

VERGÜTUNGSPOLITIK DER MONEGA KAPITALANLAGEGESELLSCHAFT MBH, KÖLN

STAND: JULI 2023

Die Monega Kapitalanlagegesellschaft mbH (nachfolgend „Monega“) hat sich zur Erfüllung der geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben für Kapitalverwaltungsgesellschaften schriftliche Vergütungsgrundsätze gegeben. Leitgedanke dieser Regelungen ist die Schaffung einer transparenten Vergütungspolitik, die im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten der Gesellschaft eine faire Vergütung innerhalb der Gesellschaft sicherstellt und das Entstehen von Interessenkonflikten in diesem Bereich weitest möglich ausschließt. Darüber hinaus dienen die Regelungen dem Ziel, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermäßiger Risiken sicherzustellen.

Monega ist Unterzeichner der UN Principles for Responsible Investment und hat sich zu verantwortlichem und zukunftsgerichtetem Handeln verpflichtet, was sowohl die Unternehmensebene als auch das Kerngeschäft im Portfolio Management betrifft. Um diesem Selbstverständnis sowie den Vorgaben der Offenlegungs- und Taxonomieverordnung gerecht zu werden, berücksichtigt Monega wesentliche nachteilige Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren bei der Analyse der Vermögensgegenstände und im Rahmen von Investmentprozessentscheidungen, wodurch u.a. die Prinzipien für verantwortungsvolle Unternehmensführung des UN Global Compact, die UN General Principles on Business and Human Rights, die OECD Guidelines for Multinational Enterprises sowie – im Rahmen der nachhaltigen Fondsprodukte – weitreichende Ausschlüsse in der Wertschöpfungskette fossiler Energieträger und Tabak berücksichtigt werden.

Darauf aufbauend sind die Vergütungsgrundsätze an der nachhaltigen und wertorientierten Geschäfts- und Risikostrategie der Monega ausgerichtet. Insbesondere werden keine Anreize gesetzt, durch die ein Finanzinstrument in ein verwaltetes Portfolio aufgenommen bzw. dort gehalten wird, das nicht der Anlagestrategie eines kollektiven Vermögensverwaltungs- bzw. Fondsmandates entspricht. Ferner ist die Vergütungsstruktur nicht mit einer performance- oder risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt somit auch keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf

die Aufnahme von Finanzinstrumenten mit u.a. hohen Nachhaltigkeitsrisiken in ein verwaltetes Portfolio.

In diesem Sinne erhalten die Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung der Monega eine angemessene Grundvergütung (fixe Vergütung), zu welcher eine leistungs- und/oder erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen kann. Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und sind auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet.

Die individuell zur Anwendung kommenden Vergütungsparameter sind Gegenstand der jeweiligen Anstellungsverträge, werden jährlich im Rahmen der Budget- und Personalplanung überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Fixe Vergütung

Jedem Mitarbeiter steht eine vertraglich garantierte jährliche fixe Vergütung zu, welche in monatlichen Teilbeträgen jeweils zur Mitte eines Monats ausgezahlt wird. Kriterien für die Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind vor allem

- (a) die allgemeine sowie stellenspezifische Qualifikation, d.h. die Ausbildung,
- (b) die stellenrelevante Berufserfahrung,
- (c) die unternehmensweite Bedeutung der jeweiligen Stelle, d.h. die damit verbundene Verantwortung und hierarchische Einordnung sowie
- (d) das allgemeine Gehaltsniveau der Gesellschaft.

Sofern es sich nach dem Arbeitsvertrag um Tarifmitarbeiter handelt, richten sich die vorgenannten Parameter nach dem Tarifvertrag des Bankgewerbes.

Variable Vergütung

Die maßgeblichen Parameter für die variable Vergütung sind die individuelle Leistung bzw. Zielerreichung der Mitarbeiter im jeweiligen Aufgabenfeld sowie der wirtschaftliche Gesamterfolg der Monega. Die individuellen Zielsetzungen werden dabei an der Jahresplanung für die Monega ausgerichtet und stehen im Einklang mit ihren langfristigen strategischen Zielen. Im Rahmen der jährlichen Beurteilung und Festsetzung der variablen Vergütung erfolgt auch eine Überprüfung der Grundlagen für in den Vorjahren gewährte variable Vergütungen auf Anhaltspunkte, ob zuvor gezahlte

variable Vergütungen sich nachträglich als unvereinbar oder unverhältnismäßig vor dem Hintergrund einer angestrebten nachhaltigen Geschäftspolitik dargestellt haben. Sofern dies der Fall ist, werden die entsprechenden Umstände bei der Bemessung der aktuellen variablen Vergütung berücksichtigt.

Die Gewichtung der für die variable Vergütung maßgeblichen Parameter (individuelle Zielerreichung und wirtschaftlicher Gesamterfolg) kann in Abhängigkeit zur Höhe der fixen Vergütung variieren. Die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt nach Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft im Regelfall jeweils einmalig nach Ende des Geschäftsjahres im ersten Quartal des Folgejahres.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Die absolute Höhe der individuellen fixen Vergütung sowie die Relation von fixer zu variabler Vergütung sind derart bemessen, dass für die Mitarbeiter keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Die variable Vergütung dient lediglich der Motivation und Incentivierung der Mitarbeiter zur besseren Ausrichtung ihrer individuellen Leistungsbeiträge an der strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Art und Höhe der variablen Vergütungen bieten grundsätzlich keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Es besteht insbesondere keine Koppelung von potentielltem Ertrag und Risikoakzeptanz an die erzielbare variable Vergütung.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Über die vorgenannten Vergütungselemente hinaus können Mitarbeiter der Monega freiwillige Arbeitgeberleistungen (z.B. vermögenswirksame Leistungen, Job-Ticket, Unfallversicherung etc.) oder sonstige Sachvorteile beziehen, die allen Mitarbeitern oder – z.B. im Falle von Dienstwagen – bestimmten Gruppen von Mitarbeitern gleichermaßen nach festgelegten einheitlichen Grundsätzen zustehen.

Besondere Bestimmungen

Im Rahmen der Bestimmungen der Vergütungsgrundsätze ist festgelegt, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsvertrages am Erfolg zu messen sind und Versagen nicht belohnen dürfen.

Die Gesellschaft hat sich dazu entschlossen, dass garantierte variable Vergütungen nicht zulässig sind.

Allen Mitarbeitern und der Geschäftsführung ist es untersagt, persönliche Hedging-Strategien zur Umgehung der Vergütungsgrundsätze zu verfolgen.

Überprüfung der Vergütungspolitik

Das Vergütungssystem der Monega wird mindestens einmal jährlich auf seine Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft und mit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft abgestimmt. Die Monega hat in Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes darauf verzichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten.