

Vergütungspolitik der von der Heydt Invest SA

1. Vorbemerkungen

Diese Vergütungspolitik ist wesentlicher Bestandteil der Politik der **von der Heydt Invest SA** (im Folgenden die „VDHI“ oder die „Verwaltungsgesellschaft“).

Die Vergütungspolitik zielt darauf ab, die Einhaltung der Bestimmungen der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Unternehmen und Instituten, die einer Aufsicht unterliegen zu gewährleisten.

Gesetzliche Grundlagen hierzu bilden:

- das CSSF-Rundschreiben 10/473 vom 1. Februar 2010 (ebenfalls im CSSF-Rundschreiben 12/546 erwähnt)
- die Richtlinie 2041/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 zur Änderung der Richtlinie 2009/65/EG zur „Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlage in Wertpapieren im Hinblick auf die Verwahrstelle, die Vergütungspolitik und Sanktionen“¹
- die Richtlinie 2011/61/EU vom 8. Juni 2011 über die Verwalter Alternativer Investmentfonds
- die geänderten Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG sowie die Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010)²

Dazu legt die Vergütungspolitik ein Vergütungssystem hinsichtlich der gesamten Vergütungspolitik einschließlich der Gehälter, Gewinnbeteiligungen (*carried interest*) und freiwilligen Altersversorgungsleistungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW³ und AIF⁴ haben (so genannten „Risikoträger“), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und allen Mitarbeitern, die eine vergleichbar hohe Gesamtvergütung erhalten, fest.

Die Verwaltungsgesellschaft führt nicht-komplexe Aktivitäten aus. Sie verwaltet ausschließlich Investmentvermögen („Fonds“) unter folgenden Prämissen:

- Jeder betroffene Fonds investiert primär in Aktien, Anleihen, Kasse/liquide Mittel und darauf bezogene Instrumente sowie innerhalb der vom Gesetz und dem Prospekt vorgeschriebenen Grenzen und Restriktionen;
- Jeder betroffene Fonds darf nicht in andere Instrumente als die vom Gesetz und vom Prospekt erlaubten investieren;

Darüber hinaus wird die Verwaltungsgesellschaft von der CSSF⁵ als Verwaltungsgesellschaft im Sinne von Kapitel 15 des Luxemburger Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über OGAW, in seiner geänderten Fassung beaufsichtigt.

Aufgrund der Größe, der internen Organisation und der wenig komplexen Struktur der betriebenen Geschäfte wendet die Verwaltungsgesellschaft die oben genannten Richtlinien ihre Vergütungspolitik nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes entsprechend eingeschränkt an. Insofern sind die Vergütungsgrundsätze dementsprechend aufgestellt worden.

Die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter obliegt der Gesamtgeschäftsführung, die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für die Geschäftsführung erfolgt durch den Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft. Die Vergütungsgrundsätze sind unter Berücksichtigung der finanziellen

¹ OGAW-Richtlinie

² AIFM-Richtlinie

³ Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITS)

⁴ Alternative Investmentfonds

⁵ Commission de Surveillance du Secteur Financier (Luxemburger Aufsichtsbehörde)

Leistungsfähigkeit der Verwaltungsgesellschaft entwickelt worden und sind mit einem soliden Risikomanagement vereinbar. Die Vergütungsgrundsätze stehen insofern im Einklang mit der Geschäftsstrategie und den Zielen der Verwaltungsgesellschaft.

2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungspraktiken („Vergütungssystem“)

2.1 Vergütungsphilosophie

Ziel der Verwaltungsgesellschaft ist es, mit einer markt- und leistungsgerechten Vergütung die Interessen des Unternehmens, der Gesellschafter und der Mitarbeiter gleichermaßen zu berücksichtigen und die nachhaltige und positive Entwicklung der VDHI zu unterstützen. Die VDHI verfügt über ein Vergütungssystem, das sowohl die regulatorischen Anforderungen erfüllt wie auch das verantwortungsvolle und risikobewusste Verhalten der Mitarbeiter fördert.

Um die Vergütungsphilosophie umzusetzen, hat die VDHI folgende Grundprinzipien für die Entwicklung des Vergütungssystems definiert, die in allen Bereichen der VDHI angewandt werden müssen. Das Vergütungssystem soll:

- die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und langfristige Ertragskraft der VDHI im Sinne der Anleger der von der VDHI verwalteten Fonds gewährleisten;
- mit den Maßgaben der Risikoprofile und Vertragsbedingungen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Fonds einhergehen;
- den Mitarbeitern der VDHI ein attraktives und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten;
- ein Bewusstsein für die langfristigen Folgen und ein verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern;
- einer übermäßigen Risikobereitschaft der Mitarbeiter entgegenwirken;
- garantieren, dass die VDHI auch in Zukunft hochqualifizierte und talentierte Mitarbeiter im Sinne der Anleger der von der VDHI verwalteten Fonds einstellen und weiterbeschäftigen kann;
- in der Berechnung der Vergütung angemessen zwischen den Bereichen und Verantwortlichkeiten unterscheiden;
- eine transparente und nachvollziehbare Zusammensetzung aufweisen und unnötige Komplexität vermeiden.

Entsprechend hat die Vergütungspolitik zum Ziel:

- ein solides und wirksames Risikomanagement zu fördern;
- zu gewährleisten, dass die Vergütung im Einklang mit der nachhaltigen Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der VDHI und dem betreffenden Investmentvermögen steht;
- nur solche Risiken einzugehen, die mit den Risikoprofilen, Regeln oder Satzungen oder Vertragsbedingungen des betreffenden Investmentvermögen vereinbar sind;
- pflichtgemäß im besten Interesse des betroffenen Investmentvermögen zu handeln;
- Interessenkonflikte zu vermeiden und/oder zu bewältigen.

2.2 Vergütungsstruktur

Als im Branchenvergleich kleine Verwaltungsgesellschaft mit wenig komplexen Anlagestrukturen sind die Vergütungsgrundsätze der VDHI unter stringenter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes entwickelt worden.

Die Vergütung im Rahmen dieser Politik setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie Zusatzleistungen zusammen.

Der feste Vergütungsbestandteil („**feste Vergütung**“) besteht aus dem monatlichen Gehalt des Mitarbeiters. Das Monatsgehalt wird auf Basis der im individuellen Arbeitsvertrag festgelegten Konditionen festgesetzt.

Der variable Vergütungsbestandteil („**variable Vergütung**“) ist die leistungsabhängige Vergütung, wie eine etwaige einmal jährlich erfolgende Sonderzahlung sowie andere Zahlungen (z. B. für Projekte).

Die Zusatzleistungen umfassen alle anderen Leistungen wie etwa Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Schulungen. Zusätzlich dazu kann einigen Mitarbeitern, die eine bestimmte Tätigkeit oder

bestimmte Aufgaben ausüben (z. B. Management, Vertrieb), ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt werden.

Die feste Vergütung ist derart gestaltet, dass Mitarbeiter, nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind, um angemessene Lebenshaltungskosten zu decken.

Die variable Vergütung sollte stets in einem angemessenen Verhältnis zu der festen Vergütung stehen, im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den langfristigen und nachhaltigen Zielen, Werten und Interessen der VDHI.

Die Vergütungspolitik ist dabei mit Risikomanagementelementen verknüpft, indem eine vorsichtige Bewertungspolitik sowie Konzentrations- und Liquiditätsrisiken, die die Verwaltungsgesellschaft in Zukunft belasten könnten, auch hinsichtlich der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft wirken.

Insbesondere hinsichtlich der Mitarbeiter und der Abteilungen, die eine Kontrollfunktion innehaben (z.B. Risikomanagement), wird bei der Beurteilung ihrer Leistung auf die Erreichung der mit ihren jeweiligen Kontrollaufgaben verbundenen Ziele abgestellt und ausdrücklich nicht auf die Leistungen und Ereignisse der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche, um Interessenkonflikte möglichst vollständig zu vermeiden.

Grundsätzlich sind garantierte variable Vergütungen (z.B. garantierte jährlich erfolgende Sonderzahlungen) nicht gewährt. Hiervon kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter abgewichen werden, wobei die garantierten variablen Vergütungen ausschließlich auf das erste Jahr beschränkt sind.

Abfindungszahlungen finden nur im Zusammenhang mit dem Austritt eines Mitarbeiters gewährt, in dessen Vertrag, ein individuelles Recht auf Abfindungszahlungen vereinbart ist bzw. gesetzliche Vorgaben dieses vorsehen. Es muss sichergestellt sein, dass keine Belohnung für „Versagen“ vorliegt.

Insbesondere ist es nicht erlaubt, den Mitarbeitern garantierte Zahlungen/Abgangsentschädigungen im Falle eines künftigen Austritts zuzusichern (*goldene Fallschirme*).

Sofern Altersvorsorgeleistungen gewährt werden, müssen diese mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft und den von dieser verwalteten Fonds in Einklang stehen. Insofern gelten für Altersvorsorgeleistungen die Grundsätze zu Abfindungsansprüchen sowie zu variablen Vergütungen und dabei insbesondere hinsichtlich einer zeitlich gestaffelten Auszahlung entsprechend.

Das Vergütungssystem ist so ausgelegt, dass die Verwaltungsgesellschaft die Option hat, Anpassungen im Falle von unverhältnismäßig hohen variablen Vergütungssummen unter Berücksichtigung der geltenden zugrundeliegenden Risikopositionen, der gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen der OGAW- sowie der AIFM-Richtlinie vorzunehmen.

Aufgrund der geringen Komplexität der Geschäfte, der Größe der Gesellschaft, der jeweiligen Investmentvermögen sowie der geringen Mitarbeiterzahl wird auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet. Die Festlegung der Geschäftsführerbezüge und der Unternehmensziele als Bezugsgröße für die variablen Vergütungsbestandteile erfolgt durch den Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft.

Die Festlegung der Mitarbeiterbezüge erfolgt durch die Gesamtgeschäftsführung. Bei Überschreitung definierter Schwellenwerte ist eine Genehmigung durch den Verwaltungsrat erforderlich.

Die Gesellschaft verzichtet derzeit aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässigerweise auf die Festlegung der folgenden Anforderungen:

- Auszahlung von variablen Vergütungen in Form von Instrumenten
- Festlegung einer Sperrfrist
- Zurückstellung und
- Nachträgliche Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig intern überprüft, um zu gewährleisten, dass es angemessen ist und die Vorgaben der Vergütungspolitik, insbesondere die dort festgelegten Vorschriften und Verfahren, entsprechend umgesetzt sind. Soweit erforderlich, wird das Vergütungssystem entsprechend angepasst.

2.3 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente

Die Leistung ist ein Schlüsselaspekt der VDHI-Unternehmenskultur. Daher sind ergebnis- und leistungsorientierte variable Vergütungselemente ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems der VDHI. Dabei wird die variable Vergütung in einer marktorientierten Art und Weise konzipiert und in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

Bonifikationen werden unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien berechnet:

- individuelle Beurteilung der Leistung durch den direkten Vorgesetzten
- Seniorität
- Ausbildung und Berufserfahrung
- Gestaltung des Aufgabenbereiches
- Verantwortungsgrad
- Mitarbeiterführung

Bei der individuellen Bewertung anhand der vorgenannten Kriterien wird jeweils ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde gelegt um zu gewährleisten, dass die variable Vergütung der Rücknahmepolitik sowie den Anlagerisiken der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Fonds Rechnung trägt. Zu diesem Zweck können auch die Auszahlungen der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren einbehalten werden.

Zur Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Vergütung ist die variable Vergütung auf maximal 100% der festen Vergütung beschränkt. Die Gesellschafter der Verwaltungsgesellschaft können eine höhere variable Vergütung, die allerdings 200% der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, durch Beschluss billigen. Dies kann sowohl auf individueller Basis als auch zusammengefasst für Gruppen von Mitarbeitern erfolgen.

Die variable Vergütung erfolgt ausschließlich monetär, um eine Umgehung der Grundsätze dieser Vergütungspolitik bestmöglich auszuschließen.

3. Identifizierung von risikorelevanten Mitarbeitern, die unter den Begriff Risk Tasker fallen

Als Risk Tasker werden ausschließlich die Geschäftsführer, der Bereichsleiter Risikomanagement und der Bereichsleiter Portfolio Management definiert. Alle anderen Mitarbeiter haben keinen (wesentlichen) Einfluss auf das Risikoprofil des jeweiligen Investmentvermögens.

4. Prüfungszulassung und Umsetzung des Vergütungssystem

Um Verwaltungsvorschriften/verwaltungsrechtliche Bestimmungen durchzusetzen, berät die Geschäftsleitung den Verwaltungsrat der VDHI in Bezug auf die Angemessenheit des Vergütungssystems und seiner Ausgestaltung und Weiterentwicklung.

Die Sondervergütungen, die von der Geschäftsleitung der VDHI vorgeschlagen werden, müssen von den Mitgliedern des Verwaltungsrats der VDHI geprüft und genehmigt werden.

5. Interne und externe Offenlegung

Die Vergütungspolitik steht allen Mitarbeiter der VDHI über den Zugang auf dem Laufwerk im VDHI-IT-System zur Verfügung.

Der Öffentlichkeit wird die Vergütungspolitik gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zugänglich gemacht.

Grevenmacher, Juni 2017