Party on!

Auch im vergangenen Jahr waren die Rahmenbedingungen gut und die Entlohnung recht hoch: Mit Headhuntern und Personalexperten sprach **Kirsten Kücherer** unter anderem über Gehalts- und Jobperspektiven im institutionellen Asset Management und über den Trend zur Individualisierung der Vergütung.

Der Personalaufbau innerhalb der Asset-Management-Branche hat sich im Jahr 2018 weiter ausgeweitet", so das Urteil von Manuel Rehwald, Managing Director bei REHWALD ASSOCIATES Executive Search mit Sitz in Königstein im Taunus. Dabei handelte es sich meist um gezielte Replacements oder den vereinzelten Ausbau von Vertriebsmitarbeitern, und trotz drohendem, wie auch immer geartetem Brexit gab es wenig Fluktuation von London nach Deutschland. „Es besteht eine hohe Nachfrage bei mittleren Gehaltsleveln", so Rehwald. Die Rahmenbedingungen für die Gehälter beschreibt er in Stichworten wie folgt: „Das Jahresgehalt wird in zwölf oder 13 gleichen Raten abgerechnet, der Bonus beziehungsweise die leistungsbezogene Vergütung ist fast immer diskretionär, beim Dienstwagen werden Leasingraten je nach Level eines Mitarbeiters festgelegt: Sie liegen für die Intermediate Level zwischen 600 und 1.000 Euro und für die Senior Level bis zu 1.400 Euro pro Monat, unabhängig davon gibt es oft noch eine Bahncard."

Trend zur Individualisierung

Rehwalds Eindruck ist, dass sich die Entlohnung von Unternehmen zu Unternehmen sehr stark unterscheidet, die Gehälter werden immer individueller: „Das heißt, dass sehr viel davon abhängt, wie die gesamtwirtschaftliche Situation eines Unternehmens ist; es gibt ja auch immer den Unterschied zwischen den sogenannten Boutiquen, den kleineren Gesellschaften, die zum Beispiel ausschließlich die Asset-Management-Dienstleistung anbieten, und den bankangehörigen Asset Managern." Die Adressen, die sehr profitabel arbeiten, könnten entsprechend gute Gehälter zahlen und dadurch ihre Mitarbeiter motivieren. Genauso gebe

ANZEIGE

BAI Alternative Investor Conference

Workshop und Dinner für institutionelle Endinvestoren

14. & 15. Mai 2019
Kap Europa • Frankfurt

Prof. Dr. Hans-Peter Burghof
Universität Hohenheim in Stuttgart
zur „Effizienz und Stabilität von Finanzsystemen: Die systemische Perspektive"

Prof. Dr. Aloys Prinz
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
zur Niedrigzinspolitik aus mikroökonomischer Sicht

Prof. Dr. Rudi Zagst
Technische Universität München (TUM)
zu Einsatz und Güte von finanzmathematischen Modellen bei der Kapitalanlage

Henry Maske
Olympiasieger und IBF-Weltmeister

Dinnersponsor: AXA Investment Managers
Lunchsponsoren: caplantic, SwanCap
Goldsponsoren: ARES, Berenberg, caceis Investor Services, DWS, ICG, Mercer, Natixis Investment Managers, P+P Pöllath + Partners, Schroder Adveq, UniGestion, Universal Investment
Get-together Sponsor: DIAMOS Software & Services für die Investmentbranche
mit freundlicher Unterstützung von: BNP Paribas Asset Management, BNP Paribas Securities Services, CapitalDynamics
Silbersponsoren: AssetMetrix, Barings, Hamilton Lane, KKR, LIS, Sanne, LRI Group, Man, pwc, StepStone, Vistra
Medienpartner: Absolut research, Börsen-Zeitung, CAIA, dpn, IPE, Opalesque, portfolio institutionell, VentureCapital Magazin
Partnerverbände: AIMA, CFA Society Germany, Swiss Private Equity & Corporate Finance Association, SECA, SFAMA

Informationen und Anmeldung unter: www.ai-conference.com

Gehälter Asset Management 2018

Level	Deutscher Asset Manager		Europäischer Asset Manager		Globaler/US Asset Manager	
	Fix (€)	Variabel (%)	Fix (€)	Variabel (%)	Fix (€)	Variabel (%)
Senior (5–10 Jahre)	90.000 – 140.000	30 – 100 %	90.000 – 150.000	30 – 150 %	85.000 – 150.000	30 – 200 %
Top Senior (10+ Jahre)	140.000 – 180.000	Max. 200 %	150.000 – 250.000	Max. 200 %	150.000 – 250.000	Max. 200 %
Teamleiter	200.000 – 250.000	Max. 200 %	180.000 – 220.000	Max. 200 %	220.000 – 280.000	Max. 200 %
Head of Sales/Vertriebschef	300.000 – 320.000	Max. 200 %	280.000 – 320.000	Max. 200 %	280.000 – 320.000	Max. 200 %

Quelle: REHWALD ASSOCIATES GmbH (Vermerk: Bei den variablen Anteilen handelt es sich um Prozentanteile des Fixums.)

es Asset-Management-Unternehmen, die einer Bank angehören. „Und wenn es dieser Bank eben insgesamt nicht so gut geht, dann bedeutet das auch für die Gehälter im Asset Management, dass es Einschnitte geben kann; dies trägt wiederum vielleicht nicht unbedingt zur Zufriedenheit der Belegschaft bei und kann sich zu einem Talentproblem entwickeln.“ Auch im Portfoliomanagement sei die Bezahlung sehr individuell, es gebe auch Portfolio Manager, die viel mehr verdienen als Sales-Leute. Rehwald zufolge hat sich die Branche verändert und wird dies auch weiter tun. „Weil man eben Adressen hat, die besser bezahlen und Adressen, die schlechter bezahlen. Aber dafür bieten vielleicht diejenigen, die geringer entlohnen, ein bisschen mehr Work-Life-Balance als die, die höhere Gehälter zahlen.“

Trend zur Individualisierung

Dass der Trend zur Individualisierung anhält, ist sich Rehwald sicher, betroffen sei auch die Entwicklung der Boni. „Und deswegen glaube ich auch, dass die Gehälter jetzt nicht mehr unbedingt alle den Status quo übertreffen. Das meiste Potenzial in den letzten anderthalb Jahren hatten Mitarbeiter mit sogenanntem Intermediate-Profil, also etwa zwei bis fünf Berufsjahren im Vertriebn.“ In diesem Bereich konnte er feststellen, dass die Gehälter überdurchschnittlich gestiegen sind, einfach weil nicht allzu viele passende Personen zur Verfügung standen. „Schließlich ist in der Finanzkrise sehr wenig ausgebildet worden und die Asset-Management- beziehungsweise die Finanzbranche ist insgesamt nicht mehr ganz so attraktiv für junge, gut ausgebildete Menschen wie sie es einmal war.“

Gesucht wird ...

Was Angestellte im Backoffice-Bereich angeht, seien die Zukunftsaussichten nicht allzu rosig, schließlich würde bei den Asset Managern schon jetzt viel outgesourct. Darüber, wie sich die Jobsituation im Bereich Legal und Compliance darstellt und entwickeln wird, sind sich die Experten nicht einig. Rehwalds Meinung nach können sich die Mitarbeiter dort grundsätzlich weiterhin die Jobs aussuchen und hätten auch eine gute Verhandlungsposition, einfach aufgrund des regulatorischen Drucks und vieler neuer, weiterer regulatorischer Einschränkungen. „Sehr groß ist die Nachfrage im Bereich Vertrieb“, so der Headhunter. „Und hier geht es eben auch sehr stark um das Thema Kundenakquise und um den Aufbau von neuen Kundensegmenten.“ Chancen gebe es vereinzelt im Bereich Portfoliomanagement, aber das wiederum hänge auch sehr stark von den einzelnen Häusern ab. Sind denn bestimmte Produktbereiche beziehungsweise Asset-Klassen im Portfolio Management von besonderer Bedeutung? „Das kommt immer auf das Kundenklientel an“, sagt Rehwald. „Aber was grundsätzlich sehr gefragt ist, ist der Bereich alternative Investments, dazu zählen Real Estate, Private Equity und Private Debt; gefragt ist auch das Segment US High Yield beziehungsweise Global High Yield. Grund dafür ist, dass im andauernden Niedrigzinsumfeld nicht so

KEY FACTS

- Nach wie vor hohes Gehaltsniveau im Asset Management
- Karriereaussichten im Vertrieb bleiben sehr gut
- Status quo und Ausblick weiterhin recht positiv, auch wenn Kosten mehr in den Fokus rücken
- dpn zeigt unter anderem aktuelle Vergütungen für ausgewählte Positionen und Gehaltslevel in verschiedenen Städten beziehungsweise bei verschiedenen Unternehmen

viel oder eigentlich gar keine Rendite mehr mit Staatsanleihen erwirtschaftet werden kann."

Wachsender Bereich Family Offices ...
Nicole Wesenberg, Geschäftsführerin bei der Personalberatung Wesenberg Resources in Hamburg, ist viel in Sachen Wealth Management und Family Offices unterwegs. Ihr Eindruck: „Im Moment ist der gesamte Bereich Family Office ordentlich am Wachsen. Und von daher wird grundsätzlich alles gesucht, was man dort gebrauchen kann – natürlich in erster Linie, wenn wir uns das Backoffice angucken, das, was durch die Regulatorik an Positionen entsteht, also unter anderem im Bereich Compliance." Im Asset Management selbst sieht sie eher die Profile als sehr gefragt an, die in Sachwertrichtung gehen: Immobilien und andere Assets, und vor allen Dingen auch Private Equity.

... aber keine Massenabwanderungen
Sieht sie mehr Banker und traditionelle Mitarbeiter aus dem Asset Management in den Bereich Family Offices wechseln? „Ja, und das war auch schon die letzten Jahre so, der Trend hält also an", so Wesenberg. Dabei handele es sich aber um ausgewählte Wechsel, keine Massenabwanderungen. Zumal das Anforderungsprofil für diesen Bereich oftmals tiefe Kenntnisse im Hinblick auf Private-Equity- oder Immobilienthemen voraussetze. „Viele Banker haben ihren fachlichen Schwerpunkt im Bereich der liquiden Assets, und hier geht es bei den liquiden Assets in einem Family Office oftmals darum, den richtigen Manager zu finden, anstatt selbst zu managen", erzählt die Headhunterin. Um einen Asset Manager beurteilen zu können, benötige man diesbezüglich einen guten Marktüberblick und ein großes Netzwerk. Schließlich gebe es bei den Family Offices auch diejenigen, die nur Assets under Advisory haben, sprich: die selbst für die liquiden Assets gar keine Vermögensverwaltung oder Ähnliches anbieten.

Hohe Anforderungen an Soft Skills
Headhunterin Nicole Wesenberg erklärt weiter: „Wichtig bei der Besetzung von Stellen in Family Offices – und zwar in erster Linie bei Mitarbeitern, die dann direkt mit dem Prinzipal zu tun haben – ist ein gewisses Set an Fähigkeiten. Man stelle sich einen alten Familienpatriarchen vor, da wird schnell klar: Da braucht es schon ein besonderes Anforderungsprofil, auch und gerade was die Soft Skills angeht." Dabei gehe es um die Fähigkeit, sich dem Kunden anzupassen, einem Kunden, der mit Sicherheit anspruchsvoller ist als viele andere.
Und sich auf die unterschiedlichen Charaktertypen auch einstellen zu können. „Wo der eine von seinem Family Office eher einen devoten Dienstleister erwartet, erwartet vielleicht der aktive Unternehmer-Kunde eher einen Sparringspartner auf Augenhöhe. Und diese ganze Bandbreite gilt es bedienen zu können."

Wer zahlt am meisten? (Director, Asset Management, London)

Director		
Gesellschaft	Gehalt (€)	Bonus (€)
Morgan Stanley Investment Management	201.250	207.000
PIMCO	164.450	228.850
M&G	132.250	251.850
Goldman Sachs Asset Management	177.100	170.200
Legal & General Asset Management	143.750	159.850

Quelle: emolument.com

Wer zahlt am meisten? (VP, Asset Management, London)

VP		
Gesellschaft	Gehalt (€)	Bonus (€)
GIC	124.200	138.000
PIMCO	127.650	111.550
Fidelity Investments	109.250	128.800
Morgan Stanley Investment Management	126.500	89.700
Brevan Howard	109.250	80.500

Quelle: emolument.com

Vergütung Asset Management Deutschland

		Marktwerte (Spanne um Median)				
		Positionstitel	Grundgehalt (€)	Variable Vergütung (€)	Variable Vergütung (%)	Gesamtvergütung (€)
Deutschland	Asset Management Research	Bereichsleiter	–	–	–	–
		Abteilungsleiter	125.000 – 165.000	68.000 – 108.000	55 – 65	206.000 – 256.000
		Gruppenleiter	101.000 – 141.000	35.000 – 75.000	40 – 50	131.000 – 181.000
		erfahrener Fachspezialist	89.000 – 109.000	18.000 – 38.000	25 – 35	113.000 – 153.000
		Fachspezialist	65.000 – 85.000	7.000 – 17.000	10 – 20	71.000 – 101.000
		Berufseinsteiger	53.000 – 63.000	–	–	53.000 – 63.000
	Client Relationship Management	Bereichsleiter	145.000 – 245.000	85.000 – 185.000	65 - 75	330.000 – 430.000
		Abteilungsleiter	145.000 – 185.000	90.000 – 130.000	55 - 65	265.000 – 315.000
		Gruppenleiter	112.000 – 152.000	45.000 – 85.000	45 - 55	178.000 – 228.000
		erfahrener Fachspezialist	95.000 – 115.000	30.000 – 50.000	35 - 45	123.000 – 163.000
		Fachspezialist	70.000 – 90.000	6.000 – 26.000	15 - 25	73.000 – 103.000
		Berufseinsteiger	54.000 – 64.000	4 000 – 14.000	10 - 20	56.000 – 70.000
	Fondsmanagement	Bereichsleiter	210.000 – 290.000	150.000 – 230.000	60 - 70	400.000 – 500.000
		Abteilungsleiter	150.000 – 190.000	63.000 – 103.000	45 – 55	235.000 – 285.000
		Gruppenleiter	118.000 – 158.000	47.000 – 87.000	40 – 50	181.000 – 231.000
		erfahrener Fachspezialist	93.000 – 113.000	25.000 – 45.000	30 – 40	120.000 – 160.000
		Fachspezialist	70.000 – 90.000	6.000 – 26.000	15 – 25	83.000 – 113.000
		Berufseinsteiger	52.000 – 62.000	1.000 – 11.000	5 – 15	57.000 – 71.000

Quelle: 2018 WTW Financial Services Compensation Survey Country Report Germany

Kandidatenmarkt im Asset Management
Klaus Robert Biermann von dem Frankfurter Büro von BiermannNeff Headhunters sieht insgesamt eine sehr positive Gehaltsentwicklung der letzten Jahre für die Arbeitnehmer im Asset Management: „Das hängt auch damit zusammen, dass wir durchaus einen Kandidaten- beziehungsweise einen Arbeitnehmermarkt haben.“ Das Mandatsgeschäft im Asset Management habe massiv angezogen. Aufgrund der Zinsentwicklung und aufgrund von Strukturen im Markt war es notwendig, auch nach neuen Asset-Klassen Ausschau zu halten, die andere Ertragspotenziale versprechen. Das sei mit eine Ursache dafür, dass es für Asset-Management-Spezialisten einen gewissen Spielraum gab, in den Markt reinzukommen. „Folglich wurden neue Mitarbeiter eingestellt und oftmals entsprechend auch die Gehälter weiterentwickelt beziehungsweise erhöht.“ Biermann hält diese Entwicklung für ein Stück weit zu positiv, für zu hoch – sowohl auf der Bonus- als auch auf der Fixed-Seite – vor dem Hintergrund der Gesamtrisiken durch die Regulierung und den Margendruck.

Regulierungspeak vorbei?
Ein starker Treiber war und ist für ihn die Regulierung, vor allem natürlich in den

Feldern Legal, Compliance und in gewissen Bereichen im Middle Office. „Und nun ist es im Banken- und Asset-Management-Umfeld so“, sagt Biermann, „dass das ein oder andere Unternehmen aufgrund der massiv gestiegenen Kosten Schwierigkeiten hat.“ Schaue man sich nun im Rückblick 2018 die Vermögensverwaltungsmandate in den Portfolios an, komme man zu dem Schluss, dass es ein in dieser Hinsicht katastrophales Jahr war. „Es gibt wenige Adressen, die das Jahr wirklich mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen haben; die Kunden werden sehen, dass sie irgendwo zwischen fünf und 15 Prozent verloren haben, selbst in relativ defensiven Vermögensverwaltungsmandaten.“ Und nun stelle sich die Frage, wo der Ertrag in den Häusern herkommen soll. Schließlich seien die Back- und Middle-Office-Einheiten auch zu bezahlen. Der Headhunter betont: „Unsere Meinung ist, dass diese Compliance- und Regulierungsseite ihren absoluten Höhepunkt schon hinter sich hat, vermutlich schon seit ein bis zwei Jahren. Natürlich sind die Personen auf diesen Positionen weiterhin noch extrem wichtig und sollten auf einem guten Level auch erhalten bleiben, aber wir denken, dass wahrscheinlich viele Tätigkeiten über die nächsten Jahre durch Digitalisierung wegfallen werden.“

Bezahlung Sales versus Bezahlung Portfoliomanagement

Dass Sales mehr verdient als Produktmanagement – gerade bei den kontinentaleuropäischen Gesellschaften – sieht Biermann kritisch. „Es liegt ja in der Natur der Sache, dass wir in Europa beziehungsweise in Deutschland einen sehr stark Sales-orientierten Markt haben. Die Produkte beziehungsweise das Portfoliomanagement sitzen leider nur sehr selten direkt in Deutschland.“ Entsprechend wird dem Sales viel Bedeutung zugemessen und nationale Anbieter müssten mit internationalen um die besten Kräfte kämpfen – oftmals mit einer wesentlich schlechteren Asset-Basis. Durch den Brexit, wenn dieser denn kommt, würden sich durchaus ein paar Dinge ändern. Aktuell mache sich dies aber nur durch zusätzliche Ressourcen in Compliance, Marketing und Produktmanagement bemerkbar. „Aber hier gibt es einen großen Hang dazu, dies in Luxemburg oder in Irland zu zentralisieren und Deutschland als reinen Sales-Hub zu nutzen. Und aus mir unerklärlichen Gründen sehen wir immer wieder, dass die Portfolio-Management-Seite bei Weitem nicht das verdient, was beispielsweise im Institutional Sales verdient wird, auch wenn die Portfoliomanager eigentlich diejenigen sind, die das Produkt wirklich steuern, generieren und vorantreiben.“ Darum plädiert Biermann, auch was die Bezahlung angeht, für ein gesundes, faires Verhältnis zwischen diesen beiden Seiten.

Institutional-Sales-Leute mit dem gewissen Etwas

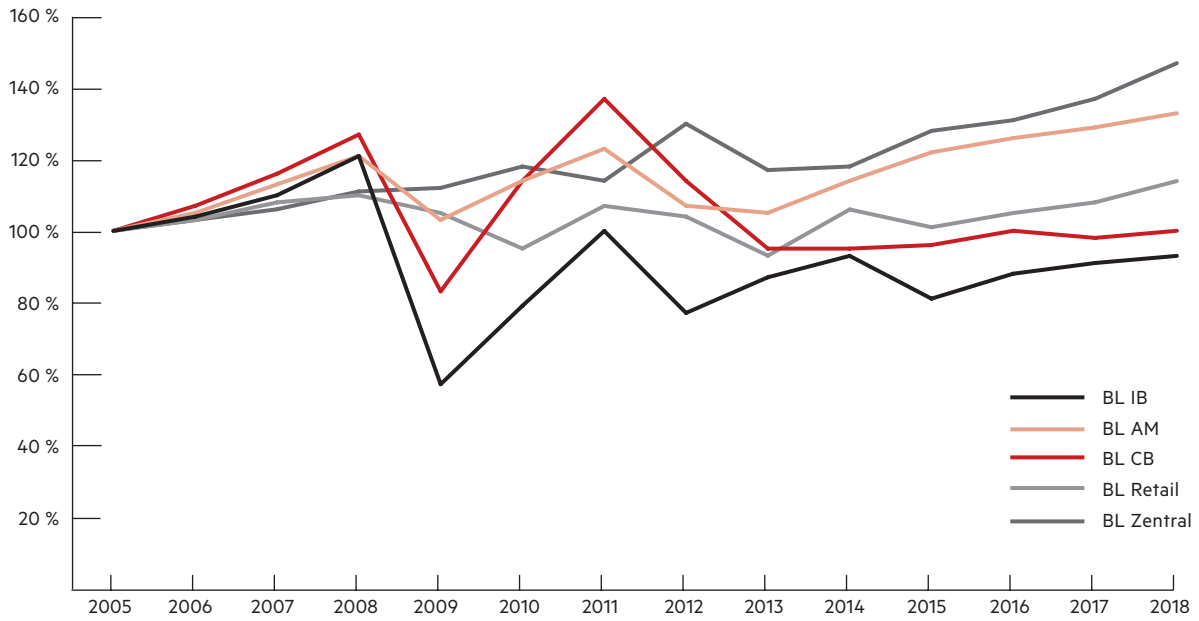
Seiner Erfahrung nach werden derzeit Personen mit dem folgenden Profil am

Gehälter im Asset Management, Vergütung nach Städten

	VP		Director		MD	
City	Grundgehalt (€)	Bonus (€)	Grundgehalt (€)	Bonus (€)	Grundgehalt (€)	Bonus (€)
Zürich	125.000	26.000	164.000	52.000	210.000	106.000
Frankfurt	95.000	30.000	120.000	80.000	170.000	114.000
London	101.000	52.000	140.000	84.000	169.000	169.000
Paris	82.000	31.000	100.000	45.000	150.000	56.000

Quelle: emolument.com / Durchschnittswerte 2016 bis 2019

Entwicklung der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Bereichsleiter (BL) je Segment



Quelle: Willis Towers Watson

2005 entspricht 100 %

meisten gesucht: Institutional Sales, die Kundenkontakte und eine gewisse Seniorität haben, die seit vielleicht fünf bis sieben Jahren mit den Kunden direkt sprechen und die im nächsten Karriereschritt ein kleines oder auch großes Team leiten wollen. Personen, die als Treiber eines Geschäfts etwas entwickeln wollen, über entsprechende Kundenbeziehungen verfügen und diese auf einer neuen Plattform mit besseren Produkten noch besser nutzen möchten. Biermann weiter: „Das sind Talente, die auch wirklich als Problemlöser agieren und nicht nur als Verkäufer, sondern als nachhaltiger Berater. Und diese Personen gibt es sehr, sehr selten. Und wenn sie dann noch spezialisiert sind auf Kundengruppen, das heißt auf Versicherungen, Pensionskassen oder Versorgungswerke, ist das zusätzlich ein größerer Mehrwert.“ Biermann berichtet, dass die Deka im letzten Jahr massiv eingestellt hat, um damit eine sehr starke Veränderung innerhalb der Teams herbeizuführen. „Ziel ist unter anderem, eine sehr notwendige neue Mentalität ins Haus zu bringen: einen aktiveren Verkauf, indem man noch aktiver rausgeht und noch aktiver das Produkt vertreibt.“

Treiber für die Entwicklungsmöglichkeiten

Mit Blick in die Zukunft erwartet er eine Professionalisierung des Anlageumfelds auf der Pensionskassen- und Versicherungsseite und die weitere Suche nach neuen InvestmentLösungen aufgrund des anhaltend niedrigen Zinsumfelds sowie aufgrund regulatorischer Bedingungen. „Als eine kleine Versicherung oder kleines Versorgungswerk kann man viele Themen vielleicht auch nicht mehr in dem Maße alleine handhaben, man benötigt also externe professionelle Partner.“ Als einen weiteren Treiber für die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten nennt Biermann die Altersvorsorge: „In Deutschland stehen wir in puncto beruflicher Altersvorsorge erst am Anfang, dort muss etwas passieren. Viele Asset Manager sehen hier zurecht ein riesiges Potenzial.“

Individuelle, starke erfolgsorientierte Vergütung

Den bereits beschriebenen Trend zur Individualisierung der Vergütung erlebt auch Florian Frank, Leiter Talent & Rewards bei Willis Towers Watson. „Es gibt Unterschiede nicht nur bei den einzelnen Arbeitgebern, sondern selbst innerhalb eines einzelnen

Arbeitgebers." Als Beispiel nennt er Fonds im Immobilienbereich, die sich Core Assets mit sehr stringenten Investment-Vorgaben verschrieben haben. Hier hätten die Fondsmanager einen eher kleinen Handlungsspielraum, eben weil die Investoren recht klar vorgeben, wie angelegt werden soll. „Aber es gibt eben auch andere Fonds, beispielsweise Value-Add-Fonds, wo auch der Fonds-manager sehr, sehr stark entscheiden kann und darauf aus ist, eine Überrendite über einer Benchmark zu realisieren. Bei Erreichen einer solchen Überrendite ist auch eine sehr starke, erfolgsorientierte Vergütung möglich."

Carried-Interest-Pläne und Co-Investments

Ein wichtiges Thema für Frank in diesem Zusammenhang sind Carried-Interest-Pläne. „Festgelegt ist dort zum Beispiel, dass der Fonds mindestens acht Prozent Rendite erwirtschaften muss. Und von allem, was über diese acht Prozent hinausgeht, gehen beispielsweise 20 Prozent an das Unternehmen beziehungsweise an die Investmentmanager. Auf diese Art und Weise waren auch in den letzten Jahren in manchen Bereichen zum Teil sehr hohe Extrazahlungen möglich." Auf der Suche nach solch hohen Extrazahlungen hätten in den letzten Jahren einige Wechsel stattgefunden: Seit Beginn der Regulierungswelle wechselten einige Manager von stärker regulierten Häusern zu den kleineren oder den weniger stark regulierten Adressen.

„Innerhalb dieser Häuser finden allerdings gar nicht so viele Wechsel statt, weil das ja gerade der Trick an den Carried-Interest-Plänen ist", erklärt Frank. „So ein institutioneller Fonds wird in der Regel aufgelegt mit vielleicht sieben oder zehn Jahren Laufzeit, beispielsweise bei geschlossenen Fonds. Die Auszahlung dieses Carried-Interest-Plans findet erst ganz zum Schluss statt, wenn der Fonds wieder liquidiert wird und die letztendliche Rendite feststeht." Somit seien die Carried-Interest-Pläne ein sehr starkes Halte-Instrument und deshalb sei es auch durchaus üblich, dass die Fondsmanager dann tatsächlich über die gesamte Laufzeit des Fonds bei dem Unternehmen bleiben. Zudem gebe es auch noch die Sicht der Investoren, die sich auf diese Carried-Interest-Pläne einlassen; sie sagen: Wenn ich von diesem Fondsmanager und seinem Team überzeugt bin, überlasse ich ihm mein Geld, aber möchte dann auch, dass er bis zum Laufzeitende des Fonds dort bleibt und das Investment managt. „Übrigens", so Frank, „die sehr hohen Boni aus den Carried-Interest-Plänen sind in den breiten Marktdaten nicht ersichtlich, weil es bisher wirklich nur ein sehr geringer Anteil der Leute ist, die tatsächlich so hohe Zahlungen erhalten haben."

Grundsätzlich sind Carried-Interest-Pläne in Großbritannien sehr viel stärker verbreitet als in Deutschland. Der Willis-Towers-Watson Experte berichtet noch von einem anderen Thema, das von dort zu uns herüberschwappt: „Was derzeit der eine oder andere Investor zusätzlich verlangt, ist ein Co-Investment, zumindest von Seiten der Asset-Management-Firma: Sie soll eben auch ihr eigenes Geld zu einem kleinen Prozentsatz in den eigenen Fonds investieren. Und in dem einen oder anderen Haus gibt es auch Überlegungen, ob nicht auch der Fondsmanager sein eigenes Geld als Co-Investment teilweise investieren sollte." Ziel sei eine noch stärkere Gleichschaltung der Interessen, schließlich würde der Fondsmanager nicht nur über die Performance Fee verdienen, sondern er könnte auch im Rahmen seines eigenen Investments in den Fonds von der Fonds-Performance profitieren. „Dies ist auf der institutionellen Seite sehr schwierig zu gestalten und umzusetzen, weil per Definition ein Fondsmanager – also eine Privatperson – gar nicht in einen institutionellen Fonds investieren kann. Das muss dann über spezielle Vehikel gelöst werden. Auch darum ist das Konstrukt noch nicht so stark verbreitet."

Kosten rücken stärker in den Fokus

Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes – und damit auch die Entwicklung der Gehälter – im institutionellen Asset Management hängt Franks Meinung nach sehr stark davon ab, wie sich die Konjunktur entwickelt. „Wenn es nun tatsächlich ein wenig in Richtung Abschwung gehen würde, dann hätten wir bei den Asset Managern noch viel stärker als bisher das Thema Kosten im Fokus; wobei auch jetzt schon vermehrt auf Kosten geschaut wird."

Würden die Überrenditen im institutionellen Asset Management nicht mehr in dem benötigten Maße erwirtschaftet, würden natürlich die Einnahmen zurückgehen. „Als Folge würden die sehr hohen Boni, die es in manchen Bereichen gab und gibt, so eben nicht mehr gezahlt werden." ●