

## **Vergütungspolitik der MIG Capital AG, München**

### A. Grundsätze

Das interne Vergütungssystem der MIG Capital AG als KVG ist nach Maßgabe des § 37 KAGB mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und setzt keine Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen oder den Gesellschaftsverträgen der verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind. Das eingerichtete Vergütungssystem steht im Einklang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken. Zielsetzung der Vergütungspolitik ist daher die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der MIG Capital AG.

### B. Aktuelle Vergütungspolitik

Das Vergütungssystem erfasst den Vorstand der MIG Capital AG, Mitarbeiter deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (sog. Risikoträger), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie der Vorstand und Risikoträger.

Grundsätzlich kann neben dem Jahresfestgehalt auch eine variable Vergütung gewährt werden. Die Jahresfestgehälter richten sich dabei nach der Werthaltigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion, entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Anforderungen an die Qualifikation und die Fähigkeiten der Mitarbeiter sowie die Vergütung vergleichbarer Positionen. Durch die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen, insbesondere die Höhe des Jahresfestgehalts, wird sichergestellt, dass für die Mitarbeiter keine Abhängigkeit von einer variablen Vergütung entsteht.

Die MIG Capital AG gewährt an Mitglieder der Geschäftsleitung sowie an einige Mitarbeiter zusätzlich zur Festvergütung eine variable Vergütung, die sich vorrangig am Geschäftserfolg der MIG Capital AG insgesamt orientiert. Die variable Vergütung ist so ausgestaltet, dass sie bei negativen Geschäftsverläufen nicht nur schrumpfen, sondern auch gegen Null reduziert werden bzw. gar nicht erst zur Entstehung gelangen kann.

Die an die betreffenden Personen gewährten variablen Vergütungen sind jeweils nur geschuldet, sofern die MIG Capital AG Erträge aus laufenden Ausschüttungen oder aus der Veräußerung bzw. Beendigung von Unternehmensbeteiligungen durch die verwalteten Investmentvermögen erzielt und sind der Höhe nach insgesamt auf diese Erträge begrenzt. In welcher Höhe auf dieser Berechnungsgrundlage hin im Einzelfall an betreffende Personen variable Vergütungen gewährt werden, wird

jeweils individuell festgelegt. Bei der Bemessung der variablen Vergütung ist weiter zu berücksichtigen, dass die betreffende Person persönliche Anforderungen, etwa im Hinblick auf die Beachtung der Risikomanagementpolitik der Gesellschaft im betreffenden Geschäftsjahr, die Erreichung der vom Aufsichtsrat oder der Geschäftsleitung festgelegten strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft und/oder der verwalteten Investmentvermögen, die Einhaltung der internen oder externen für die Gesellschaft geltenden Vorschriften, die Erbringung einer aner kennenswerten Leistung hinsichtlich Führungsqualität, Management, Teamarbeit, Motivation und Zusammenarbeit, eingehalten hat.

Von den vorstehenden Regelungen ausgenommen sind Fallgestaltungen, in denen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis für ein jeweils abgelaufenes Geschäftsjahr zusätzlich zum Festgehalt eine variable Vergütung in Höhe von bis zu zwei Bruttomonatsgehältern gewährt wird. Insoweit kann die Entscheidung über die Gewährung der variablen Vergütung ausschließlich von den persönlichen Anforderungen des Mitarbeiters abhängig gemacht werden.

Verantwortlich für das Vergütungssystem als solches und die Zuteilung der Vergütung ist der Vorstand der MIG Capital AG. Verantwortlich für die Zuteilung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat.

Die Vergütungspolitik der MIG Capital AG wird mindestens einmal jährlich durch den Vorstand dahingehend untersucht, ob diese entsprechend ihrer Vorgaben umgesetzt wird und gegebenenfalls anzupassen ist.

Von der Möglichkeit, einen Vergütungsausschuss einzurichten, wurde kein Gebrauch gemacht.

Diese Informationen können auf ausdrücklichen Wunsch auch kostenlos in Papierform zur Verfügung gestellt werden.

Stand: 19.10.2021

\* \* \*