

# OFFENLEGUNG GEMÄß § 7 INSTITUTSVERGV

Ausgestaltung des Vergütungssystems

## 1. Allgemeines

Durch die Instituts-Vergütungsverordnung werden spezielle Anforderungen für bedeutende Institute definiert (§§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV). Ein Institut ist bedeutend, wenn seine Bilanzsumme zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre im Durchschnitt 10 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat und es auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich feststellt, dass es bedeutend ist. Die Lüdke Vermögenstreuhand GmbH ist damit kein bedeutendes Institut i.S.d. InstitutsVergV.

Gemäß § 7 der InstitutsVergV hat jedes Institut die in Absatz 2 der Vorschrift genannten Informationen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütungen sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Absatz 2 des Kreditwesengesetzes zumindest auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Der Detaillierungsgrad der Informationen ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten.

## 2. Vergütungssystem

Die Lüdke Vermögenstreuhand GmbH hat gem. den Anforderungen des § 25a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 KWG ein angemessenes Vergütungssystem für Geschäftsleiter und Mitarbeiter implementiert. Das Vergütungssystem wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

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

- Das Vergütungssystem des Geschäftsführers und der 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.

Externe Berater und Interessengruppen sind in das Vergütungssystem der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH nicht eingebunden.

Das Vergütungssystem der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH unterscheidet drei Entgelt-Modelle:

### a) Vergütung des Geschäftsführers

Die Festlegung der Vergütung orientiert sich an der Größe und Tätigkeit des Unternehmens, seiner finanziellen und wirtschaftlichen Lage sowie an der Höhe und Struktur der Geschäftsführervergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des Geschäftsführers berücksichtigt.

Die Vergütung des Geschäftsführers ist leistungsorientiert und setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: einer festen erfolgsunabhängigen Vergütung (Gehalt) und einer erfolgsbezogenen Vergütung (Tantieme).

Die Höhe der Tantieme orientiert sich am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit der Gesellschaft. Die Auszahlung erfolgt nach der Erstellung der Bilanz durch den Steuerberater.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses enthält der Geschäftsführervertrag keine ausdrückliche Abfindungszusage.

#### **b) Vergütungsmodell für Mitarbeiter der Verwaltung/Backoffice**

Bei der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH sehen sämtliche Verträge für diese Arbeitnehmergruppe neben der monatlichen Festvergütung keine variablen Vergütungsbestandteile vor.

Die Geschäftsführung kann jedoch aufgrund eines erfolgreichen Geschäftsjahres beschließen, Sonderzahlungen an die Mitarbeiter der Verwaltungseinheiten zur Auszahlung zu bringen. Die Höhe der Sonderzahlungen für den einzelnen Mitarbeiter erfolgt im Rahmen einer Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten.

#### **c) Vergütungsmodell für geringfügig Beschäftigte**

Bei der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH sehen sämtliche Verträge für diese Arbeitnehmergruppe neben der monatlichen Festvergütung keine variablen Vergütungsbestandteile vor.

Die Geschäftsführung kann jedoch aufgrund eines erfolgreichen Geschäftsjahres beschließen, Sonderzahlungen an diese Mitarbeiter zur Auszahlung zu bringen. Die Höhe der Sonderzahlungen für den einzelnen Mitarbeiter erfolgt im Rahmen einer Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten.

### **Gesamtbetrag aller Vergütungen**

In 2016 waren bei der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH 3 Mitarbeiter beschäftigt. Alle Mitarbeiter unterlagen dem oben skizzierten Vergütungssystem. Der Anteil der Komponenten an der Gesamtvergütung variiert je nach Position und Funktion. Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens und den kleinen Empfängerkreis variabler Vergütungen der Lüdke Vermögenstreuhand GmbH wird hinsichtlich der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots (§ 26a Abs. 2 KWG) auf eine Unterteilung in fixe und variable Vergütungsanteile verzichtet.