Bonuszahlungen und der einzelvertraglichen Abfindungszahlungen unter Angabe der höchsten geleisteten Abfindung und der Anzahl der Begünstigten, soweit nicht von Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfasst, das Offenlegungsmedium und die Häufigkeit der Offenlegung,
5. die Ausgestaltung der Offenlegung gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowie

Insgesamt sind nachstehende rechtliche Grundlagen zu beachten:

- Institutsvergütungsverordnung
- CRD IV (2013/36)
- Artikel 450 CRR (EU Nr. 575/2013)
- §25a Abs,1 Nr. 6KWG
- BT8 MaComp
- EBA Vergütungsguidelines
- BaFIN - Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung 2018

Vergütungsmodelle in der Hellwigbank

Den allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung folgend, werden die Vergütungssysteme von der Geschäftsführung festgelegt und jährlich überprüft.

Die Festlegung erfolgt entsprechend der in der Geschäftsstrategie dargelegten Risikostruktur. Die Vergütungssysteme sind so konzipiert, dass hierbei insbesondere die Vermeidung langfristiger Risiken für die Berechtigten im monetären Sinne Beachtung findet.

Eine Unverhältnismäßigkeit in der Höhe der Risikopositionen ist gemäß den verbindlichen und strikten Vorgaben ausgeschlossen.

Eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung ergibt sich aufgrund der, im Vergleich zum Bruttodurchschnittsverdienst in Deutschland, hohen Fixvergütung nicht.

Die variable Vergütung der Kontrolleinheiten hat keine identischen Parameter zu denen der Händler.

In der Hellwig Wertpapierhandelsbank gibt es derzeit 3 Vergütungsmodelle:

1. Grundgehalt ohne Bonusvereinbarung
 - a. Geschäftsführung
 - b. Verwaltung
2. Grundgehalt + individuellen monatlichen Bonus (Profit Center)
3. Grundgehalt + quartalsweiser Bonus nach Ermessen der Geschäftsführung / Gruppenleitung (Profit Center)

Zu 1.

1a Vorgaben zur Vergütung der Geschäftsleiter

Die Geschäftsführung, die gleichzeitig die Funktion der Kontrolleinheiten wahrnimmt (Aufteilung der Geschäftsführer auf Interne Revision und Risikomanagement), verfügt über keinen festgelegten variablen Gehaltsanteil.

Die fixe Vergütung orientiert sich an materiellen Kriterien wie Qualifikation, Reputation, Befugnissen, etc., sowie der wirtschaftlichen Gesamtsituation.

Sofern eine variable Vergütung nach Abschluss eines Geschäftsjahres gewährt wird, ist sie auf ein Drittel der Gesamtvergütung limitiert.

Die Hellwigbank verfügt aktuell über 2 Geschäftsführer.

1b Vorgaben zur Vergütung der Verwaltungsmitarbeiter

Die Mitarbeiter der Verwaltung (IT, Back Office, Service, Assistenz, Leitung) der Hellwigbank erhalten grundsätzlich keine variable Vergütung. Für diese Mitarbeiter behält sich die Geschäftsführung vor, einen Jahresbonus ohne Anerkennung einer Rechtspflicht zu gewähren. Zu den Voraussetzungen der möglichen Bonusgewährung wird auf den Leitfaden zur Institutsvergütungsverordnung verwiesen.

Aktuell sind 7 Mitarbeiter in der Verwaltung tätig.

Zu 2.

Für Mitarbeiter, die ihr eigenes Profit Center sind, bestehen individuelle erfolgsabhängige Prämien als Beteiligung am Periodenerfolg.

Das Grundgehalt der Mitarbeiter ist in seiner Höhe so ausgestaltet, dass, gemessen auch an überdurchschnittlichen Lebenshaltungskosten, keine Abhängigkeit vom variablen Gehaltsbestandteil besteht. Dadurch sollen vermeintlich schädliche Anreize der variablen Vergütung nivelliert werden. Darüber hinaus partizipieren die Händler nicht nur im Erfolgsfall, sondern auch im Falle des Misserfolges. Sollte ein Mitarbeiter einen größeren Verlust verursacht haben, wird ihm dieser mit künftigen, beziehungsweise in der Verrechnungsperiode erwirtschafteten, Gewinnen verrechnet. Ein Verfall eines möglichen Verlustvortrages ist unter keinen Umständen vorgesehen.

Abfindungsansprüche ergeben sich aus den Arbeitsverträgen nicht.

Zu den Risikoaspekten dieser Vergütungsform wird auf den Leitfaden zur Institutsvergütungsvereinbarung und das Compliancehandbuch verwiesen.

4 Mitarbeiter verfügen über eine individuelle Bonusvereinbarung.

Im Lichte der immer strengeren Vorgaben der Aufsicht, wurde eine Art Rückstellungssystem für mögliche Verluste etabliert.

Zu 3.

Nach Ablösung der Skontroführung Frankfurt durch die Spezialistentätigkeit wurde eine Art Bonuspool Lösung für die betroffenen Mitarbeiter etabliert.

Das Volumen des Bonuspools und der dem Arbeitnehmer freiwillig zugestandene Boni werden quartalsweise ermittelt und festgelegt.

Insgesamt unterliegen dieser Regelung somit 5 Mitarbeiter

Besondere Anforderungen gem. InstitutsVergV

Die Bonusregelungen der Mitarbeiter werden regelmäßig überprüft. Die Hellwig Wertpapierhandelsbank GmbH geht davon aus, dass die Vorschriften des 3. Abschnitts des Rundschreibens (Besondere Anforderungen für bedeutende Institute) auf sie keine Anwendung finden. Die Gesellschaft erreicht nicht die hierzu notwendige Größe und betreibt auch kein internationales Geschäft. Darüber hat das Institut auch keine Erlaubnis zum Betreiben der besonders systemrelevanten Geschäfte, wie das Einlage-, Kredit- und das Emissionsgeschäft.

Implikation der Umsetzung der CRD Richtlinie

Gemäß §25a Abs. 5 KWG darf die variable Vergütungsbestandteil grundsätzlich 100% des Fixums nicht überschreiten.

Der Gesellschafter behält sich vor, für Neueinstellungen einen Gesellschafterbeschluss zu fassen, der eine 200% Regelung erlaubt.

Die Gesellschaft ist gemäß Vorgaben der Verordnung befugt, unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien, unterschiedliche Obergrenzen einzuräumen.

Offenlegung gemäß Art. 450 Abs. 1 CCR für das Jahr 2017/2018

Es wurde eine Negativmeldung der VAM (Millionen-Meldung) abgegeben.

2017/2018	
Anzahl Mitarbeiter	19
Gesamtvergütung	2.380.058 €
Fix	1.760.039 €
variabel	620.019 €

Die genannten Beträge wurden bar vergütet. Darüber hinaus wurden Beiträge für die Altersvorsorge von 110.595 EUR im abgelaufenen Geschäftsjahr geleistet.

Es wurden Abfindungen in Höhe von 5.000 € gezahlt.

Neueinstellungsprämien an Mitarbeiter wurden jedoch nicht bezahlt im abgelaufenen Geschäftsjahr

Im Hinblick auf die Größe der Hellwigbank wird auf eine weitere Detaillierung verzichtet.

Abfindungen:

Gemäß Vorgaben des §5 IVV sind Abfindungen grundsätzlich als variabler Vergütungsbestandteil anzusehen. Die Gesellschaft hat grundsätzlich in ihrer Vergütungsstrategie Grundsätze zu Abfindungen festzuschreiben, die einen Höchstbetrag festlegen und Kriterien zur Bestimmung desselben definieren.

Bisher hat dies keine Anwendung gefunden, da Abfindungen bisher nur gewährt wurden, sofern die Ausnahmen, die die IVV vorsieht, betroffen waren:

- Abfindungen, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht
- Abfindungen aufgrund eines Sozialplanes
- Abfindungen aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Vergleichs
- Abfindung zur Vermeidung von unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahren

Materieller Leitsatz für die Bemessung von Abfindungen:

„Abfindungen dürfen keine unangemessene Belohnung sein, sondern müssen i.d.R. einen Ausgleich für den Mitarbeiter bei einer vorzeitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.“

Im Falle zu zahlender Abfindungen wird die Hellwigbank darlegen:

- Die Gründe für die Trennung von einem bestimmten Mitarbeiter
- die dem Mitarbeiter seit Beginn des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres vertraglich festgelegte Fixvergütung und variable Vergütung
- was mit der Abfindung abgegolten werden soll
- Umgang mit der Aufnahme einer neuen Tätigkeit und Wettbewerbsverbot

Halteprämien:

Sind grundsätzlich unzulässig und kommen in der Hellwigbank nicht vor.