

Mannheim, den 14.03.2018

### **Offenlegung des Vergütungssystems der Performance IMC Vermögensverwaltung AG 2017**

Institute sind gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems, die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik einschließlich der maßgeblichen Vergütungsparameter und Vergütungsbestandteile sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen einschließlich der Anzahl der Begünstigten auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.

Der Umfang der Offenlegungspflichten richtet sich unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR-Verordnung) nach der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie nach Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Da die Bilanzsumme des Instituts 15 Milliarden Euro unterschreitet, beschränkt sich das Institut bei der Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme auf einige grundsätzliche Ausführungen.

Unsere Vergütungssysteme basieren auf standardisierten Anstellungsverträgen und sehen für alle Vorstände und Mitarbeiter Festgehälter (Bruttogehälter) sowie gesetzliche Sozialleistungen und Aufwendungsersatz (Reisekosten und Auslagenersatz gegen Belegnachweis) im Rahmen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vor. Diese Vergütungsbestandteile entfalten keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken.

Mitarbeiter haben die Möglichkeit an einer betrieblichen Altersvorsorge teilzunehmen. Diese beruht auf einer allgemeinen, ermessenunabhängigen und institutsweiten Regelung. Vertriebsvorgaben sowie einzelvertraglich begründete Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch bestehen würde, existieren nicht.

Einige Mitarbeiter erhalten zusätzlich zu ihrer festen Vergütung variable Vergütungen in Form von Bonuszahlungen.

Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in angemessenem Verhältnis zueinander. Fixe Bestandteile sind so bemessen, dass sie eine angemessene Lebensführung absichern und keine Abhängigkeit von variablen Bestandteilen entsteht. Variable Vergütungen stehen im Einklang mit unseren strategischen Zielen und sind auf langfristiges nachhaltiges Wirtschaften ausgerichtet. Sie setzen keine Anreize zur Eingehung von Risiken.

Die Vorstandsgehälter entsprechen der marktüblichen Vergütung und der Lage des Instituts.

Feste Vergütungsbestandteile werden monatlich, also zwölfmal im Kalenderjahr, jeweils zum Monatsende per Banküberweisung ausgezahlt.

Bonuszahlungen werden jeweils zum 31. Dezember eines Jahres ermittelt und im darauffolgenden Jahr, also einmal im Jahr, zusammen mit dem Festgehalt per Banküberweisung an die Mitarbeiter ausgezahlt.

Verantwortlich für die Ausgestaltung einer angemessenen Vergütungspolitik für die Mitarbeiter des Instituts und die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV ist die Geschäftsleitung. Die Vergütung der Vorstände des Instituts wird durch das Aufsichtsorgan festgelegt. Bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Vorstands hat das Aufsichtsorgan gemäß § 10 InstitutsVergV dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage des Instituts steht, und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Neben der vertikalen und horizontalen Üblichkeit können für die Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung folgende materielle Kriterien berücksichtigt werden: Qualifikation, Berufserfahrung, Reputation, die voraussichtlichen Aufgaben und Funktionen des Vorstands, die wirtschaftliche Gesamtsituation sowie finanzielle, strategische und reputationelle Lage des Instituts, die Komplexität der Unternehmensstruktur, der Dienort, die mit der Übernahme des Vorstandsamts einhergehenden Risiken (Haftungsrisiken, Amtsdauer, Perspektiven) sowie die geografische Marktdurchdringung.

Im Geschäftsjahr 2017 haben 2 Mitarbeiter variable Vergütungen erhalten.



Muhyddin Suleiman  
Vorstand