

Vergütungspolitik der MEAG Luxembourg S.à r.l.

Die MEAG Luxembourg S.à r.l., nachfolgend „**MEAG**“ oder die "**Verwaltungsgesellschaft**" genannt, ist eine Verwaltungsgesellschaft für Investmentfonds mit Sitz in Luxemburg.

Die Verwaltungsgesellschaft ist in die Vergütungsstrategie der MEAG Gruppe einbezogen.

Grundsätze des Vergütungssystems

Der Verwaltungsrat der MEAG Luxembourg S.à r.l. 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 MEAG Vergütungspolitik und -praxis gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter der MEAG Luxembourg S.a r.l., einschließlich der Verwaltungsratsmitglieder, Geschäftsleitung, Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe befinden, wie die Geschäftsleitung und Risikoträger, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten Investmentfonds haben.

Als Risikoträger wurde der Verwaltungsrat, die zugelassene Geschäftsleitung und die Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen auf Grund der Aufbau- und Ablauforganisation sowie der Strukturen der Verwaltungsgesellschaft und der klaren Governance Strukturen definiert. Damit sind alle aufsichtsrechtlichen Funktionen vertreten und der Verwaltungsrat trifft die Entscheidungen, die das Risikoprofil der Gesellschaft beeinflussen.

Die Verwaltungsgesellschaft wendet die Grundsätze der Vergütungspolitik nach dem Proportionalitätsprinzip in Anbetracht

- der Größe der Verwaltungsgesellschaft,
- der internen Organisation der Verwaltungsgesellschaft,
- von Art, Umfang und Komplexität ihrer Geschäftstätigkeiten an.

Die Vergütungspolitik und -praxis umfasst für alle Mitarbeiter feste und variable Bestandteile der Gehälter, freiwillige Altersversorgungsleistungen sowie sonstige Leistungen, wobei diese sonstigen Leistungen im Verhältnis zur fixen und variablen Komponente deutlich untergewichtet sind.

Bei erfolgsabhängiger Vergütung basiert die Gesamtvergütung auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters, seiner Abteilung bzw. der Investmentvermögen sowie deren Risiken als auch des Gesamtergebnisses der Verwaltungsgesellschaft. Es werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt.

Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung hoch genug ist, um in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten völlige Flexibilität zu bieten, einschließlich der Möglichkeit, auf die Zahlung einer variablen Komponente zu verzichten.

Bei außertariflichen Mitarbeitern wird jährlich ein individueller Jahres-Zielbonus definiert. Die Höhe des individuellen Zielbonus ist im Wesentlichen abhängig von der Wertigkeit der Funktion und dem Anspruch der Ziele.

Bei leitenden Angestellten enthält die variable Vergütung eine kurzfristige (1-Jahres-Performancebonus) und eine mittelfristige Komponente (dreijähriger Mehrjahres-Performancebonus). Zur Berücksichtigung nachhaltiger Entscheidungen und Erfolge liegt einem Teil der erfolgsabhängigen Vergütung ein mehrjähriger Leistungs- und Beurteilungszeitraum zugrunde, der zeitlich aufgeschoben in Aktien der Munich Re ausgezahlt wird.

Maßgeblich und wertbestimmend für die tatsächliche Auszahlungshöhe der Bonusbestandteile ist neben der persönlichen Zielerreichung auch die Erreichung von Unternehmens- und Konzernzielen. Teilbeträge aus dem Mehrjahres-Performancebonus werden hierbei in Aktien der Münchener Rück mit zweijähriger Sperrfrist investiert. Dieser Bonusbestandteil orientiert sich somit unter anderem an der Wertentwicklung der Aktie der Munich Re.

Als variabler Vergütungsbestandteil kann er bei mangelnder Leistung oder wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Verwaltungsgesellschaft auch komplett entfallen. Die variable Vergütung kann zurückgefordert werden, falls sich im Nachhinein herausstellt, dass die Leistung auf betrügerischem o.ä. strafrechtlich relevanten Verhalten beruhte. Vertraglich garantierte Boni oder Abfindungen sind nicht vorgesehen.

In Anwendung des Proportionalitätsprinzips wendet die Verwaltungsgesellschaft bei den Grundsätzen der Vergütungspolitik in Anbetracht ihrer Größe, der Größe der von ihr verwalteten Investmentvermögen, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäftstätigkeiten eine Materialitätsgrenze in Höhe von 100.000 Euro pro Mitarbeiter an. Sofern deren variable Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr diesen Schwellenwert unterschreitet, erhalten sie die variable Vergütung vollständig in Form einer Barleistung ausgezahlt.

Vergütungsausschuss

Die MEAG Luxembourg S.à r.l. hat keinen Vergütungsausschuss eingerichtet.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik wird vom Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion wahrgenommen. Er überprüft das Vergütungssystem mindestens einmal jährlich auf seine Angemessenheit und ist für die Umsetzung und Überwachung zuständig.

Die Vergütungspolitik ist auf Nachfrage bei der Verwaltungsgesellschaft erhältlich.