

Offenlegung zur Vergütungspolitik der Goyer & Göppel KG

gem. § 16 InstitutsVergV

für das Geschäftsjahr 2018

1. Einleitung

Die Goyer & Göppel KG erbringt schwerpunktmäßig Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenendienstleistung für Privatkunden. In diesem Zusammenhang betreibt die Bank auch in begrenztem Umfang Kredit- und Handelsgeschäfte. Die Bank beschäftigt insgesamt sechs Mitarbeiter (einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung). Besonderes Merkmal der Organisationsstruktur der Bank ist die Einbindung der mit der Geschäftsführung betrauten Personen in das Tagesgeschäft.

Die Entscheidungsbefugnis bei der Vergabe von Kundenkrediten, beim Erwerb von Wertpapieren des Anlagenbuches und der Liquiditätsreserve, beim An- und Verkauf von Positionen des Handelsbuches sowie bei der Anschaffung oder Veräußerung sonstiger Vermögenspositionen oder Sachanlagen sowie die laufende Kontrolle und Überwachung dieser Geschäfte liegt ausschließlich bei den Mitgliedern der Geschäftsführung, die damit die Risikoträger der Bank sind. Die Geschäftsführung der Goyer & Göppel KG besteht aus den für die Gesellschaft tätigen Gesellschaftern.

2. Vergütungssystem

2.1 Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Bank wird durch die Geschäftsleitung festgelegt. Die Aufsicht über die Vergütungspolitik erfolgt jährlich durch die Gesellschafterversammlung. Aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl wurden ein Vergütungskontrollausschuss oder ein Vergütungsbeauftragter nicht benannt.

2.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der für die Gesellschaft tätigen Gesellschafter erfolgt ausschließlich durch die Beteiligung am festgestellten Jahresüberschuss der Gesellschaft gemäß der im Gesellschaftsvertrag vereinbarten Gewinnverteilungsabrede. Einzelheiten zur Vorabvergütung für die tätigen Gesellschafter und zur Verteilung des verbleibenden Restgewinns sind in §9 des Gesellschaftsvertrags geregelt; die Beschlussfassung zur Gewinnverteilung erfolgt durch die Gesellschafterversammlung.

Fest angestellte Mitarbeiter erhalten ein vertraglich vereinbartes fixes Bruttogehalt, das in 12 gleichen Monatsraten vergütet wird. Die Gewährung und die Höhe des vereinbarten Bruttogehalts ist dauerhaft angelegt und unterliegt keinem Ermessen der Geschäftsleitung. Das Bruttogehalt kann nicht vom Institut einseitig verringert, aufgehoben oder ausgesetzt werden und ist weder leistungsabhängig noch vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet. Es bietet keine Anreize für eine Risikoübernahme durch den Mitarbeiter.

Mit den fest angestellten Mitarbeitern kann darüber hinaus eine Vereinbarung über variable Vergütungsbestandteile getroffen werden, die max. 50% der fixen Vergütung betragen darf. Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile ist von der wirtschaftlichen Situation der Bank abhängig. Die Höhe etwaiger variabler Vergütungen richtet sich nach

- Erreichung persönlicher Ziele, sofern vereinbart
- Erreichung der Bankziele

Die Beschlussfassung über die Gewährung der variablen Vergütung und deren Höhe erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Die Geschäftsleitung der Bank kann außerdem Zulagen gewähren, wenn diese vorab von der Gesellschafterversammlung genehmigt wurden. Zulagen werden von der Bank den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet; eine Zuordnung zu den fixen Vergütungsbestandteilen erfolgt nicht.

Die Bank kann bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses Abfindungen an die betroffenen Mitarbeiter gewähren. Die Beschlussfassung über etwaige Abfindungszahlungen erfolgt durch die Geschäftsleitung und ist von der Gesellschafterversammlung zu genehmigen. Die Abfindungszahlung darf das Zweifache der fixen Vergütung des Mitarbeiters/Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr und den Betrag von EUR 200.000 nicht übersteigen. Die Gewährung einer Abfindung ist angemessen zu dokumentieren.

Von dieser Regelung nicht berührt sind Abfindungen, die an aus der Gesellschaft ausscheidende Gesellschafter geleistet werden. Hierfür gelten die entsprechenden Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages.

Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung werden von der Bank nicht gewährt.

2.3 Vergütung Handelsvertreter gem. § 84 Abs. 1 HGB

Die Bank beschäftigt außerdem zwei freie Mitarbeiter als selbstständige Gewerbetreibende, die nicht fest angestellt sind. Diese unterfallen als Handelsvertreter gemäß § 84 Abs.1 HGB nicht den Regelungen der Institutsvergütungsverordnung.

3. Quantifizierung

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden keine variablen Vergütungen an fest angestellte Mitarbeiter ausgezahlt. Der für die drei tätigen Gesellschafter ausgezahlte Anteil am Jahresüberschuss der Gesellschaft belief sich für 2018 auf insgesamt 778 TEUR.

Hamburg, im September 2020

Goyer & Göppel KG