

Vergütungsgrundsätze

7orca Asset Management AG hat sich auf die Finanzportfolioverwaltung für institutionelle Kunden spezialisiert und erbringt ihre Dienstleistungen grundsätzlich gegenüber Kapitalverwaltungsgesellschaften für Rechnung von Investmentvermögen. Dabei verfolgen wir überwiegend systematisch, quantitativ geprägte Anlagestrategien.

Die Gesellschaft verfügt über eine die Anforderungen des § 80 Abs. 1 Nr. 2 WpHG, der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565 und der Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp) erfüllende Vergütungssystematik, die jedem Mitarbeiter bei Abschluss seines Arbeitsvertrages mitgeteilt werden. Alle Vorstandsmitglieder, die am Portfoliomanagement beteiligten Personen und der Compliance-Beauftragte sind relevante Personen im Sinne der MaComp.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie die Vermeidung vergütungsbezogener Risiken verantwortlich, soweit die Vergütung der übrigen Mitarbeiter betroffen ist. Für die Vergütungsgrundsätze des Vorstandes zeichnet hingegen der Aufsichtsrat der Gesellschaft unter Beachtung der Grundsätze der Angemessenheit, Transparenz und Nachhaltigkeit verantwortlich.

Die Vergütungsgrundsätze werden unter Beteiligung des Compliance-Beauftragten mindestens jährlich überprüft und beinhalten derzeit neben einer fixen auch eine variable Komponente. Dabei stehen Bonusregelungen für alle Mitarbeiter ab einem niedrigen Schwellenwert unter dem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates.

Vergütungsstruktur und –umsetzung müssen an unserer Geschäfts- und Risikopolitik ausgerichtet und damit einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft dienlich sein. Mithin steht die Zahlung einer variablen Vergütung immer unter dem Vorbehalt einer angemessenen Kapital- und Liquiditätsausstattung sowie eines ausreichend vorhandenen Jahreserfolgs der Gesellschaft. Weitere Bestimmungsfaktoren liegen auf der Mitarbeiterebene – im Einzelnen: Mitarbeiterqualifikation und Ergebnis jährlicher Zielvereinbarung.

Generell ist die Vergütungsstruktur dabei so bemessen, dass die wesentliche Vergütungskomponente der Mitarbeiter fix ist und keine wesentlichen Abhängigkeiten von Bonuszahlungen entstehen. Generell ist die variable Vergütung vom Erfolg der Gesellschaft insgesamt abhängig und verleitet nicht zu einem Eingehen unverhältnismäßiger Risiken. Dem kommt auch entgegen, dass die von uns verfolgten Strategien stark regelbasiert sind und in ihrer Umsetzung nicht von einzelnen Portfoliomanagern abhängig sind. Für die Mitarbeiter von Kontrollfunktionen gelten weitergehende Anforderungen an die Bemessung der variablen Vergütung,

Die fixe Vergütung der Mitarbeiter erfolgt monatlich in zwölf Zahlungen pro Jahr und ist so bemessen, dass keine Anreize für unverhältnismäßig risikoreiche Transaktionen geschaffen werden. Die variable Vergütung erfolgt im Auszahlungsfalle jährlich und bewegt sich gemäß den Regelungen der MaComp in einem angemessenen Verhältnis zur fixen Vergütung.

Zusammengefasste, quantitative Angaben zu den Vergütungen veröffentlichen wir nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben unserer Kunden.

Stand 2025