

## Zusammenfassung der Vergütungsrichtlinie und -praxis

Vivid Money B.V. (nachstehend „Vivid“) möchte qualifizierte, sachkundige und integre Personen einstellen und binden, die sich beim Kundenservice an gute Grundsätze halten. Daher zielt diese Richtlinie darauf ab, die persönlichen Ziele der Mitarbeiter mit den langfristigen Interessen von Vivid und ihren Kunden in Einklang zu bringen.

Wir sind der Ansicht, dass eine tragfähige Vergütungsrichtlinie den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften entsprechen sollte. Diese Vergütungsrichtlinie verdeutlicht die allgemeinen Vergütungsgrundsätze von Vivid und wie diese in Prozesse umgesetzt werden. Sie zielt darauf ab, ein verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten, eine faire Behandlung der Kunden sowie die Vermeidung von Interessenkonflikten in den Beziehungen zu den Kunden zu fördern.

### Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Richtlinie:

1. ist gerecht und nachvollziehbar.
2. unterstützt unsere Mission und unsere Unternehmenswerte.
3. trägt dazu bei, im besten Interesse des Kunden zu handeln.
4. ist mit einer wirksamen Risikomanagement-, Compliance- und Kontrollkultur von Vivid vereinbar und fördert diese.

Die Richtlinie soll zwar flexibel sein, aber auch klare Vorgaben für die Vergütungsstruktur enthalten und eine solide Kapitalbasis sicherstellen.

Die Vergütung innerhalb der Vivid besteht aus einer festen und einer variablen Komponente. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen vermeidet Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken und wirkt sich gleichzeitig positiv auf Risikoverteilung und Incentives für eine sichere und solide Leistung aus.

Die feste Komponente der Gesamtvergütung ist hoch genug, um eine flexible Vergütungspolitik zu fahren, einschließlich der Möglichkeit, keine variable Vergütung zu zahlen.

Die variable Komponente der Vergütung basiert auf einer Kombination aus der Bewertung der Leistung des Einzelnen und der Vivid als Ganzes und kann aus einer Barzahlung oder aktiengebundenen Produkten bestehen.

Derzeit ist Vivid gemäß RBB Wft 2021 Anhang B, Artikel 12a nicht verpflichtet, die variable Komponente teilweise in Finanzinstrumenten auszuzahlen (kann dies aber tun). Vivid muss auch keine Einbehaltung und/oder Rückstellung über einen bestimmten Zeitraum auf die variable Komponente anwenden.

### Obergrenze für die variable Vergütung

Vivid ist eine in den Niederlanden zugelassene Finanzinstitution und unterliegt als solche der in Artikel 1:121 des Gesetzes über die Finanzaufsicht festgelegten Obergrenze für variable Vergütungen. Für Mitarbeiter, die aus den Niederlanden heraus arbeiten, liegt die Obergrenze bei 20 % der festen

Komponente, für Mitarbeiter, die hauptsächlich außerhalb der Niederlande arbeiten, bei 100 %. Vivid wendet derzeit keine der möglichen Ausnahmen auf die Obergrenze an.

#### Jährliche Überprüfung

Die Geschäftsführung hat in ihrer Aufsichtsfunktion die Vergütungsrichtlinie verabschiedet. Die Vergütungsrichtlinie wird jährlich von der Compliance-Abteilung überprüft, um die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften sicherzustellen. Die Umsetzung der Vergütungsrichtlinie unterliegt einer zentralen und unabhängigen Überprüfung, die jährlich von der Innenrevision durchgeführt wird, um die Einhaltung der von der Geschäftsführung in ihrer Aufsichtsfunktion festgelegten Richtlinien und Verfahren zu prüfen.

Im Jahr 2022 gab es keine Mitarbeiter der Vivid, die eine Vergütung von mehr als 1 Million Euro erhielten. Im Jahr 2022 belief sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung auf 33.779 Euro.