Vergütungspolitik der
WWK Investment S.A.

Stand 1. Oktober 2023

WWK Investment S.A.
1c, rue Gabriel Lippmann
L-5365 Munsbach

Verwaltungsratsvorsitzender:
Roland Kluger
R.C.S. Luxemburg, B81270

Geschäftsführung:
Christian Klein
Alexander Laurich
Dr. Björn Lutz

1. Inhalt

1. Inhalt 2
1. Einleitung 3
2. Zuständigkeiten für die Vergütungspolitik 3
3. Die Vergütungspolitik im Allgemeinen 3
4. Vergütungskomponenten 4
   4.1. Grundgehalt 4
   4.2. Gehaltsnebenleistungen 4
   4.3. Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung (Bonus) 4
5. Vergütung für Mitarbeiter 5
6. Vergütung der Geschäftsleitung 5
7. Vergütung des Verwaltungsrats 5
8. Überprüfung der Vergütungspolitik 5

Verantwortung für dieses Dokument
Der Verwaltungsrat / für Personal zuständige Geschäftsführer der WWK Investment S.A.

1. Einleitung

Die WWK Investment S.A. (WWKI) ist zu einer nachhaltigen und wertorientierten Geschäftspolitik verpflichtet. Daraus leitet sich auch die Vergütungspolitik ab. Sie soll in gleicher Weise die nachhaltige und werteorientierte Grundhaltung als auch das unternehmerische Engagement der Mitarbeiter fördern. Gleichzeitig trägt die Vergütungspolitik dazu bei, die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen.

Die Vergütungspolitik wird im Einklang mit dem Rundschreiben CSSF 10/437, den Artikeln 111bis und 111ter des Gesetzes von 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen und sowie mit dem Rundschreiben CSSF 18/698 umgesetzt. Des Weiteren werden die Leitlinien ESMA 2016/575 der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde eingehalten.

Die Vergütungspolitik soll auch im Sinne der Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik schaffen. Sie soll ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, wobei die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft ist, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden sowie Reputationsrisiken. Die Vergütungspolitik unterstützt ein angemessenes Management aller relevanten Geschäftsrisiken unter Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der Offenlegungsverordnung definiert sind. Diese Nachhaltigkeitsrisiken spiegeln die relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte sowie die wichtigsten wesentlichen negativen Auswirkungen wider.

2. Zuständigkeiten für die Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat der WWKI hat eine Vergütungspolitik verabschiedet, die ziel- und ergebnisorientiertes Arbeiten fördert, mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und sicherstellen soll, dass Interessenskonflikte und schädliche Anreize mit Auswirkung auf die Verwaltungsgesellschaft bzw. die Investmentvermögen vermieden werden. Sie steht im Einklang mit der Risikostrategie des Unternehmens sowie den Zielen der verwalteten Investmentvermögen. Das Vergütungskonzept zielt darauf ab, die Leistung der Mitarbeiter und ihre Motivation zu fördern. Es gilt diskriminierungsfrei für alle Mitarbeiter und erfüllt die regulatorischen Anforderungen.

Die Geschäftsleitung der WWKI ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und überprüft diese jährlich im Hinblick auf ihre Aktualität und Angemessenheit. Die Geschäftsleitung legt dem Verwaltungsrat diese Vergütungspolitik sowie jede Änderung der Vergütungspolitik zur Genehmigung vor.

Aufgrund der Größe und Struktur hat die WWKI keinen Vergütungsausschuss eingerichtet.

3. Die Vergütungspolitik im Allgemeinen

Die Vergütungspolitik gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der WWKI und ist geschlechtsneutral. Sie trägt den verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden einschließlich der Verwaltungsratsmitglieder, der Geschäftsleitung und der Risikoträger, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der WWKI oder der von ihr verwalteten Investmentfonds haben, Rechnung.

4. Vergütungskomponenten

Die WWKI verfügt über ein Vergütungspaket, welches aus dem Grundgehalt, Gehaltsnebenleistungen und einer diskretionären leistungsbasierten variablen Vergütung besteht.

4.1. Grundgehalt

Die Mitarbeiter der WWKI erhalten ein markt- und funktionsgerechtes festes Jahresgehalt. Die Gehälter orientieren sich an den üblichen Gepflogenheiten in Luxemburg und werden regelmäßig (in der Regel einmal jährlich) durch die Geschäftsführung bzw. durch den Verwaltungsrat in Bezug auf die Gehälter der Geschäftsführer überprüft. Die Gehälter sind den Anforderungen der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf deren Funktion, Erfahrung und Fachwissen angemessen.

Gehaltserhöhungen werden grundsätzlich gezielt und individuell pro Mitarbeiter vorgenommen und richten sich nach dem individuellen Leistungsbild des Mitarbeiters. Berücksichtigt werden auch Sondereffekte wie beispielsweise die Betriebszugehörigkeit, besondere Fähigkeiten oder die Einhaltung der internen Vorschriften und Prozesse.

4.2. Gehaltsnebenleistungen

Der Umfang der Gehaltsnebenleistungen, die Mitarbeitern zur Verfügung stehen, ist von den länderspezifischen, arbeitsrechtlichen Vorschriften abhängig. Diese Leistungen können beispielsweise aus Essensgutscheinen, Fahrtkostenzuschuss, oder einem Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge bestehen.

Die Festlegung, ob und welche Gehaltsnebenleistungen ausgegeben werden, erfolgt durch den Verwaltungsrat. Maßgebend für die Leistungshöhe ist der jeweilige Verwaltungsratsbeschluss in seiner gültigen Fassung.

4.3. Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung (Bonus)

Neben der monatlichen Festvergütung kann eine freiwillige variable Vergütung durch die WWKI an einzelne Mitarbeiter ausgezahlt werden, welche an die individuell erbrachten Leistungen der Mitarbeiter anknüpft und das Fortbestehen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt voraussetzt.

Garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht vereinbart.

Eine variable Vergütung soll generell eine Zusatzvergütung sein und durch die Höhe kein Anreiz für ein Fehlverhalten darstellen, gegen geltende Geschäftspolitiken oder Gesetze zu verstoßen. Auch für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken, insbesondere auch von Nachhaltigkeitsrisiken, soll der Bonus keinen Anreiz geben. Die Höhe der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wird 30 % nicht überschreiten.

Die Auszahlung der variablen Vergütung in einem Geschäftsjahr steht im Ermessen der WWKI und begründet keinen Rechtsanspruch auf Zahlungen in den folgenden Geschäftsjahren.

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit der WWKI endet, haben keinen Anspruch auf die Gewährung einer variablen Vergütung.

5. Vergütung für Mitarbeiter

Die Vergütung der Mitarbeiter besteht grundsätzlich aus dem Grundgehalt, welches in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird, sowie einer möglichen variablen Vergütung und Gehaltsnebenleistungen. Veränderungen des Grundgehalts erfolgen auf Vorschlag der Führungskraft.

6. Vergütung der Geschäftsleitung

Die Festlegung der Gehälter der Geschäftsleitung erfolgt durch Beschluss des Verwaltungsrates auf Vorschlag des Verwaltungsratsvorsitzenden. Die Vergütung besteht grundsätzlich aus dem Grundgehalt, welches in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird, sowie einer möglichen variablen Vergütung und Gehaltsnebenleistungen.

7. Vergütung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsratsvorsitzende sowie jedes Verwaltungsratsmitglied erhalten jährlich eine angemessene fixe Verwaltungsratsvergütung zuzüglich der Erstattung für Reisekosten und Spesen im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen der Verwaltungsratsfunktion. Die Höhe der jährlichen Tantieme wird von der Generalversammlung festgelegt und verabschiedet.

8. Überprüfung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird mindestens einmal jährlich auf Aktualität, rechtliche Konformität und Risikomanagementaspekte hin überprüft. Sofern Handlungsbedarf gegeben ist, wird die Regelung angepasst. Verantwortlich für die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik sowie deren Überwachung und Umsetzung ist die Geschäftsleitung.