

VERGÜTUNGSRICHTLINIE

der

INP Invest GmbH

Hamburg

(Stand 28. März 2022)



SOZIAL ENGAGIEREN
VERANTWORTLICH INVESTIEREN

Inhalt

I.	Allgemeine Grundsätze.....	1
II.	Angemessenheit.....	1
III.	Organisatorische- und Ablaufverantwortlichkeiten im Rahmen der Vergütungsrichtlinie	2
1.	Anwendungsbereich der Vergütungsrichtlinie	2
a)	Geschäftsleiter der KVG.....	2
b)	Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil.....	2
c)	Mitarbeiter in den Bereichen Risikomanagement und Compliance-Aufgaben / Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen	2
2.	Identifizierte Mitarbeiter.....	2
3.	Ablaufverantwortlichkeiten	3
IV.	Vergütungsausgestaltung	4
1.	Bewertung.....	4
a)	Geschäftsleitung	4
b)	Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil.....	4
c)	Mitarbeiter mit Kontrollfunktion	4
2.	Gesamtvergütung	4
3.	Fixe Vergütung.....	4
4.	Variable Vergütung	4
5.	Altersversorgungsregelung	5

I. Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungsrichtlinie der INP Invest GmbH (nachfolgend „INP“) wurde im Einklang und gemäß den Vorgaben des § 37 Abs. 2 KAGB i. V. m. Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU eingerichtet, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist. Sie stellt sicher, dass die Vergütungsrichtlinie mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten AIF im Einklang steht und dadurch nicht ermutigt, Risiken einzugehen, die damit unvereinbar sind. Zudem stellt die INP auf dieser Grundlage sicher, dass die Vergütungsrichtlinie mit den eigenen Geschäftsstrategien, Zielen, Werten und Interessen und der von ihr verwalteten AIF oder der Anleger solcher AIF vereinbar ist. Die Vergütungsrichtlinie umfasst zudem Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Zur Sicherung der Ziele hat die INP ein Internes Kontrollsystem sowie ein Risikomanagement eingerichtet und eine Richtlinie zu Interessenkonflikten und Mitarbeitergeschäften implementiert.

Die Vergütungsrichtlinie umfasst alle Formen der Vergütung, einschließlich geldwerter Vorteile, die die INP an ihre Mitarbeiter als Gegenleistung für deren Arbeitsleistung erbringt, sowie alle Zahlungen einschließlich eines „carried interest“ oder Übertragungen von Anteilen der verwalteten Fonds an die identifizierten Mitarbeiter der INP, die als Gegenleistung für deren Arbeitsleistung gezahlt werden. Umfasst sind fixe und variable Vergütungen, die eine monetäre oder eine nicht monetäre Leistung darstellen. Zudem ist von der Vergütungsrichtlinie auch die Altersversorgung umfasst.

II. Angemessenheit

Die Vergütungsrichtlinie und Vergütungspraxis der INP folgt dem Grundsatz der Angemessenheit. Unter Berücksichtigung ihrer Größe, der internen Organisation sowie der Art und des Umfanges der Aktivitäten hat die INP eine Vergütungsrichtlinie festgelegt.

Die Mitarbeitergruppen, die die INP für sich identifiziert hat (siehe Abschnitt III, 2.), unterliegen einem unterschiedlichen Maßstab in Hinsicht auf die Angemessenheit der Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung bezüglich der Mitarbeitergruppen ergibt sich aus der Höhe der übernommenen Verantwortung im Sinne einer finanziellen Entscheidungskompetenz und der Anzahl der ihnen untergeordneten Personen.

Alle Mitarbeiter erhalten eine fixe Vergütung, und die Anzahl der unterstellten Personen fällt gering aus. Die Mitarbeiter erhalten keine variable Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung richtet sich bei diesen Mitarbeitern an der Intensität der Kontrollaktivitäten aus.

Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil nach Ende der Vertriebsphase sind in der INP außer den Geschäftsleitern nicht bekannt.

III. Organisatorische- und Ablaufverantwortlichkeiten im Rahmen der Vergütungsrichtlinie

1. Anwendungsbereich der Vergütungsrichtlinie

Die Vergütungsrichtlinie ist gemäß den Vorgaben aus § 37 Abs. 2 KAGB i.V.m. Anhang II Nr. 1 RL 2011/61/EU festzulegen für:

- Geschäftsleiter der KVG
- Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil
- Mitarbeiter in den Bereichen Risikomanagement und Compliance-Aufgaben / Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen

a) Geschäftsleiter der KVG

Die Leitung der INP obliegt den Geschäftsleitern. Diese legen die allgemeinen Grundsätze der Vergütungsrichtlinie fest, setzen sie um und überprüfen sie regelmäßig. Die Geschäftsleiter haben das Personal so zu kategorisieren, dass deutlich wird, wer von der Vergütungsrichtlinie erfasst wird. Die Geschäftsleiter müssen diese Analyse einem Dritten verständlich machen können.

Die Mitarbeiter werden gemäß der nachfolgenden Identifizierung von den Geschäftsleitern zugeordnet.

b) Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil

Die INP muss gemäß den Vorgaben aus § 37 Abs. 2 KAGB i.V.m. Anhang II Nr. 1 RL 2011/61/EU grundsätzlich alle Mitarbeiter identifizieren, die geeignet sind, einen wesentlichen Einfluss auf die Risikolage der INP oder eines von ihr verwalteten AIF zu haben. Diese Mitarbeiter zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie befugt sind, im Namen der Gesellschaft Verträge zu schließen bzw. generell Rechtsgeschäfte für die Gesellschaft einzugehen.

Die INP geht davon aus, dass ein wesentlicher Einfluss auf das Risikoprofil dann besteht, wenn das Unternehmensergebnis signifikant beeinträchtigt werden kann. Beispielsweise haben Mitarbeiter, die berechtigt sind, Verträge abzuschließen, einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil.

c) Mitarbeiter in den Bereichen Risikomanagement und Compliance-Aufgaben / Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen

Mitarbeiter mit Kontrollfunktion zeichnen sich in der Regel dadurch aus, dass diese Prozesse und Aufgaben, die von Dritten erledigt werden, überprüfen. Kontrolle bedeutet aber auch, den Ablauf eines Prozesses im Blick zu haben und bei drohender Abweichung einzugreifen.

2. Identifizierte Mitarbeiter

Die INP hat gemäß den Vorgaben des § 37 Abs. 2 KAGB i.V.m. dem Anhang II Nr. 1 RL 2011/61/EU die folgenden Mitarbeiter identifiziert:

Mitarbeitergruppe	Funktionale Stellung des Mitarbeiters
Geschäftsleiter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschäftsleiter Portfoliomanagement (2X) ▪ Geschäftsleiter Risikomanagement
Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschäftsleiter
Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MA Compliance-Aufgaben ▪ MA Risikomanagement / Risikocontrolling ▪ Geldwäschebeauftragter

3. Ablaufverantwortlichkeiten

Die Vergütungsrichtlinie der INP bedarf laut § 37 Abs. 2 KAGB i. V. m. Anhang II Nr. 1 lit. d) RL 2011/61/EU mindestens einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung hinsichtlich der Umsetzung gemäß den vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren.

Da die zur Umsetzung verwendeten Vergütungsvorschriften und -verfahren von den Geschäftsleitern des Portfolio- und Risikomanagements gemeinsam verantwortet werden, erfolgt diese jährliche Überprüfung durch die Personalabteilung. Die Überprüfung umfasst auch die tatsächlichen Vergütungsstrukturen des Betrachtungszeitraumes. Die Prüfungsergebnisse werden Aufsichtsrat zur Beurteilung vorgelegt.

Falls das Portfolio- oder das Risikomanagement oder die Compliance-Funktion ausgelagert werden, umfasst diese Überprüfung auch die Vergütungsvorschriften, -verfahren und -strukturen von Auslagerungsunternehmen. Dies ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht der Fall.

Ein Vergütungsausschuss, welcher anstelle der Personalabteilung die Vergütungsrichtlinie überprüft, wäre gemäß den gesetzlichen Vorgaben dann einzurichten, wenn die INP aufgrund ihrer Größe oder der Größe der von ihr verwalteten AIF, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung ist. Davon ist wiederum nicht auszugehen, wenn die INP weniger als 50 Mitarbeiter hat und der Wert des Portfolios der verwalteten AIF 1,25 Milliarden Euro nicht übersteigt.

Ein Vergütungsausschuss wird von der INP nicht gesondert eingerichtet. Die Schwellenwerte bezüglich der Anzahl der Mitarbeiter sowie des Wertes des Portfolios der verwalteten AIF werden von ihr nicht überschritten. Die Aufgaben eines Vergütungsausschusses, nämlich die umfangreiche Mitwirkungs- und Kontrollfunktion im Rahmen der Ausgestaltung und laufenden Überwachung der konkreten Vergütungsrichtlinie der INP, übernimmt die Personalabteilung im Zuge seiner jährlichen Überprüfung der Vergütungsrichtlinie. Die INP wird in näherer Zukunft weder den Schwellenwert von 50 Mitarbeitern noch den Schwellenwert von 1,25 Milliarden Euro als Gesamtportfoliowert der verwalteten AIF überschreiten. Sobald beide Parameter den Schwellenwert zu überschreiten drohen, wird die Gesellschaft einen Vergütungsausschuss einrichten.

IV. Vergütungsausgestaltung

Die identifizierten Mitarbeiter fallen unter die Vergütungsrichtlinie der INP.

1. Bewertung

Die Bewertung der Vergütung erfolgt für die jeweiligen Kategorien von Mitarbeitern unterschiedlich.

a) Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung erhält ausschließlich eine fixe Vergütung und hält keine Unternehmensanteile an der INP. Falls in Zukunft variable Vergütungsbestandteile gewährt werden sollten, werden diese von der Personalabteilung überprüft und von den Aufsichtsräten genehmigt.

b) Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil

Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil und höhere Führungskräfte erhalten ausschließlich eine feste Vergütung. Falls in Zukunft variable Vergütungsbestandteile gewährt werden sollten, werden diese von den Geschäftsleitern festgelegt und von der Personalabteilung überprüft und sind vom Aufsichtsrat zu genehmigen.

c) Mitarbeiter mit Kontrollfunktion

Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, werden unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen durch eine fixe Vergütung entlohnt.

2. Gesamtvergütung

Die Angemessenheit der Gesamtvergütung ergibt sich aus dem Verantwortungsbereich. Sofern Nachhaltigkeitsaspekte relevant sind, werden diese in den Aufgabenbereich integriert.

Mit der Vergütungspolitik berücksichtigt die INP, dass keine finanziellen Anreize gesetzt werden, besondere Risiken (inkl. Nachhaltigkeitsrisiken) im Rahmen von Investitionsentscheidungen einzugehen bzw. die Existenz von Nachhaltigkeitsrisiken bei Investitionsentscheidungen zu vernachlässigen. Ziel der INP ist es, im bestmöglichen Interesse des jeweiligen Investmentvermögens zu handeln.

3. Fixe Vergütung

Die INP zahlt allen Mitarbeitern eine garantierte feste Vergütung, die sich an der Aufgabenstellung bemisst.

4. Variable Vergütung

Eine variable Vergütung der Mitarbeiter der INP erfolgt nicht.

5. Altersversorgungsregelung

Falls in Zukunft variable Vergütungsbestandteile gewährt werden sollten, werden diese variablen Vergütungsbestandteile keine Rückstellung für die Altersvorsorge enthalten, da die INP keine Altersvorsorgevereinbarungen mit ihren Mitarbeitern getroffen hat oder treffen wird. Daher wird sie keinen Gebrauch von der Zurückbehaltungsverpflichtung gemäß § 37 Abs. 2 KAGB i. V. m. Anhang II Nr. 1 lit. p) RL 2011/61/EU machen.

6. Interessenkonflikte

a) Identifizierung von Interessenskonflikten:

Interessenskonflikte im Zusammenhang mit der Vergütung können auftreten durch Eingehung höherer Risiken bei Ankauf für das verwaltete Vermögen mit dem Ziel, eine höhere Wertentwicklung und damit ein höheres Gesamthonorar zu erzielen.

b) Prävention und Steuerung von Interessenskonflikten:

Kein Mitarbeiter der INP Invest GmbH erhält eine variable Vergütung oder eine Provisionszahlung, sodass das Eingehen von Risiken monetär ausgeschlossen wird

Hamburg, den 28. März 2022

gez. Philipp Herrmann
(Geschäftsführer)

gez. Daniel Kaczmarek
(Geschäftsführer)

gez. Thomas Rodemeier
(Geschäftsführer)