

Nomura Asset Management Europe KVG mbH

Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis

(Stand Januar 2019)

Die Nomura Asset Management Europe KVG mbH („NAM Europe“; „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 Europe 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 Europe: das Festgehalt, die variable Vergütung und die Nebenleistungen (Job-Ticket, Altersvorsorge etc.)

Die von NAM Europe 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 Europe 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.

Vergütungsausschuss

Unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße, der Komplexität und der Risiken des Geschäfts hält NAM Europe es nicht für erforderlich, einen lokalen Vergütungsausschuss zu bilden. Stattdessen hat NAM Europe bereits vor einigen Jahren diese Aufgabe innerhalb des Konzerns an die Konzernmutter übertragen. Der NAM Europe-Vergütungsausschuss besteht aus Personen mit folgenden Stellenfunktionen: Management des Alleingeschafters von NAM Europe (Nomura Asset Management Co., Ltd (Japan)), Mitglieder des Aufsichtsrats von NAM Europe, der Geschäftsführung und Mitarbeiter der Personalabteilung. Über die Vergütung der Geschäftsleitung wird unter Ausschluss selbiger beschlossen.