



# VERGÜTUNGSPOLICY

Warburg Invest AG • Stand: 08.12.2022

## Grundsätze der Vergütungspolitik

# VERGÜTUNGSPOLICY

## 1 Regulatorische Anforderungen & Zielsetzung

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen in § 37 Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) und unter Berücksichtigung

- der ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitiken,
- des Anhangs II der Richtlinie 2011/61/EU,
- der Artikel 14a Abs. 2 und Artikel 14b der Richtlinie 2009/65/EG,
- der Richtlinie 2014/91/EU sowie
- des Artikels 5 der Richtlinie 2019/88/EU

hat die Warburg Invest AG (im Folgenden: die Gesellschaft) Grundsätze hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und ihres Vergütungssystems definiert.

Das Vergütungssystem soll mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sein und keine Anreize zur Übernahme von Risiken setzen, die unvereinbar mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von der Gesellschaft verwalteten Investmentfonds sind. Darüber hinaus soll das Vergütungssystem im Einklang mit der Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds und der Anleger stehen und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

## 2 Grundsätze der Ausgestaltung

Die Vergütung der Mitarbeitenden der Gesellschaft setzt sich aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen und beinhaltet monetäre sowie nicht-monetäre gehaltsrelevante Nebenleistungen (Benefits). Hierunter fallen bspw. Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen oder die Ausgabe von Verpflegungsgutscheinen.

Das Gesamtbudget des Auszahlungsbetrages für die variable Vergütung wird im Zusammenhang mit der Feststellung des Jahresabschlusses und in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr freigegeben. Die Mitarbeitenden verpflichten sich vor diesem Hintergrund, keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen.

Die variable Vergütung wird grundsätzlich nur erfolgsabhängig gewährt. Die Höhe bestimmt sich zum einen aus dem festgestellten Unternehmenserfolg der Gesellschaft und zum anderen aus der persönlichen Leistung des Mitarbeitenden (Mitarbeitendengespräch, Zielvereinbarung, Projekte etc.). Die Leistungseinschätzung eines jeden Mitarbeitenden erfolgt durch die direkte Führungskraft. Eine garantierte variable Vergütung ist mit Ausnahme der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, beschränkt auf das erste Jahr, nicht vorgesehen.

Die variable Vergütung ist auf einen Maximalbetrag von 100 % des Jahresfestgehalts begrenzt. Bei der Festlegung wird grundsätzlich darauf geachtet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und ein angemessenes Verhältnis zum fixen Vergütungsbestandteil gegeben ist. Die variable Vergütung stellt somit nur eine Ergänzung zur fixen Vergütung dar und setzt keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken. Die Berücksichtigung des Grundsatzes des angemessenen Verhältnisses zum fixen Vergütungsbestandteil impliziert zudem, dass für bestimmte Mitarbeitendengruppen in Abhängigkeit ihrer Tätigkeit keine oder nur geringe variable Vergütungsbestandteile gewährt werden. Die Vergütung berücksichtigt keine Vertriebsziele oder mengenabhängigen Komponenten im Rahmen des Vertriebs. Eine zeitliche Zurückstellung von Anteilen an der variablen Vergütung oder deren (teilweise) Auszahlung in Finanzinstrumenten erfolgt nicht, weil sie nach Art und Umfang der variablen Vergütung unter Berücksichtigung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit nicht erforderlich ist. Die Anwendbarkeit des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird von der Gesellschaft regelmäßig überprüft.

Bei der Festsetzung der Höhe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile werden Nachhaltigkeitsrisiken, die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088 definiert sind, explizit nicht berücksichtigt.

### 3 Geltungsbereich

Die Vergütungspolitik findet Anwendung für sämtliche Mitarbeitenden der Gesellschaft und schließt somit die nach § 37 Abs. 1 KAGB identifizierten Mitarbeitenden mit ein.

Als identifizierte Mitarbeitende nach § 37 Abs. 1 KAGB gelten Geschäftsleiter, Mitarbeitende, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger), Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeitenden, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsleiter und Risikoträger befinden.

### 4 Ausgelagerte Asset Manager

Die Gesellschaft stellt durch geeignete vertragliche Vereinbarungen sicher, dass ausgelagerte Asset Manager ebenfalls Vergütungsgrundsätze anwenden, die den Anforderungen des KAGB entsprechen.

### 5 Vergütungsausschuss

Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU sowie die Artikel 14a Abs. 2 und Artikel 14b der Richtlinie 2009/65/EG fordern die Einrichtung eines Vergütungsausschusses für Kapitalverwaltungsgesellschaften, die hinsichtlich ihrer Größe oder der von ihr verwalteten OGAW/AIF, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind. Die Gesellschaft unterliegt nicht diesen Kriterien und hat deshalb unter Anwendung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit keinen Vergütungsausschuss eingerichtet. Die Anwendbarkeit des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird von der Gesellschaft regelmäßig überprüft.

### 6 Veröffentlichung

Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind intern veröffentlicht und somit allen Mitarbeitenden der Gesellschaft zugänglich. Zusätzlich erfolgt eine externe Offenlegung über die Webseite der Gesellschaft.

### 7 Verantwortlichkeiten

Die Grundsätze der Vergütungspolitik werden mindestens einmal jährlich durch die Compliance-Funktion hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit unter Einbeziehung der Risikomanagementfunktion überprüft. Die Überprüfung erfolgt durch Erstellung eines Vergütungsberichts, auf dessen Basis der Aufsichtsrat die Umsetzung der Vergütungspolitik nachhält.

Der Vorstand der Gesellschaft trägt die Verantwortung für die Festlegung und Anwendung der Grundsätze der Vergütungspolitik. Die Festlegung erfolgt unter Einbeziehung des Aufsichtsrates, dem ferner eine Entscheidungskompetenz betreffend etwaiger späterer Änderungen der Vergütungspolitik sowie der etwaigen Gewährung von Ausnahmen der Vergütungspolitik obliegt.