

Offenlegung gem. § 16 Abs. 2 InstitutsVergtV

1. Allgemeines

Die PROAKTIVA AG ist ein Finanzdienstleistungsinstitut gem. § 1 Abs. 1a Kreditwesengesetz (KWG) und hat ihren Unternehmensschwerpunkt in der Finanzportfolioverwaltung. Sie ist aufgrund der Vorschriften des § 25a KWG und der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergtV) verpflichtet, ihr internes Vergütungssystem so zu gestalten, dass unterschiedliche Anforderungen erfüllt werden. Die PROAKTIVA AG ist kein bedeutendes Institut i. S. d. § 17 InstitutsVergtV. Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter, der Aufsichtsrat für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme erfolgt unter Einbeziehung der Kontrolleinheiten Compliance und interne Revision.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der PROAKTIVA AG umfasst sowohl feste als auch variable Vergütungskomponenten und steht im Einklang mit den Strategien des Instituts und richtet sich an deren Zielen aus. Im Falle von Strategieänderungen wird die Ausgestaltung des Vergütungssystems überprüft und ggf. angepasst. Das Vergütungssystem ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet und vermeidet Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Dies verdeutlicht u. a. eine transparente Gebührenstruktur, die auf dem betreuten Verwaltungsvolumen und nicht auf der Umschlagshäufigkeit der Depots und der damit verbundenen Transaktionen basiert. Zudem ist das Vergütungssystem im internen und externen Vergleich angemessen und in allen Bereichen insbesondere den Kontrolleinheiten so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist. Vertragliche Abfindungsansprüche sind nicht vereinbart. Sie richten sich für die Mitarbeiter ausschließlich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht und Vergleichsvereinbarungen bzw. Urteilen im Rahmen von Zivilgerichtsverfahren. Die fixen Vergütungen beinhalten die allgemein üblichen Vergütungsbestandteile und sind vertraglich fest vereinbart. Bei den variablen Vergütungen werden die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens sowie die tatsächlichen Leistungen, Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten des Mitarbeiters berücksichtigt. Etwaige variable Vergütungen an die Vorstandsmitglieder unterliegen dem Ermessen des Aufsichtsrats, werden nicht garantiert und haben demzufolge auch keinen Wiederholungsanspruch. Gleiches gilt für variable Vergütungen an Mitarbeiter, die im Ermessen des Vorstands liegen.

3. Gesamtbetrag aller Vergütungen im Geschäftsjahr 2016

Der Gesamtbetrag aller Vergütungen (einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen zur Altersvorsorge) betrug im Geschäftsjahr 2016 € 1.497 Mio. Darauf entfallen 85,67% auf fixe und 14,33% auf variable Vergütungsbestandteile. Begünstigte der variablen Vergütungen waren im Geschäftsjahr 2 Vorstände und 8 Mitarbeiter.