

Offenlegung gemäß § 16 InstitutsVergV

A. Ausgestaltung des Vergütungssystems

1. Allgemeines

Durch die Instituts-Vergütungsverordnung werden spezielle Anforderungen für bedeutende Institute definiert. Ein Institut ist gem. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV bedeutend, wenn seine Bilanzsumme zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre im Durchschnitt 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat und es auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich feststellt, dass es bedeutend ist. Die Kroos Vermögensverwaltung AG ist damit kein bedeutendes Institut i.S.d. InstitutsVergV.

Gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV hat jedes Institut die genannten Informationen über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 16 Abs. 3 InstitutsVergV 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 Kroos Vermögensverwaltung AG hat gem. den Anforderungen des §25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 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 die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken vermieden werden. Zur Vermeidung negativer Anreize in Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem der Vorstände 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.

Externe Berater und Interessengruppen sind in das Vergütungssystem der Kroos Vermögensverwaltung AG nicht eingebunden.

Das Vergütungssystem der Kroos Vermögensverwaltung AG unterscheidet vier Entgelt-Modelle:

a) Vergütung der Vorstände

Für die Festlegung der Vorstandsvergütung der Kroos Vermögensverwaltung AG ist der Aufsichtsrat zuständig. 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 Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Zusätzlich werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands 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 enthalten die Vorstandsverträge keine ausdrückliche Abfindungszusage. Für den Fall eines „change of control“ besteht kein Recht auf Kündigung des Anstellungsvertrages durch das einzelne Vorstandsmitglied und entsprechend auch kein Abfindungsanspruch.

b) Vergütungsmodell für Portfoliomanager

Bei der Kroos Vermögensverwaltung AG sehen sämtliche Verträge für diese Arbeitnehmergruppe neben der monatlichen Festvergütung eine grundsätzlich vorgesehene erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme) vor.

Die Geschäftsführung kann darüber hinaus 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 Mitarbeiter der Verwaltung/Backoffice

Bei der Kroos Vermögensverwaltung AG 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.

d) Vergütungsmodell für geringfügig Beschäftigte

Bei der Kroos Vermögensverwaltung AG 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.

B. Gesamtbetrag aller Vergütungen

In 2016 waren bei der Kroos Vermögensverwaltung AG 10 Mitarbeiter beschäftigt. Alle Mitarbeiter unterlagen dem oben skizzierten Vergütungssystem. Es wurde in 2016 eine Gesamtvergütung von EUR 1.278.663,15 gezahlt. 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 Kroos Vermögensverwaltung AG wird hinsichtlich der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots auf eine Unterteilung in fixe und variable Vergütungsanteile verzichtet.