



CM-EQUITY
GLOBAL INVESTMENT SOLUTIONS

CM-Equity AG
Vergütungsbericht zum 31.12.2014

Allgemeines

Die CM-Equity AG hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“ gem. §17 InstitutsVergV. Insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR.

Die Offenlegungspflichten gem. Art. 450 beziehen sich ausschließlich auf Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (sogenannte Risk-Taker). Die Verpflichtung zu dieser Identifizierung besteht jedoch nur für bedeutende Institute im Sinne des §17 InstitutsVergV. Daher wird auf Grundlage der Verhältnismäßigkeit von einer Identifizierung von Risk-Takern zum Zwecke der Offenlegung abgesehen.

Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungssysteme verfolgen im Wesentlichen zwei Grundprinzipien:

- Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung (Grundgehaltsstruktur und Stellenbewertung, inkl. Marktvergleich)
- Leistungsorientierte variable Vergütung (Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungssystem)

Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Erfolgsunabhängige Vergütung

Alle Mitarbeiter erhalten ein Jahresfestgehalt (Zusammensetzung der Vergütung), welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird (Art und Weise der Gewährung). Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung) sowie die Beurteilung der vergangenen Leistung (quantitative und qualitative Parameter).

Erfolgsabhängige Vergütung

Neben dem Grundgehalt, bestehend aus 12 Monatsgehältern, erhalten alle Mitarbeiter eine auf Jahresbasis bemessene kurzfristige variable Vergütung in Abhängigkeit der Erreichung von Zielen auf Unternehmensebene und individueller Ebene. Die Bemessungsebenen sind je nach Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Hierarchie, Vollmachten, Prokura, etc.) unterschiedlich gewichtet. Der vom Unternehmenserfolg abhängige Anteil nimmt dabei mit steigender Übernahme unternehmerischer Verantwortung zu und kann bei den Geschäftsleitern bis zu 100% betragen.

Die Höhe der Auszahlung wird durch den festgestellten Zielerreichungsgrad in Bezug auf Erfolgsbeiträge auf Unternehmensebene und individueller Ebene bestimmt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Parameter ist nach Hierarchieebenen differenziert, wobei mit zunehmender Hierarchieebene der Unternehmensanteil steigt und der individuelle Anteil sinkt. Die Auszahlung erfolgt nach Abschluss des unternehmensweiten Leistungsbeurteilungsprozesses und der damit verbundenen Feststellung der individuellen Leistung sowie der Feststellung des Jahresabschlusses der maßgeblichen Leistungsperiode im Folgejahr.

Der variable Anteil der Gesamtvergütung erhöht sich mit Zunahme der unternehmerischen Verantwortung und beträgt entsprechend der individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen in der Regel maximal 100 % der Festvergütung.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ist so gestaltet, dass die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der CM-Equity berücksichtigt werden. Somit ist gewährleistet, dass durch die Auszahlung der variablen Vergütungen die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Gesellschaft nicht gefährdet wird.

Weitere variable Vergütungsbestandteile sowie garantierte variable Vergütungen existieren nicht. Es bestehen keine vertraglichen Abfindungsansprüche.

Sonstiges

Die angemessene Höhe der Grundvergütung wird in Bezug auf Funktionen und deren Wertigkeit für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche innerhalb und außerhalb der Branche überprüft. Bei der Festlegung der Höhe der festen Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.

Zusätzliche Vergütungsbestandteile wie Firmenwagen oder betriebliche Altersversorgung bestehen nicht.

Die Letztverantwortung für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems trägt die Geschäftsleitung. Das Vergütungssystem wird jährlich überprüft und ggf. angepasst. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems hinsichtlich der Geschäftsleiter ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Die CM-Equity AG verfügt über keinen Vergütungsausschuss.

Quantitative Vergütungsinformationen

Die nachfolgende Tabelle enthält die quantitativen Informationen über die Vergütung aller festangestellten Mitarbeiter sowie der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2014:

	Betrag in TEUR	Anzahl Be- günstigte
Feste Vergütung	513	15
Variable Vergütung	4	1
Gesamtvergütung	517	15

Nähere Angaben zur variablen Vergütung		
Für 2014 gewährte ausbezahlte variable Vergütung	0	0
Für 2014 gewährte zurückbehaltene variable Vergütung	0	0
Ausbezahlte zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	0	0
Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren	0	0
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die 2013 gekürzt wurden	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen	4	1
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich 2014 auf 1 Mio. EUR belief	0	0

München, Mai 2015

Der Vorstand