

THESE:

Jeder Vermögensverwalter braucht heute einen Mitarbeiter, der sich nur mit Compliance beschäftigt.

Erst waren es MiFID I und II, jetzt sind es die Offenlegungsverordnung, das Wertpapierinstitutsgesetz und bald die Taxonomie: Die regulatorischen Anforderungen für Vermögensverwalter ändern sich seit Jahren – und nehmen immer mehr zu. Während bei vielen Unternehmen der Vorstand diese Aufgabe nebenbei erledigt, sind manche unabhängige Vermögensverwalter dazu übergegangen, eigene Mitarbeiter für das Thema einzustellen. Ist es notwendig, dass jeder Vermögensverwalter einen Experten für Compliance beschäftigt? Ist das finanziell überhaupt darstellbar? Lässt sich das Thema nicht auch outsourcen? Kurzum: Wie gehen Vermögensverwalter mit dem wachsenden regulatorischen Druck auf der Personalebene um? Wir haben bei vier Unternehmen nachgefragt.



AXEL ROHR

Fidus Finanz



Umfang und Komplexität der Compliance-Anforderungen steigen kontinuierlich. So muss

beispielsweise die Offenlegungsverordnung weiter umgesetzt werden. Damit nicht genug: Zukünftig könnte nach dem neuen Wertpapierinstitutsgesetz auch die Revision für Vermögensverwalter entfallen, was gute Compliance noch wichtiger macht. Nach meiner Überzeugung gehört dieses heikle Thema in die Hände von Experten, die sich auf dieses Fachgebiet spezialisiert haben und entsprechendes Know-how mitbringen.

Rechtssichere Compliance schützt Kunden und Unternehmen gleichermaßen. Mitunter wird sie aber bloß als lästige Pflicht oder ungeliebte Zusatzaufgabe angesehen. Insbesondere Vertretungsregeln im Unternehmen können sich als Problem erweisen. Ist etwa der Compliance-Beauftragte gleichzeitig operativ tätig, kann er sich nicht selbst prüfen. Eine weitere Person muss dann die Compliance-Tätigkeit für diesen Bereich mit abdecken, obwohl ihr schlimmstenfalls die Motivation dazu fehlt.

Eine andere Frage ist, ob jeder Vermögensverwalter einen Compliance-Spezialisten auslasten kann. Häufig wird keine Vollzeitkraft benötigt, da der Umfang der Tätigkeit dies nicht erfordert. Entsprechend qualifizierte Teilzeitkräfte sind aber kaum zu finden. In diesen Fällen bietet sich Outsourcing an. Externe Compliance-Dienstleister erledigen alles Erforderliche nach professionellen Standards. Und sie arbeiten so effizient, dass sich das Outsourcing auch rechnet. ●

stimm

CLAUS WALTER
**FVM Freiburger
 Vermögensmanagement**



Seit unserer Gründung im Jahr 1998 wurde die Compliance-Funktion immer durch einen

Geschäftsleiter wahrgenommen. Aber im Rahmen einer Nachfolgeplanung haben wir in diesem Jahr dafür eine eigene Stelle geschaffen und eine saubere Trennung der Aufgaben etabliert.

Für uns ist das der richtige Weg, um uns als Vermögensverwalter zukunfts-fähig aufzustellen. Denn eine ganze Reihe von regulatorischen Herausforderungen hat zu einem immer breiteren Aufgabenspektrum in der Compliance geführt – und dieser Trend wird wohl anhalten. Die Umsetzung der ESG-Richtlinie oder das Wertpapierinstitutsgesetz sind nur zwei aktuelle Beispiele für viele neue oder verschärfte Pflichten, die gerade relativ kleinen Vermögensverwaltern wie uns immer mehr Aufwand bescheren.

Damit wir uns als Geschäftsleiter auf unser wachsendes operatives Geschäft konzentrieren können, haben wir uns für eine eigene Inhouse-Stelle für den Compliance-Bereich entschieden. Wir denken, dass die größere Nähe innerhalb des Unternehmens durch den fortlaufenden Austausch zu besseren Ergebnissen führt als eine ausgelagerte Lösung. Zudem konnten wir so eine erfahrene Kollegin gewinnen, die unser Unternehmen etwa bei organisatorischen und vielen anderen Themen unterstützt. ●

...nicht!

CHRISTIAN GRITZKA
**Daniels, Gritzka, Kraft & Co.
 Vermögensverwaltung**



Compliance wird immer wichtiger, um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllen zu können. Gerade

kleinere Vermögensverwalter brauchen hierfür aber keinen Vollzeit-Mitarbeiter. Die Prozesse der zu beaufsichtigenden Geschäfte haben bei kleineren Häusern in der Regel einen Umfang, der einen Vollzeit-Compliance-Beauftragten gar nicht auslasten würde.

Eine Vollzeit-Compliance-Lösung würde dort auch einen unverhältnismäßig hohen finanziellen Aufwand nach sich ziehen, der einen spürbaren Einfluss auf die Gewinn- und Verlustrechnung von kleineren Instituten haben dürfte. Schließlich müsste der Mitarbeiter ja auch entsprechend hoch qualifiziert und damit gut vergütet sein.

Ab einer gewissen Größe kann es natürlich auch für einen unabhängigen Vermögensverwalter sinnvoll sein, Vollzeit-Mitarbeiter im Bereich Compliance zu beschäftigen. Aber im Regelfall ist eine Lösung mit einer Übernahme von Compliance durch einen Geschäftsleiter oder durch Outsourcing deutlich sinnvoller.

Auch wenn das Thema mitunter etwas lästig erscheint, bietet gerade die Variante mit einem Geschäftsleiter als Compliance-Ansprechpartner den Vorteil, dass man bei den aufsichtsrelevanten Themen mit Wirtschaftsprüfern und Aufsicht auf Augenhöhe diskutieren kann, da man selbst immer im Thema drin ist. ●

ULRICH RONGE
**Knoesel & Ronge
 Vermögensverwaltung**



Als eher kleine Vermögensverwaltung halten wir einen reinen Compliance Officer, der von allen anderen

Aufgaben freigestellt ist, nicht für die richtige Antwort auf den stetig steigenden Regulierungsdruck. Das gilt aus unserer Sicht zumindest für ein übersichtlich aufgestelltes Unternehmen mit rund zehn Vollzeit-Mitarbeitern.

Das Argument sind weniger die zusätzlichen Personalkosten, denn diese hat man auf die eine oder andere Weise auch bei gemischter Aufgabenwahrnehmung. Compliance-Themen ziehen sich aber durch sämtliche Prozesse und Abläufe, sodass zwar organisatorisch eine Federführung unumgänglich ist, aber doch das gesamte Team gedanklich mitgenommen werden muss. Viele Aufgaben können dann auf mehrere Schultern verteilt und damit letztlich besser umgesetzt werden. Möglichen Interessenskonflikten lässt sich gut mit einem konsequenten Vier-Augen-Prinzip begegnen.

Da der verantwortliche Compliance Officer auf diese Weise selbst weiter am Tagesgeschäft teilnimmt, hat er als Nebeneffekt einen besseren Blick für potenziell kritische Vorgänge. Übrigens birgt ein zusätzlicher Mitarbeiter für Regulatorik auch das Risiko eines Gegeneinander-Arbeitens der operativen Mannschaft auf der einen Seite und des Compliance Officers, den die anderen schlimmstenfalls als notorischen Verhinderer sehen, auf der anderen.

Im Idealfall kann durch die Aufgabenteilung erreicht werden, dass jeder Mitarbeiter ans Geschäft denkt und dabei trotzdem die Compliance-konforme Vorgehensweise selbstverständlich im Hinterkopf behält. ●

...mt!