

Inhalt

1	Ziele.....	3
2	Allgemeine Angaben.....	3
2.1	Angaben zur Verhältnismäßigkeit.....	3
2.1.1	Größe.....	3
2.1.2	Interne Organisation.....	3
2.1.3	Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte.....	3
2.2	Angaben zu Vergütungen.....	4
2.2.1	Allgemeine Angaben.....	4
2.2.2	Mitarbeiter der Kontrolleinheiten.....	4
2.2.3	Tarifmitarbeiter.....	4
2.2.4	Mitarbeiter mit außertariflichem Arbeitsvertrag.....	5
2.2.5	Vorstand.....	5
2.2.6	Altersversorgung.....	6
2.2.7	Garantierte variable Vergütungen.....	6
2.3	Angaben zum erfassten Personenkreis.....	6
2.3.1	Vorstand.....	6
2.3.2	Risikoträger.....	6
2.3.3	Aufgrund der Einkommensstufe identifizierte Mitarbeiter.....	6
2.3.4	Anwendung der Vergütungsgrundsätze.....	6
2.4	Nichtanwendung besonderer Vergütungsgrundsätze nach Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen, des Anhangs II der Richtlinie 2011/61/EU sowie der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD und UCITS Richtlinien.....	6
2.4.1	Auszahlungsverfahren und Vergütungsausschuss.....	6
2.4.2	Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der NIMSA.....	7
2.4.3	Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern.....	7
2.5	Verantwortlichkeiten.....	7
2.5.1	Gesamtverantwortung des Vorstands.....	7
2.5.2	Verantwortung des Aufsichtsrats.....	7
2.5.3	Einbindung der Kontrollfunktionen.....	8
2.6	Überprüfung der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze.....	8
2.7	Interne Offenlegung der Vergütungsgrundsätze.....	8
3	Allgemeine Vergütungsgrundsätze.....	8
3.1	Verfahren zur Festlegung von Vergütungen, Vergütungsbericht.....	8

3.2	Vereinbarkeit mit der Geschäftsstrategie und solidem Risikomanagement.....	9
3.3	Altersvorsorgeregelungen.....	9
3.4	Abfindungen	9
3.5	Vergütung des Vorstands	9
3.6	Vergütung der Kontrollfunktionen	9
3.7	Angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung.....	9
3.8	Zeitlicher Horizont, Vergütungsparameter.....	10
3.9	Berücksichtigung der finanziellen Lage	10

1 Ziele

Mit diesen Vergütungsgrundsätzen werden die Vorgaben der Artikel 14a und 14b der durch Richtlinie 2014/92/EU (UCITS V) geänderten Richtlinie 2009/65/EG und Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen sowie die ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD und der UCITS Richtlinie bei der NESTOR Investment Management S.A. , im Folgenden „NIMSA“ genannt, umgesetzt.

2 Allgemeine Angaben

2.1 Angaben zur Verhältnismäßigkeit

Die Festlegung der Vergütungsgrundsätze und die Ergreifung von Maßnahmen zur Einhaltung der Vergütungsgrundsätze erfolgt nach Maßgabe der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der NIMSA.

Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit unter Beachtung einer Kombination aller genannten Kriterien und aller sonstiger relevanter Kriterien weist die NIMSA kein komplexes Risikoprofil auf und ist nicht von erheblicher Bedeutung.

2.1.1 Größe

Die von der NIMSA als Verwaltungsgesellschaft verwalteten Fonds weisen keine systemische Bedeutung auch im Vergleich zum gesamten Standort Luxembourg auf und führen nicht zu komplexen Anlagemanagementtätigkeiten (siehe auch Ziffer 2.1.3).

Dies wird belegt mit den Angaben zu den verwalteten Investmentvermögen (Anlagevolumen und Anzahl) sowie zu den Eigenmitteln und der Anzahl der Mitarbeiter, die im Anhang „Eckdaten NESTOR Investment Management S.A.“ zusammengefasst sind.

2.1.2 Interne Organisation

Die rechtliche Struktur der NIMSA als Verwaltungsgesellschaft mit zwei Gesellschaftern (European Depositary Bank. (51%), im Folgenden „EDB“ genannt und Dr. Kohlhase Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH (49%), im Folgenden „DKO“ genannt, einem Aufsichtsrat sowie verwalteten Investmentvermögen in Luxemburg ist nicht komplex.

Die NIMSA wird nach der sogenannten dualistischen Kontrollstruktur verwaltet. Demnach wird die Verwaltung und Vertretung der Gesellschaft durch den Vorstand wahrgenommen. Der Aufsichtsrat stellt die Kontrolle des Vorstands sicher. Die Mitglieder des Aufsichtsrats können von der Gesellschaft eine Aufwandsentschädigung erhalten. Variable Vergütungsbestandteile oder Boni werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht gewährt.

2.1.3 Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte

Die NIMSA hat die Zulassung als UCITS-Verwaltungsgesellschaft nach Kapitel 15 des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 erhalten.

Die Arten der Anlagepolitiken und -strategien der von der NIMSA verwalteten Investmentvermögen ergeben sich unter anderem aus den verwalteten Typen von Investmentvermögen. Die von NIMSA verwalteten Investmentvermögen sind ausschließlich Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapiere („OGAW“) gemäß der Richtlinie 2009/65/EC, umgesetzt in Luxemburg in Teil 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2010.

Die NIMSA verwaltet Investmentvermögen in Luxemburg. Die Geschäfte sind daher weit überwiegend nationaler Natur. Die jeweilige Anzahl und Volumen der von der NIMSA verwalteten Investmentvermögen ist dem Anhang „Eckdaten NESTOR Investment Management S.A.“ zu entnehmen.

Insgesamt ist auch die Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte als nicht komplex zu klassifizieren.

2.2 Angaben zu Vergütungen

2.2.1 Allgemeine Angaben

Der Vorstand ist für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes ist der Vorsitzende des Aufsichtsrates zuständig.

Die Vorstände und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme durch die im Regelwerk der NIMSA veröffentlichte Vergütungspolitik, die entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelungen sowie individuelle Informationsschreiben in Kenntnis gesetzt.

2.2.2 Mitarbeiter der Kontrolleinheiten

Die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist. Die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten (Compliance, Interne Revision, Risikomanagement) können als Tarifmitarbeiter bzw. AT-Mitarbeiter variable Vergütungen entsprechend der nachgenannten Grundsätze erhalten, wobei der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 30% nicht überschreiten darf. In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die Kontrolleinheiten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftseinheiten und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.

Das Risikomanagement ist an die LRI Invest S.A. im Folgenden „LR II“ genannt ausgelagert. Die Interne Revision ist an die EDB ausgelagert. Die Verantwortung für das Risikomanagement, die Interne Revision und die Compliance-Funktion wird direkt vom Vorstand wahrgenommen. Die Auslagerungsunternehmen sind in Luxemburg ansässig und unterliegen den gleichen aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen im Hinblick auf die Vergütungspolitik wie die NIMSA. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Auslagerungsunternehmen die Anforderungen an die Vergütungspolitik erfüllen.

2.2.3 Tarifmitarbeiter

Die NIMSA wendet auf freiwilliger Basis den jeweils gültigen Kollektivvertrag der Bankangestellten an. Die Arbeitsverträge mit den Tarifmitarbeitern verweisen hinsichtlich der Vergütung auf den jeweils gültigen Kollektivvertrag. Dem gemäß erhalten die Tarifmitarbeiter eine fixe Vergütung in

Anwendung des jeweils gültigen Kollektivvertrags der Bankangestellten. Die Auszahlung erfolgt zurzeit durch 13 Monatsgehälter. Veränderungen der fixen Vergütungen erfolgen bei Tarifmitarbeitern nach dem jeweils geltenden Gehaltstarifvertrag. Darüber hinaus wird jährlich im Nachgang zu den nach Ende des Geschäftsjahres stattfindenden Jahresgesprächen eine Tarif-Gehaltsrunde vom Vorstand durchgeführt, in deren Rahmen individuelle Gehaltsanpassungen für eine Erfolgsprämie oder Sonderzahlung sowie außertarifliche Erhöhungen der fixen Vergütung entschieden werden. Informationen des betriebswirtschaftlichen Controllings und des Risikocontrollings zum allgemeinen Risikoprofil der NIMSA werden dabei berücksichtigt. Für Tarifmitarbeiter sollte die Höhe der variablen Sonderzahlung das 2-fache eines Brutto-Monatsgehalts nicht überschreiten.

2.2.4 Mitarbeiter mit außertariflichem Arbeitsvertrag

Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Kollektivvertrags der Bankangestellten nicht erfasst sind (AT-Mitarbeiter), erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte fixe Vergütung, die grundsätzlich als Monatsgehalt ausgezahlt wird. Grundlage für die Festlegung der festen Grundvergütung ist hauptsächlich die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen.

Neben der fixen Vergütung können variable Vergütungen in Form von Sonderzahlungen gewährt werden. Variable Gehaltsbestandteile, deren Grundlage für die Festlegung eine Beurteilung der nachhaltigen und risikobereinigten Leistung darstellt, werden grundsätzlich nur in Geld geleistet. Aktien oder Aktienoptionen werden nicht gewährt. Für die AT-Mitarbeiter bestimmt der Vorstand nach Beendigung des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung des Gesamterfolges der NIMSA und der individuellen Leistung der Führungskraft die Vorschläge für die Zahlung einer Sonderzahlung, die dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates zur Entscheidung vorgelegt werden. Der Vorstand bzw. der Vorsitzende des Aufsichtsrats entscheidet über die Vorschläge im Einzelfall und bei den jährlichen Bonusregelungen oder Sonderzahlungen nach billigem Ermessen.

Variable Vergütungen für AT-Mitarbeiter werden nicht „automatisiert“ aufgrund von Umsätzen, Abschlüssen o.ä. festgelegt, sondern es erfolgt immer eine Entscheidung im Einzelfall. Die zu berücksichtigenden Parameter sind dabei vorrangig das wirtschaftliche Gesamtergebnis der NIMSA unter Beachtung einer längerfristigen Perspektive, der Zielerreichungsgrad gegenüber dem Budget des Bereichs oder der Abteilung und die individuelle Leistung des Mitarbeiters einschließlich Erreichungsgrad der vereinbarten Ziele. Interessenkonflikten zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen wird dadurch vorgebeugt. Die Höhe der variablen Vergütung für AT-Mitarbeiter darf 30% des Gesamtgehältes nicht überschreiten.

Aktuell beschäftigt die NIMSA außer dem Vorstand keine Mitarbeiter mit einem außertariflichen Arbeitsvertrag.

2.2.5 Vorstand

Der Vorstand wird, sofern in diesem Abschnitt nichts anderes geregelt ist, nach den in Punkt 2.2.4 „Mitarbeiter mit außertariflichem Arbeitsvertrag“ genannten Regelungen vergütet.

Variable Vergütungen von Mitgliedern des Vorstands haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats bestimmt nach Beendigung des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung des Gesamterfolges der Gesellschaft im zurückliegenden und in den zwei davorliegenden Jahren, sowie der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds einen Jahresbetrag für die Bemessung der variablen Vergütung des Mitglieds des Vorstands.

Die Vorstandsmitglieder üben das Mandat als Angestellter der LR II bzw. der Apex Fund and Corporate Services (Luxembourg) S.A. aus und erhalten keine Vergütung.

2.2.6 Altersversorgung

Mitarbeiter der NIMSA erhalten einen freiwilligen Zuschuss damit diese private Altersvorsorgeverträge abschließen können.

2.2.7 Garantierte variable Vergütungen

Eine garantierte variable Vergütung wird nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Jahr beschränkt.

2.3 Angaben zum erfassten Personenkreis

2.3.1 Vorstand

Der Vorstand der NIMSA besteht aus mindestens zwei Vorständen. Sie werden als identifizierte Mitarbeiter eingestuft.

2.3.2 Risikoträger

Neben den Vorständen sind keine weiteren Personen an der Geschäftsführung beteiligt. Es gibt kein weiteres Leitungsorgan neben dem Vorstand.

Es gibt keine sonstigen Risikoträger, die in der Lage sind, Verträge bzw. Positionen abzuschließen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen der NIMSA auswirken.

2.3.3 Aufgrund der Einkommensstufe identifizierte Mitarbeiter

Die NIMSA hat keine Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung der Einkommensstufe des Vorstands entspricht oder höher ist.

2.3.4 Anwendung der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter und Vorstände.

2.4 Nichtanwendung besonderer Vergütungsgrundsätze nach Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen, des Anhangs II der Richtlinie 2011/61/EU sowie der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD und UCITS Richtlinien

2.4.1 Auszahlungsverfahren und Vergütungsausschuss

Die Anforderungen an das Auszahlungsverfahren und die Anforderung bezüglich der Einrichtung eines Vergütungsausschusses werden nicht angewendet, da dies nach Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit unter Berücksichtigung der verschiedenen Merkmale der NIMSA und im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern zulässig ist.

2.4.2 Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der NIMSA

Eine Bewertung nach Maßgabe der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der NIMSA anhand der Angaben gemäß Absatz 2.1“Angaben zur Verhältnismäßigkeit“ dieser Vergütungsgrundsätze ergibt, dass die Geschäfte der NIMSA von beschränkter Natur sind und weder aufgrund der Art der Geschäfte noch aufgrund der Komplexität der verwalteten Investmentvermögen komplexe Risikoprofile aufweisen.

2.4.3 Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern

Die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf einige der spezifischen Anforderungen erfolgte unter Berücksichtigung der nachfolgenden Elemente:

- einzelne Mitarbeiter können keine Verpflichtungen von erheblicher Größe im Namen der NIMSA eingehen;
- es gibt keine größeren Gruppen von Personen, die nur kollektiv wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der NIMSA haben;
- die Struktur der Vergütung der Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Beträge bezogener variabler Vergütung und des Prozentsatzes der variablen Vergütung gegenüber der festen Vergütung (siehe Absatz 2.2 “Angaben zu Vergütungen“) ergibt keinen Anhaltspunkt für die Notwendigkeit, besondere Anforderungen in die Vergütungsgrundsätze aufzunehmen.

2.5 Verantwortlichkeiten

2.5.1 Gesamtverantwortung des Vorstands

Der Vorstand der NIMSA als Leitungsorgan legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich. Er stellt sicher, dass das eigentliche Ziel einer soliden und umsichtigen Vergütungspolitik und -struktur nicht missbräuchlich umgangen wird.

2.5.2 Verantwortung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der NIMSA ist für die Annahme und Beibehaltung der Vergütungsgrundsätze der NIMSA verantwortlich und beaufsichtigt deren Umsetzung. Er berücksichtigt dabei Informationen im Wesentlichen des Risikomanagements, der Compliance-Funktion und des Personalwesens.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütungsgrundsätze mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sind, indem sie

- mit der Geschäftsstrategie, den Zielsetzungen, Werten und Interessen der NIMSA vereinbar sind,
- eine übermäßige Übernahme von Risiken im Vergleich zur Anlagepolitik der von der NIMSA verwalteten Investmentvermögen nicht fördern und
- die NIMSA in die Lage versetzen, die Interessen der Investmentvermögen und ihrer Anleger mit denjenigen der identifizierten Mitarbeiter in Einklang zu bringen sowie eine solide finanzielle Situation zu erzielen und beizubehalten und Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass bei der Ausgestaltung und der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze und -praxis der NIMSA die Corporate-Governance-Grundsätze und -strukturen der NIMSA insgesamt sowie deren Zusammenwirken mit dem Vergütungssystem berücksichtigt werden, indem folgende Elemente einbezogen werden:

- Klare Unterscheidung zwischen operativen Funktionen und Kontrollfunktionen,
- Erfahrung und Fähigkeiten sowie Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats.

2.5.3 Einbindung der Kontrollfunktionen

Das Risikomanagement ist an die LR II und die Interne Revision ist an die EDB ausgelagert. Die Verantwortung für das Risikomanagement, die Interne Revision und die Compliance-Funktion wird direkt vom Vorstand wahrgenommen.

Der für das Risikomanagement zuständige Vorstand evaluiert jährlich, ob und wie die variable Vergütungsstruktur das Risikoprofil der NIMSA beeinflusst.

Der für die Compliance-Funktion zuständige Vorstand prüft jährlich, ob und wie die Vergütungsstruktur die Einhaltung der Rechtsvorschriften, Verordnungen und internen Richtlinien beeinflusst.

Die Revision führt jährlich eine unabhängige Prüfung der Gestaltung, der Umsetzung und der Wirkungen der Vergütungsgrundsätze der NIMSA durch. Dazu wurde die entsprechende Prüfung in den mehrjährigen Prüfungsplan aufgenommen.

Der Vorstand teilt die Ergebnisse der Prüfungen durch die vorgenannten Kontrollfunktionen dem Aufsichtsrat mit.

2.6 Überprüfung der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze

Der Aufsichtsrat der NIMSA prüft jährlich die Umsetzung der Vergütungsgrundsätze. Im Rahmen dieser zentralen und unabhängigen Überprüfung stellt der Aufsichtsrat fest, ob die Vergütung angemessen ist und dem Risikoprofil und den langfristigen Zielsetzungen und Vorgaben der NIMSA angemessen gerecht wird sowie mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

2.7 Interne Offenlegung der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze werden allen Mitarbeitern der NIMSA zugänglich gemacht.

3 Allgemeine Vergütungsgrundsätze

3.1 Verfahren zur Festlegung von Vergütungen, Vergütungsbericht

Das Verfahren zur Festlegung von Vergütungen wurde bereits in Ziffer 2.2 „Angaben zu Vergütungen“ beschrieben.

Jeweils spätestens im zweiten Quartal eines Geschäftsjahres erstellt der Vorstand einen Vergütungsbericht für das Vorjahr. Der Bericht wird vom Vorstand verabschiedet und dem Aufsichtsrat zugeleitet. Er enthält Angaben zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen im jeweils vergangenen Geschäftsjahr und zur Struktur der Vergütung der jeweils drei vergangenen Jahre in Tabellen, die folgendem Muster entsprechen:

(Jahr)	Durchschnittlich je Mitarbeiter bezogener Betrag variabler Vergütung	Prozentsatz der variablen Vergütung gegenüber der festen Vergütung durchschnittlich je Mitarbeiter
Mitarbeiter mit Gesamteinkommen bis 75 TEUR	<i>(Betrag in Euro)</i>	<i>(Prozentzahl)</i>
Mitarbeiter mit Gesamteinkommen über 75 TEUR bis 125 TEUR	<i>(Betrag in Euro)</i>	<i>(Prozentzahl)</i>
Mitarbeiter mit Gesamteinkommen größer als 125 TEUR	<i>(Betrag in Euro)</i>	<i>(Prozentzahl)</i>

3.2 Vereinbarkeit mit der Geschäftsstrategie und solidem Risikomanagement

Die Vergütungsgrundsätze stehen in Einklang mit der Geschäftsstrategie der NIMSA und sind mit einem soliden Risikomanagement vereinbar.

3.3 Altersvorsorgeregelungen

Außer der in Ziffer 2.2.6 genannten Zuschüsse zur Altersvorsorge, gibt es bei NIMSA keine weiteren Leistungen zur Altersvorsorge.

3.4 Abfindungen

In den bestehenden Arbeitsverträgen der NIMSA sind keine Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung einer Tätigkeit einzelvertraglich festgelegt.

3.5 Vergütung des Vorstands

Die Vergütungen des Vorstands richten sich nach den jeweils geltenden vertraglichen Vereinbarungen zwischen NIMSA, vertreten durch den Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstand. Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich nach Ende des Geschäftsjahres im Einzelfall und nach Ermessen, ob und wenn ja, in welcher Höhe eine variable Vergütung des Vorstands erfolgt.

3.6 Vergütung der Kontrollfunktionen

Die Vergütung der Kontrollfunktionen ist so ausgestaltet, dass sie die Beschäftigung von qualifiziertem und erfahrenem Personal erlaubt. Soweit Mitarbeiter in Kontrollabteilungen eine variable Vergütung beziehen, bestimmt sich diese nur in unwesentlicher Höhe durch Leistungskriterien auf der Ebene der NIMSA.

3.7 Angemessenes Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung

Ein angemessenes Verhältnis ist gewahrt, denn der Anteil der festen Vergütung ist so hoch, dass eine flexible Vergütungspolitik einschließlich eines vollständigen Abschmelzens der variablen Vergütung betrieben werden könnte.

3.8 Zeitlicher Horizont, Vergütungsparameter

Es gibt keine variablen Vergütungen oder Bestandteile von variablen Vergütungen, die der Höhe nach auf einer Formel basieren bzw. anhand quantitativer Kriterien oder qualitativer Indikatoren errechnet werden.

Die Anforderungen an den zeitlichen Horizont für die Festlegung variabler Vergütungen werden gewahrt. Variable Vergütungen als Sonderzahlungen, auf die keine Ansprüche nach festgelegten qualitativen oder quantitativen Parametern bestehen, werden nur für abgeschlossene Geschäftsjahre und somit für zurückliegende Zeiträume gewährt.

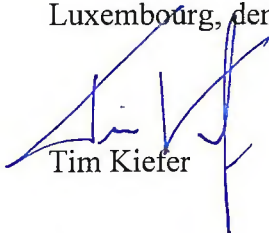
Da der Höhe nach keine Ansprüche nach festgelegten Vergütungsparametern bestehen, können bei der Festlegung der Höhe der Sonderzahlung auch noch Entwicklungen von Sachverhalten berücksichtigt werden, die ursächlich bereits mehrere Jahre zurückliegen, jedoch erst im letzten Geschäftsjahr ihre Wirkung zeigten.

Die Ermessensentscheidung über die Höhe der variablen Vergütung eines Mitarbeiters wird unter anderem von dessen persönlicher Leistung, den Ergebnissen seines Geschäftsfelds oder des betreffenden Investmentvermögens und den Ergebnissen der NIMSA abhängig gemacht. Dabei wird die relative Bedeutung der vorgenannten Ebenen so gewichtet, dass die Position und die Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

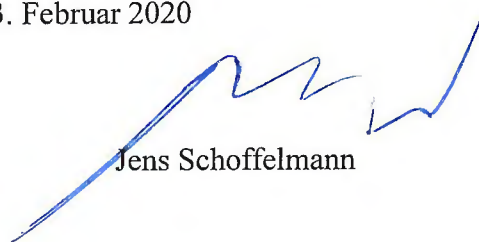
3.9 Berücksichtigung der finanziellen Lage

Die NIMSA stellt sicher, dass ein umsichtiges Gleichgewicht zwischen einer soliden finanziellen Lage und der Zuerkennung, Auszahlung oder dem Bezug der variablen Vergütung gewahrt wird. Dabei wird der Gesamtpool der variablen Vergütung, der für ein Jahr zuerkannt wird und der Betrag der variablen Vergütung, der in einem Jahr bezahlt wird, berücksichtigt.

Luxembourg, den 03. Februar 2020



Tim Kiefer



Jens Schoffelman