

## Offenlegungsbericht im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung

Das aufsichtsrechtliche Umfeld hat sich in den letzten Jahren ständig weiter entwickelt. In diesem Zusammenhang wurden auf europäischer Ebene unter anderem auch Regelungen über die Ausgestaltung von Vergütungen erlassen, die auf nationaler Ebene ihre Umsetzung in der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) fanden. Die in dieser Rechtsnorm getroffenen Regelungen entfalten ihren Einfluss auch auf die ICAP Deutschland GmbH (ICAP), als von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zugelassenes und überwachtes Finanzdienstleistungsinstitut.

Die Vergütungssystematik der ICAP wird von der Geschäftsleitung erarbeitet. Dabei orientiert sie sich an der Strategie des Unternehmens sowie an den ausgeübten Geschäftsaktivitäten. ICAP überprüft die getroffenen Vergütungsregelungen fortlaufend und passt diese den jeweiligen Entwicklungen an. Insbesondere wird die Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme überwacht. Bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütung werden u.a. folgende Kriterien berücksichtigt:

- durch das Vergütungssystem werden keine Anreize geschaffen unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen
- die Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten wird durch das Vergütungssystem nicht beeinträchtigt
- Erfolgsbeiträge und variable Vergütungen stehen in einem wirtschaftlichen Zusammenhang
- es bestehen keine oder nur geringe Interessenkonflikte aufgrund des Vergütungssystems

ICAP ist den gesetzlichen Rahmenbedingungen der InstitutsVergV folgend, nicht als bedeutendes Institut einzustufen. Die Bilanzsumme der ICAP liegt seit Gründung deutlich unter EUR 15 Milliarden und bei einer risikoorientierten Betrachtungsweise liegen auch ansonsten keine Anzeichen vor, die eine solche Einordnung begründen würden. Die Gesellschaft hat eigenverantwortlich eine Risikoanalyse durchgeführt, um die Angemessenheit und die Wirksamkeit der vorgenommenen Maßnahmen zu beurteilen.

Das Vergütungssystem der ICAP sieht die generelle Zahlung einer fixen Vergütung vor. Daneben kann eine variable Vergütung gewährt werden, sofern entsprechende ergebnis- und leistungsabhängige Faktoren erfüllt sind. Mit der Kombination beider Faktoren verfolgen wir folgende Ziele:

- Ausrichtung der Vergütung an der Ertragskraft, den verbundenen Risiken und dem Eigenkapital
- Ausrichtung der Vergütung an der Geschäftsstrategie des Unternehmens
- Ausrichtung der Vergütung an der Risikostrategie des Unternehmens
- Motivation der Mitarbeiter
- Gewinnung und langfristige Bindung der besten Mitarbeiter
- Klares und transparentes Vergütungssystem
- Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

### **Fixes Vergütungselement**

Den Geschäftsleitern und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern wird generell eine Grundversorgung in Form einer fixen Vergütung gezahlt. Diese Grundversorgung wird entsprechend der ausgeübten Tätigkeit unter Orientierung an den Gegebenheiten des Marktes ermittelt und festgelegt.

### **Variable Vergütung**

Zusätzlich zur fixen Vergütung kann eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung in Form einer variablen Vergütung gewährt werden. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn der Erfolg des Unternehmens eine solche Vergütung ermöglicht und die besondere individuelle Leistung des Mitarbeiters gegeben ist. Die Leistung des Mitarbeiters wird vierteljährlich beurteilt, um die festgelegten Kriterien sowohl zeitnah, als auch fortlaufend zu messen. ICAP lässt hierbei unter anderem die erbrachten messbaren Leistungen, aber auch die Führungsqualität, die Kundenorientiertheit, Beachtung der regulatorischen Anforderungen sowie die Identifikation mit dem Unternehmen einfließen. ICAP hat diese Grundzüge der Vergütungssystematik in seinen Organisationsrichtlinien festgelegt.

Für Mitglieder der Geschäftsleitung gilt ein vertraglich festgelegter prozentualer Satz vom Betriebsergebnis.

Die Compliance-Funktion von ICAP überwacht zudem fortlaufend die Angemessenheit des Vergütungssystems und dessen Ausgestaltung.

### **Nebenleistungen**

Die Nebenleistungen umfassen weitere marktübliche Leistungen, wie z.B. vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Altersversorgung und Stellplätze.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird im Hinblick auf vergütungspolitische Zielsetzungen zwischen folgenden Mitarbeitergruppen unterschieden:

- Geschäftsführung
- Risikorelevante Mitarbeiter
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

Bei der Ermittlung der risikorelevanten Mitarbeiter konnten solche nicht identifiziert werden.

Offenlegung gemäß Institutsvergütungsverordnung § 16 Abs. 2 Nr. 3:

Gesamtbetrag aller Vergütungen im Geschäftsjahr 2016/2017	€ 3.998.807
- davon fixe Vergütungen	€ 3.395.028
- davon variable Vergütungen*	€ 603.779
Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen	20

Eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen wird mit Blick auf die Größe der ICAP Deutschland GmbH nicht vorgenommen, da diese Informationen nicht wesentlich sind und ihre Offenlegung darüber hinaus Rückschlüsse auf die variablen Vergütungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlauben und somit zu einer Schwächung der Wettbewerbsposition der Firma führen könnte.

---

Offenlegungsbericht zum 31.03.2017