

## Bericht zur Offenlegung nach § 16 Institutsvergütungsverordnung zum 31.12.2020

### I. Einführung

Aufgrund der zum 01. Januar 2014 in Kraft getretenen „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten“ (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV) vom 16. Dezember 2013 sind alle Finanzdienstleistungsinstitute Verpflichtet, Informationen über das von ihnen angewandte Vergütungssystem offenzulegen. Die isFINANCE AG ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen im Sinne des §1 Abs.1b KWG, dementsprechend findet die Institutsvergütungsverordnung hier Anwendung.

Im Sinne des § 17 InstitutsVergV ist die IsFINANCE AG kein „bedeutendes Institut“, da der hierfür erforderlichen Schwellenwert von 15 Mrd. Euro, der sich aus der durchschnittlichen Bilanzsumme zum jeweiligen Stichtag der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre errechnet, nicht erreicht oder überschritten wurde. Auch im Sinne des § 17 Abs. 2 und Abs. 3 InstitutsVergV ist die IsFINANCE AG kein „bedeutendes Institut“ – dementsprechend finden die Sondervorschriften des 3. Abschnitts der Institutsvergütungsverordnung keine Anwendung.

Die Veröffentlichung der nachfolgenden Informationen erfolgt unter Berücksichtigung der Vergütungsstruktur und Größe der isFINANCE AG. Darüber hinaus findet der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gem. Art. 432 Abs. 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Berücksichtigung.

### II. Vergütungssystem

#### a. Allgemeines

Das Vergütungssystem der isFINANCE AG ist transparent, angemessen und insbesondere auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Es ist so konzipiert, dass negative Anreize für Mitarbeiter und Geschäftsleitung hinsichtlich unverhältnismäßig hoher Risikopositionen oder Verhalten wider Kundeninteressen vermieden werden. Das Vergütungssystem der isFINANCE AG differenziert zwischen Mitarbeitern im Backoffice, und der Geschäftsleitung. Darüber hinaus unterliegen Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen nicht den gleichen qualitativen und quantitativen Vergütungsparametern wie die Mitarbeiter der kontrollierten Funktionen.

#### b. Vergütungssysteme im Einzelnen

Die Vergütung von Backoffice-Mitarbeiter besteht ausschließlich in einer monatlich gezahlten Fixvergütung, wobei die Einstufung des jeweiligen Mitarbeiters aufgrund seiner Funktion (Aufgaben und Verantwortung der jeweiligen Position) und seiner Leistungen sowie insbesondere unter Einhaltung des internen Gleichbehandlungsgrundsatzes, der marktüblichen Vergütung, der Marktentwicklung, der Wettbewerbsfähigkeit und dem Geschäftserfolg des Unternehmens basiert. Die Vergütung der Backoffice-Mitarbeiter wird durch den Vorstand festgelegt und überwacht.

Die Vergütung der Geschäftsleitung besteht aus einer monatlichen Fixvergütung und einer variablen Bonuszahlung, wobei der wesentliche Bestandteil die Festvergütung definiert. Für die Festlegung der Fixvergütung gelten dieselben oben dargestellten Grundsätze wie für Backoffice-Mitarbeiter. Der Anteil der Bonusvergütung liegt auch hier unterhalb 100% des Festvergütungsanteils und steht damit in einem angemessenen Verhältnis zur Festvergütung. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird auf Basis der jährlich individuell vereinbarten Zielerreichung ermittelt, insbesondere unter Berücksichtigung des operativen Ergebnisses, der Aufgaben und Verantwortung der Position und der Erfüllung qualitativer Kriterien. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird vom Aufsichtsrat überwacht und bei Bedarf angepasst.