



VERGÜTUNGSPOLICY

Grundsätze der Vergütungspolicy

Warburg Invest AG • Stand: 26.08.2021

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLICY

Die WARBURG Invest AG (im Folgenden: die Gesellschaft) unterliegt den geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kapitalverwaltungsgesellschaften. Sie definiert gemäß § 37 Kapitalanlagegesetzbuch und EU Richtlinien (2011/61 EU, 2014/91 EU, 2019/2088 EU und nachfolgende DLVOs) Grundsätze für ihr Vergütungssystem, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich sind.

Das Vergütungssystem soll keine Anreize zur Übernahme von Risiken geben, die unvereinbar mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von der Gesellschaft verwalteten Fonds sind. Die variable Vergütung berücksichtigt keine Vertriebsziele oder mengenabhängige Komponenten im Rahmen des Vertriebs. Das Vergütungssystem soll im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds oder der Anleger solcher Fonds stehen und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Vertriebstätigkeiten.

Für die Geschäftsleitung einer Kapitalverwaltungsgesellschaft sowie für Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtprofil der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben, sowie bestimmte weitere Mitarbeiter (sogenannte risikorelevante Mitarbeiter oder „Risktaker“) ist aufsichtsrechtlich eine besondere Regelung bezüglich der variablen Vergütung vorgesehen. Die Gesellschaft hat entsprechend der gesetzlichen Vorgaben Mitarbeiterkategorien festgelegt, die der Gruppe der Risktaker zuzurechnen sind.

Die Gesellschaft hat unter Anwendung des aktuell geltenden Proportionalitätsgrundsatzes ein Vergütungssystem implementiert. Die Vergütung kann fixe und variabel Elemente sowie monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen enthalten. Die Bemessung der Komponenten erfolgt unter Beachtung der Marktüblichkeit und Angemessenheit. Des Weiteren wird bei der Festlegung der einzelnen Bestandteile gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung angemessen ist.

Ziel ist eine flexible Vergütungspolitik, die auch einen Verzicht auf die Zahlung der variablen Komponente vorsehen kann. Unter Hinweis auf den Proportionalitätsgrundsatz finden derzeit die besonderen Regelungen hinsichtlich der zeitlich verzögerten Teilzahlung von variablen Vergütungskomponenten mit risikobasierten Maluskomponenten für risikorelevante Mitarbeiter in der Gesellschaft keine Anwendung.

Über die vorhergehenden Ausführungen hinaus erfolgt derzeit bei der Festsetzung der Höhe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile keine explizite Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken.

Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die Angemessenheit und Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Hannover, 27.08.2021