

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 nach § 16 Institutsvergütungsverordnung

### 1. Einleitung

Die Institutsvergütungsverordnung beinhaltet bankaufsichtsrechtliche Mindestanforderungen für die Vergütungssysteme von Instituten, die schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken unterbinden sollen. Es handelt sich also um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die TRESONO Family Office AG ist als Finanzdienstleistungsinstitut verpflichtet, gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 und Abs. 5 KWG in Verbindung mit der Institutsvergütungsverordnung ein angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung der TRESONO Family Office AG ausgerichtetes Vergütungssystem für Vorstand und Mitarbeiter vorzuhalten. Sie ist nach eigener Risikoanalyse und auf Grund der geringen Bilanzsumme kein bedeutendes Institut im Sinne des Abschnitts 3 der InstitutsVergV. Darüber hinaus findet der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz im Sinne des Art. 432 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Berücksichtigung.

### 2. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die TRESONO Family Office AG ist ein bankenunabhängiges Family Office. Die Gesellschaft gliedert sich in die folgenden Bereiche:

- Family Office  
Die ganzheitliche und kontinuierliche Begleitung von Familienvermögen, von der Strukturierung des Gesamtvermögens über die Festlegung der langfristigen strategischen Asset Allokation bis zur Anpassung der taktischen Asset Allokation.
- Beratungsleistungen Immobilien
- Beratungsleistungen Kapitalmarktanlagen
- Beratungsleistungen Unternehmerische Beteiligungen

Die TRESONO Family Office AG erhielt am 12. Januar 2011 die Erlaubnis der Bundesaufsicht für Finanzdienstleistungen (BaFin) für die Dienstleistungen der Anlageberatung, Finanzportfolioverwaltung, Anlagevermittlung, Anlagenverwaltung und Abschlussvermittlung. Mit Schreiben vom 24. Februar 2011 wurde seitens der Gesellschaft die Geschäftsaufnahme gegenüber der BaFin angezeigt. Strategische Ziele der TRESONO Family Office AG sind neben der Etablierung der Gesellschaft als vertraute und relevante Family Office-Adresse im deutschen Markt insbesondere eine langfristige, vertrauensvolle und persönliche Zusammenarbeit mit ihren Kunden und darauf begründend ein stetiges kontinuierliches Wachstum des betreuten Kundenvermögens.

Die TRESONO Family Office AG legt ihre finanziellen Mittel ausschließlich in Kontoguthaben an. Eigenanlagen in Wertpapiere werden nicht getätigt, ebenso keine grenzüberschreitenden Geschäfte.

### 3. Qualitative Angaben gemäß Institutsvergütungsverordnung

#### 3.1 Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Vergütungsstrategie und das Vergütungssystem sind auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie der TRESONO Family Office AG niedergelegt ist. Dabei ist auch die Unternehmenskultur berücksichtigt.

Die TRESONO Family Office AG leistet ihren Geschäftsleitern und verschiedenen Mitarbeitern neben fixen Vergütungen auch variable Vergütungen. Die variable Vergütung orientiert sich an qualitativen Zielen, insbesondere an der Langfristigkeit und Zufriedenheit der Kundenverbindungen. Als quantitatives Ziel fließt der Jahresüberschuss der Gesellschaft in die Festlegung der variablen Vergütung ein. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass ein Interessengleichlauf für Kunden, Gesellschaft und Mitarbeiter sichergestellt ist.

Die TRESONO Family Office AG führt grundsätzlich keine Produkte oder Dienstleistungen ein, deren Vertrieb unmittelbar Auswirkungen auf die variable Vergütung einzelner Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen oder der Geschäftsleitung hat. Das Vergütungssystem beinhaltet keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Entsprechend sind hieraus keine Interessenkonflikte zu erwarten.

Die Höhe der variablen Vergütung übersteigt bei keinem Geschäftsleiter oder Mitarbeiter die Höhe der fixen Vergütung.

#### 3.2 Vergütungsparameter

Die Höhe der fixen Vergütung ist an der Qualifikation des Mitarbeiters und der Aufgabe ausgerichtet. Ihre Zahlung ist nicht mit einer Leistungsbeurteilung verknüpft.

#### 3.3 Art und Weise der Gewährung

Die fixe Vergütung wird in 12 gleichbleibenden Teilen jeweils zum 15. eines Monats ausgezahlt.

#### 3.4 Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstände besteht aus einer Festvergütung, ggf. entsteht analog der Ausführungen unter 3.1 ein Anspruch auf eine variable Vergütung. Die variable Vergütung des Vorstandes wird vom Aufsichtsrat laufend überwacht und bei Bedarf angepasst.

#### 3.5 Einbindung von internen Kontrollfunktionen

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Festlegung der variablen Vergütungen ist die Gesellschaft vom Compliance-Beauftragten und dem für das Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsvorsitzenden beraten worden.

#### 3.6 Einbindung externer Berater

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems ist die Gesellschaft nicht von externen Beratern beraten worden.

#### 4. Daten zur Vergütungssystematik gemäß Institutsvergütungsverordnung

Die gesamten Personalaufwendungen einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2017 T€ 1.920. Die fixen Vergütungsbestandteile der Mitarbeiter und Vorstände ergeben sich in Summe mit T€ 1.891 (98,5 %), die variablen Vergütungsanteile mit T€ 29 (1,5 %).