



FINACOR

Deutschland GmbH

Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV und Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR)

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Gemäß § 16 Abs. 2 InstitutsVergV i.V.m. Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR) ist die Finacor Deutschland GmbH dazu verpflichtet die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems zu veröffentlichen. Der Grad der hier veröffentlichten Informationen ergibt sich vor dem Hintergrund der Institutsgröße und der Art des Risikogehalts der Geschäftsaktivitäten. Die Finacor Deutschland GmbH ist kein bedeutendes Institut.

Vergütungssystem

Die Geschäftsführung hat entsprechend den Anforderungen des § 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG ein angemessenes, transparentes und auf eine nachhaltige Entwicklung abzielendes Vergütungssystem für Geschäftsleiter und Mitarbeiter implementiert. Das Vergütungssystem wird jährlich auf Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Aufgrund der Institutsgröße sowie der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäftstätigkeit wurde kein Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 InstitutsVergV eingerichtet. Das Vergütungssystem ist so ausgerichtet, dass negative Anreize für die Geschäftsleiter und die Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßiger Risikopositionen vermieden werden.

Zur Vermeidung negativer Anreize in Zusammenhang mit der Vergütung gelten folgende Grundsätze:

- Das Vergütungssystem der Vorstände und Mitarbeiter ist so auszugestalten, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.
- Im Rahmen von Arbeitsverträgen werden keine Ansprüche auf variable Vergütung oder bedeutende Abfindungsansprüche vertraglich festgelegt, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- Zur Vermeidung von Interessenskonflikten richtet sich die Höhe der Vergütung der Kontrolleinheiten nicht nach den gleichen qualitativen und quantitativen Parametern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten. Die Vergütung muss dabei so ausgestaltet sein, dass eine qualitative und quantitative Personalausstattung gewährleistet ist. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung.
- Fixe Ansprüche auf garantierte variable Vergütungen gemäß Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) werden im Rahmen von Arbeitsverträgen nicht gewährt.



- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Vorstands oder der Mitarbeiter nicht belohnen.
- Das Vergütungssystem der Finacor Deutschland GmbH sieht feste und variable Bestandteile im Rahmen der Vergütungen für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter vor. Die festen Vergütungsbestandteile können in diesem Zusammenhang grundsätzlich aus einem der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Festgehalt, der Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zu freiwilligen betrieblichen Altersvorsorgemaßnahmen und der Bereitstellung von Firmenwagen bestehen. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen in den meisten Fällen aus einer freiwillig von der Finacor Deutschland GmbH zu zahlenden Tantieme, die sich ausschliesslich nach dem Geschäftserfolg der letzten Berechnungsperiode richtet. Die Entscheidung über die Höhe der Tantieme unterliegt letztendlich der Geschäftsführung und hat geschlechterneutral zu erfolgen. Des Weiteren bestehen variable Vergütungsmodelle, bei denen Mitarbeiter mit festgelegten Prozentsätzen, an über bestimmte Grenzen hinausgehende Provisionsüberschüsse beteiligt sind. Die Höhe der Prozentsätze ist dabei so ausgestaltet, dass keine signifikanten Abhängigkeiten zur variablen Vergütung entstehen. Jegliche Vergütung hat so zu erfolgen, dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit bzw. vergleichbaren Arbeitsergebnissen ausgeschlossen ist.

Offenlegung gemäß Artikel 450 Absatz 1(h) der Verordnung (EU) 575/2013

Gesamtbetrag aller im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlten Vergütungen € 3.905.784

- davon fixe Vergütungen € 2.788.616
- davon variable Vergütungen € 1.117.168
- Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütungen: 5
- Anzahl der Mitarbeiter, die eine Vergütung über 1 Mio. EUR erhalten haben: 0

Eine Aufteilung der Vergütungen nach Geschäftsbereichen wird vor dem Hintergrund des Artikel 450 Absatz 2 der Capital Requirements Regulation (CRR) mit Blick auf die Institutsgröße nicht vorgenommen, da diese Informationen nicht wesentlich sind.