



Information zur Ausgestaltung des Vergütungssystems der HFG Capital GmbH & Co. KG

- nachfolgend: HFG C genannt -

gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Vorwort

Die HFG C beschäftigt keine Mitarbeiter, sie besteht lediglich aus der Geschäftsführung. Durch die Schwesterfirma HFG Service GmbH -nachfolgend auch unter HFG C zu verstehen- wird das Personal bereitgestellt. Die Geschäftsleiter der HFG C sind ebenfalls Geschäftsleiter der HFG Service GmbH.

Gesetzliche Grundlage

Die Institutsvergütungsverordnung ist im Oktober 2010 in Kraft getreten. Grundlage ist die Fassung vom 11.03.2016. Diese Verordnung regelt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von im Kreditwesengesetz definierten Instituten. Gemäß § 16 dieser Verordnung sind die Institute dazu verpflichtet, die Ausgestaltung ihres Vergütungssystems zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichen Informationen hängt von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab.

Einstufung als nicht „bedeutendes“ Institut

Gemäß der in § 17 InstitutsVergV definierten Kriterien ist die HFG C nicht als „bedeutendes“ Institut im Sinne der InstitutsVergV einzustufen. Aufgrund der durchgeführten Risikoanalyse wurde festgestellt, dass die HFG C bzgl. ihrer Größe, Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität, des Risikogehalts und der Internationalität ihrer Geschäftsaktivitäten nicht als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV einzustufen ist und somit auch nicht den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV unterliegt.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der HFG C ist nicht tarifgebunden. Es sieht die generelle Zahlung einer fixen Vergütung ohne variablen Bestandteil vor. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter gelten einzelvertragliche Regelungen. Die fixe Vergütung wird entsprechend der ausgeübten Tätigkeit unter Orientierung an den Gegebenheiten des Marktes ermittelt und festgelegt. Ein generelles variables Vergütungssystem besteht nicht. Eine variable Vergütung kann dann gewährt werden, wenn der Erfolg des Unternehmens eine solche Vergütung zulässt und die besondere individuelle Leistung des Mitarbeiters gegeben ist. Die Leistung des Mitarbeiters wird jährlich anhand eines Mitarbeitergespräches beurteilt. Es bestehen keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.

Gesamtbetrag aller Vergütungen

Im Hinblick auf die Größe, dem generellen Nichtbestehen eines variablen Vergütungssystems der HFG C und dem Nichtvorhandensein negativer Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken wird hinsichtlich der Wahrung des Vertraulichkeitsgebots auf eine Angabe des Gesamtbetrags verzichtet.

Hamburg, den 30.06.2017
HFG Capital GmbH & Co. KG

Anmerkung: Der Begriff Mitarbeiter gilt für Frauen und Männer gleichermaßen