



WARBURG INVEST LUXEMBOURG

1 Allgemeines

Die Warburg Invest Luxembourg S.A. (nachfolgend „WIL“) hat Vergütungsgrundsätze erlassen, um die Vorgaben des Art. 12 des Gesetzes vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds, des Anhangs II der Richtlinie 2011/61/EU, der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD und der UCITS Richtlinie sowie Artikel 14a und 14b der durch Richtlinie 2014/92/EU (UCITS V) geänderten Richtlinie 2009/65/EG und Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen zu erfüllen.

2 Angaben zu Vergütungen

2.1.1 Allgemeine Angaben

Der Vorstand ist für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes ist der Vorsitzende des Aufsichtsrates zuständig.

Die Vorstände und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme durch die im Regelwerk der Gesellschaft veröffentlichte Vergütungspolitik, die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen sowie individuelle Informationsschreiben in Kenntnis gesetzt.

2.1.2 Tarifmitarbeiter

Die WIL wendet auf freiwilliger Basis den jeweils gültigen Kollektivvertrag der Bankangestellten an. Die Arbeitsverträge mit den Tarifmitarbeitern verweisen hinsichtlich der Vergütung auf den jeweils gültigen Kollektivvertrag. Dem gemäß erhalten die Tarifmitarbeiter eine fixe Vergütung in Anwendung des jeweils gültigen Kollektivvertrags der Bankangestellten. Die Auszahlung erfolgt zurzeit durch 13 Monatsgehälter. Veränderungen der fixen Vergütungen erfolgen bei Tarifmitarbeitern nach dem jeweils geltenden Gehaltstarifvertrag. Darüber hinaus wird jährlich im Nachgang zu den nach Ende des Geschäftsjahres stattfindenden Jahresgesprächen eine Tarif-Gehaltsrunde durchgeführt, in deren Rahmen die Abteilungsleiter individuelle Gehaltsvorschläge für eine Erfolgsprämie oder Sonderzahlung sowie außertarifliche Erhöhungen der fixen Vergütung einreichen. Die Vorschläge werden dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt. Informationen des betriebswirtschaftlichen Controllings und des Risikocontrollings zum allgemeinen Risikoprofil der WIL werden dabei berücksichtigt. Für Tarifmitarbeiter sollte die Höhe der variablen Sonderzahlung das 2-fache eines Brutto-Monatsgehalts nicht überschreiten.

2.1.3 Mitarbeiter mit außertariflichem Arbeitsvertrag

Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Kollektivvertrags der Bankangestellten nicht erfasst sind (AT-Mitarbeiter), erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung, die grundsätzlich als Monatsgehalt ausbezahlt wird. Grundlage für die Festlegung der festen Grundvergütung ist hauptsächlich die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen. Neben der fixen Vergütung können variable Vergütungen in Form von Sonderzahlungen gewährt werden. Variable Gehaltsbestandteile, deren Grundlage für die Festlegung

eine Beurteilung der nachhaltigen und risikobereinigten Leistung darstellt, werden grundsätzlich nur in Geld geleistet. Aktien oder Aktienoptionen werden nicht gewährt. Für die AT-Mitarbeiter bestimmt der Vorstand nach Beendigung des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung des Gesamterfolges der WIL und der individuellen Leistung der Führungskraft die Vorschläge für die Zahlung einer Sonderzahlung, die dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates zur Entscheidung vorgelegt werden. Der Vorstand bzw. der Vorsitzende des Aufsichtsrates entscheidet über die Vorschläge im Einzelfall und bei den jährlichen Bonusregelungen oder Sonderzahlungen nach billigem Ermessen.

Variable Vergütungen für AT-Mitarbeiter werden nicht „automatisiert“ aufgrund von Umsätzen, Abschlüssen o.ä. festgelegt, sondern es erfolgt immer eine Entscheidung im Einzelfall. Die zu berücksichtigenden Parameter sind dabei vorrangig das wirtschaftliche Gesamtergebnis der WIL unter Beachtung einer längerfristigen Perspektive, der Zielerreichungsgrad gegenüber dem Budget des Bereichs oder der Abteilung und die individuelle Leistung des Mitarbeiters einschließlich Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele. Interessenkonflikten zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen wird dadurch vorgebeugt. Die Höhe der variablen Vergütung für AT-Mitarbeiter darf 30% des Gesamtgehältes sowie auf individueller Basis 100% des Gesamtgehältes nicht überschreiten.

2.1.4 Mitarbeiter der Kontrolleinheiten

Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist. Die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten (Compliance, Interne Revision, Risikomanagement) können als Tarifmitarbeiter bzw. AT-Mitarbeiter variable Vergütungen entsprechend der nach genannten Grundsätze erhalten, wobei der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 30% nicht überschreiten darf. In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftseinheiten und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Die Vergütungen der Abteilungsleiter Risikomanagement und Corporate Services aufgrund der ausgeübten Compliance-Funktion werden jährlich vom Aufsichtsrat überprüft.

2.1.5 Vorstand

Der Vorstand wird, sofern in diesem Abschnitt nichts anderes geregelt ist, nach den in Punkt 2.1.3 Mitarbeiter mit außertariflichem Arbeitsvertrag“ genannten Regelungen vergütet.

Variable Vergütungen von Mitgliedern des Vorstands haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates bestimmt nach Beendigung des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung des Gesamterfolges der Gesellschaft im zurückliegenden und in den zwei davorliegenden Jahren, sowie der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds einen Jahresbetrag für die Bemessung der variablen Vergütung des Mitglieds des Vorstands.



WARBURG INVEST LUXEMBOURG

2.1.6 Altersversorgung

Neben den Pflichtbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung gewährt WIL Mitarbeitern freiwillige Altersversorgungsleistungen in Form einer Zusage auf betriebliche Altersvorsorge. Die entsprechenden Beiträge werden monatlich gehaltsabhängig nach dem jeweiligen Tarif an den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. in Deutschland geleistet, in dem WIL Mitglied ist. Die Zahlungen werden nach einer allgemeinen Regelung gewährt und sind damit nicht von den Vergütungsgrundsätzen erfasst.

2.1.7 Garantierte variable Vergütungen

Eine garantierte variable Vergütung wird nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Jahr beschränkt.

2.2 Nichtanwendung besonderer Vergütungsgrundsätze

Aufgrund des Geschäftsmodells und unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes verzichtet die WIL derzeit auf die Anwendung der folgenden Bestandteile:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten (Aktien, Anteile, Optionen und Unternehmensbeteiligungen)
- Zurückstellung von variablen Zahlungen
- Ex-Post Risikobewertung für variable Vergütungen
- Einrichtung eines Vergütungsausschusses

2.3 Verantwortlichkeiten

2.3.1 Gesamtverantwortung des Vorstands

Der Vorstand der WIL als Leitungsorgan legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüfen sie regelmäßig und sind für ihre Umsetzung verantwortlich. Er stellt sicher, dass das eigentliche Ziel einer soliden und umsichtigen Vergütungspolitik und -struktur nicht missbräuchlich umgangen wird.

2.3.2 Verantwortung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der WIL ist für die Annahme und Beibehaltung der Vergütungsgrundsätze der WIL verantwortlich und beaufsichtigt deren Umsetzung. Er berücksichtigt dabei Informationen im Wesentlichen des Risikomanagements, der Compliance-Funktion und des Personalwesens.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütungsgrundsätze mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sind, indem sie

- mit der Geschäftsstrategie, den Zielsetzungen, Werten und Interessen der WIL vereinbar sind,
- eine übermäßige Übernahme von Risiken im Vergleich zur Anlagepolitik der von der WIL verwalteten Investmentvermögen nicht fördern und
- die WIL in die Lage versetzen, die Interessen der Investmentvermögen und ihrer Anleger mit denjenigen der identifizierten Mitarbeiter in Einklang zu bringen sowie eine solide finanzielle Situation

zu erzielen und beizubehalten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass bei der Ausgestaltung und der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze und -praxis der WIL die Corporate-Governance-Grundsätze und -strukturen der WIL insgesamt sowie deren Zusammenwirken mit dem Vergütungssystem berücksichtigt werden, indem folgende Elemente einbezogen werden:

- Klare Unterscheidung zwischen operativen Funktionen und Kontrollfunktionen,
- Erfahrung und Fähigkeiten sowie Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats.

2.3.3 Einbindung der Kontrollfunktionen

Die Abteilungsleiter Corporate Services, der Internen Revision und Risikomanagement spielen eine aktive Rolle bei der Gestaltung, der laufenden Überwachung und der Überarbeitung der Vergütungsgrundsätze, indem sie vom Vorstand bei der Definition der Vergütungsgrundsätze und bei deren Umsetzung unter der Berücksichtigung der Förderung eines effektiven Risikomanagements eingebunden werden.

Der Abteilungsleiter Risikomanagement evaluiert jährlich, ob und wie die variable Vergütungsstruktur das Risikoprofil der WIL beeinflusst.

Der Abteilungsleiter Corporate Services prüft jährlich, ob und wie die Vergütungsstruktur die Einhaltung der Rechtsvorschriften, Verordnungen und internen Richtlinien beeinflusst.

Die Revision führt jährlich eine unabhängige Prüfung der Gestaltung, der Umsetzung und der Wirkungen der Vergütungsgrundsätze der WIL durch. Dazu wurde die entsprechende Prüfung in den mehrjährigen Prüfungsplan aufgenommen.

Der Vorstand teilt die Ergebnisse der Prüfungen durch die vorgenannten Kontrollfunktionen dem Aufsichtsrat mit.

2.4 Überprüfung der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze

Der Aufsichtsrat der WIL prüft jährlich die Umsetzung der Vergütungsgrundsätze. Im Rahmen dieser zentralen und unabhängigen Überprüfung stellt der Aufsichtsrat fest, ob die Vergütung angemessen ist und dem Risikoprofil und den langfristigen Zielsetzungen und Vorgaben der WIL angemessen gerecht wird sowie mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

2.5 Anwendung der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter und Vorstände.

2.6 Interne Offenlegung der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze werden allen Mitarbeitern der WIL zugänglich gemacht.