

ai

aifinyo

Vergütungssystem



Vergütungssystem der aifinyo AG

1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die aifinyo AG kombiniert bei der Vergütung ihrer Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter feste Vergütungskomponenten mit variablen (erfolgsabhängigen) Zahlungen. Die variablen Vergütungskomponenten der Organe, Führungskräften werden durch den Aufsichtsrat festgelegt, die der Mitarbeiter durch die Führungskräfte.

Die Struktur der Vergütungskomponenten soll den Bedürfnissen der Begünstigten einerseits und den Interessen der aifinyo AG und deren Stakeholdern andererseits Rechnung tragen.

Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet und ist sowohl im internen als auch externen Vergleich angemessen.

Die Gesamtvergütung der Begünstigten berücksichtigt u.a. folgende Faktoren:

- die tatsächliche Leistung des Mitarbeiters,
- die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters,
- die Art und den Umfang der ihm anvertrauten Tätigkeiten,
- die mit der Tätigkeit einhergehende Verantwortung und die Bedeutung der Stelle im Geschäftsmodell der aifinyo AG.

(A) Feste Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten stellen den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so ausreichend bemessen, dass sie für die Begünstigten einen für die persönliche Bedarfsplanung ausreichenden und belastbaren Anspruch darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten auszuschließen. Bestandteile der fixen Vergütungskomponenten sind insbesondere das monatliche Fixgehalt.

(B) Variable Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten können erfolgsabhängig durch eine variable Zahlung ergänzt werden. Die Bemessung der variablen Vergütungskomponente kann sich sowohl nach Unternehmenserfolg als auch nach dem individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters richten. In wenigen Fällen bestehen garantierte variable Zahlungszusagen.

Variable Vergütungskomponenten erfolgen insbesondere auch durch Beteiligung am Unternehmen durch gratis Mitarbeiteraktien, vergünstigte Mitarbeiteraktien oder Aktienoptionen. Bei den Aktienprogrammen wird Wert auf eine breite Teilnahme bei den Mitarbeitern gelegt. Die langfristige Orientierung bzw. Haltedauer steht im angemessenen Verhältnis zu den Stakeholdern der Gesellschaft.

(C) Gesamtbetrag aller Vergütungen

Hinsichtlich der Wahrung des Vertraulichkeitsgebots wird auf eine Angabe des Gesamtbetrags und eine Unterteilung in fixe und variable Vergütungskomponenten verzichtet, da diese Informationen und ihre Offenlegung Rückschlüsse auf die Vergütungskomponenten einzelner Mitarbeiter erlauben und auch keine Pflicht zur Offenlegung besteht.

Durch die mittelfristig angelegte Grundstruktur der variablen Gehaltsbestandteile bestehen keine Anreize für die Eingehung kurzfristig hoher Risiken. Eine Abhängigkeit von der Gewährung variabler Gehaltsbestandteile besteht nicht.