

Offenlegung

nach § 16 Abs. 1 InstitutsVergV sowie Art. 450 CRR

der

Small & Mid Cap Investmentbank AG (vormals Conmit Wertpapierhandelsbank AG) im Geschäftsjahr 2015

Gemäß Art. 431, 434, 450 der Capital Requirements Regulation (CRR) i.V.m. der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) sind Institute verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems und ihrer Vergütungspraxis, die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik sowie den Gesamtbetrag der Vergütungen zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.

1. Einstufung und Allgemeines

Die Small & Mid Cap Investmentbank AG (bis April 2015 firmierend unter Conmit Wertpapierhandelsbank AG; nachfolgend auch „SMC Bank“, „Institut“ oder die „Gesellschaft“) ist gemäß gem. §17 Abs. 1 InstitutsVergV nicht als „bedeutendes Institut“ einzustufen, insbesondere liegt die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR, so dass die besonderen Anforderungen des Abschnitts 3 der InstitutsVergV keine Anwendung finden.

Die Offenlegung der SMC Bank gem. Art. 450 CRR erfolgt unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Geschäftsgeheimnisschutzes und Vertraulichkeitsgrundsatzes nach Art. 432 CRR. Der Detaillierungsgrad der Informationen wurde in Anbetracht der Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, des Risikogehalts und Internationalität der Geschäftstätigkeit sowie unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes gewählt.

Dabei beziehen sich die Offenlegungspflichten gem. Art. 450 CRR 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.

2. Wesentliche Kriterien und Festlegungen der Rahmenparameter zum Vergütungssystem

Bei der Festlegung des Vergütungssystems ist zu prüfen, ob die Anforderungen der InstitutsVergV bzw. des Art. 450 CRR im Hinblick auf die Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitarbeiter erfüllt ist. Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter ist der Vorstand verantwortlich. Die Ausgestaltung und Überwachung des Vergütungssystems des Vorstands obliegt dem Aufsichtsrat.

Das Vergütungssystem der SMC Bank ist an der Strategie des Instituts ausgerichtet und soll dazu beitragen, dass vergütungsrelevante Ziele hinreichend ambitioniert gesteckt sind und das Vergütungssystem einen effektiven Beitrag zur Erreichung der Ziele leistet. Dabei sollen aber auch negative Anreize zum Aufbau unverhältnismäßiger Risikopositionen und zur Benachteiligung von Kundeninteressen verhindert werden. Signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungsbestandteilen sind daher besonders sorgfältig zu überprüfen und ggf. zu vermeiden.

Berücksichtigungsfähige Kriterien für die Festlegung des Vergütungssystems sind neben einer Analyse der einschlägigen Risikopositionen unter anderem auch die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen und die Erträge. Auch die Tätigkeit, die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütungen eines Mitarbeiters sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt fließen in die Festlegung der Vergütung ein. Im Rahmen der Festlegung der Risikotragfähigkeit und Geschäftskapitalplanung für das Institut wird das Vergütungssystem mindestens jährlich auf seine Angemessenheit überprüft und dessen Ausgestaltung an den Aufsicht berichtet.

3. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der SMC Bank richtet sich nach zwei Grundprinzipien aus:

- Eine Markt- und funktionsgerechte Grundvergütung sowie
- Eine Leistungs- und risikoorientierte variable Vergütung

3.1. Fixe Vergütung

Alle Mitarbeiter inklusive Vorstand sind außertariflich beschäftigt und erhalten ausnahmslos ein an der Arbeitsaufgabe und Verantwortung sowie Ausbildung und bisherigen Erfahrungen ausgerichtetes Jahresfestgehalt, das in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausgezahlt wird. Bei der Festlegung des Fixgehalts werden auch die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt sowie die finanziellen Möglichkeiten der Gesellschaft berücksichtigt. Die fixen Vergütungsbestandteile bestehen aus dem Festgehalt und den freiwilligen Arbeitgeberbeiträgen zur Altersversorgung.

3.2. Variable Vergütung

Zusätzlich zur fixen Vergütung kann eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung in Form einer variablen Vergütung gezahlt werden. Aufgrund der fokussierten und projektbezogenen Geschäftstätigkeit der Bank sowie der teamorientierten Bearbeitung von Mandaten ist eine an einzelnen Transaktionen ausgerichtete variable Vergütung einzelner Mitarbeiter nicht sachgerecht. Zudem soll im Sinne einer Risikoorientierung der Vergütung ein längerfristiger Horizont verfolgt sowie Leistungsanreize auf Teamebene gesetzt werden. Aus diesen Erwägungen, richtet die SMC Bank den variablen Teil der Vergütung an dem Jahresergebnis der Bank und nicht auf Basis von Einzeltransaktionen oder Teilen davon aus.

Die variable Vergütung beträgt für alle Mitarbeiter zusammen einen bestimmten Prozentsatz des Jahresergebnisses vor Steuern der Bank (Bonustopf). Die individuelle Auszahlung des Bonus hängt von der Anzahl der Mitarbeiter sowie deren jeweiliger Aufgabe und Grad der Übernahme unternehmerischer Verantwortung (Umsatzverantwortung, Hierarchie, Vollmachten, etc.) ab.

In der Reihenfolge nach der Ausschüttung des Bonustopfes für Mitarbeiter ist für den Vorstand als variable Komponente der Vergütung ein erfolgsabhängiger Bonus (Tantieme) in Form eines festen Prozentsatzes des verbleibenden positiven Jahresergebnisses vereinbart.

Mit Beschluss vom 17.07.2015 hat die ordentliche Hauptversammlung eine Anhebung der maximalen variablen Vergütungskomponenten für die Vorstände und Mitarbeiter der SMC Bank auf 200% der jeweiligen fixen Vergütung gebilligt. Die Obergrenze der variablen Vergütung beträgt damit 200% der fixen Vergütung.

Weitere variable Vergütungsbestandteile sowie garantierte variable Vergütungen existieren nicht. Darüber hinaus werden keine vertraglichen Ansprüche auf Leistungen für den Fall des Ausscheidens eines Mitarbeiters oder Vorstands getroffen, auf die trotz eines negativen individuellen Erfolgsbeitrags ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

4. Quantitative Angaben zum Vergütungssystem

Im Geschäftsjahr 2015 beliefen sich die gesamten Vergütungen einschließlich sozialer Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge auf 332 TEUR. Dieser Betrag enthält eine Rückstellung für Tantieme in Höhe von 20 TEUR. Somit erhielt kein Vorstand oder Mitarbeiter der SMC Bank im Geschäftsjahr 2015 eine Gesamtvergütung über EUR 1 Mio.

Im Hinblick auf die Größe der SMC Bank wird auf eine Aufteilung der Vergütungsbestandteile auf die einzelnen Geschäftsbereiche verzichtet.

Eine Einbindung externer Berater oder Interessengruppen bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems erfolgte nicht.

München, im Juni 2016

Der Vorstand