

Nomura Asset Management Europe KVG mbH

Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis

(Stand März 2023)

Die Nomura Asset Management Europe KVG mbH („NAM EU“; „Gesellschaft“) ist als Kapitalverwaltungsgesellschaft dazu verpflichtet, Vergütungsgrundsätze nach § 37 KAGB festzulegen. Dabei bestimmen sich die Anforderungen an das Vergütungssystem näher nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFMD) sowie nach Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der Richtlinie 2009/65/EG (OGAW-RL). Darüber hinaus gelten die „Leitlinie für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ und die „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW-Richtlinie“ von ESMA.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie steht mit den strategischen Zielen der Gesellschaft im Einklang. Sie ist mit den Leitfaden, Zielen und Parametern, die im Zusammenhang mit der Unternehmenssteuerung von NAM EU stehen, verbunden. Die Vergütung ist mit einem beständigen und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen und Satzungen der verwalteten AIF und OGAW.

Vergütungssystem

Es besteht drei Vergütungsarten bei NAM EU: das Festgehalt, die variable Vergütung und die Nebenleistungen (Job-Ticket, Altersvorsorge etc.)

Die von NAM EU eingesetzten Basisgehaltsniveaus sind geeignet, die Mitarbeiter nicht von einer Bonuszahlung abhängig zu machen.

Das Basisgehalt der Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u.a. die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung der Beschäftigten sowie die Anforderungen an die Qualifikation. Die Festlegung der individuellen Mitarbeitervergütung erfolgt in erster Instanz durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft. Für die individuelle Anpassung der Jahresfestgehälter legt die Geschäftsführung ein mit dem Gesellschafter abgestimmtes jährliches Gesamtbudget, sowie unter Berücksichtigung des Risikoprofils und der Risiko- und Ertragsentwicklung des Unternehmens einen Bonuspool fest.

Die Höhe der variablen Vergütung je Mitarbeiter ist von seiner individuellen Leistung, den Finanzergebnissen sowohl der Nomura Gruppe als auch des Geschäftsbereichs innerhalb der Nomura-Gruppe, zu dem NAM EU gehört, sowie vom lokalen Ergebnisbeitrags abhängig.

Die Vergütungssteuerung auf Konzernebene sieht eine mehrjährige Streckung von variablen Vergütungsanteilen oberhalb eines festgelegten Gesamteinkommens für alle Mitarbeiter vor. Dieses Limit wird jährlich durch den Konzern für alle Mitarbeiter gleichermaßen festgelegt.

Die Gesellschaft verzichtet darüber hinaus derzeit aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (kleine Kapitalverwaltungsgesellschaft mit wenig komplexen Anlagestrukturen) zulässigerweise auf die Festlegung der folgenden weiteren Anforderungen:

- Auszahlung von variablen Vergütungen in Instrumenten
- Festlegung einer Sperrfrist
- Zurückstellung und
- nachträgliche Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung

Die Geschäftsleitung, sowie die Leitung des Portfolio Managements sind als „Code-Staff“ definiert. Alle weiteren Mitarbeiter haben keinen (wesentlichen) Einfluss auf das Risikoprofil der jeweiligen OGAW und AIF. Die variable Vergütung der Code Staff Mitarbeiter steht mit deren Verantwortlichkeiten im Einklang.

Mitarbeiter für Compliance und Geldwäsche sowie Mitarbeiter für Risiko-Management sind als Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen definiert. Die Vergütungspolitik für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen spiegelt die Aufgaben der jeweiligen Kontrollfunktionen (z.B. Compliance, Risikomanagement) wider. Die variablen Vergütungen von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen sind unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.

Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die Gesellschaft bewertet auch die Einhaltung der Unternehmenspolitik für nachhaltige Risiken durch ihre Mitarbeiter, insbesondere die Portfoliomanager. Diese Bewertung basiert sowohl auf quantitativen Kriterien (z. B. finanzielle Leistung der Person und ihrer Geschäftseinheit) als auch auf qualitativen Kriterien (z. B. ganzheitliche Bewertung der allgemeinen Einhaltung bestimmter Richtlinien und Verfahren). Diese Bewertung der Einhaltung der Nachhaltigkeitsrisikopolitik wird vom Abteilungsleiter des betroffenen Mitarbeiters und dem zuständigen Geschäftsführer durchgeführt. Im Allgemeinen würde eine positive oder neutrale Bewertung der allgemeinen Einhaltung der Richtlinie für Nachhaltigkeitsrisiken durch einen Mitarbeiter an sich nicht dazu führen, dass einem einzelnen Mitarbeiter eine zusätzliche variable Vergütung gewährt wird. Eine negative Bewertung der Gesamteinholung der Nachhaltigkeitsrisikopolitik durch einen einzelnen Mitarbeiter kann in Extremfällen jedoch zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen, die der betreffenden Person ansonsten gewährt worden wäre. Die Höhe einer solchen Reduzierung muss von Geschäftsführern und dem Vergütungsausschuss genehmigt werden.

Vergütungsausschuss

Die NAM EU hat aufgrund einer Matrixsteuerung bereits vor einigen Jahren die Aufgabe des Vergütungsausschusses innerhalb des Konzerns an die Konzernmutter übertragen. Mit dem kommenden Geschäftsjahr wird die Tätigkeit des NAM EU-Vergütungsausschusses jedoch wieder vor Ort, besteht aus Personen mit folgenden Stellenfunktionen: Management des Alleingeschafters von NAM EU (Nomura Asset Management Co., Ltd (Japan)), Mitglieder des Aufsichtsrats von NAM EU, der Geschäftsführung und Mitarbeiter der Personalabteilung ausgeübt. Über die Vergütung der Geschäftsleitung wird unter Ausschluss selbiger beschlossen.