

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. Zu solchen Risiken gehören auch sogenannte Nachhaltigkeitsrisiken. Darunter verstehen wir Ereignisse oder Bedingungen in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der jeweiligen Investition haben kann (vgl. Art 2 Z 22 Offenlegungs-VO). Die Vergütung bemisst sich zwar nicht direkt anhand von Bestehen oder Nichtbestehen solcher Nachhaltigkeitsrisiken. Insbesondere gibt es keine gesonderten auf Nachhaltigkeitsrisiken bezogenen Key Performance Indicators, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirken würden. Allerdings werden Nachhaltigkeitsrisiken genau wie andere Risikoarten im allgemeinen Risikomanagement berücksichtigt. Der Eintritt oder Nichteintritt von Nachhaltigkeitsrisiken kann deshalb, genau wie der Eintritt oder Nichteintritt anderer Risiken, indirekt nach den unten näher beschriebenen Grundsätzen auf die Vergütung Einfluss nehmen. Zum Beispiel kann es sein, dass ein Unternehmen, das massiven Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt ist, weniger ertragreich oder gar nicht veräußert werden kann, wodurch sich die variable Vergütung verringern oder entfallen kann. Umgekehrt kann es sein, dass ein Unternehmen, das geringen Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt ist, ertragreicher veräußert werden kann, wodurch sich die variable Vergütung erhöhen kann.

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 anerkanntenswerten 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: 20.12.2023