

## **Vergütungsbericht der Green City Finance GmbH nach § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

Die Institutsvergütungsverordnung regelt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme der vom Anwendungsbereich gemäß § 1 InstitutsVergV erfassten Institute. Die Green City Finance GmbH ist als Finanzdienstleistungsinstitut gemäß § 16 InstitutsVergV verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems, die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik einschließlich der maßgeblichen Vergütungsparameter und Vergütungsbestandteile sowie den Gesamtbetrag aller Vergütungen einschließlich der Anzahl der Begünstigten auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen.

Gemäß § 16 Absatz 2 InstitutsVergV hängt der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichenden Informationen von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab. Aus diesem Grunde beschränkt sich die Green City Finance GmbH bei der Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme nachfolgend auf einige grundsätzliche Ausführungen.

Die im Folgenden beschriebenen Vergütungssysteme unterscheiden sich in ihren Bestandteilen nicht zwischen den Geschäftsbereichen und werden deshalb als Ganzes dargestellt. Externe Berater wurden bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme nicht hinzugezogen.

Die Geschäftsleitung der Green City Finance GmbH ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich (§ 3 Abs.1 Satz 1 InstitutsVergV). Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Geschäftsleitung ist wiederum die Gesellschafterin der Green City Finance GmbH verantwortlich (§ 3 Abs.2 InstitutsVergV).

Die Kontrolleinheiten werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV eingebunden (§ 3 Abs. 3 InstitutsVergV).

Das Vergütungssystem der Green City Finance GmbH stellt sicher, dass Kundeninteressen durch die Vergütung relevanter Personen kurz-, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt werden und ist auf eine faire Behandlung der Kunden sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten im Verhältnis zum Kunden ausgerichtet. Das Vergütungssystem der Green City Finance GmbH gründet sich zum einen auf einer erfolgsunabhängigen markt- und funktionsgerechten Grundvergütung und zum anderen auf einer gewinnabhängigen variablen Vergütungskomponente (Erfolgsbeteiligung). Die Vergütung ist an den Geschäfts- und Risikostrategien der Green City Finance GmbH ausgerichtet (§ 4 InstitutsVergV).

Alle Mitarbeiter und die Geschäftsleitung erhalten ein Jahresfestgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich nachträglich ausbezahlt wird. Wesentliche Parameter für die Bestimmung der Höhe der festen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die relevante Berufserfahrung, die Stellung im Unternehmen sowie das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

Neben dem Fixgehalt können die Mitarbeiter und ein Mitglied der Geschäftsleitung eine variable Vergütung erhalten. Danach können 20 % des Gewinns (vor Steuerabzug) der Green City-Gruppe nach einem vordefinierten Verteilungsschlüssel an die Mitarbeiter und ein Mitglied der Geschäftsführung ausgeschüttet werden. Die Höhe der Erfolgsbeteiligung im Wege der Verteilung nach festem Schlüssel richtet sich nach ausgeübter Funktion und Betriebszugehörigkeit.

Das andere Mitglied der Geschäftsführung erhält lediglich eine fixe Vergütung über eine vertraglich vereinbarte Konzernumlage.

Darüber hinaus gewährt das Unternehmen ihren Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen, wie z.B. betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Gehaltsumwandlung sowie Dienst-Fahrradnutzung. Es werden keine Boni nur für bestimmte Finanzinstrumente ausgelobt, die für die Green City Finance GmbH mit besonderen Vorteilen verbunden sind.

Die Ausgestaltung der Vergütung und der Vergütungssysteme ist im Sinne des § 5 InstitutsVergV angemessen. Insbesondere geben die vorhandenen Strategien, das Geschäftsmodell, der organisatorische Aufbau und die Kompetenzregelungen in Kombination mit der vorhandenen Vergütungsstruktur keine Anreize zum Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken, laufen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwider und bieten auch keine Anreize, nicht im Interesse des Kunden zu handeln. Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleitung oder der Mitarbeiter von der variablen Vergütung. Für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit sind einzelvertraglich keine Ansprüche auf Leistungen begründet, die selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben.

Garantierte variable Vergütungen i. S. v. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV wurden nicht vereinbart.

Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung ist angemessen im Sinne des § 6 InstitutsVergV, da die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzt.

Die Anstellungsverträge sehen keine risikoorientierte Vergütung vor (§ 8 InstitutsVergV).

Die Vergütung der Geschäftsleitung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage des Instituts und übersteigt nicht die übliche Vergütung (§ 10 Abs.1 InstitutsVergV). Auch die weiteren Anforderungen des § 10 InstitutsVergV sind erfüllt. Ferner ist bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sichergestellt, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt (§ 9 Abs.2 InstitutsVergV).

Vergütung 2018:

Im Jahr 2018 war im Durchschnitt 5 Mitarbeiter bei der Green City Finance GmbH beschäftigt, zum Stichtag 31.12.2018 belief sich die Anzahl auf 5 Beschäftigte und zwei Geschäftsleiter. Davon war keiner Begünstigter einer variablen Vergütung. Im Geschäftsjahr 2018 betragen die Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge EUR 432.431. Der Anteil der fixen Vergütung betrug 100 %, der Anteil der variablen Vergütung 0 %.

München, Januar 2019

Kathrin Enzinger  
Geschäftsführung

Frank Wolf  
Geschäftsführung