

Vorwort

Die InstitutsVergV enthält in § 16 Veröffentlichungspflichten für alle Institute.

Der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichen Informationen hängt von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab.

Die Seppelfricke & Co. Family Office AG ist kein bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV, da die in § 17 InstitutsVergV für bedeutende Institute angegebenen Bilanzsummen (15 Milliarden €) im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre nicht erreicht oder überschritten wurden. Im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse wurde zudem festgestellt, dass die Seppelfricke & Co. Family Office AG aufgrund ihrer Größe, Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität, des Risikogehalts und der Internationalität der Geschäftsaktivitäten nicht als bedeutendes Institut einzustufen ist, auf das die besonderen Anforderungen für bedeutende Institute in Abschnitt 3 der InstitutsVergV Anwendung finden.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Seppelfricke & Co. Family Office AG sieht die generelle Zahlung einer fixen Vergütung vor. Daneben kann eine variable Vergütung gewährt werden, sofern entsprechende ergebnis- und leistungsabhängige Faktoren erfüllt sind. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern wird so bemessen, dass die Fähigkeit des Instituts, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit dauerhaft aufrechtzuerhalten nicht eingeschränkt ist, andererseits eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung im Sinne von § 9 Abs. 1 InstitutsVergV gewährleistet wird. Je nach der finanziellen Lage des Instituts kann die variable Vergütung bis auf null reduziert werden.

Zur Vermeidung einer Abhängigkeit des Mitarbeiters oder der Geschäftsleiter von der variablen Vergütung hat das Institut eine Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt: Danach ist die im Geschäftsjahr bezahlte variable Vergütung begrenzt auf 150% des fixen jährlichen Grundgehalts. Das Vergütungssystem wird jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft und nötigenfalls angepasst. Die fixe Vergütung wird entsprechend der ausgeübten Tätigkeit unter Orientierung an den Gegebenheiten des Marktes ermittelt und festgelegt. Dabei ist der Anteil des Festgehalts so festgelegt, dass keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken aufgrund einer signifikanten Abhängigkeit zur variablen Vergütung geschaffen werden. Eine variable Vergütung kann dann gewährt werden, wenn der Erfolg des Unternehmens eine solche Vergütung zulässt und die besondere individuelle Leistung des Mitarbeiters gegeben ist.

Düsseldorf, 10.03.2016

Der Vorstand