

Vergütungspolitik und -praxis

Gültig ab 01.07.2022

1 Präambel

finccam investment GmbH beschäftigt selbst keine eigenen Mitarbeiter/-innen, sondern die Muttergesellschaft finccam GmbH stellt Kapazitäten über einen Konzernumlagevertrag zur Verfügung.

2 Allgemeines

Mitarbeiter/-innen sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Die Ausgestaltung konsistenter Vergütungsgrundsätze bildet daher eine der zentralen unternehmerischen Säulen.

Das Vergütungssystem beruht auf den folgenden Kernprinzipien:

- Honorierung der individuellen Leistung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern/-innen;
- Honorierung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens;
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale;
- Geschlechterneutralität;
- Erfüllung regulatorischer Anforderungen;
- Ausrichtung der Vergütung an Plangrößen, Ertragskraft, Risiken und Eigenkapital sowie
- Vergütung nach einheitlichen Maßstäben.

Es wird eine markt- und leistungsgerechte Vergütungspolitik verfolgt, die sich am Erfolg des Unternehmens orientiert, da nur auf diesem Wege das persönliche Potenzial von Geschäftsleitern und Mitarbeitern/-innen voll ausgeschöpft und ein Handeln im Interesse des Instituts sichergestellt werden kann. Das Vergütungssystem ist darüber hinaus so ausgestaltet, dass es im Einklang mit den strategischen Zielen steht, Anreize zum Eingehen vergütungsbezogener Risiken verhindert und Restrisiken vermieden werden.

Das Vergütungssystem wird einmal jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gleiches gilt für den Fall von Änderungen der Unternehmensstrategie.

3 Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

Grundsätzlich gibt es Vergütungselemente finanzieller Art und nichtfinanzieller Art.

Vergütungselemente finanzieller Art sind das Grundgehalt (fixe Vergütung) und eine Ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung (variable Vergütung, Bonus).

Nichtfinanzielle Vergütungselemente stellen etwaige Zusatz- und Nebenleistungen (z. B. Seminare, Mobiltelefon) dar.

Die Höhe der fixen Vergütung wird an Markt- und an Funktionsgerechtigkeitskriterien ausgerichtet.

Durch das Fixgehalt wird sichergestellt, dass Anreize zum Eingehen erhöhter Risiken minimiert werden. Jährlich kann zudem eine Anpassung des Festgehalts erfolgen.

Die variable Vergütung orientiert sich an folgenden Kernkriterien unter Einhaltung des Artikels 32 der Richtlinie (EU) 2019/2034 (mit Geltung der Ausnahme nach Artikel 32 Absatz 4 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2019/2034):

- a) Gesamterfolg des Instituts im entsprechenden Wirtschaftsjahr.
- b) Individueller Erfolgsbeitrag des Geschäftsleiters bzw. Mitarbeiters/-in im entsprechenden Wirtschaftsjahr.

Die Geschäftsleitung des Instituts entscheidet über die Einstufung der jeweiligen Person.

Bei der Festsetzung der variablen Vergütung von Geschäftsleitern wird beachtet, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung im Finanzdienstleistungssektor nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Kriterien für die Beurteilung sind insbesondere

- Leistungen des einzelnen in Bezug auf die gestellten Aufgaben,
- Einhaltung sonstiger relevanter Vorschriften (Gesetze),
- Ergebnisse der Prüfungen des Abschlussprüfers/WpHG Prüfers sowie der internen Revision und
- Ergebnisse des Compliance Beauftragten.

Der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung ist ausreichend hoch, sodass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

4 Zusammengefasste quantitative Angaben

Auf die Veröffentlichung zusammengefasster quantitativer Angaben wird mit dem Hinweis verzichtet, dass die finccam investment GmbH selbst keine eigenen Mitarbeiter beschäftigt und außer den Geschäftsleitern die Mitarbeiter keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben.