

#13: Incentivierung der Family Office-Mitarbeiter

Kennen Sie das? Sie als Verantwortlicher für ein Familienvermögen haben in Ihrem Family Office gute Leute angestellt, die auch eine variable Beteiligung an der Zielerreichung erwarten. Sie möchten sie aber nicht zu stark anhand der Performance incentivieren, um sie nicht zu riskantem Verhalten zu anzustiften. Andererseits fehlt Ihnen aber die Phantasie, welche sinnvollen Ziele Sie sonst definieren könnten.

Finanzplanung kann die Familie nicht nur maßgeblich dabei unterstützen, eine für die Vermögensverwaltung sinnvolle SAA festzulegen. Sie hilft auch bei der Steuerung und Incentivierung der das Vermögen operativ betreuenden Personen. Aus ihr lassen sich sinnvolle Ziele und Kennzahlen ableiten, die als Zielgrößen für Teile der variablen Vergütung dieser Personen herangezogen werden können.

Was könnte das konkret sein? Natürlich könnte man zunächst zum Ziel setzen, dass der Investitionsplan zeitgerecht abgearbeitet wird. Es lassen sich aus der Finanzplanung aber auch bestimmte Kostensenkungspotenziale ableiten, die zum Gegenstand einer Incentivierung gemacht werden können. Gleiches gilt für das Erreichen vorab definierter Benchmarks zur effizienteren Steuerung des Assetklassen-Vermögens oder zur Einhaltung definierter Fremdkapital- oder Fremdwährungsquoten. In der Immobilienverwaltung legt die Finanzplanung erst recht sinnvolle Steuerungsziele nahe: So kann z.B. für einzelne Immobilien (oder für Portfolien im Durchschnitt) als Ziel vorgegeben werden, in einzelnen oder mehreren Nebenkostenpositionen bestimmte Benchmarks zu erreichen. Auch ein Mietentwicklungspfad lässt sich aus der Finanzplanung ableiten und als Richtschnur für den Immobilienverwalter definieren. Sofern die Finanzplanung auch dafür genutzt wird, den einzelnen Vermögensgegenständ-



en nach einem vorab definierten Schema bestimmte Risiko-Scores zuzuweisen, kann auch die Absenkung des Gesamtrisikos der Assetklasse ein für die Entlohnung maßgebliches Ziel sein.

Damit lassen sich zumindest Teile der variablen Vergütung dem immer noch verbreiteten patriarchalen Ermessen entziehen, ohne dass dafür auf oft problematische Renditeziele zurückgegriffen werden müsste. Denn im Hinblick hierauf hat der Family Officer entweder nicht genügend Einfluss oder wenn er diesen doch hat, sollte sich die Familie fragen, ob sie ihn dann zu einem möglicherweise zu renditeorientierten und damit riskanten Verhalten incentivieren möchte.



Dr. Henning Schröder

Geschäftsführer der
fidubonum GmbH & Co. KG

✉ hs@fidubonum.de

☎ 0172 3530078

Weitere Artikel zur Finanzplanung bei Family Offices finden sich auf meiner Webpage unter <http://fidubonum.de/kompetenzen/>.