



Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2011

i.S.d. Instituts-Vergütungsverordnung

(InstitutsVergV)

LAUREUS AG PRIVAT FINANZ

Ludwig-Erhard-Allee 15, 40221 Düsseldorf

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die LAUREUS AG PRIVAT FINANZ ist ein Finanzdienstleistungsinstitut mit Erlaubnis nach § 32 KWG.

Gegenstand des Unternehmens ist die Erbringung von Finanzdienstleistungen gem. § 1 Abs. 1 a Satz 2 Nr. 1 a KWG (Anlageberatung); § 1 Abs. 1 a Satz 2 Nr. 1 KWG (Anlagevermittlung), § 1 Abs. 1 a Satz 2 Nr. 2 KWG (Abschlussvermittlung) sowie die Beratung in allen sonstigen Finanzangelegenheiten einschließlich der Erstellung von Finanzplänen. Die Gesellschaft betreibt keine Bankgeschäfte i.S. des § 1 Abs. 1 KWG.

Als 100%-ige Tochter der Sparda-Bank West eG, Düsseldorf, erfolgt das Vermittlungsgeschäft auch mit Partnern aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Überwiegend generiert die LAUREUS AG ihre Vertriebspartner jedoch frei am Markt. Neben der Qualität der Produkte ist bei der Partnerauswahl die Wahrung der Unabhängigkeit der LAUREUS AG ein mindestens ebenso wichtiges Element. Aus dieser neutralen Position heraus kann die LAUREUS AG gewährleisten, dass die Kundeninteressen stets im Mittelpunkt allen Handelns stehen. Damit wird zugleich die Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit gelegt. Diese Vorgehensweise wird auch dadurch untermauert, dass die LAUREUS AG als Berater nur „certified financial planner“ (CFPs) einsetzt. Diese zeichnen sich neben ihrer besonderen fachlichen Expertise in allen Finanzangelegenheiten auch dadurch aus, dass sie aufgrund standesrechtlicher Regeln ihres zuständigen Berufsverbandes zur Einhaltung ethischer Standards bei der Ausübung ihrer Beratungsmandate verpflichtet sind.

Eigenanlagen der Gesellschaft erfolgen ausschließlich im kurzfristigen Bereich auf Konten der Muttergesellschaft Sparda-Bank West eG.

Die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft bezieht sich aufgrund der räumlichen Zuordnung zur Muttergesellschaft primär auf das Gebiet des Landes Nordrhein-Westfalen. Dies ist jedoch kein Ausschlusskriterium.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

- Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist an keinen Tarifvertrag gebunden. Die Grundvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des Personalmarktes. Der jeweilige Aufgabenbereich, vorhandene Qualifikationen und erteilte Vollmachten bilden weitere Differenzierungskriterien für die konkrete Vergütung.
- Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter eine variable Vergütung, die von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtplanung des Instituts abgeleitet sind und mit den in den Strategien der Gesellschaft festgelegten Zielen in Einklang stehen.

- Weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesellschaft bestehen hohe Abhängigkeiten von den variablen Vergütungskomponenten, weil der Großteil der Vergütung als festes Grundgehalt gezahlt wird.
- Feste und variable Vergütungsbestandteile der Geschäftsleitung und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Dadurch entstehen keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen.
- Die Vergütungsregelungen befinden sich mit den strategischen Zielsetzungen im Einklang und widersprechen diesen nicht. Dies bedeutet, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass für den Bereich der variablen Vergütungsbestandteile die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.
- Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken. Aufgrund des risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.
- Die interne Kontrollfunktion hat die LAUREUS AG an die Muttergesellschaft ausgelagert. Die Preisgestaltung für diese Dienstleistung ist vertraglich geregelt. Insofern ist das Vergütungssystem der Gesellschaft für die Kontrolleinheiten nicht maßgeblich. Insofern sind diesbezügliche Interessenkonflikte der Kontrolleinheiten in Bezug auf die Aufgabenerstellung ausgeschlossen.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen für das Geschäftsjahr 2011 2,04 Mio. Euro.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt für das Geschäftsjahr 2011 90,7 %. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 9,3 %.

Insgesamt haben für das Geschäftsjahr 2011 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütungskomponente erhalten.