

Köln, den 12.02.2020

## Vergütungsbericht für Geschäftsjahr 2019

### Einleitung

Die Institutsvergütungsverordnung beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungsordnung von Instituten. Diese sollen schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden. Es handelt sich ausdrücklich um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität. In diesem Zusammenhang hat die SALytic Invest AG (vormals: Landert Family Office Deutschland AG) Informationen zur Vergütung gemäß der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zu veröffentlichen.

Im Vergütungsbericht werden die Grundzüge des Vergütungssystems der Gesellschaft dargelegt, die im Internetauftritt der SALytic Invest zu veröffentlichen sind. Daneben wird darauf hingewiesen, dass der Aufsichtsrat mindestens jährlich anlässlich der Entscheidung über den jeweiligen Bonustopf über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und bei Anpassungen zu informieren ist.

### Vergütungssystem: Philosophie, Ziele und Details.

#### **Angemessenes Vergütungssystem und Verantwortlichkeiten**

SALytic Invest ist als Finanzdienstleistungsinstitut gesetzlich verpflichtet, ein angemessenes Vergütungssystem vorzuhalten.<sup>1</sup> Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute sind von der Gesellschaft nach eigener Risikoanalyse und auf Grund der als gering einzustufenden Bilanzsumme nicht anzuwenden.<sup>2</sup>

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter/innen verantwortlich. In Sachen Geschäftsleitung ist der Aufsichtsrat verantwortlich: Die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein.

In aller Regel besteht die Vergütung für Leitung wie Mitarbeiter aus zwei Komponenten, namentlich dem Grundgehalt und der variablen Vergütung (Bonus / Tantieme).

#### **Geschäftsmodell: Beschreibung und Erlaubnis der Aufsicht.**

SALytic Invest ist als Vermögensverwalter und Fondsberater tätig und bietet die Verwaltung von Portfolios sowie Leistungen als bankenunabhängiges Multi Family Office an.

---

<sup>1</sup> Die gesetzliche Verpflichtung ergibt sich aus Regelungen des KWG und in Verbindung mit der obigen InstitutsVergV.

<sup>2</sup> Die besonderen Regelungen für bedeutende Institute und die Gründe für eine Abweichung sind in der InstitutsVergV niedergelegt.

## **Strategisches und weitere Ziele.**

Die SALytic Invest will sich als einer der großen Vermögensverwalter und Family Office im deutschen Markt etablieren. Dies gründet auf einer langfristigen, vertrauensvollen und persönlichen Zusammenarbeit mit ihren Kunden, wobei sich der Erfolg neben der Kundenzufriedenheit in einem stetigen, kontinuierlichen Wachstum des betreuten Kundenvermögens niederschlägt. Dazu gehört die Zielsetzung für hohe Sicherheitsstandards, eine Interessenkonfliktfreie sowie eine integre Geschäftsausübung. Das Vergütungssystem ist dabei ein wichtiger Teil. Weitere Ziele des Vergütungssystems sind:

Nachhaltige Motivation der Mitarbeiter, insbesondere der Berater, für die Unternehmensziele:

1. Langfristige Kundenbindung (Stammkunden-Philosophie)
2. Eingehen von vernünftigen Chance-Risiko-Möglichkeiten in der Anlagepolitik
3. Nutzenorientierte Neukundengewinnung (Kunden- und LFO-Sicht)

Nachvollziehbarkeit des Systems für Unternehmen und Mitarbeiter:

1. Werteorientierung
2. Offene Kommunikation des Systems
3. Gespräche mit Mitarbeitern zur Zielerreichung und persönlichen Entwicklung
4. Dokumentation
5. Potentialausschöpfung: Verbesserte Kundenbindung i.S. des Unternehmens und der Berater

In der Aufsichtsratsitzung und anschließenden Hauptversammlung vom 28.05.2019 wurde eine Spezifizierung der aktuellen Vergütungsstruktur für die variablen Bonuszahlungen vorgenommen.

Die Höhe des Bonustopfes des Unternehmens basiert demnach auf dem Bruttoergebnis vor Steuern, Bonusrückstellung und Gewinnverteilung.

Nach Abzug der Vorwegverzinsung der Kapitalgeber (Einjahresbundesanleihe am 31.12. eines jeden GJ. - mindestens jedoch Null - plus 6%) wird der darüber hinausgehende Gewinn zu 50% an die Aktionäre ausgeschüttet (bzw. in die Gewinnrücklage eingestellt) und zu 50% in den Bonustopf der Mitarbeiter eingestellt.

**Die Hauptversammlung im Juni 2019 beschloss die Umsetzung dieser Vereinbarung ab dem GJ. 2019.**

In Jahren mit ungewöhnlichem Wachstum oder hoher Marktvolatilität kann davon abgewichen werden, in dem ein Ausgleich der Interessen vorgenommen wird. Im Jahre 2019 wurde im Zuge hoher Wachstumsinvestitionen davon abgewichen.

## **Daten für 2019 gemäß rechtlicher Vorgaben der neuen Institutsvergütungsverordnung.**

Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und Altersversorgung betragen im Geschäftsjahr 2019 T€ 1.613 EUR inkl. von Boni und Tantiemen in Höhe von 175.000 EUR. Details dazu werden im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit beträgt der variable Bonusanteil an der Gesamtvergütung rund 11%. Er liegt damit deutlich unter den gesetzlich vorgeschriebenen Höchstgrenzen. Es wurde im Gegensatz zu den Vorjahren keine fixen Boni aus vertraglichen Verpflichtungen bei Neueinstellungen bezahlt.

Alle Boni sollen nach Feststellung des Jahresabschlusses in Ergänzung zum Monatsgehalt in einem Betrag im Juni oder Juli 2020 ausgezahlt werden, da die individuellen Zahlungen (etwa 12-20% des Jahresgehaltes) die regulatorischen Höchstgrenzen zur Festlegung von mehrjährigen deferred Compensations nicht überschreiten.

## **Grundzüge des Vergütungssystems**

Im Folgenden stehen qualitative Angaben zur Vergütung gemäß den Vorgaben der regulatorischen Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung. Die Mitarbeiterentlohnung erfolgt im Wesentlichen über zwei Komponenten: Erstens über das Grundgehalt, zweitens über den Bonus als der Teil für die Leistungsvergütung.

Auf Seiten der Mitarbeiter ist das Grundgehalt jeweils gem. Anstellungs-vertrag geregelt. Die Mitarbeiter der SALytic Invest erhalten eine fixe Vergütung über das Grundgehalt. Die Höhe des Grundgehalts ist an der Qualifikation des Mitarbeiters und seinen Aufgaben ausgerichtet.

Der Bonus als leistungsbezogene Mitarbeiter-Vergütung kann für die Startphase des jeweiligen Mitarbeiters vertraglich abgesichert sein. In den Folgejahren orientiert sich der Bonus ausschließlich an den qualitativen Individualzielen des einzelnen Mitarbeiters (Qualität in Kundenbetreuung, Portfoliomanagement - Leistung, Kundenakquisition, Teamwirkung und Innenorganisation), seinem Beitrag zum Teamerfolg sowie dem Gesamterfolg des Unternehmens. Dabei wird der Bonus auch im Gesamtvergütungskontext des Mitarbeiters gesamtheitlich bewertet.

Durch eine Abkopplung von umsatzbezogenen individuellen Vorgaben ist dafür gesorgt, dass geldliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken weitestgehend vermieden werden; zugleich bleibt ein wirksamer Leistungsanreiz gesetzt.

Entscheidenden Anteil im Risikokontext haben gleichfalls die Führungs- und Teamkultur sowie die gelebten Werte der Gesellschaft.

## **Festlegung und Auszahlung der mitarbeiterbezogenen Boni:**

Bonustopf und Bonusverteilung für die Mitarbeiter: Dies schlägt der Vorstand auf Grundlage des Jahresabschlusses und im Einklang mit den Einzel- und Teamleistungen dem Aufsichtsrat vor. Die Entscheidung über den Vorschlag über den gesamten Mitarbeiter-Bonustopf fällt der Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit dem Vorstand.

Die Auszahlung des festgelegten Bonus erfolgt im Folgemonat nach Feststellung des Jahresabschlusses. Dabei werden die rechtlichen Vorgaben einer verpflichtenden Auszahlung - verteilt über mehrere Jahre - beim Überschreiten von Grenzwerten beachtet.

## Erklärung des Vorstands zum Vergütungssystem

Der Vorstand stelle fest, dass sich aus dem Ziel- und Vergütungssystem keine Auswirkungen auf die Risikoposition des Unternehmens ergeben. Dies ist u.a. damit begründet, dass die Bemessungsgrundlage für eventuelle Tantiemenansprüche vom Gesamterfolg der Gesellschaft abhängt.

Der wirtschaftliche Erfolg ist zudem explizit nicht produktabhängig, sondern er bemisst sich im Rahmen kundenorientierten Handelns im Wesentlichen an der Höhe des verwalteten / betreuten Vermögens. Anders als bei Umsatzprovisionen bestehen hier nicht die bekannten Risiken, wie sie für den Kunden oder die Gesellschaft nachteilig wären.

Das Vergütungssystem von Salytic Invest steht im Einklang mit der InstitutsVergV und sonstigen gesetzlichen Vorschriften und es ist für ein Finanzdienstleistungsinstitut dieser Prägung angemessen. Das Vergütungssystem wurde vor dem Hintergrund der regulatorischen Vorschriften und der strengen Kundenziele und Risikovorschriften vom Vorstand aufgesetzt. Es wird entsprechend angewendet und regelmäßig kontrolliert.

Der Aufsichtsrat ist über die Grundzüge des Vergütungssystems informiert und es ist vereinbart, ihn über eventuelle Änderungen in Kenntnis zu setzen.

Der Vorstand

Dr. Wolfgang Sawazki