

MAINFIRST



VERGÜTUNGS- POLITIK

MAINFIRST AFFILIATED
FUND MANAGERS
(DEUTSCHLAND) GMBH

12.2024

Version 6.2

Vergütungspolitik

Inhalt

1.1	Vergütungsphilosophien der Gesellschaft	3
1.2	Generelle Vergütungsstrukturen.....	4
1.3	Allgemeine Vergütungsprinzipien.....	5
1.4	Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter	6

Für die MainFirst Affiliated Fund Managers (Deutschland) GmbH (nachfolgend die „Gesellschaft“) ist ein Wertpapierinstitut entsprechend dem Gesetz zur Beaufsichtigung von Wertpapierinstituten (Wertpapierinstitutsgesetz – WpIG). Die Gesellschaft wurde als kleines Institut eingestuft. Entsprechend der aktuellen Regelungen und Verlautbarungen der BaFin findet für die Gesellschaft die Wertpapierinstitutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) keine Anwendung. Dennoch orientiert sich die Gesellschaft grundsätzlich an den Regelungen der InstitutsVergV.

Die nachfolgenden Grundsätze und Leitlinien gelten für alle Arten von Vergütungen, die von der Gesellschaft gezahlt bzw. geleistet werden. Als Teil der Geschäfts- und Risikostrategie sind diese Grundsätze und Leitlinien, im Einklang mit der Unternehmenskultur der Gesellschaft und verbundenen Unternehmen, langfristig ausgerichtet. Diese Grundsätze und Leitlinien gelten für alle Mitarbeiter der Gesellschaft, d.h. für Beschäftigte, als auch für die Geschäftsleitung.

Die Richtlinie dient der Umsetzung aller relevanter Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtlicher Publikationen.

Diese Richtlinie entfaltet für alle Mitarbeiter und Organe der Gesellschaft Gültigkeit.

1.1 Vergütungsphilosophien der Gesellschaft

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Gesellschaft beruht auf einer einheitlich umgesetzten Vergütungsphilosophie. Bestandteil dieser Vergütungsphilosophie ist es, durch Vergütungsentscheidungen die Erreichung der strategischen, nachhaltigen Geschäftsziele der Gesellschaft zu unterstützen, Anreize lediglich in Hinblick auf ein verantwortungsvolles, nachhaltiges und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter¹ zu setzen und die Schaffung von Werten für die Kunden bzw. Investoren zu fördern.

Die Vergütungsstrategie setzt innerhalb der MainFirst Gruppe den Handlungsrahmen für die Vergütungspolitik. Ziel ist eine marktgerechte, leistungs- und ergebnisorientierte Vergütung der Mitarbeiter, die die Interessen der Gesellschafter und Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigt, die nachhaltige und positive Entwicklung der Gesellschaft unterstützt, sowie die Risikostrategie umsetzt. Die Vergütungsstrategie soll insbesondere dazu beitragen, Fehlanreize, die den Kundeninteressen zuwiderlaufen, zu vermeiden.

Die Gesellschaft stellt darüber hinaus sicher, dass gemäß der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor, die Vergütungspolitik der Gesellschaft sowohl ESG-Grundsätze und Standards der Unternehmensgruppe als auch Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt werden. Die Gesellschaft publiziert dabei sowohl die jeweils gültigen ESG-Standards als auch die aktuell gültige Vergütungspolitik auf der Homepage der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem wurde unter dem Aspekt der Schaffung eines soliden und wirksamen Risikomanagements entwickelt und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die

¹ Im Folgenden wird der Begriff "Mitarbeiter" synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von der Gesellschaft übernommenen Portfoliomanagement Mandate oder Anlageberatungsmandate. Das aktuelle Vergütungssystem beachtet dabei stets die Einhaltung und Umsetzung relevanter Gesetze, Verordnungen und Mitteilungen und berücksichtigt dabei den Grundsatz zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Damit wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur und Vergütungspolitik geschaffen, die sowohl den Aspekt der Nachhaltigkeit als auch die persönliche Leistung und die individuellen Stärken der Mitarbeiter honoriert und so Mitarbeiter und Organe motiviert, ihr persönliches Leistungspotenzial im Interesse der Gesellschaft voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter der Gesellschaft und die Interessen der Anteilseigner und Kunden in Einklang gebracht, bei gleichzeitiger Einbeziehung interner ESG-Standards und Nachhaltigkeitsfaktoren. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Vermeidung von falschen Anreizen soll eine Beurteilung der individuellen Leistung auf eine langfristige Betrachtung ausgelegt werden.

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die Gesellschaft die nachfolgenden Grundprinzipien zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme definiert, unter Beachtung von internen Gruppenstandards.

Die Vergütungssysteme innerhalb der Gesellschaft sollen insbesondere:

- Nachhaltigkeit im Investmentprozess und Risikomanagement berücksichtigen
- Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung und Corporate Governance berücksichtigen
- die Profitabilität, sowie die Risiko- und Kapitalkosten der Gesellschaft berücksichtigen
- nachhaltig die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der Gesellschaft sichern
- den Mitarbeitern der Gesellschaft ein attraktives, kontinuierliches und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten
- langfristiges, nachhaltiges und verantwortungsvolles Denken und Handeln der Mitarbeiter fördern
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver Risikopositionen vermeiden
- sicherstellen, dass die Gesellschaft auch künftig hochqualifizierte und talentierte Mitarbeiter rekrutieren und halten kann
- bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und eine unnötige Komplexität vermeiden

1.2 Generelle Vergütungsstrukturen

Die Gesamtvergütung kann grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen umfassen.

Zur **fixen Vergütung** zählt der Teil der Vergütung, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung dem Grunde und der Höhe nach sowie die Art der Gewährung

1. keinem Ermessen unterliegen,
2. dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
3. vorher festgelegt wurden,
4. transparent für den Mitarbeiter ist,
5. dauerhaft ist,
6. nicht einseitig aufhebbar ist und
7. nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist und bei dem die Zahlungen nicht einseitig von der Gesellschaft verringert, ausgesetzt oder rückgängig gemacht werden können.

Als **fixe Vergütung** gelten folglich Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen, sowie finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und gesellschaftsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind und keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten, sofern sie entweder einem Großteil der Mitarbeiter oder Mitarbeitern, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, gewährt werden. Dies gilt insbesondere für Zuwendungen, die Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse sind und ausschließlich an die familiäre oder persönliche Situation des Mitarbeiters anknüpfen, wie die Zurverfügungstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Gesundheitsversorgung oder angemessene laufende Altersversorgungsbeiträge zusätzlich zu den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung und Spesenpauschalen. Weiteres Beispiel ist eine Dienstwagenstellung aufgrund einer allgemeinen Dienstwagenrichtlinie.

Das monatliche Gehalt bemisst sich nach den individuell im Arbeitsvertrag geregelten Bedingungen. Die fixen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „fixe Vergütung“ bezeichnet.

Als **variable Vergütung** wird der Teil der Vergütung angesehen, der nicht fix ist und somit abhängig vom Eintreten bestimmter Bedingungen sowie risiko- und ermessensabhängig ist.

Hierunter fallen der Jahresbonus und etwaige sonstige Sonderzahlungen. Daneben können ebenfalls als Teil der **variablen Vergütung** unter gewissen Umständen, einzelfallabhängig und im Zusammenhang mit Abgängen von Mitarbeitern, Abfindungen zur Auszahlung gebracht werden. Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „variable Vergütung“ bezeichnet.

Als **Nebenleistungen** werden alle sonstigen Leistungen wie z.B. Verpflegungs-/Kantinenzuschüsse, Parkplätze und die betriebliche Altersversorgung betrachtet. Darüber hinaus können Mitarbeitern in bestimmten Funktionen bzw. Tätigkeiten (z.B. Außendienst-Mitarbeiter, Geschäftsleitung) Dienstwagen zur Verfügung gestellt werden. Die aktuelle betriebliche Altersversorgung ist so ausgestaltet, dass sie keine Elemente der ermessensabhängigen Altersversorgung enthält.

Die Zahlung einer variablen Vergütung, sowohl in Betragshöhe als auch in Auszahlungsmodalität, steht stets im Ermessen der Gesellschaft und begründet keinen Rechtsanspruch.

1.3 Allgemeine Vergütungsprinzipien

Die Vergütungssysteme der Gesellschaft stehen im Einklang mit den folgenden allgemeinen Vergütungsprinzipien.

Fixe und variable Vergütung stehen stets in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass der Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen ist. Garantierte Zahlungen von variabler Vergütung sind zur Vermeidung der Umgehung der hier definierten Regelungen mit Ausnahme der unter 1.4 benannten Fälle unzulässig.

Die Vergütungsprinzipien berücksichtigen den Grundsatz der Gesellschaft, dass **„Versagen nicht belohnt wird“**.

Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen werden vermieden. Die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und die sich daraus ergebenden Vergütungssysteme werden durch die Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Geschäftsleitung ist für die dauerhafte Umsetzung und Einhaltung der Vergütungspolitik und der sich daraus ergebenden Vergütungssysteme verantwortlich.

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel **„Pay für Sustainability“** im Hinblick auf die ESG-Grundsätze der Unternehmensgruppe.

1.4 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter

Leistung ist ein zentrales Element der Unternehmenskultur der Gesellschaft. Daher sollen erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütungselemente einen wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems der Gesellschaft darstellen.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr wird grundsätzlich sowohl der ex-ante risikoadjustierte Erfolg der Gesellschaft und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftsfelderfolgs der Gesellschaft wird durch die Geschäftsleitung koordiniert und festgelegt.

Sowohl die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftserfolges als auch die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder, insbesondere die dabei zu berücksichtigenden Risiken des Fachbereichs können durch die Geschäftsleitung jederzeit angepasst werden. Dabei können die Kriterien und Kenngrößen eingeschränkt oder erweitert werden, um insbesondere alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken angemessen bei der Erfolgsmessung zu berücksichtigen.

Die Entscheidung über die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung in jedweder Auszahlungsmodalität, einschließlich etwaiger gebildeter Rückstellungen, setzt voraus, dass eine solche Zahlung, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft, tragbar ist. Die Geschäftsleitung, sowie Vergütungsausschüsse auf Ebene der Gesellschafterversammlung bzw. der MainFirst Holding AG, haben dies bei der Entscheidung hinreichend zu berücksichtigen.

Die variable Vergütung (teilweise oder vollständig) wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine teilweise oder vollständige Umgehung der beschriebenen Vergütungsgrundsätze erleichtern, fördern oder ermöglichen können. Mitarbeiter sind

verpflichtet, keine persönlich motivierten Handelsstrategien oder andere Maßnahmen vorzunehmen, die geeignet sind, die hier normierten Vergütungsregeln zu unterlaufen oder zu konterkarieren.

Die Angemessenheit der Betragsgröße der variablen Vergütung orientiert sich an den Leitlinien dieser Vergütungspolitik der Gesellschaft, den anwendbaren Gesetzen und aufsichtsrechtlichen Regelungen und wird durch Beschluss der Geschäftsleitung festgelegt.

Garantierte variable Vergütungen (Barzahlungen bzw. Wertpapiere der MainFirst SICAV) werden nur in Ausnahmen und nur im ersten Jahr der Beschäftigung gewährt, sofern es nicht die Risikotragfähigkeit der Gesellschaft übersteigt bzw. mit diesen Leitlinien nicht vereinbar ist. In keinem Fall ist es jedoch erlaubt, Mitarbeitern garantierte Zahlungen im Falle zukünftiger Abgänge zu versprechen („Goldener Fallschirm“).

Eine variable Vergütung wird, sofern diese beschlossen ist, im April des Folgejahres als Sonderzahlung, welche keine Rechtsansprüche begründet, geleistet. Bei den Auszahlungsmodalitäten handelt es sich um eine Bruttozahlung. Sie kann in begründeten Ausnahmefällen die Übertragung von Wertpapieren, in abhängig der jeweiligen Betragsgröße unter Beachtung des Angemessenheitsgrundsatzes umfassen. Hierbei können ausschließlich Fondsanteile, der von der Gesellschaft initiierten Teilfondsvermögen der MainFirst SICAV übertragen werden.

Das Aufsichtsorgan wird bei der Festlegung der Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen dafür Sorge tragen, dass dies in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters und/ oder der Geschäftsleiterin sowie der Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überstiegen wird. Variable Vergütungen der Geschäftsleiter und/ oder Geschäftsleiterin sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zugrunde legen. Die Gesellschaft legt unter Beachtung der Vergütungsgrundsätze aktuell einen Zeitraum von 3 Jahren zu Grunde. Wird die variable Vergütung in Wertpapieren zugewendet, werden angemessene Maßnahmen durch den Gesellschafter sichergestellt, um die Unabhängigkeit jener Geschäftsleitungsmitglieder und die Risikotragfähigkeit der Gesellschaft nicht negativ zu beeinflussen (bspw. in Bezug auf Verfügungsfristfristen der Wertpapiere).

1.5. Kontrolle und Genehmigung der Vergütungen

Im Zuge der Umsetzung aller regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben berät die Geschäftsleitung der Gesellschaft die Gesellschafterversammlung, insbesondere im Hinblick auf die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung und Weiterentwicklung. Die Geschäftsleitung dokumentiert ihre Entscheidungen in einem Beschluss.