

Offenlegungsbericht 2017

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

1. Einleitung

Die Instituts-Vergütungsverordnung 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 Runte. Weil & Alt GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Satz 6 KWG i.V.m. der InstitutsVergV) über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen. Die Bilanzsumme der Gesellschaft lag im Durchschnitt der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre mit TEUR 248 deutlich unter Mrd. EUR 10. Die Gesellschaft hat auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festgestellt, dass es nicht als bedeutendes Institut einzustufen ist. Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute werden von der Gesellschaft somit nicht angewendet. Die Runte. Weil & Alt GmbH unterliegt damit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.

2. Das Geschäftsmodell

Die Runte. Weil & Alt GmbH ist eine bankenunabhängige und Eigentümer geführte Vermögensverwaltungsgesellschaft in Deutschland. Das Dienstleistungsangebot gliedert sich in zwei Bereiche:

Private und Institutionelle Vermögensverwaltung

Die Verwaltung von liquiden Vermögen von privaten und institutionellen Kunden ist das Kerngeschäft der Runte. Weil & Alt GmbH. Die Umsetzung erfolgt in der Regel über Einzeltilde mandate, die entweder als Direktmandate oder Spezialfondsmandate geführt werden.

Anlageberatung

Die Runte. Weil & Alt GmbH bietet ausgewählten Kunden auch die Anlageberatung in Form von Vermögensberatungsmandaten an. Das Vermögen der Kunden wird fortlaufend überwacht und die Kunden erhalten geeignete Handlungsempfehlungen, über deren Umsetzung die Kunden selbst entscheiden. Auch berät die Gesellschaft Publikumsfonds/Investmentgesellschaften auf Basis ihres Investmentprozesses.

Die Runte. Weil & Alt GmbH besitzt nicht die Erlaubnis zum Betreiben von Eigenhandel. Zudem bedingt das Geschäftsmodell der Gesellschaft, dass alle Mitarbeiter und Geschäftsleiter im Kundeninteresse und damit auch im eigenen Interesse langfristig denken und entsprechend handeln.

3. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV

3.1. Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Die Runte. Weil & Alt GmbH hat die Zielsetzung, ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und faire Gesamtkompen-sation anzubieten. Dies bedeutet, dass die Geschäftsführer und die grundsätzlich außertariflich bezahlten Mitarbeiter eine angemessene fixe Grundvergütung erhalten. Zur Grundvergütung kann eine freiwillige leistungs- und/oder ergebnisabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen. Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen der Runte. Weil & Alt GmbH und konterkarieren diese nicht. Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken und wird jährlich im Rahmen der Personalplanung auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

3.2. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Mitarbeiter der Runte. Weil & Alt GmbH erhalten eine markt- und funktionsgerechte fixe Grundvergütung auf Basis einer analytischen Stellenbewertung. Daneben erhält ein Teil der Mitarbeiter eine ziel- bzw. leistungsorientierte variable Vergütung. Voraussetzung für die Zahlung einer variablen Vergütung ist grundsätzlich ein positives Gesamtjahresergebnis der Runte. Weil & Alt GmbH. Garantierte variable Vergütungen sowie vertraglich fixierte Abfindungsansprüche sind im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen nicht vorgesehen.

Im Bereich der Kontrolleinheiten werden über das Vergütungssystem keine Anreize gesetzt, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren kann es hier eine freiwillige Sonderzahlung geben, die am Gesamtjahresergebnis der Runte. Weil & Alt GmbH festgemacht wird.



3.3. Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung

Im Geschäftsjahr 2017 erhielten die Mitarbeiter noch keine variable Vergütung. Im Jahr 2018 ist erstmals eine variable Vergütung für einen festangestellten Mitarbeiter geplant. Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen im angemessenen Verhältnis zu einander.

3.4. Vergütungsparameter

Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehaltes sind u.a. die relevante Berufserfahrung und Qualifikationen, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft. Die maßgeblichen Vergütungsparameter für eine variable Vergütung sind die Entwicklung der Rente. Weil & Alt GmbH (Gesamtjahresergebnis) sowie ggf. die Zielerreichung im Aufgabenfeld, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtplanung der Rente. Weil & Alt GmbH abgeleitet sind und mit den strategischen Zielen der Gesellschaft im Einklang stehen. Diese Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet. Die persönlichen Ziele werden am Anfang des Jahres zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart, unterjährig überprüft und am Ende des Jahres bewertet.

3.5. Art und Weise der Vergütung

Das Fixgehalt wird in 12 gleichen Teilen jeweils bis spätestens zum 15. eines Monats ausgezahlt. Die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt im Regelfall jeweils einmalig nach festgestelltem Jahresabschluss.

3.6. Geschäftsführervergütung

Die Gesellschafterversammlung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsführer verantwortlich. Die Vergütung der Geschäftsführer besteht aus einer Festvergütung und einer zusätzlichen jährlichen Tantieme. Die Höhe der Tantieme ist abhängig vom Jahresergebnis der Rente. Weil & Alt GmbH. Im Geschäftsjahr 2017 belief sich die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung auf TEUR 343. Hiervon entfielen TEUR 60 auf Tantiemen der drei Geschäftsführer. Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsführer von variablen Vergütungen gegeben.

3.7. Einbindung externer Berater

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.

4. Daten zur Vergütungssystematik

Im Jahr 2017 wurden neben den drei Geschäftsführer nur zwei Aushilfskräfte auf EUR 450,00 Basis von der Gesellschaft beschäftigt. Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersversorgung betrugen im Geschäftsjahr 2017 TEUR 351. Davon entfielen rund 83% auf fixe Vergütungsbestandteile. Der Anteil von variablen Vergütungskomponenten an den gesamten Personalaufwendungen lag somit bei rund 17%.

Mitarbeiter haben im Jahr 2017 keine variable Vergütung erhalten. Die Drei Geschäftsführer erhielten jeweils eine Tantieme von TEUR 20.

Stand: 09/2018