

## Vergütungssystem Finance in Motion GmbH

Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einer festen und einer variablen Vergütung zusammen.

Alle Mitarbeiter werden anhand ihrer Positionen in einem hierarchisch aufgestellten Positionsplan eingestuft. Den einzelnen Positionsstufen sind Gehaltsbänder für die feste Vergütung zugeordnet. Die Höhe der festen Gehälter ist marktgerecht und orientiert sich an dem Verantwortungsumfang und der jeweiligen Anforderung an die Position. Die Jahresfestbezüge werden in 12 gleichen Monatsteilbeträgen ausgezahlt.

Eine Prüfung und ggfls. Anpassung der Jahresfestbezüge erfolgt im jährlichen Turnus in einem umfassenden Evaluierungsprozess.

Eine garantierte variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Um individuelle Leistungen über die Festbezüge hinausgehend zu honorieren, können Mitarbeiter eine variable Vergütung (Bonus) erhalten. Zu diesem Zweck werden zu Beginn des Beurteilungsjahres für den Mitarbeiter individuell festgelegte Zielvereinbarungen bestimmt, ebenso wie Zielvereinbarungen für die Abteilung. Die Höhe der variablen Vergütung richtet sich u.a. nach der individuellen Performance, der Erreichung der Abteilungsziele und nach dem Erfolg des Unternehmens, das seinerseits für seine Finanzdienstleistungen Fonds-abhängige Performance Boni vereinnahmt. Die Auszahlung erfolgt in der Regel mit dem Aprilgehalt. Die variable Vergütung ist im Einzelnen in der FiM Policy „Annual Performance Bonus Program“ vom 05.09.2016 erläutert. Zudem gibt es für ausgewählte Mitarbeiter ein weiteres, vom Vorsteuergewinn der Firma abhängiges Programm, welches jeweils über 3 Jahre Profitanteile einräumt.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird im Rahmen des Budgetprozesses bereits bei der jeweiligen Jahresplanung und der mehrjährigen Finanzprognose mit einem Durchschnittswert aus den Erfahrungen der Vergangenheit und den Erwartungen für die Zukunft angesetzt. Bei der jeweiligen finalen Entscheidung wird das jeweilige Budget genauso berücksichtigt wie die Entwicklungen des jeweiligen Geschäftsjahres und insbesondere die Tragfähigkeit des ermittelten vorläufigen Geschäftsergebnisses. Dabei wird auch berücksichtigt, dass die Entscheidung im Einklang mit der mehrjährigen Kapitalplanung und der Ertragslage der Finance in Motion steht, sowie die dauerhafte Aufrechterhaltung von Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sicherstellt. Darüber hinaus werden bei der Auszahlung der variablen Vergütung die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß §10i des Kreditwesengesetzes berücksichtigt.

Die Vergütung der Geschäftsführer sieht ein festes Gehalt vor, ausgezahlt in 12 gleichen Monatsteilbeträgen. Eine Anpassung der Jahresfestbezüge erfolgt nicht turnusmäßig, sondern wird auf Vorschlag fallweise durch die Gesellschafterversammlung nach Konsultation und positivem Votum des Aufsichtsrats entschieden. Eine variable Vergütung ist derzeit für die Geschäftsführer nicht vorgesehen.

Eine Einbindung externer Berater und Interessengruppen bei der Entwicklung des vorstehenden Vergütungssystems ist nicht erfolgt und auch im Weiteren nicht vorgesehen.

Das Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat der Finance in Motion GmbH in seiner Sitzung vom 10. Februar 2016 genehmigt. Im Übrigen hat die Geschäftsleitung dem Aufsichtsrat ein jederzeitiges Auskunftsrecht zum Vergütungssystem erteilt.

Frankfurt am Main, den 27. Februar 2017

## Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß InstitutsVergV

Die Offenlegung gemäß §16 InstitutsVergV umfasst die dem Jahr 2016 zuzurechnenden Vergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In Tausend EUR	Standort Frankfurt/Main	Lokale Repräsentanzen	Gesamt
<b>Gesamtvergütung 2016</b>	8.356	2.753	11.109
<b>Davon fixe Vergütung</b>	7.438	2.510	9.948
<b>Davon variable Vergütung für 2015 (Auszgl. 04/2016)</b>	918	243	1.161
<b>Anzahl der Begünstigten in 2016</b>	80	46	126