

Vergütungssysteme

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

Vergütungsmodelle

Die Hellwig Wertpapierhandelsbank (Hellwigbank) ist ein in Frankfurt am Main ansässiges Unternehmen. Es verfügt über keine Auslandsfilialen.

Das Unternehmen ist auf den Handel mit Anleihen, spezialisiert, mit langjähriger Erfahrung im börslichen und außerbörslichen Handel.

Das vorliegende Dokument basiert auf der 1. Novelle der Institutsvergütungsverordnung. Die 2. Novelle wird zum Ende des 2. Quartals 2017 erwartet. Hier kam es im Vorfeld zu erheblichen Verzögerungen. Künftig gilt es die Neuregelung zu Abfindungen zu beachten.

Zu beachten sind nachstehende Regelungen:

- Institutsvergütungsverordnung
- Artikel 450 CRR
- §25a KWG
- BT8 MaComp
- EBA Vergütungsguidelines

Allgemeine Anforderungen

Entsprechend der in der Geschäftsstrategie dargelegten Risikostruktur, sind die einzelnen variablen Vergütungsmodelle so konzipiert, dass hierbei insbesondere die Vermeidung langfristiger Risiken für die Berechtigten im monetären Sinne positiv zum Tragen kommt.

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

Eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung ergibt sich aufgrund der, im Vergleich zum Bruttodurchschnittsverdienst in Deutschland, sehr hohen Fixvergütung nicht. Diese erlaubt jederzeit eine überdurchschnittliche Lebenshaltung, unabhängig von der variablen Vergütung.

Die Vergütung des Risikomanagements und der Compliance Funktion ist unabhängig von den Erträgen der überwachten Einheiten. Das Fixgehalt sichert, auch aufgrund der Personenidentität mit der Geschäftsleitung, diese Unabhängigkeit. Des Weiteren besteht für diesen Bereich keine Bonusvereinbarung.

In der Hellwig Wertpapierhandelsbank gibt es derzeit 3 Vergütungsmodelle:

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

Zu 1.

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. Diese Boni setzen ein positives Jahresergebnis voraus.

Das Modell findet in mehreren Bereichen der Hellwigbank Anwendung, vorrangig –aber nicht nur- bei nicht im Handel beschäftigten Mitarbeitern.

Darüber hinaus haben auch die Geschäftsführer der Hellwig Wertpapierhandelsbank GmbH keine Bonusvereinbarung. Eine in der Vergangenheit ausgezahlte Tantieme, Ausschüttungen oder Boni erfolgten demnach aufgrund des Gesellschaftervertrages und Gesellschafterbeschlusses am Geschäftsjahresende.

Voraussetzung für Letzteres ist die Erwirtschaftung eines Jahresüberschusses und ausreichende Liquidität, insbesondere im Hinblick auf die im folgenden Geschäftsjahr zu erwartende Geschäftsentwicklung.

Derzeit gehören 9 Mitarbeiter zu dieser Vergütungsgruppe

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.

In Falle eines mit erhöhtem Risiko handelnden Mitarbeiters ist zudem eine Auszahlungssperre vereinbart, in der nicht realisierte Kursverluste zur Nichtauszahlung anteiliger Erträge im Betrachtungszeitraum führen.

Abfindungsansprüche ergeben sich aus den Arbeitsverträgen nicht.

Den Händlern werden restriktive Handelslimite auferlegt, sodass das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken nicht statthaft ist. Im Falle einer nicht genehmigten Limitüberschreitung hat der Mitarbeiter mit einer Abmahnung zu rechnen. Die individuellen Limite (Stop loss, sowie overall size) wurden von den einzelnen Händlern unterschrieben.

Zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage werden dem Bruttoergebnis alle direkt zuordenbaren Aufwände gegenüber gestellt. Es werden nur realisierte Gewinne berücksichtigt. Bestände werden zum Monatsende abgeschrieben – sofern erforderlich und somit finden unrealisierte Verluste ebenfalls Eingang in die Ermittlung der Bemessungsgrundlage

4 Mitarbeiter verfügen über eine individuelle Bonusvereinbarung.

Im Lichte der immer strengeren Vorgaben der Aufsicht, wurde eine Art Rückstellungssystem für mögliche Verluste etabliert, Hierfür wurden von den Eigenhändlern bereits „Rückstellungen“ gebildet. Die Ansammlung erfolgt monatlich bis zum vord er Geschäftsleitung vorgegeben und mit dem Händler abgestimmten Betrag. Die Höhe der Rückstellung richtet sich nach dem Risikoprofil des Händlers.

Zu 3.

Seit der Systemumstellung vom Skontroführerhandel hin zur Spezialistentätigkeit in Frankfurt haben sich die Rahmenbedingungen signifikant verändert.

Die ursprünglich bestehenden Bonusvereinbarungen für die Skontroführer Frankfurt, wurden aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen aufgehoben.

Wenngleich die Bonusvereinbarung aufgehoben wurde und somit kein rechtlicher Anspruch durch die Arbeitnehmer auf Zahlungen begründet werden kann, wird dennoch nach wie vor ein Bonuspool gebildet. Die Händler erhalten weiterhin unregelmäßig Zahlungen nach Ermessen der Geschäftsführung. Ziel ist es hier Zahlungen quartalsweise zu veranlassen.

Das Volumen des Bonuspools und der dem Arbeitnehmer freiwillig zugestandene Boni werden quartalsweise ermittelt und festgelegt. Die Höhe der Abzugsposten für Gemeinkosten wird zu Beginn des Geschäftsjahres auf Basis der Kostenstellenrechnung bestimmt.

Insgesamt unterliegen dieser Regelung somit 6 Mitarbeiter

Besondere Anforderungen gem. InstitutsVergV

Die Bonusregelungen der Mitarbeiter wurden mit Einführung des Rundschreibens 22/2009 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.

Die Vergütungsmodelle wurden erneut mit Einführung der Instituts-Vergütungsverordnung überprüft ohne abweichendes Ergebnis. Gemäß §1 der Verordnung gelten die §§ 5,6 und 8 nur für bedeutende Institute und finden somit keine Anwendung auf die Hellwig Wertpapierhandelsbank GmbH.

Eine erneute Überprüfung wird mit der 2. Novelle erfolgen.

Implikation der Umsetzung der CRD Richtlinie

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

Aufgrund der KWG Änderung wurde die InstitutsVergV im Dezember 2013 aktualisiert.

Für alle Neueinstellungen werden die aktuell gültigen Vorgaben insofern umgesetzt, als eine Deckelung der Boni vereinbart wird. Der Gesellschafter behält sich vor für Neueinstellungen einen Gesellschafterbeschluss zu fassen, der eine 200% Regelung erlaubt.

Offenlegung gemäß Art. 450 Abs. 1 CCR für das Jahr 2016/2017

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

2016/2017	
Anzahl Mitarbeiter	20
Gesamtvergütung	
Fix	1.812.989 €
variabel	827.563 €

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

Neueinstellungsprämien an Mitarbeiter wurden jedoch nicht bezahlt im abgelaufenen Geschäftsjahr

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