

Information nach § 16 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Vorbemerkung:

Die Kruse & Bock Vermögensverwaltung GmbH ist aufgrund der Vorschriften des § 25a Kreditwesengesetz (KWG) und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) verpflichtet, das Vergütungssystem so zu gestalten, dass unterschiedliche Anforderungen erfüllt werden.

Im Sinne des § 17 InstitutsVergV ist die Kruse & Bock Vermögensverwaltung GmbH kein bedeutendes Institut. Die Gesellschaft unterliegt gemäß § 1 Abs. 2 nicht dem Anwendungsbereich der § 17 ff. InstitutsVergV.

Die Geschäftsleitung der Kruse & Bock Vermögensverwaltung GmbH ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich.

Vergütungssystem:

Das Vergütungssystem ist angemessen, transparent und auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Das Vergütungssystem ist Bestandteil des Risikomanagements und wird jährlich auf Angemessenheit geprüft und bei Bedarf angepasst.

Die besonderen Anforderungen nach den §§ 5,6 und 8 InstitutsVergV sind nicht anzuwenden, da das Unternehmen aufgrund Größe, Bilanzsumme und Art der Geschäftstätigkeit im Sinne der Verordnung nicht zu den bedeutenden Unternehmen gehört.

Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass negative Anreize für die Gesellschafter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken vermieden werden. Zur Vermeidung negativer Anreize in Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem der Gesellschafter und Mitarbeiter ist so ausgestaltet, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.
- Im Rahmen von Arbeitsverträgen werden keine Abfindungsansprüche vertraglich festgelegt, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

Die Geschäftsführung erhält ein festes, in 12 Monatsraten zu zahlendes Gehalt sowie eine erfolgsabhängige Tantieme.

Sonstige beschäftigte Mitarbeiter erhalten ausschließlich ein festes Gehalt. Die Geschäftsführung kann darüber hinaus aufgrund eines erfolgreichen Geschäftsjahres beschließen, Sonderzahlungen an die Mitarbeiter und Aushilfen zur Auszahlung zu bringen. Die Höhe der Sonderzahlungen für den einzelnen Mitarbeiter wird auf Basis einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Ein vertraglicher Anspruch auf solche Sonderzahlungen besteht nicht.

Alle Mitarbeiter unterlagen dem oben skizzierten Vergütungssystem. Der Gesamtbetrag der gezahlten Vergütungen kann der Gewinn- und Verlustrechnung, Posten Nr. 7 a) Löhne und Gehälter entnommen werden.

Auf eine Offenlegung detaillierterer Angaben wird aufgrund der geringen betroffenen Personenzahl und der Wahrung des Wesentlichkeits- und Datenschutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes nach § 26a Abs. 2 KWG verzichtet.