

# Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV

## Ausgestaltung des Vergütungssystems

### 1. Einführung

Gemäß §16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 veröffentlicht die BfV Bank für Vermögen AG nachfolgende Informationen über das in der Bank angewandte Vergütungssystem.

Der Detaillierungsgrad der hier veröffentlichten Informationen ergibt sich vor dem Hintergrund der Größe, der Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten der BfV Bank für Vermögen AG.

Die die BfV Bank für Vermögen AG ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 InstitutsVergV, da die in § 17 InstitutsVergV für bedeutende Institute angegebene Bilanzsumme in Höhe von 15 Mrd. Euro von der BfV Bank für Vermögen AG im Durchschnitt zu den jeweiligen letzten Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurde. Damit ist die weitergehende Offenlegung nach § 18 InstitutsVergV für bedeutende Institute von der die BfV Bank für Vermögen AG nicht anzuwenden.

### 2. Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der BfV Bank für Vermögen AG sieht feste und variable Bestandteile im Rahmen der Vergütungen für den Vorstand und die Mitarbeiter vor. Die Vergütung wird in Einzelfällen ergänzt durch Sozialleistungen und eine Dienstwagenregelung.

Die BfV Bank für Vermögen AG zahlt an ihre Mitarbeiter eine im Ermessen der Bank liegende variable Tantieme

- wenn es die wirtschaftliche Situation der Bank zulässt und
- die Gesellschafter der Bank der Auszahlung einer Tantieme zustimmen.

Die Höhe dieser Zahlung richtet sich insbesondere nach folgenden Kriterien:

- Erreichung der Bankziele
- Erreichung vereinbarter persönlicher Ziele.

Etwaige Beschränkungen oder Untersagungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemäß § 45 KWG gehen der Regelung zur jährlichen Tantieme vor.

Einzelvertragliche Vereinbarungen zu garantierten variablen Vergütungen bestehen nicht.

Die Vergütung der Geschäftsleiter wird von den Gesellschaftern der Bank im Rahmen der Geschäftsleitungsdienstverträge in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt. Die Complianceabteilung überprüft diese Vereinbarungen und nimmt aufgrund der Größe der Bank auch die Funktion des Vergütungsbeauftragten wahr.

Die die BfV Bank für Vermögen AG hat gem. den Anforderungen des § 25a Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 KWG ein angemessenes Vergütungssystem für Geschäftsleiter und Mitarbeiter implementiert. Das Vergütungssystem wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls an die Geschäftsstrategie angepasst. Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass negative Anreize für die Geschäftsleiter und die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen vermieden werden. Zur Vermeidung negativer Anreize in Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem der Vorstände und Mitarbeiter ist so auszugestalten, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.
- Im Rahmen von Arbeitsverträgen werden keine bedeutenden Abfindungsansprüche vertraglich festgelegt, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- Zur Vermeidung von Interessenskonflikten richtet sich die Höhe der Vergütung der Kontrolleinheiten der Bank nicht nach den gleichen qualitativen und quantitativen Parametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Das Vergütungssystem der BfV Bank für Vermögen AG sieht feste und variable Bestandteile im Rahmen der Vergütungen für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter vor. Die festen Vergütungsbestandteile bestehen in diesem Zusammenhang aus einem der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Festgehalt und der Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen grundsätzlich aus einer freiwillig von der BfV Bank für Vermögen AG zu zahlenden Tantieme, die sich nach dem Geschäftserfolg der letzten Wirtschaftsjahre richtet. Die Entscheidung über die Höhe der Tantieme unterliegt letztendlich dem Vorstand. Des Weiteren bestehen variable Vergütungsmodelle, an denen Geschäftsleiter und Mitarbeiter mit festgelegten Prozentsätzen an den über bestimmte Grenzen hinausgehenden Jahres- und Provisionsüberschüssen beteiligt sind. Die Höhe der Prozentsätze ist dabei so ausgestaltet, dass keine signifikanten Abhängigkeiten zur variablen Vergütung entstehen können. Eine garantierte variable Vergütung ist in den Vergütungsmodellen der die BfV Bank für Vermögen AG nicht vorgesehen.

### 3. Quantifizierung

Im Kalenderjahr 2013 wurden für das Geschäftsjahr 2012 Bonuszahlungen an die Mitarbeiter vorgenommen. Diese wurden unterteilt nach den maßgeblichen Geschäftsbereichen „Markt“ und „Marktfolge“:

Geschäftsbereich	Gesamtgehalt inkl. LNK	davon fest	davon variabel	Begünstigte Personen
<b>Markt</b>	254.394,87 €	240.894,87 €	13.500,00 €	5
<b>Marktfolge</b>	157.960,38 €	147.960,38 €	10.000,00 €	2
<b>Summe</b>	412.355,25 €	388.855,25 €	23.500,00 €	7

Anmerkung: Gehaltsangaben ohne Vorstand

Vergütungen (in Euro bzw. Anzahl)

Oberursel, 12.09.2014

BfV Bank für Vermögen AG

Vorstand