



## Offenlegungsbericht für 2015 gem. Instituts-Vergütungsverordnung

Die Erste Finanz- und Vermögensberater AG (efv-AG) ist ein [Finanzdienstleistungsinstitut nach §32 KWG](#). Sie ist somit ein Institut im Sinne der InstitutsVergV. Die Verordnung beschreibt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten. Nach den Definitionen dieser Verordnung ist die efv-AG nicht in die Kategorie der sog. *bedeutenden* Institute einzustufen und unterliegt entsprechend nicht den besonderen Anforderungen für bedeutende Institute. Dieser Umstand wird jährlich unter Berufung auf entsprechende BaFin-Rundschreiben im Zusammenhang mit der Risikoanalyse vom Vorstand zusammen mit dem Aufsichtsrat auf Angemessenheit überprüft.

Entsprechend der Unternehmensphilosophie der efv-AG wird das Honorarmodell der unabhängigen Vermögensverwaltung bzw. Beratung unter Verzicht auf provisionsorientiertem Produktverkauf präferiert. Gemäß § 16 InstitutsVergV veröffentlicht die efv-AG nachfolgende Informationen über ihr Vergütungssystem.

### **1. Verantwortung für die Ausgestaltung**

Der Vorstand der efv-AG ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der MitarbeiterInnen verantwortlich. Die Vergütung des Vorstands wird bei Aktiengesellschaften durch den Aufsichtsrat festgelegt. Eine Überprüfung des Vergütungssystems findet mindestens einmal jährlich statt.

### **2. Ausrichtung an der Strategie der efv-AG**

Das Vergütungssystem einschließlich der Vergütungsstrategie ist auf die Erreichung der Ziele der efv-AG, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegt sind, ausgerichtet. Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme erfolgt stets im Einklang mit der Unternehmensstrategie.

### **3. Vergütungssystem**

Die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden ist im Dienstvertrag geregelt und besteht aus einer buchhalterisch fixen aber letztlich in ihrer Berechnungsgrundlage variablen Vergütung. Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung werden nicht geleistet.

Die variable Vergütung ist dienstvertraglich dokumentiert und wird in 12 gleichen Monatsraten vergütet.

Diese Vergütungskomponente wird anteilig an der vereinnahmten Fondsberatungs-Vergütung gewährt, auf die die fixe Vergütung zur Gänze angerechnet wird. Die wesentlichen Grundsätze zu den Vergütungssystemen sind im Organisationshandbuch der efv-AG beschrieben.

Die unter dem Mitarbeiterbegriff des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV fallenden Honorarkräfte erhalten eine Zeitgebühr, die freien Mitarbeiter eine feste Honorarvergütung. Die Vergütung der vertraglich gebundenen Vermittler ist in den entsprechenden Verträgen geregelt.

Eine Risikoorientierung der Vergütung ist nicht gegeben.

### **4. Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme**

Aufgrund der Ausgestaltung des Vergütungssystems werden keine Anreize für die Geschäftsleitung, der vertraglich gebundenen Vermittler sowie für die freien Mitarbeiter geschaffen, die zu einer Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken führen.

Ebenso läuft das Vergütungssystem nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider. Zwar ist die variable Vergütung nach einem einheitlichen System festgelegt, jedoch besteht keinerlei Gefahr eines Interessenkonflikts zwischen den Kontrolleinheiten und den von ihr kontrollierten Organisationseinheiten.

Vorstand und Aufsichtsrat besprechen mindestens einmal jährlich ausführlich die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Grundlage hierfür sind die BaFin-Rundschreiben zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten.

## **5. Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten**

Die Vergütung der Kontrolleinheiten, stellt eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sicher. Die Funktion der internen Revision obliegt dem Geschäftsleiter (Vorstandsvorsitzenden), die nicht gesondert vergütet wird. Der Compliance-Beauftragte wird nicht vergütet. Da sich die Vergütung ausschließlich an den vereinnahmten Fondsberatungsgebühren bemißt, läuft nach Ansicht der Gesellschaft die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Überwachungsfunktion dieser Kontrolleinheit nicht zuwider, da weder aus der Vereinnahmung von Management- noch Performance-Fees Interessenskonflikte erwachsen können.

## **6. Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern**

Die mehrheitlichen Aktionäre der efv-AG sind zugleich Vorstände, so daß kein Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiter zu beteiligen ist.

Die Vergütung, die die Geschäftsleitung für ihre berufliche Tätigkeit bei der efv-AG erhält, ist abschließend im Dienstvertrag festgelegt.

## **7. Grundsätze zu den Vergütungssystem in den Organisationsrichtlinien**

Die Grundsätze des Vergütungssystems sind jedem einzelnen Mitarbeiter ausgehändigt worden.

## **8. Vergütungen im Geschäftsjahr 2015**

Die fixe Vergütung (Vorstandsvorsitzender und freie Mitarbeiter) betrug 169 TEUR, die variable Vergütung betrug 176 TEUR, verteilt auf insgesamt 5 Mitarbeiter/innen.

Unterföhring, den 27.07.2016

Die Geschäftsführung