

Angaben für das Geschäftsjahr 2018

Risikoanalyse und Offenlegungsbericht
gemäß Verordnung über die aufsichtsrechtlichen
Anforderungen an Vergütungssysteme von Finanzdienstleistungsinstituten
vom 16. Dezember 2013,
die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 25. Juli 2017 (BGBl. I S. 3042)
geändert worden ist

Inhaltsverzeichnis

1.	Zweck	2
2.	Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütungssysteme	2
2.1.	Grundzüge des Vergütungssystems	2
2.2.	Feste Vergütungskomponenten	2
2.3.	Variable Vergütungskomponente	2
2.4.	Sonstige Regelungen	3
3.	Angaben zur Vergütung	3
4.	Besondere Regelungen für Risk Taker	3

1. Zweck

Die PAS Dr. Hammerl GmbH & Co. KG hat als Finanzdienstleistungsinstitut die Regelungen zum Vergütungssystem nach der Maßgabe des §16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) offenzulegen.

Die PAS Dr. Hammerl GmbH & Co. KG ist dabei aufgrund der Größe und des betrieblichen Geschäfts als „nicht bedeutendes Institut“ im Sinne der Verordnung einzustufen, da die Bilanzsumme € 15 Milliarden deutlich unterschreitet. Geschäftspolitik, Unternehmensorganisation und Dienstleistungsangebot der PAS Dr. Hammerl GmbH & Co. KG sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sicherstellen. Höchste Priorität hat die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele.

2. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütungssysteme

2.1. Grundzüge des Vergütungssystems

Mit allen Beschäftigten sind Arbeitsverträge geschlossen, welche zum Ende eines jeden Monats die Gehaltszahlung festschreiben. Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresgrundgehalt, welches zu 13 gleichen Teilen ausgezahlt wird. Die Zahlung des 13. Monatsgehalts erfolgt im November eines Jahres. Die Höhe der jährlichen respektive der monatlichen Bezüge entspricht den branchen- und marktüblichen Volumina in Abhängigkeit der Aufgaben und Tätigkeiten sowie der Qualifikationen der einzelnen Mitarbeiter.

2.2. Feste Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten stellen dabei den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so bemessen, dass sie für die Angestellten der PAS Dr. Hammerl GmbH & Co. KG eine für die persönliche Bedarfsplanung ausreichende und belastbare Vergütung darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten ausgeschlossen. Bestandteile der fixen Vergütungskomponenten sind insbesondere das monatliche Fixgehalt und die teilweise Bereitstellung eines Dienstwagens.

2.3. Variable Vergütungskomponente

Die feste Vergütung wird bei angestellten Vertriebsmitarbeitern (Reisende) um Provisionen ergänzt, welche in der Höhe unabhängig vom vermittelten Umsatz sind und sich lediglich nach der Anzahl der akquirierten Mandanten richtet. Zudem werden diese erst dann fällig, wenn der neue Mandant den Neukundenannahmeprozess erfolgreich durchlaufen hat. Umsatzabhängig werden zusätzlich geringe Boni bezahlt. Ausschließlich der Geschäftsführer erhält eine erfolgsabhängige variable Vergütung.

2.4. Sonstige Regelungen

Durch die Struktur der variablen Gehaltsbestandteile bestehen keine Anreize für die Eingehung hoher Risiken. Eine Abhängigkeit der Mitarbeiter von der Gewährung variabler Gehaltsbestandteile besteht nicht.

3. Angaben zur Vergütung

Die Gesamtvergütung variiert je nach Position und Funktion. Im Hinblick auf die Größe und den kleinen Empfängerkreis variabler Vergütungen der PAS Dr. Hammerl GmbH & Co. KG wird hinsichtlich der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgebots (§ 26a Abs. 2 KWG) auf eine Angabe des Gesamtbetrags und der fixen und variablen Vergütungskomponenten verzichtet.

4. Besondere Regelungen für Risk Taker

Aufgrund des Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes wurde wegen der geringen Zahl der Risk Taker auf eine gesonderte Darstellung verzichtet.