

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE QUONIAM

(Stand: Januar 2021)

## 1. Geltungsbereich Und Inhalt

Die Vergütungsrichtlinie gilt für die Quoniam Asset Management GmbH. Die Vergütungsrichtlinie gewährleistet, dass die Vergütungssysteme der Gesellschaft nachhaltig ausgestaltet sind und unter Wahrung des Grundsatzes der Proportionalität, den für Quoniam geltenden rechtlichen Anforderungen sowie der Risikostrategie von Quoniam entsprechen. Die Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken. Aspekte wie Transparenz und Angemessenheit der Vergütungssysteme, ziel- und leistungsorientierte Vergütung sowie langfristige Vergütungskomponenten sind in der Vergütungspolitik verankert.

Die Vergütungsrichtlinie enthält keine gegenüber den Mitarbeitern verbindlichen Regelungen und begründet diesen gegenüber keine unmittelbaren oder mittelbaren Ansprüche.

## 2. Generelle Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen.

- a) Das fixe Vergütungselement besteht aus dem fixen Grundgehalt (inkl. Zulagen) des Mitarbeiters. Das Grundgehalt wird individuell vereinbart. Die wesentlichen Parameter zur Bestimmung der Höhe des Grundgehalts sind die ausgeübte Funktion, die individuelle Verantwortung sowie die Stellung im Unternehmen.

Das Grundgehalt und sonstige fixe Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als "**fixe Vergütung**" bezeichnet.

- b) Variable Vergütungselemente werden nach Maßgabe der jeweils anwendbaren regulatorischen Vorgaben verschieden ausgestaltet und können beispielsweise als Bonus oder als Deferral im Rahmen eines Deferred Compensation Plans gewährt werden. Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als "**variable Vergütung**" bezeichnet.
- c) Die Nebenleistungen umfassen alle sonstigen vertraglichen oder tarifvertraglichen Leistungen wie z.B. die betriebliche Altersversorgung.

### **3. Grundsätze für die Gestaltung der Vergütungssysteme**

- 3.1. Die variablen Vergütungselemente sind auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft jeweils festgelegten risikopolitischen Ziele und Grundsätze der Gesellschaft auszurichten. Im Falle von Änderungen der Risikostrategie ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.
- 3.2 Bei der Gestaltung der Vergütung ist zu gewährleisten, dass die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ein angemessenes Verhältnis liegt vor, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und darüber hinaus negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden, aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass der Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen ist.
- 3.3 Die Vergütungssysteme müssen so ausgestaltet sein, dass im Fall von unangemessen hohen variablen Vergütungsbeträgen eine Korrekturmöglichkeit für die Gesellschaft besteht. Insbesondere soll sich die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig, die Möglichkeit vorbehalten, unangemessen hohe Vergütungsbeträge nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der im Einzelfall bestehenden Risikopositionen und der rechtlichen Vorgaben anzupassen.
- 3.4 Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und Mitarbeitern der von ihnen kontrollierten Geschäftseinheiten darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden, soweit dadurch die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.
- 3.5 Die jeweils von der Gesellschaft festgelegten Obergrenzen für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung sind einzuhalten. Im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen ist sicherzustellen, dass die maßgeblichen Obergrenzen nicht überschritten werden.
- 3.6 Vergütungsentscheidungen, insbesondere die Festsetzung der individuellen fixen und variablen Vergütung der Mitarbeiter, sind nach Maßgabe der geltenden Richtlinien und betrieblichen Regelungen zu treffen. Es ist sicherzustellen, und im Zweifelsfall schriftlich zu begründen und zu dokumentieren, dass Vergütungsentscheidungen nicht auf sachfremden Erwägungen beruhen. Insbesondere sind solche Vergütungsentscheidungen sachfremd und unzulässig, die dazu dienen, eine Streckung von variablen Vergütungselementen oder andere Maßnahmen zur Sicherung der Risikoorientierung der Vergütung (z.B. Deferral Regelungen) zu umgehen. Ein Zweifelsfall liegt insbesondere dann vor, wenn aufgrund einer Vergütungsentscheidung eine Maßnahme zur Sicherung der Risikoorientierung der Vergütung auf den betreffenden Mitarbeiter nicht mehr anwendbar ist.

- 3.7 Geldwerte Vorteile dürfen nicht über ein übliches Maß hinaus gewährt werden. Damit wird ausgeschlossen, dass die variable Vergütung in Teilen durch stärkere Gewährung von geldwerten Vorteilen substituiert/umgangen und somit die Bonus-Systematik untergraben wird.
- 3.8 Garantierte Bonuszahlungen sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für die ersten 12 Monate der Beschäftigung gestattet. Zudem ist sicherzustellen, dass die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.
- 3.9 Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffenen individualrechtlichen Vereinbarung gezahlt. Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine vertraglich garantierten Zahlungen für den Fall eines späteren Ausscheidens (*Golden Parachutes*) zugesagt werden. Zudem spiegeln sich negative Erfolgsbeiträge oder ein Fehlverhalten des ausscheidenden Mitarbeiters grundsätzlich in der Höhe der Abfindungszahlung wider.
- 3.10 Die Mitarbeiter sind darauf zu verpflichten, die Risikoorientierung ihrer Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einzuschränken oder aufzuheben.
- 3.11 Variable Vergütungselemente sind unter dem Vorbehalt von Änderungen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben zu gewähren. Sie müssen etwaigen gesetzlichen und regulatorischen Eingriffsbefugnissen Rechnung tragen.

#### **4. Ausgestaltung der variablen Vergütung und Vergütungsparameter**

- 4.1 Erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütungselemente sollen ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems sein. Dabei ist die variable Vergütung marktorientiert auszugestalten und in regelmäßigen Abständen mit den Wettbewerbern zu vergleichen.
- 4.2 Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (insbesondere des Jahresbonus) ist grundsätzlich sowohl der risikoadjustierte Erfolg der Gesellschaft und einzelner Geschäftsfelder als auch der individuelle Leistungsbeitrag des Mitarbeiters zu berücksichtigen.
- 4.3 Der Bonus wird individuell durch die Geschäftsleitung festgelegt. Als Grundlage für die Bestimmung der Höhe des Bonusbetrages pro Mitarbeiter dienen neben dem Funktions- und Verantwortungsumfang, das Geschäftsergebnis sowie die jährliche durchgeführte Leistungsbeurteilung. Diese beruht grundsätzlich auf qualitativen Faktoren.

- 4.4 Die für die Festsetzung des Bonus maßgeblichen Kriterien/Parameter sowie die sonstigen Voraussetzungen und Bedingungen, insbesondere für dessen Entstehung und Auszahlung, setzt die Gesellschaft für jedes Geschäftsjahr einseitig fest. Dabei berücksichtigt die Gesellschaft die jeweils gültigen gesetzlichen und insbesondere aufsichtsrechtlichen Vorgaben und Anforderungen.