

Offenlegungsbericht

im Sinne der Institutsvergütungsverordnung in Verbindung mit Art. 450 der EU-BankenaufsichtsVO 575/2013
(Stand 15.03.2018)

Die Torca Asset Management AG ist kein bedeutendes Institut iSd Institutsvergütungsverordnung, so dass sich Darstellung und Umfang der Informationen zu unserer Vergütungspolitik nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 richten, ohne die zusätzlichen Vorgaben des § 16 I und II Institutsvergütungsverordnung erfüllen zu müssen. Zwar qualifiziert die Gesellschaft nicht als CRR-Wertpapierfirma und damit nicht als Institut im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, doch ist der analoge Anwendungsbereich des Artikel 450 gemäß § 1 a II KWG eröffnet.

Die Torca Asset Management AG hat sich auf die Finanzportfolioverwaltung für institutionelle Kunden spezialisiert und erbringt ihre Dienstleistungen grundsätzlich gegenüber Kapitalverwaltungsgesellschaften für Rechnung von Investmentvermögen. Dabei verfolgen wir überwiegend systematisch, quantitativ geprägte Anlagestrategien.

Die Gesellschaft verfügt über die Anforderungen des KWG und der MaComp erfüllende Vergütungsgrundsätze, die jedem Mitarbeiter bei Abschluss seines Arbeitsvertrages mitgeteilt wurden. Derzeit beschäftigt die Gesellschaft neben dem dreiköpfigen Vorstand neun weitere Mitarbeiter. Alle Vorstandsmitglieder sowie die am Portfoliomanagement beteiligten Personen sind relevante Personen im Sinne der MaComp.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie die Vermeidung vergütungsbezogener Risiken verantwortlich, soweit die Vergütung der übrigen Mitarbeiter betroffen ist. Für die Vergütungsgrundsätze des Vorstandes zeichnet hingegen der Aufsichtsrat der Gesellschaft in entsprechender Weise verantwortlich.

Die Vergütungsgrundsätze werden unter Beteiligung des Compliance-Beauftragten mindestens jährlich überprüft und beinhalten derzeit neben einer fixen auch eine variable Komponente. Dabei stehen Bonusregelungen für alle Mitarbeiter ab einem niedrigen Schwellenwert unter dem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates.



Vergütungsstruktur und –umsetzung müssen an unserer Geschäfts- und Risikopolitik ausgerichtet und damit einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft dienlich sein. Mithin steht die Zahlung einer variablen Vergütung immer unter dem Vorbehalt einer angemessenen Kapital- und Liquiditätsausstattung der Gesellschaft.

In 2017 kam eine variable Vergütung aufgrund des frühen Entwicklungsstadiums der Gesellschaft nicht zum Tragen. Auch über 2017 hinaus ist die wesentliche Vergütungskomponente aller Mitarbeiter fix und es entstehen keine wesentlichen Abhängigkeiten von Bonuszahlungen. Generell ist die variable Vergütung vom Erfolg der Gesellschaft insgesamt abhängig und verleitet nicht zu einem Eingehen unverhältnismäßiger Risiken. Dem kommt auch entgegen, dass die von uns verfolgten Strategien stark regelbasiert sind und in ihrer Umsetzung nicht von einzelnen Portfoliomanagern abhängig sind.

Die fixe Vergütung der Mitarbeiter erfolgt monatlich in zwölf Zahlungen pro Jahr und ist so bemessen, dass keine Anreize für unverhältnismäßig risikoreiche Transaktionen geschaffen werden. Die variable Vergütung erfolgt im Auszahlungsfalle jährlich und ist gemäß den Regelungen des KWG gedeckelt.