



März 2021

Grundsätze der Vergütungspolitik

Die PROJECT Investment AG ist als Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne des Kapitalanlagegesetzbuchs (KAGB) dazu verpflichtet, Vergütungsgrundsätze nach § 37 KAGB festzulegen. Die näheren Anforderungen an das Vergütungssystem bestimmen sich nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie). Darüber hinaus finden die Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD der ESMA Anwendung.

Vergütungspolitik und Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungspolitik der PROJECT Investment AG steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten sowie den Interessen der Gesellschaft, der von ihr verwalteten Investmentvermögen und der Anleger solcher Investmentvermögen im Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Sowohl die Organisation als auch das Dienstleistungsangebot der PROJECT Investment AG sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidarität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sichern.

Das Vergütungssystem der PROJECT Investment AG ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und setzt keine Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von der PROJECT Investment AG verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der PROJECT Investment AG umfasst fixe und variable Vergütungselemente.

Die PROJECT Investment AG ist nicht tarifgebunden. Die fixe Vergütung der Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten und wird in zwölf gleichen, monatlichen Beträgen ausbezahlt. Relevant für die jeweilige Vergütung sind insbesondere die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung der Beschäftigten sowie die Anforderungen an die Qualifikation, Gehaltsunterschiede kommen ausschließlich durch vorgenannte Kriterien zustande. Die Festlegung der individuellen Mitarbeitervergütung erfolgt durch die Geschäftsleitung ggf. in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft. In Einzelfällen ist der Aufsichtsrat einzubeziehen. Die Vergütung der Geschäftsleitung wird durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die Höhe der variablen Vergütung kann vom Unternehmenserfolg, der Risikosituation, dem individuellen Erfolgsbeitrag und ggf. der Abteilungsleistung abhängen. Der individuelle Erfolgsbeitrag wird hierbei jährlich im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses beurteilt.

Die variable Vergütung kann bei negativen Ergebnissen reduziert werden bzw. auf Null schrumpfen.

Die fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis, so dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes finden derzeit die besonderen Regelungen für Risikoträger, wie die Auszahlung unbarer variabler Vergütungsbestandteile, Sperrfristen und Zurückstellungen sowie eine Ex-Post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung, keine Anwendung.

Vergütungsausschuss

Die PROJECT Investment AG hat unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes von der fakultativen Möglichkeit einen Vergütungsausschuss einzurichten, keinen Gebrauch gemacht.

Das Vergütungssystem wird jährlich auf Wirksamkeit, Angemessenheit und Übereinstimmung mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft und bei Bedarf angepasst.