

Vergütungsbericht 2025 der Wealthcap KVG

Januar 2026

Folgende gesetzlichen Anforderungen und Regelungen sind berücksichtigt:

- Richtlinie 2011/61/EU über die Verwalter alternativer Investmentfonds vom 8. Juni 2011 - nachfolgend "AIFM-Richtlinie"
- Delegierte Verordnung zur Ergänzung der Richtlinie 2011/61/EU vom 19. Dezember 2012 - nachfolgend "Level II VO"
- KAGB
- ESMA Leitlinien „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ nachfolgend „Final ESMA Report“ sowie ESMA 2016/411 vom 31.03.2016
- Verordnung (EU) 2019/2088 vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor nachfolgend – „SFDR

1. Vergütungsgrundsätze

Die Gesellschaft hat für Mitarbeiter, die gemäß § 37 Abs. 1 Satz 1 KAGB als Risikoträger (Definition siehe Punkt 3) identifiziert wurden bzw. für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen eine Vergütungspolitik festgelegt, die einem soliden und wirksamen Risikomanagement entspricht, um den potenziell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Risikobereitschaft von Einzelpersonen entgegenzuwirken. Die Vergütungspolitik der Gesellschaft steht in Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentgesellschaften sowie der Anleger dieser Investmentgesellschaften.

In den Grundsätzen für die Vergütungspolitik sollte jedoch auch anerkannt werden, dass die KVG diese Grundsätze je nach ihrer Größe und der Größe der von ihr verwalteten AIF, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäftstätigkeiten in verschiedener Weise anwenden kann.¹

Die KVG wird diesen genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Bezug auf die Größe und Komplexität des Geschäfts berücksichtigen.

Der Vergütungsansatz der KVG berücksichtigt jederzeit

- die Interessen der Anleger,
- ist erfolgs- und marktorientiert
- sowie an der Geschäftsstrategie ausgerichtet und berücksichtigt die Interessen der Stakeholder.

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und der Effektivität der Entlohnung, sowie der Transparenz und der internen Fairness, bilden folgende Grundsätze die tragenden Säulen der Vergütungspolitik in der UniCredit Group:

- Klare und transparente Governance;
- Compliance mit gesetzlichen Anforderungen und mit den Prinzipien einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung;
- Laufende Beobachtung von Markttrends- und Marktpraktiken;
- Nachhaltige Bezahlung für nachhaltigen Erfolg;
- Motivierung und Bindung aller Beschäftigten, mit besonderem Augenmerk auf Talente und Ressourcen, die wichtig für die Ziele sind.

2. Vergütungssystem

Die Vergütung setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt und einer variablen Vergütung. Die beiden Bestandteile stehen zueinander in einem Verhältnis, das sich positiv auf die Motivation und Mitarbeiterbindung auswirkt. Mit der Vergütung sind sämtliche Ansprüche auf Zusatzleistungen oder die Vergütung von Mehrarbeit vollständig abgegolten. Das monatliche Grundgehalt wird im Voraus, d.h. vorschüssig bezahlt.

¹ Begründung zur AIFM Richtlinie; 37 Abs. 3 KAGB

2.1. Mitarbeiter mit Total Compensation Verträgen

Der Mitarbeiter erhält ein jährliches Brutto-Gesamtgehalt, das sich aus Festgehalt und Bonus zusammensetzt. Einzelheiten enthält der Total Compensation Vertrag (TC-Vertrag), in dessen Rahmen ein Festgehalt und die Teilnahme an einem Bonussystem vereinbart werden.

Das Vergütungssystem Mitarbeiter mit TC Verträgen basiert auf "12+2" und stützt sich bezüglich der variablen Vergütung auf die vier Eckpfeiler (Zielbonus, Erfolgsfaktor, individuelle Beurteilung, Auszahlungsbetrag).

Variable Vergütung

Es wird ein Bonus gezahlt, dessen Höhe jährlich von der Gesellschaft unter Berücksichtigung der von dem Mitarbeiter im abgelaufenen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen, des Teamverhaltens und des bewerteten Beitrags zum Ergebnis der Gesellschaft sowie des Geschäftsergebnisses der Gesellschaft festgesetzt wird. Die Bonusauszahlung kann maximal das Einfache der Jahresfestgehaltsvergütung betragen.

Grundlage der variablen Vergütung ist der Bonus-Basiswert (Zielbonus), welcher in der Regel zwei Bruttomonatsgehälter beträgt. Aus Marktgründen können in einzelnen Segmenten höhere Basiswerte vereinbart werden.

Der Bonus wird jährlich neu festgelegt. Die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters sowie dem auf Basis des Erfolgs der Gesellschaft zur Verfügung stehenden Bonusbudgets. Die Führungskraft legt die individuelle Bonushöhe unter Berücksichtigung des zur Verfügung gestellten Budgets fest.

Die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen in der Regel zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im UniCredit Performance Management Tool (UPM) Ziele fest (zumeist zum Jahresende bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres zum Anfang des Folgejahres). Die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg erfolgt in einer fünfstufigen Bewertungsskala (below expectations, almost meets expectations, meets expectations, exceeds expectations, greatly exceeds expectations).

2.2. Leitende Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für Leitende Mitarbeiter, die sich in der Regel auf der Hierarchieebene unterhalb des Top Managements befinden, setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung.

Alle Leitende Mitarbeiter sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 zugesagt wird. Der Bonusbemessung liegt ein individueller Bonus-Basiswert ("Zielbonus" oder "Short Term Incentive") zugrunde.

Die Leitenden Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen in der Regel zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres mindestens 4 Ziele (empfohlen, nicht mehr als 6 Ziele) fest (zumeist zum Jahresende bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres zum Anfang des Folgejahres). Es sind dabei auch Ziele zur Abbildung nachhaltiger Geschäftserfolge (z. B. Kundenzufriedenheit) enthalten. Die Zielvereinbarungen können nach Segmenten unterschiedlich sein. Sie tragen den individuellen Anforderungen des jeweiligen Segments Rechnung und berücksichtigen die jeweiligen teilbereichsspezifischen Strategien und Zielsetzungen. In Bezug auf die quantitative und qualitative Zielfestlegung sind gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu beachten; dies gilt u. a. für Kontrollbereiche, wo qualitative Ziele den Schwerpunkt bilden müssen.

Die Führungskraft legt die individuelle Bonushöhe unter Berücksichtigung des zur Verfügung gestellten Budgets fest:

Der Auszahlungsbetrag berechnet sich somit in einem ersten Schritt durch die Multiplikation des Bonus-Basiswertes mit dem jeweiligen Erfolgsfaktor. Dieser Wert wird nun noch mit dem Prozentwert multipliziert, den die Führungskraft – basierend auf der Bewertung im Rahmen des Performance Managements/Mitarbeitergesprächs – festlegt. Die Bonusauszahlung kann maximal das Einfache der Jahresfestgehaltsvergütung betragen. Die Gesellschaft ist berechtigt, insbesondere im Rahmen gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen, das ggfs. für ein Jahr erreichte Short Term Incentive in mehreren jährlichen Teilbeträgen auszuzahlen. Die Entstehung des Anspruchs auf diese Teilbeträge kann von weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Dabei finden neben den Ergebnissen auf der UniCredit Group-Ebene auch negative Erfolgsbeiträge der Gesellschaft, der Organisationseinheit, aber auch individuelle negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters Berücksichtigung. Voraussetzung für den Anspruch auf das Short Term Incentive ist grundsätzlich ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am jeweiligen Auszahlungstag. Eine Auszahlung von einzelnen Teilbeträgen kann auch in anderer Form, z.B. in Aktien bzw. Aktienoptionen, erfolgen.

2.3. Geschäftsführung

Für die Geschäftsführung der KVG gilt das Vergütungssystem des Top Managements der UniCredit Bank GmbH und setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt und einer variablen Vergütung. Entsprechend den Rules of the 2025 Group Incentive System sind alle Geschäftsführer berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 zugesagt wird. Die Bonusauszahlung kann maximal das Zweifache der Jahresfestgehaltsvergütung betragen. Details aus den Rules of the 2025 Group Incentive System sind nachstehend erläutert:

Der jährlich festgelegte Bonusbetrag richtet sich nach den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes im jeweiligen Arbeitsumfeld und ist abhängig von den Ergebnissen der UniCredit Bank GmbH, der UniCredit Gruppe, der Performance des Teilbereichs, in dem der Geschäftsführer tätig ist, des individuellen Referenzwertes des jeweiligen Geschäftsführers sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum. Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat der KVG.

Die individuelle Leistung wird jährlich in einem formalen Beurteilungsprozess gemessen und bewertet. Der individuelle Bonus wird ebenfalls jährlich auf Basis dieser Beurteilung neu ermittelt und kann daher von Jahr zu Jahr variieren.

Der Bonus wird auf der Grundlage des verfügbaren Bonuspools, der Bewertung durch den Vorgesetzten, interner Benchmarks sowie regulatorischer Richtlinien festgelegt.

3. Identifizierte Mitarbeiter

Die KVG orientiert sich an folgenden Kriterien, um die Wesentlichkeit des Einflusses auf das Risikoprofil der KVG oder eines von ihr verwalteten AIF zu analysieren:

1. Ist der Mitarbeiter an der Geschäftsführung beteiligt (Vertreter der Geschäftsführer, ggf. Generalbevollmächtigte)
2. Handelt es sich bei dem Mitarbeiter um einen Geschäftsführer
3. Hat der Mitarbeiter maßgeblichen Einfluss auf Investmentvermögen und Risikopositionen
4. Hat der Mitarbeiter umfangreiche Entscheidungsbefugnis und/oder Vertreterkompetenz
5. Handelt es sich um Mitarbeiter mit Kontrollfunktion
6. Ist der Mitarbeiter unter die sonstigen Risikoträger einzustufen
7. Steht der Mitarbeiter an der Spitze des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings oder Personal und kann kein Nachweis erbracht werden, dass die Mitarbeiter jeweils keinen Einfluss auf das Risikoprofil des AIF oder der KVG haben.

Im Rahmen des Identifizierungsprozesses wurden die nachstehenden Mitarbeitergruppen als Identified Staff definiert:

- Geschäftsführung
- Bereichsleiter Asset & Investmentmanagement RE
- Bereichsleiter Portfoliomanagement RE, Teamleiter Portfoliomanagement RE und Mitarbeiter Portfoliomanagement RE
- Bereichsleiter Portfoliomanagement & Investmentmanagement Alternative Investments, Teamleiter sowie Mitarbeiter Portfolio Management Private Markets
- Bereichsleiter Legal & Compliance
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen: Compliance, Datenschutz, ICT Security
- Bereichsleiter Controlling & Group Accounting
- Bereichsleiter Fund Administration & Risiko Management, Teamleiter Risikomanagement und Mitarbeiter Risikomanagement
- Bereichsleiter Client Relations
- Bereichsleiter People & Culture
- Bereichsleiter IT & Organization

Weitere Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Fonds der KVG konnten bisher nicht identifiziert werden. Der Nachweis, dass keine weiteren Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der AIFs beschäftigt werden, ist im Kriterienkatalog nebst Erläuterungen, warum die weiteren Mitarbeiter keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der AIFs haben, zur Identifizierung hinterlegt.

4. Proportionalitätsgrundsatz

Nach dem Proportionalitätsgrundsatz (Rz. 26 ESMA Guidelines) können einige Anforderungen der Vergütungsgrundsätze gemäß Anhang II zur AIFMD unter bestimmten Voraussetzungen, die den Aufsichtsbehörden ggf. zu begründen sind, aufgehoben werden. Die KVG macht vom Proportionalitätsgrundsatz Gebrauch und verzichtet bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf folgende Elemente:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten
- Sperrfrist
- Zurückstellung
- Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

Aufgrund der nachstehenden Gründe wird die KVG unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes (Rz. 26 ESMA Guidelines) keine besonderen Vergütungsgrundsätze aufstellen:

- Keine nennenswerte Komplexität der AIFs: Die rechtliche Struktur des AIF (GmbH & Co. KG) ist bewährt und birgt keine inhaltlichen Herausforderungen, auch die steuerliche Struktur ist gesichert und bekannt bzw. erprobt, sodass keine offenen rechtlichen Fragestellungen zu lösen sind.

- Geringe Gesamtrisiken (Sachwerte, kein börsentäglicher Handel, Risikogehalt überschaubar) /keine kurzfristige Erfolge:
 - Laufzeit der Beteiligungen in der Regel 10 – 20 Jahre
 - Ankauf/Verkauf erfolgt Anfang/Ende der Fondslaufzeit
 - Wesentlicher Teil der Gesamtrendite entsteht erst mit Verkauf des Assets am Schluss der Fondslaufzeit
 - In den ersten (5) Jahren ist aufgrund der langfristigen Miet- und Darlehensverträge eine hohe Ertragsstabilität sichergestellt.
 - Volle Transparenz für die Investition
 - Ausführliche Beschreibung der Rahmenbedingungen
 - Rahmenbedingungen können nicht ohne Zustimmung der Gesellschafter (2/3tel) und der BaFin verändert werden.
 - Risikoprofil der geschlossenen Publikums-AIF wird im Prospekt beschrieben und kann nicht verändert werden ohne Zustimmung der BaFin sowie der Investoren.
- Variable Vergütung ist nicht an den Erfolg einzelner AIFs gekoppelt
- Kein Zusammenhang zwischen Risikoprofil AIF und leistungsbezogener Vergütung
- Anteil der variablen Vergütung an Gesamtvergütung aller KVG Mitarbeiter ist gering.

5. Vergütungsstruktur

5.1. Fixe Vergütung

Die feste Vergütung der Mitarbeiter der KVG ist in der Höhe so festgesetzt, dass die Bestreitung des Lebensunterhaltes sichergestellt ist.

5.2. Variable Vergütung / Leistungsmessung (Zuteilung)

Die variable Vergütung ist derart ausgestaltet, dass sie teilweise bis vollständig reduziert werden kann. Zum Zwecke der Einschränkung einer übermäßigen Risikoübernahme erfolgt die Berechnung der variablen Vergütung risikogewichtet und erfolgsabhängig. Für die Berücksichtigung von Risiken und Ergebnissen in der variablen Vergütung werden sowohl quantitative als auch qualitative Indikatoren im Einklang mit Geschäfts- und Risikostrategie der Gesellschaft sowie der jeweiligen Investmentgesellschaft verwendet. Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt auf der Basis von zu Beginn des Geschäftsjahres dokumentierten Zielvereinbarungen. Diese bestehen zum einen aus von der Geschäftsführung festgelegten allgemeingültigen Unternehmenszielen und zum anderen aus von den Führungskräften festgelegten individuellen Zielen für alle Mitarbeiter.

Die Zielvereinbarungen berücksichtigen die individuellen Anforderungen an den jeweiligen Unternehmensbereich und dienen der Bewertung von Leistung und Erfolg der einzelnen Mitarbeiter. Diese Bewertung erfolgt im Rahmen eines jährlichen Mitarbeitergesprächs.

5.3. Risikobetrachtung

Risikobetrachtung

Im Allgemeinen werden bei der Gesellschaft Anreize für die Geschäftsführer und Mitarbeiter zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden, da die Geschäftsführung sichergestellt hat, dass alle Geschäfte insbesondere einer vorherigen Genehmigung durch die Geschäftsführer unterliegen. Die Geschäftsführung hat hierbei die Vorgaben der Geschäftsordnung zu beachten, d.h. insbesondere sind alle dort festgelegten Geschäfte mit Risikobezug dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zur Genehmigung vorzulegen. Dadurch ist grundsätzlich sichergestellt, dass die Geschäftsführung am Aufsichtsorgan vorbei keine Risikopositionen eingehen kann, die unverhältnismäßige Folgen für die Höhe der Vergütung haben können.

Ausrichtung der Vergütung an Nachhaltigkeitsrisiken

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne der SFDR und des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken wird in der WCK-Risikorichtlinie beschrieben.

Folgende Prozesse und Initiativen unterstützen die Verbindung zwischen Vergütungspolitik und Nachhaltigkeit:

Das **Group Incentive System** (System zur Festlegung der variablen Vergütung für das Senior Management) wird durch das jährliche Performance Management unterstützt, das Kohärenz, Konsistenz und Klarheit der Leistungsziele mit der Geschäftsstrategie sicherstellt. Der Prozess der Festlegung von Jahreszielen (sogenannte Zielsetzung) ist eine Schlüsselphase.

Die **Zielsetzungsstruktur** berücksichtigt ökonomische und nicht-ökonomische Ziele und weist folgende Kennzeichen auf:

- mindestens 50% der Ziele, müssen risikoadjustiert/-bezogen sein
- etwa die Hälfte der Ziele müssen nachhaltig/langfristig ausgerichtet sein (z. B. "Tone from the Top" zur Verbesserung der Compliance- und Risikokultur, "Ethics and Respect"-Werte, Integrität der Mitarbeiter sowie "Human Capital Value & Inclusion", welches sich mit dem Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern und der Lohngerechtigkeit sowie der Sicherheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter und auch mit dem Übergang zum Mobilen Arbeiten befasst)
- zum Thema "Umwelt" wurden spezifische KPIs, die sich aus der ESG-Strategie ableiten, dem Ziel des Strategieplans hinzugefügt, wie z. B. die Verringerung der Umweltbelastung durch die Reduzierung von Kohlenstoffemissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Erweiterung des ESG-Produkt-/Beratungsangebots
- Erneuter Fokus auf Diversity & Inclusion, eingebettet in "Human Capital Value & Inclusion" (z.B. Gender Pay Gap/Gleichgewichtsziele, Initiativen zur Geschlechtervielfalt).

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne der SFDR und des BaFin-Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken wird in der WCK-Risikorichtlinie beschrieben.

5.4. Vergütung der Kontrollabteilung

Die Höhe der Vergütung von Mitarbeitern der Kontrollabteilung erlaubt es, in diesem Bereich qualifiziertes und erfahrenes Personal zu beschäftigen.

Beziehen Mitarbeiter in der Kontrollabteilung eine variable Vergütung, basiert diese auf funktionsspezifischen Zielsetzungen, die nicht nur durch die Leistungskriterien auf der Ebene des AIFM bestimmt werden.

5.5. Sonstige Vergütungsbestandteile

Alle sonstigen Vergütungsbestandteile (wie Firmenwagen, Kinderbetreuungszuschuss, IsarCardJob Ticket in München, freiwillige Altersversorgungsleistungen) werden aufgrund allgemeinen für alle

Mitarbeiter gültigen Sozialleistungen oder bezogen auf die ausgeübte Funktion gewährt und sind nicht an leistungsorientierte Performancekriterien gekoppelt.

5.6. Persönliches Hedging; Abfindungen

Die Gesellschaft verpflichtet ihre Mitarbeiter, keine persönlichen Hedging-Strategien zu verfolgen oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen abzuschließen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Gleiches gilt für die Versicherung, dass derartige Maßnahmen nicht bereits schon vor Einführung der Vergütungspolicy getroffen wurden.

Abfindungen in Form von Bonifikationen ohne jeglichen Leistungsbezug von Mitarbeitern, die die KVG verlassen und zu hohen Auszahlungen ohne jegliche Ergebnis- und Risikoanpassung führen, sind als mit dem Grundsatz gemäß Anhang II Absatz 1 Buchstabe k der AIFMD nicht vereinbar zu betrachten.

Sämtliche derartige Zahlungen werden die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse widerspiegeln und so gestaltet sein, dass sie Versagen nicht belohnen. Dies schließt Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags aufgrund von Änderungen der Strategie des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF bzw. im Falle von Zusammenschlüssen und/oder Übernahmen nicht aus.

6. Vergütungsinformationen 2025

| | |
|--|---|
| Anhang gem. § 7 Nr. 9 KARBV | |
| Gesamtsumme der von der KVG im Kalenderjahr 2025 gezahlten Mitarbeitervergütung | Gesamtsumme entspr. HA 2024 der KVG (Löhne + Gehälter) 16.803.928 € (ohne Soziale Abgaben) |
| | |
| davon feste Vergütung | 15.165.639 € |
| | |
| davon variable Vergütung | 1.638.288 € |
| Zahl der Mitarbeiter der KVG zum 31.12.2025 | 153 HC / 140,5 FTE |
| Höhe des vom AIF gezahlten Carried Interest | - |
| Gesamtsumme der von der KVG in 2025 an Führungskräfte und | 5.196.678 € |
| Mitarbeiter gezahlte Vergütung, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des AIF ausgewirkt hat | |
| davon Führungskräfte | |
| | 2.661.441 € |
| | |
| davon andere Mitarbeiter | |
| | 2.535.237 € |

7. Vergütungsausschuss und Offenlegung

Der Vergütungsausschuss besteht aus zwei Mitgliedern des Aufsichtsrats der KVG. Der Aufsichtsrat bedient sich der internen Beratung durch die Leitung der KVG und der Leitung HR der KVG. Die Leitung HR der KVG nimmt i.d.R. als Gast an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil. Die Teilnehmer des Vergütungsausschusses treffen sich zweimal jährlich. Der Vergütungsausschuss kann auch Sitzungen und Beschlüsse im Umlaufverfahren durchführen. Der Vergütungsausschuss überwacht die Ausgestaltung der Anreiz- und Vergütungssysteme gemäß den gesetzlichen Vorgaben der ESMA Leitlinien und berichtet an den Aufsichtsrat über notwendige Anpassungen sowie ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist. Die Organisationseinheiten HR und Compliance der KVG stellen sicher, dass die Bestimmungen dieser Vergütungs-Richtlinie eingehalten werden.

Externe Offenlegung: Am Jahresende wird für das jeweilige Geschäftsjahr ein Vergütungsbericht erstellt. Der Vergütungsbericht wird jährlich entsprechend den gesetzlichen Vorschriften offengelegt.

Interne Offenlegung: Die Vergütungspolitik ist allen Mitarbeitern im Internet zugänglich.