

Offenlegung des Vergütungssystem der Performance Asset Management AG

gem. § 16 InstitutsVergV

Institute sind gem. § 16 der Verordnung für 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.

Das Vergütungssystem der Performance Asset Management AG ist transparent, angemessen und insbesondere auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die Gehälter unseres Vorstandes und Mitarbeiter basieren aus fixen und evtl. variablen Vergütungen. Die Vergütungen sind so konzipiert, dass negative Anreize für Mitarbeiter und Geschäftsleitung hinsichtlich unverhältnismäßig hoher Risikopositionen oder Verhalten wider Kundeninteressen vermieden werden.

Verantwortlich für die Ausgestaltung einer angemessenen Vergütungspolitik für die Mitarbeiter des Instituts und die Einhaltung der Anforderungen der InstitutsVergV ist die Geschäftsleitung. Die Vergütung des Vorstandes des Instituts wird durch das Aufsichtsorgan festgelegt. Bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand hat das Aufsichtsorgan gem. § 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.

Die Ausgestaltung unserer Vergütungsregelungen orientiert sich an den definierten Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen sowie Kompetenzen, Ausbildungsstand und Erfahrungen unserer Mitarbeiter. 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.