Information über die Ausgestaltung des Vergütungssystems zur Erfüllung der Offenlegungspflichten gemäß Institutsverordnung (InstitutsVergV) der Tresides Asset Management GmbH für das Geschäftsjahr 2017

Allgemeines

Das Vergütungssystem der Tresides Asset Management GmbH (Tresides) berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Bei der Tresides handelt es sich um kein bedeutendes Institut i.S.v. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV, sodass die besonderen Voraussetzungen für bedeutende Institute gemäß §§ 17 bis 26 der InstitutsVergV keine Anwendung finden.

Die Vergütungsstruktur ist in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt und sieht für alle Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsleitung ein festes Jahresbruttogehalt vor. Daneben kann, in Abhängigkeit von individuellen Leistungen und in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft, eine variable Vergütung Bestandteil der Gesamtvergütung sein.

Die Gesellschaft hat keinen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet.

Fixe Vergütung und sonstige Leistungen

Die Höhe der fixen Vergütung der Mitarbeiter wird durch die Geschäftsleitung bestimmt. Eine Anpassung der fixen Vergütung erfolgt in Abhängigkeit des von der Gesellschafterversammlung jährlich festgelegten Budgets. Die Festlegung und Überprüfung der fixen Vergütung der Geschäftsführer erfolgt durch die Gesellschafterversammlung der Gesellschaft. Allen Mitarbeitern stehen Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung.

Variable Vergütung

Die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiter wird durch die Geschäftsleitung bestimmt. Eine Anpassung der variablen Vergütung erfolgt in Abhängigkeit des von der Gesellschafterversammlung jährlich festgelegten Budgets. Die Festlegung und Überprüfung der variablen Vergütung der Geschäftsführer erfolgt durch die Gesellschafterversammlung der Gesellschaft. Die maximale Höhe richtet sich nach der InstitutsVergV. Die Bemessungsgrößen zum Erreichen der variablen Vergütung der Mitarbeiter sind im „Handbuch variable Vergütung“ der Tresides geregelt. Die Höhe der variablen Vergütung richtet sich nach dem Grad der vereinbarten Zielerreichung. Die maßgeblichen Einflussgrößen für die Bewilligung der variablen Vergütung sind das Unternehmensergebnis, das Ergebnis der Organisationseinheit, die persönliche Leistung und das Interesse der Gesellschaft an einer ausgeglichenen Vergütungsstruktur.

Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass sie den Hauptteil der Gesamtvergütung bestimmt. Die variable Vergütung ist so gestaltet, dass kein Anreiz für die Mitarbeiter und die Geschäftsleitung besteht, zusätzliche Risiken für die Gesellschaft einzugehen.

Im Geschäftsjahr 2017 setzt sich der Gesamtbetrag der Vergütung wie folgt zusammen:

Gesamtbetrag der Vergütung im Geschäftsjahr 2017	2.079 TEUR
Davon fixe Vergütungen	1.665 TEUR
Davon variable Vergütungen	414 TEUR
Verhältnis fixe/variable Vergütungen	24,86%
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung (einschließlich Geschäftsleitung)	14

Auf eine detaillierte Darstellung der Zahlen wird aufgrund der geringen Größe der Gesellschaft aus Datenschutzgründen verzichtet.