



# Organisationsanweisung

## Remuneration Policy

---

Geltungsbereich: alle Fachbereiche

Stand: 13.10.2021

**Gültig ab:** 13.10.2021

### Änderungshistorie

Datum	Vers.	Änderungsverlauf	Autor	Freigabe CO	Freigabe VR	Veröffentlichung
13.10.2021	1.0	Erstellung Erstversion	JHN	SLS, 13.10.2021	13.10.2021	26.10.021
23.08.2022	1.0	Periodischer Review / keine Anpassung	JLN	-/-	-/-	30.08.2022

## 1 Inhalt

Die vorliegende Vergütungspolitik („Remuneration Policy“) beschreibt die innerhalb der navAXX S.A. zur Anwendung kommenden Prinzipien und Maßgaben zur Vergütung der Arbeitsleistungen der Unternehmensangehörigen.

## 2 Grundsätze, Abläufe, Verantwortlichkeiten

Die navAXX S.A. (die „Gesellschaft“) ist ein professioneller Finanzdienstleister („PSF“), der in Luxemburg unter der Aufsicht der *Commission de Surveillance du Secteur Financier* („CSSF“) tätig ist.

Die Gesellschaft hat eine Vergütungspolitik entwickelt, um sicherzustellen, dass sie allen geltenden Gesetzen entspricht, insbesondere dem Rundschreiben CSSF 10/437 (Leitlinien zur Vergütungspolitik im Finanzsektor).

Die Vergütungspolitik liegt in der Verantwortung des Verwaltungsrats der Gesellschaft und wird von ihm genehmigt, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls geändert, um sie mit den geltenden Gesetzen in Einklang zu bringen.

Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass die Vergütungspolitik

- (1) mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist,
- (2) nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft verleitet,
- (3) im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft steht,
- (4) und mit den Grundsätzen des Kunden- und Anlegerschutzes bei der Erbringung von Dienstleistungen im Einklang steht.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist wie folgt aufgebaut:

- (1) markt- und funktionsgerechte fixe Vergütung;
- (2) ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütung.

In allen Fällen ist die feste Komponente so bemessen, dass eine flexible Ausgestaltung der variablen Komponente bis hin zum vollständigen Verzicht auf diese möglich ist.

Der Verwaltungsrat legt die Gesamthöhe aller Prämien eines Wirtschaftsjahres fest und kann in diesem Zusammenhang beschließen, fest angestellten Mitarbeitern jährliche Geldprämien zu gewähren.

Jährliche Geldprämien sind nicht wesentlich im Sinne des Rundschreibens CSSF 10/437 und werden ohne Aufschub gezahlt. Eine jährliche Geldprämie darf 75 % des jährlichen Festgehalts des Mitarbeiters nicht überschreiten.

Die Gesellschaft kann wichtigen Mitarbeitern (sogenannte „Risk Taker“) aufgeschobene Prämien gewähren. Die Bedingungen für solche Prämien werden vom Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit dem Rundschreiben CSSF 10/437 festgelegt. Der Nennwert einer aufgeschobenen Prämie darf 100 % des Festgehalts des Mitarbeiters in dem Jahr, in dem die Prämie gewährt wird, nicht überschreiten.

Das Unternehmen hat das Recht, die gesamte oder einen Teil der leistungsabhängigen variablen Vergütung von den Mitarbeitern zurückzufordern, wenn die Leistung auf Daten beruhte, die sich im Nachhinein als betrügerisch erweisen.

Die Geschäftsleitung ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich.

Die Kontrollfunktionen, d.h. die interne Revision, die Compliance-Funktion und vergleichbare Funktionen innerhalb der Gesellschaft sowie die Personalabteilung und externe Experten können im Rahmen der Konzeption der Vergütungspolitik zur Beratung herangezogen werden.

Unbeschadet der allgemeinen Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats wird die Umsetzung der Vergütungspolitik zumindest einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung durch die Kontrollfunktionen unterzogen, um die Einhaltung der vom Verwaltungsrat definierten Politiken und Verfahren zu überwachen.

Die aktuelle Vergütungspolitik ist auf der Webseite der navAXX S.A. veröffentlicht.

### **3 Zugehörige Geschäftsprozesse**

Keine