

## Wesentliche Auszüge aus der Organisationsanweisung Vergütungssystem der Paribus Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH in der Fassung vom 2. Mai 2024

### 1. Rechtliche Grundlagen

§ 37 Abs. 1 KAGB verpflichtet die Paribus Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (nachfolgend „KVG“ genannt), ein Vergütungssystem festzulegen, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist und keine Anreize zur Eingehung von Risiken setzt, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von der KVG verwalteten AIF/Fonds vereinbar sind und das die KVG nicht daran hindert, pflichtgemäß im besten Interesse des Investmentvermögens und dessen Anleger zu handeln.

Weitere Einzelheiten, insbesondere zu variablen Vergütungskomponenten einschließlich der hierfür zurückgestellten Beträge sowie der Überprüfung der Vergütungspolitik, sind in dem Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (nachfolgend „AIFM-Richtlinie“ genannt) geregelt. Der Anhang II der AIFM-Richtlinie legt ebenso fest, dass die Vergütungspolitik auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten umfasst. Darüber hinaus zieht die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, von der die KVG beaufsichtigt wird, im Rahmen ihrer Verwaltungspraxis die ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD, ESMA/2013/232, heran.

Angabepflichten, inwieweit die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht, ergeben sich aus Artikel 5 der Offenlegungsverordnung (Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor).

### 2. Leitmotiv

Die KVG hat ein Vergütungssystem festgelegt, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist und keine Anreize zur Eingehung von Risiken setzt, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten AIFs vereinbar sind. Das Vergütungssystem stimmt zudem mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und den Interessen der KVG überein und

umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütungspolitik der Paribus Kapitalverwaltungsgesellschaft entspricht den aufsichtsrechtlichen Anforderungen und berücksichtigt die Investitions- und Managemententscheidungen in Bezug auf die von der Paribus Kapitalverwaltungsgesellschaft verwalteten AIF. In diesen Entscheidungsprozessen sind Umweltaspekte bereits jetzt mittelbar berücksichtigt. Um die Nachhaltigkeitsrisiken umfassend auch auf Sozial- und Governance-Aspekte zu erstrecken, beabsichtigt die Paribus Kapitalverwaltungsgesellschaft, interne Strategien einzurichten, um noch gezielter Aspekte zur Förderung der ESG-Ziele in der Vergütungspolitik zu berücksichtigen, sobald auch variable Vergütungen vereinbart werden.

### 3. Anwendungsbereich

Das Vergütungssystem gilt für die folgenden Personen:

- Geschäftsführer,
- Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Kapitalverwaltungsgesellschaft oder den von ihr verwalteten AIF (Risikoträger) haben,
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und
- Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsführer und Risikoträger.

### 4. Vergütungssystem der Kapitalverwaltungsgesellschaft

#### 4.1. Zuständigkeiten

Grundsätzlich wird das Vergütungssystem von der Geschäftsführung und – sofern und soweit zuständig – von dem Aufsichtsrat der KVG vorbereitet und erlassen. Für den Fall, dass ein Vergütungsausschuss gemäß der nachstehenden Ziffer errichtet wird, bereitet dieser das Vergütungssystem der KVG vor.

#### 4.2. Vergütungsausschuss

Derzeit ist kein Vergütungsausschuss eingerichtet.

Die KVG wird einen Vergütungsausschuss einrichten, soweit dies erforderlich ist. Dies richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Demnach wird die KVG einen Vergütungsausschuss einrichten,

wenn dies aufgrund ihrer Größe und der Größe der von ihr verwalteten AIF, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte notwendig ist. Sofern ein Vergütungsausschuss aufgrund des Vorstehenden erforderlich ist, ist dieser für die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung zuständig, einschließlich derjenigen Entscheidung mit Auswirkung auf das Risikomanagementsystem der KVG oder der betreffenden AIF.

Die Entscheidung verbleibt jedoch stets bei der Geschäftsführung und – sofern und soweit zuständig – bei dem Aufsichtsrat der KVG.

### 4.3. Grundsätze der Vergütungspolitik

Sowohl die Geschäftsführer als auch die Mitarbeiter der KVG werden derzeit von der KVG ausschließlich mit einer Fixvergütung entlohnt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Personen auch bei anderen Gesellschaften der Paribus-Gruppe angestellt sind und von dieser neben einer Fixvergütung (teilweise) auch mit variablen Bestandteilen entlohnt werden. Die Geschäftsführer und ein ggf. künftig eingerichteter Vergütungsausschuss der KVG werden dabei sicherstellen, dass die (variable) Vergütung der anderen Gesellschaften der Paribus-Gruppe, von denen die Geschäftsführer bzw. Mitarbeiter auch eine Vergütung erhalten, nicht in Widerspruch zu dem o. g. Leitmotiv steht.