



Offenlegungsbericht der wSw PortfolioManagement AG gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), Berlin per 31.12.2019

1. Einleitung

Die Institutsvergütungsverordnung (vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374) in Kraft getreten am 13. Oktober 2010) beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden soll. Es handelt sich um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit zur Sicherung der Finanzmarktstabilität. Die Institutsvergütungsverordnung wurde im Jahr 2013 novelliert und am 19. Dezember 2013 im BGBl. I S. 4270 veröffentlicht.

Die wSw PortfolioManagement AG ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG i.V.m. der InstitutsVergV über ein angemessenes Vergütungssystem zu verfügen.

Die Bilanzsumme per 31.12.2019 beträgt Euro 355.223,20. Die Gesellschaft ist gemäß § 17 nicht als bedeutendes Institut einzustufen. Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute (Abschnitt 3 der InstitutsVergV) werden von der Gesellschaft somit nicht angewendet.

Die wSw PortfolioManagement AG unterliegt daher den allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

2. Geschäftsmodell

Die wSw PortfolioManagement AG ist überwiegend regional als Vermögensverwalter tätig. Im Rahmen der Betreuung beschränkt sich die Gesellschaft auf die Finanzportfolioverwaltung und die Vermögensbetreuung von liquiden Vermögen. Diese Geschäfte werden auf Honorarbasis vergütet.

Die wSw PortfolioManagement AG besitzt nicht die Erlaubnis zum Betreiben von Eigenhandel. Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitestgehend auf inländische Kunden. Das Geschäftsmodell der Gesellschaft ist darauf ausgerichtet, dass alle Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder im Kundeninteresse und damit auch im eigenen Interesse langfristig denken und entsprechend handeln.

3. Angaben gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV

3.1 Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem

Der Vorstand der wSw PortfolioManagement AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung eines Geschäftsjahres über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten im Sinne des § 2 Abs. 9 InstitutsVergV angemessen beteiligt.

Die wSw PortfolioManagement AG verfügt über ein einheitliches, transparentes Vergütungssystem, welches auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft niedergelegten Unternehmensziele ausgerichtet ist.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte ohne Einbindung externer Berater.

Wir schützen Werte.

Bankverbindung | Berliner Volksbank | BIC: BEVODEBB | IBAN: DE94 1009 0000 2261 6970 01
AG Charlottenburg | HRB 131344 B | USt-IdNr. DE 274964399 | BaFin ID 123881
Vorstand: Carsten Wanner, Detlef Hauptstein
Aufsichtsrat: Tibet Neusel (Vorsitzender), Dr. Wolfgang Schirp (stellvertretender Vorsitzender), Wolfgang Bädicker

3.2 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der wSw PortfolioManagement AG wird durch den gesamten Aufsichtsrat der wSw PortfolioManagement AG festgelegt. Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87 Aktiengesetz bei der Festsetzung der Gesamtbezüge jedes einzelnen Vorstandsmitglieds dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen, und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Festlegung der Vergütungen wird durch vertragliche Regelungen oder Beschlüsse des gesamten Aufsichtsrates dokumentiert.

Die Vergütung der Geschäftsleiter besteht aus einer Fixvergütung sowie einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung entsprechend einer vertraglichen Regelung als Anteil am Unternehmensergebnis mit einer Maximalgrenze (Cap) und/oder nach individueller Festlegung durch den Aufsichtsrat auf Basis des Unternehmenserfolgs und der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds gewährt. Garantierte variable Vergütungen, die über ein Jahr hinausgehen, werden nicht gewährt. Zudem steht den Mitgliedern des Vorstands teilweise ein Firmenwagen zu, der auch privat genutzt werden kann.

Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besteht aus einem fixen Grundgehalt und einer variablen Vergütung. Kriterien für die Bestimmung der Höhe des fixen Grundgehalts sind u.a. die relevante Berufserfahrung und die Qualifikation, die Bedeutung der zu erfüllenden Rolle im Unternehmen sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft und der Mitbewerber. Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmenserfolg ab. Die endgültige Festlegung der Höhe der variablen Vergütung erfolgt durch den Gesamtvorstand. Garantierte variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Die variablen Vergütungen werden einmal jährlich als Einmalzahlung ausbezahlt.

3.3 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung

Durch das installierte Vergütungssystem ist keine signifikante Abhängigkeit der Vorstände sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von variablen Vergütungen gegeben. Diese setzen keine Anreize zur Eingehung von Risiken. Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die von der wSw PortfolioManagement AG festgelegte Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung steht im Einklang mit § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG.

Im Bereich der Kontrolleinheiten werden über das Vergütungssystem ebenfalls keine Anreize gesetzt, da auch hier fix vergütet wird.

4. Vergütungen im Geschäftsjahr 2019

Vom Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr 2019 gezahlten Vergütungen entfallen 93% auf fixe und 7% auf variable Vergütungsbestandteile. Inklusiv der Geschäftsleitung sind vier Mitarbeiter Begünstigte der variablen Vergütungen.

Auf die quantitative Angabe der variablen Vergütung (§ 16 Abs.2Nr. 3 InstitutsVergV) wird unter Hinweis auf den Vertraulichkeitsgrundsatz nach Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 verzichtet.

Berlin, 8. April 2020

Detlef Hauptstein (Vorstand)

Carsten Wanner (Vorstand)

Wir schützen Werte.