

Grundsätze der Vergütungspolitik der WWK Investment S.A. (WWKI)

Stand November 2018

Die 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.

1. 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.

2. Die Vergütungspolitik im Allgemeinen

Die Vergütungspolitik gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter der WWKI 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.

3. Vergütungskomponenten

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

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 soll der Bonus keinen Anreiz geben.

4. Überprüfung der Vergütungspolitik

Mindestens einmal im Jahr erfolgt eine interne Überprüfung zur Aktualität der Vergütungspolitik durch die Geschäftsleitung. Die Struktur der Vergütungspolitik wird regelmäßig aktualisiert um den Entwicklungen der WWKI gerecht zu werden.