

Vergütungssystem

gem. Institutsvergütungsverordnung (InsVergVO)
der Spiekermann & CO AG

Stand Nov 2019
Review Feb 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines	3
1.1	Grundlagen	3
1.2	Anwendbarkeit auf die Spiekermann & CO AG	3
1.3	Vorschriften für besondere Institute und Gruppen	3
1.4	Verantwortlichkeiten	4
2	Vergütungssystem	4
2.1	Grundsätzliches zum Vergütungssystem	4
2.2	Vergütungssystem der Mitarbeiter	5
2.3	Mitarbeiter in Kontrolleinheiten.....	5
2.4	Vergütungssystem des Vorstandes.....	5
3	Umgang mit Interessenkonflikten	6
4	Einordnung in das Risikomanagement des Unternehmens.....	6
5	Einbindung in die Compliance-Organisation des Unternehmens.....	7
6	Offenlegung des Vergütungssystems	7

1 Allgemeines

1.1 Grundlagen

Diese Regelungen sind auf der Basis der neu veröffentlichten Institutsvergütungsverordnung (Stand April 2019) erstellt worden. Sie sind Bestandteil der Organisationsrichtlinien der Spiekermann & CO AG. Das Vergütungssystem der Spiekermann & CO AG wird einmal jährlich überprüft. Verantwortlich für die Erstellung und Ausgestaltung des Vergütungssystems ist die Geschäftsleitung gem. § 3 (1) der Institutsvergütungsverordnung.

Dieses Vergütungssystem ersetzt das letztmalig im Oktober 2017 überarbeitete Vergütungssystem.

An der Erstellung des Vergütungssystems hat die Compliance-Beauftragte der Spiekermann & CO AG mitgewirkt. Über ihre Mitwirkung ist ein separates Protokoll erstellt worden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spiekermann & CO AG erhalten diese Ausführungen über das Vergütungssystem schriftlich zur Kenntnis.

Die Geschäftsleiter der Spiekermann & CO AG informieren den Aufsichtsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts. Der Aufsichtsrat hat ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung.

Auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses hat das Unternehmen verzichtet.

1.2 Anwendbarkeit auf die Spiekermann & CO AG

Die Spiekermann und CO AG ist Finanzdienstleistungsinstitut im Sinne des Kreditwesengesetzes. Damit sind die Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung auf die Spiekermann & CO AG anzuwenden.

Die Spiekermann & CO AG unterliegt den Mindestanforderungen an die Complianceorganisation (MaComp). Damit sind die Vorschriften des BT 8 der MaComp auf die Spiekermann & CO AG anzuwenden.

1.3 Vorschriften für besondere Institute und Gruppen

Die Spiekermann & CO AG ist kein besonderes Institut im Sinne der Definition des § 25n des Kreditwesengesetzes. Somit sind die besonderen Vorschriften des Abschnittes 3 auf die Spiekermann & CO AG nicht anzuwenden.

Die Spiekermann & CO AG ist keine Gruppe im Sinne des § 27 der Institutsvergütungsverordnung. Somit sind die einschlägigen Vorschriften für Gruppen auf das Unternehmen nicht anzuwenden.

1.4 Verantwortlichkeiten

Der Vorstand ist für die Erstellung und Durchsetzung des Vergütungssystems der Mitarbeiter verantwortlich.

Der Aufsichtsrat ist für die Erstellung und Durchsetzung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder verantwortlich.

2 Vergütungssystem

2.1 Grundsätzliches zum Vergütungssystem

Das Vergütungssystem stellt sicher, dass

- die Vergütung von Mitarbeitern auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet ist, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des Instituts niedergelegt sind und
- die Unternehmenskultur berücksichtigt ist und
- die Vergütungsparameter sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

Dieses Vergütungssystem bezieht sich auf alle Mitarbeiter im Sinne von § 2 Abs. 7 der Institutsvergütungsverordnung. Sie findet keine Anwendung auf Tied Agents, Mitarbeiter anderer, befreundeter oder kooperierende Institute oder Handelsvertreter im Sinne der o.g. Vorschrift. Mitglieder des Leitungsorgans sind ebenfalls Mitarbeiter im Sinne dieses Vergütungssystems.

Vergütung im Sinne dieses Vergütungssystems umfasst sämtliche finanziellen Leistungen und Sachbezüge sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

Kein Vergütungsbestandteil sind Rabatte bei Drittinstituten oder Sonderkonditionen bei der Vermögensverwaltung, soweit diese institutsweit gelten und keinen Anreiz schaffen, finanzielle Risiken einzugehen.

Variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängt.

Weitere Begriffsbestimmungen orientieren sich an § 2 der Institutsvergütungsverordnung.

Grundsätzlich orientiert sich das Vergütungssystem an den grundsätzlichen Strategien der Spiekermann & CO AG. Eine Veränderung der grundsätzlichen Strategien des Instituts zieht eine Veränderung des Vergütungssystems nach sich.

Anstellungsverträge und Vergütungsvereinbarungen bedürfen der Schriftform.

2.2 Risikoträger

Risikoträger im Sinne der Verordnung (§ 2 Abs 2 Satz 8) sind solche Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Unternehmens auswirkt. Im Unternehmen betrifft dies die Vorstandsmitglieder.

2.3 Vergütungssystem der Mitarbeiter

Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt zum überwiegenden Teil im Wege einer festen Vergütung.

Der variable Teil der Vergütung der Mitarbeiter ist im Regelfall an das Jahresergebnis der Gesellschaft gekoppelt. Ein Anreiz, über kurzfristige unterjährige Vertriebsmaßnahmen oder sonstige kurzfristige Erfolge zusätzliche Vergütungskomponenten zu erhalten und dafür unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, ist nicht gegeben.

Der variable jährliche Vergütungsbestandteil der Mitarbeiter soll 50 % des jährlichen Festgehältes nicht übersteigen. Damit ist eine signifikante Abhängigkeit der Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung nicht gegeben. Regelungen zu Zurückbehaltungen wären nicht sachgerecht, da die variablen Vergütungsbestandteile sich nur am Gesamtergebnis des Unternehmens orientieren.

Variable Bestandteile für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit sind nicht vereinbart. Damit sind vom Institut auch bei negativen Erfolgsbeiträgen nachträglich keine variablen Vergütungsbestandteile zu zahlen.

Die Vergütung der Mitarbeiter ist nicht an die Erreichung bestimmter Vertriebsziele oder an den Absatz bestimmter Produkte gekoppelt. Somit hat der Mitarbeiter kein Interesse an der Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken oder einer nicht anlegergerechten Beratung.

Den Mitarbeitern ist es gem. § 8 InstVergVO untersagt, gegen die Risikoorientierung der variablen Vergütung vertragliche oder sonstige Absicherungsmaßnahmen zu treffen.

2.4 Mitarbeiter in Kontrolleinheiten

Mitarbeiter in Kontrolleinheiten erhalten keine variablen Vergütungsbestandteile, die sich an der Leistung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten oder dem Erfolg einzelner Geschäfte, Kunden, Geschäftsbereiche oder Filialen orientiert. Eine Sondervergütung im Rahmen einer jährlichen Tantieme, die sich am Unternehmensergebnis orientiert, ist möglich.

2.5 Vergütungssystem des Vorstandes

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt zum überwiegenden Teil im Wege einer festen Vergütung.

Der variable Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist im Regelfall an das Jahresergebnis der Gesellschaft gekoppelt. Ein Anreiz, über kurzfristige unterjährige Vertriebsmaßnahmen zusätzliche Vergütungskomponenten zu erhalten, ist nicht gegeben. Regelungen zu Zurückbehaltungen wären nicht sachgerecht, da die variablen Vergütungsbestandteile sich nur am Gesamtergebnis des Unternehmens orientieren. Aufgrund der Ausgestaltung der variablen Vergütung als Anteil am Jahresüberschuss ist eine mehrjährige Komponente derzeit wenig sinnvoll.

Der variable jährliche Vergütungsbestandteil der Vorstandsmitglieder soll 100 % des jährlichen Festgehaltenes nicht übersteigen. Damit ist eine signifikante Abhängigkeit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern von der variablen Vergütung nicht gegeben und die Ausgestaltung des Vergütungssystems entspricht den Vorgaben des § 25 a Kreditwesengesetz (KWG). Besteht im Einzelfall ein Anspruch auf eine höhere Vergütung, findet die Regelung des § 25 a (5) KWG Anwendung:

Die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2, die 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, beschließen.

Variable Bestandteile für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit sind nicht vereinbart. Damit sind vom Institut auch bei negativen Erfolgsbeiträgen nachträglich keine variablen Vergütungsbestandteile zu zahlen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist nicht an die Erreichung bestimmter Vertriebsziele oder an den Absatz bestimmter Produkte gekoppelt. Somit haben die Vorstandsmitglieder kein Interesse an der Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken oder einer nicht anlegergerechten Beratung.

Den Vorstandsmitgliedern ist es gem. § 8 InstVergVO untersagt, gegen die Risikoorientierung der variablen Vergütung vertragliche oder sonstige Absicherungsmaßnahmen zu treffen.

3 Umgang mit Interessenkonflikten

Das Vergütungssystem der Spiekermann & CO AG ist in die Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Conflicts-of-Interest-Policy) der Spiekermann & CO AG an mehreren Stellen einbezogen.

Interessenkonflikte, die neu auftreten und über die in der COI-Policy des Unternehmens genannten Fälle hinausgehen, werden vom Compliancebeauftragten oder vom Vorstand aufgegriffen und formal beordnet.

4 Einordnung in das Risikomanagement des Unternehmens

Da variable Vergütungsbestandteile innerhalb des Instituts nur in Abhängigkeit von dem positiven Jahresergebnis gezahlt werden, besteht kein Risiko für das Institut, variable Vergütungsbestandteile auskehren zu müssen, wenn kein ausreichendes Gesamtergebnis des Unternehmens besteht.

Somit schränkt der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern nicht die Fähigkeiten des Instituts ein, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen (§ 4 der Institutsvergütungsverordnung)

5 Einbindung in die Compliance-Organisation des Unternehmens

Der Compliance-Beauftragte hat der Erstellung dieses Vergütungssystems mitgewirkt.

Die Compliance-Funktion überwacht die Einrichtung, Ausgestaltung und Umsetzung von Vergütungssystemen gemäß den Grundsätzen des BT 1.2.1 der Mindestanforderungen an die Complianceorganisation (MaComp). In Bezug auf die Vergütung der Geschäftsleitung kann die Prüfung anhand abstrakter Kriterien erfolgen.

Das Vergütungssystem entspricht den Grundwerten des Unternehmens und den Complianceregelungen des Instituts. Interessenkonflikte werden weitestgehend vermieden.

Eine Absicherung von Geschäftsleitern oder Mitarbeitern, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken, ist im vorliegenden Vergütungssystem nicht möglich. Die Compliancestelle des Unternehmens würde bei einer diesbezüglichen Änderung des Vergütungssystems für eine entsprechende Regelung sorgen.

Die Compliancestelle des Unternehmens führt eine jährliche Stichprobe im Hinblick auf die Risikoorientierung der Vergütungsbestandteile durch.

6 Offenlegung des Vergütungssystems

Gemäß § 7 der Institutsvergütungsverordnung ist das Vergütungssystem des Instituts in seinen Grundzügen offen zu legen.

Die Spiekermann & CO AG legt folgende Parameter auf Ihrer Homepage offen:

- die maßgeblichen Vergütungsparameter
- die Zusammensetzung der Vergütung und die Art und Weise der Gewährung
- den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in variable und fixe Vergütung
- die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

Die Offenlegung auf der Homepage wird einmal jährlich aktualisiert.

Osnabrück, 23.02.2021

Vorstand

Vorstand

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Anhang – Wortlaut des § 25 a (5) KWG

Die Institute haben angemessene Verhältnisse zwischen der variablen und fixen jährlichen Vergütung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter festzulegen. **Dabei darf die variable Vergütung vorbehaltlich eines Beschlusses nach Satz 5 jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten.** Hierbei kann für bis zu 25 Prozent der variablen Vergütung der zukünftige Wert auf den Zeitpunkt der Mitteilung an die jeweiligen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter über die Höhe der variablen Vergütung für einen Bemessungszeitraum abgezinst werden, wenn dieser Teil der variablen Vergütung in Instrumenten gezahlt wird, die für die Dauer von mindestens fünf Jahren nach dieser Mitteilung zurückbehalten werden. Bei der Zurückbehaltung dürfen ein Anspruch und eine Anwartschaft auf diesen Teil der variablen Vergütung erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums erwachsen und während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils dieses Teils der variablen Vergütung bestehen, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst. **Die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2, die 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, beschließen.** Zur Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 für Mitarbeiter haben die Geschäftsleitung und das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, zur Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 für Geschäftsleiter nur das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, einen Vorschlag zur Beschlussfassung zu machen; der Vorschlag hat die Gründe für die erbetene Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 und deren Umfang, einschließlich der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter und Geschäftsleiter sowie ihrer Funktionen, und den erwarteten Einfluss einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 auf die Anforderung, eine angemessene Eigenmittelausstattung vorzuhalten, darzulegen. Der Beschlussvorschlag ist so rechtzeitig vor der Beschlussfassung bekannt zu machen, dass sich die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts angemessen informieren können; üben die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger ihre Rechte in einer Versammlung aus, ist der Beschlussvorschlag mit der Einberufung der Versammlung bekannt zu machen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von mindestens 66 Prozent der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50 Prozent der Stimmrechte bei der Beschlussfassung vertreten sind, oder von mindestens 75 Prozent der abgegebenen Stimmen. Anteilseigner, Eigentümer, Mitglieder oder Träger die als Mitarbeiter oder Geschäftsleiter von einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 betroffen wären, dürfen ihr Stimmrecht weder unmittelbar noch mittelbar ausüben.