

Vergütungsgrundsätze der von der Heydt Invest SA

1 Einführung

- a) Die **von der Heydt Invest SA** (im Folgenden bezeichnet als „VDHI“ oder die „Verwaltungsgesellschaft“) ist eine Verwaltungsgesellschaft mit Sitz in Luxemburg, die im Rahmen des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 (OGAW-Gesetz) berechtigt ist, OGAW¹ zu verwalten und im Rahmen des Gesetzes vom 12. Juli 2013 (AIFM-Gesetz) berechtigt ist, AIF² zu verwalten.
- b) Die VDHI hat geeignete Verfahren und Systeme etabliert, um den gesetzlichen Anforderungen an die Vergütung der Geschäftsleitung, der sog. Risikoträger, der Mitarbeiter mit Kontrollfunktion und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie die Geschäftsleiter und Risikoträger, zu entsprechen. Die hierbei anzuwendenden Vergütungsmodalitäten richten sich insbesondere nach den Anforderungen nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU, den ESMA Vergütungsleitlinien und etwaiger unter den vorgenannten Vorschriften erlassenen Verordnungen der CSSF.
- c) In Übereinstimmung mit dem OGAW-Gesetz und dem AIFM-Gesetz verfügt die VDHI über eine Vergütungspolitik, die die einschlägigen Prinzipien beinhaltet, die das Vergütungssystem der Verwaltungsgesellschaft regeln. Die Vergütungspolitik ist wesentlicher Bestandteil der Politik der VDHI.
- d) Die Grundsätze der Vergütungspolitik wurden durch den Verwaltungsrat der VDHI festgelegt und werden von diesem regelmäßig überprüft.
- e) Die Vergütungspolitik ist so ausgelegt, dass die VDHI die Option hat, Anpassungen unter Berücksichtigung der geltenden zugrundeliegenden Risikopositionen, der gesetzlichen Vorschriften und aufsichtsrechtlichen Anforderungen vorzunehmen und im Bedarfsfall ganz auf eine Auszahlung einer variablen Vergütung zu verzichten.
- f) Die Vergütungsrichtlinie der VDHI wird jährlich durch die Geschäftsleitung der VDHI überprüft und bei Bedarf überarbeitet, um die Einhaltung aller regulatorischen Verpflichtungen zu gewährleisten, wie etwa die Leitlinien zur Regulierung und Offenlegung von Vergütungssystemen der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) im Rahmen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD, ESMA/2013/232 und ESMA 2016/579) und der ESMA-Richtlinie zur Regulierung und Offenlegung von Vergütungssystemen im Rahmen der OGAW-Richtlinie (ESMA/2016/575), zusammen ESMA-Richtlinien.

2 Ziel, Zweck und Geltungsbereich der Richtlinie

Erstellung: Die Richtlinie wurde von der Compliance-Funktion erstellt und von der Geschäftsleitung geprüft. Bei der Erstellung der Richtlinie wurde gewährleistet, dass die Anreizmechanismen für Mitarbeiter nicht im Widerspruch zu den Interessen der von der VDHI verwalteten Fonds und deren Anleger stehen.

Genehmigung: Die Richtlinie wurde vom Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft genehmigt und gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftsleiter sowie gegebenenfalls freiberufliche Auftragnehmer sowie externe Dritte.

2.1 Ziel

- a) Die Richtlinie legt ein Vergütungssystem hinsichtlich der gesamten Vergütungspolitik einschließlich der Gehälter, Gewinnbeteiligungen (*carried interest*) und freiwilligen Altersversorgungsleistungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, einschließlich der „identifizierten Mitarbeiter“ fest. Sie spiegelt das Ziel

¹ Organismen für gemeinsame Anlage in Wertpapieren

² Alternative Investment Funds

der VDHI einer guten Corporate Governance wider und ist an der Geschäftsstrategie und den Unternehmenswerten der VDHI ausgerichtet.

- b) Das von der VDHI etablierte Vergütungssystem setzt auf einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem auf und fördert dieses, in dem Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten AIF vereinbar sind, ausgeschlossen werden. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind eine faire Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg.

2.2 Zweck

- a) Die Richtlinie soll gewährleisten, dass das Vergütungssystem der VDHI
- einheitlich ist und ein angemessenes und effektives Risikomanagement fördert sowie der Risikobereitschaft entgegenwirken, die nicht mit der Risikoneigung und der Satzung der VDHI oder den Risikoprofilen der verwalteten Fonds übereinstimmt; und
 - mit den Geschäftsstrategien, Zielen, Werten und Interessen zusätzlich zu denen der Fonds übereinstimmt und Maßnahmen zur Bewältigung von Interessenkonflikten beinhaltet.
- b) Die VDHI hält die vorgenannten Ziele ein, indem:
- das Geschäftsmodell keine übermäßige Risikobereitschaft fördert;
 - Leistungsziele für alle Mitarbeiter definiert werden, die an den Geschäftszielen und der Risikoneigung der Verwaltungsgesellschaft ausgerichtet sind; und
 - Gewährleistet wird, dass der fixe Vergütungsteil für jeden Mitarbeiter den Markttarif berücksichtigt.

2.3 „Identifizierte Mitarbeiter“

- a) Gemäß den ESMA-Vergütungsleitlinien ist festzustellen, welche Mitarbeiter der VDHI als sogenannte identifizierte Mitarbeiter anzusehen sind. Hierzu zählen neben den Geschäftsleitern die Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der VDHI oder der verwalteten Fonds hat (Risikoträger) und Mitarbeiter mit Kontrollfunktion. Daneben zählen zu den identifizierten Mitarbeitern auch solche, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsleiter und Risikoträger befinden. Hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern sehen die Leitlinien dabei ausdrücklich vor, dass die Verwaltungsgesellschaft die relevanten Mitarbeiter in eigener Verantwortung zu identifizieren hat. Ähnlich wie bei der Vergütungspolitik selbst gilt somit, dass die Identifizierung von Mitarbeitern keinem starren Schema zu folgen hat.
- b) Im Zusammenhang mit der Identifizierung der Mitarbeiter und der Beurteilung der Einflussnahme sind zudem das Risikoprofil der Gesellschaft und interne Vorgaben der Entscheidungsfindung maßgeblich zu berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Festlegung der Kriterien und der daraus resultierenden Einstufung der einzelnen Mitarbeiter war bei der VDHI das im Vergleich zu anderen Verwaltungsgesellschaften eher moderate Risikoprofil der Gesellschaft zu beachten.
- c) Gemäß den ESMA-Grundsätzen zu einer soliden Vergütungsstrategie sind identifizierte Mitarbeiter verpflichtet, von persönlichen Sicherungsstrategien oder Versicherungen auf Vergütungen sowie zum Ausschluss ihrer Haftbarkeit abzusehen, um die Auswirkungen der Risikoanpassung, die in ihren Vergütungsvereinbarungen integriert sind, nicht zu untergraben.
- d) Alle Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Kündigung eines Vertrages spiegeln die Leistung des Mitarbeiters wider und belohnen kein Scheitern.

3 Vergütungsstruktur der VDHI

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer zusätzlichen variablen Vergütung sowie eventueller Zusatzleistungen zusammen.

3.1 Feste Vergütung

- a) Der feste Vergütungsbestandteil („feste Vergütung“) besteht aus dem monatlichen Gehalt des Mitarbeiters. Das Monatsgehalt wird auf Basis der im individuellen Arbeitsvertrag festgelegten Konditionen festgesetzt.
- b) Die feste Vergütung ist derart gestaltet, dass Mitarbeiter nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind, um angemessene Lebenshaltungskosten zu decken.

3.2 Variable Vergütung

- a) Der variable Vergütungsbestandteil („variable Vergütung“) ist die leistungsabhängige Vergütung, wie eine etwaige einmal jährlich erfolgende Sonderzahlung sowie andere Zahlungen (z. B. für Projekte).
- b) Die variable Vergütung sollte stets in einem angemessenen Verhältnis zur festen Vergütung stehen, im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den langfristigen und nachhaltigen Zielen, Werten und Interessen der VDHI.
- c) Die Konzeption der variablen Vergütung bei der VDHI erfolgt marktorientiert und wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

3.2.1 Berechnung der variablen Vergütung

- a) Bonifikationen werden unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien festgelegt:

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

- b) 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 VDHI verwalteten Fonds Rechnung trägt. Zu diesem Zweck können auch die Auszahlungen der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren einbehalten werden.

3.2.2 Höhe der variablen Vergütung

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.

3.2.3 Auszahlung der variablen Vergütung

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

3.3 Zusatzleistungen

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.

3.4 Abfindungszahlungen

Abfindungszahlungen werden 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*).

3.5 Altersvorsorgeleistungen

Sofern Altersvorsorgeleistungen gewährt werden, müssen diese mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der VDH und den von ihr 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.

4 Garantierte Vergütung

Eine garantierte variabel Vergütung ist die Ausnahme und ist in jedem Fall auf das erste Dienstjahr im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter beschränkt.

5 Variable Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktion

- a) Die VDHI gewährleistet, dass Mitarbeiter in Kontrollfunktionen eine wettbewerbsfähige fixe Vergütung erhalten, und vermeidet auf diese Weise einen möglichen Interessenkonflikt. Dank dieser Struktur können die entsprechenden Mitarbeiter in Kontrollfunktionen unabhängig und objektiv arbeiten. Die VDHI ist der Meinung, dass die begrenzte variable Vergütung gewährleistet, dass die Mitarbeiter in diesen Rollen weiterhin unabhängig agieren und nicht in einen Interessenkonflikt geraten.
- b) Aus diesem Grund setzt sich der Bonus aus nicht finanziellen und individuellen Zielen zusammen, die sich direkt auf die Umsetzung ihrer Rolle in der Kontrollfunktion beziehen und in Übereinstimmung mit den in der Vergütungsrichtlinie der VDHI dargelegten Vorschriften angepasst werden.
- c) Bei der Beurteilung der Leistung dieser Mitarbeiter in Kontrollfunktionen wird auf die Erreichung der mit ihren jeweiligen Kontrollaufgaben verbundenen Ziele abgestellt und ausdrücklich nicht auf die Leistungen und Ereignisse der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.
- d) Die Entscheidung zur variablen Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen wird direkt vom Verwaltungsrat überwacht.

6 Proportionalitätsprinzip

Bei der VDHI wird ein Teil der AIFM-Vergütungsregelungen nicht angewandt. Dies gilt für die Auszahlung der variablen Vergütung in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Es werden auch nicht Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und rätierlich ausgezahlt. Unter Berücksichtigung des mit der AIFM-Richtlinie eingeführten Proportionalitätsgrundsatzes konnte im Hinblick auf das für die Gesellschaft festzustellende Risikoprofil und die sonstigen Merkmale eine verhältnismäßige Umsetzung der Vergütungsgrundsätze stattfinden.

Hierzu gilt Folgendes:

6.1 Allgemeines

Die Anforderungen hinsichtlich der Ausgestaltung von Vergütungssystemen ergeben sich aus Artikel 13 der AIFM-Richtlinie und Anhang II dieser Richtlinie sowie den ESMA-Leitlinien. Den gesamten Regelungen zugrunde liegt dabei der sogenannte Proportionalitäts- beziehungsweise Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. So sehen insbesondere auch die ESMA-Leitlinien ausdrücklich eine am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Abstufung hinsichtlich Anwendung einzelner im Anhang II der AIFM-Richtlinie enthaltenen Vergütungsregelungen vor. Im Zusammenhang mit der Ergreifung von konkreten Maßnahmen gilt somit grundsätzlich, dass die Vergütungspolitik einer Verwaltungsgesellschaft kein starres Gerüst sein soll, sondern vielmehr der jeweiligen Größe, internen Organisation und Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft entsprechen soll.

6.2 Ausnahmen

Es ist vorgesehen, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechend der ESMA-Leitlinie dazu führen kann, dass bestimmte Vergütungsvorgaben von einem AIFM nicht angewendet werden müssen. Nach den Leitlinien der ESMA (vgl. Leitlinie vom 3. Juli 2013, VII. Rn. 26) können insbesondere die folgenden Vorgaben unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unbeachtet bleiben:

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

6.3 Anwendung bei der VDHI

- a) Die VDHI hat von den ihr im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes eingeräumten Möglichkeiten Gebrauch gemacht und hinsichtlich der Mitarbeiter vollumfänglich von der Erfüllung der oben genannten Anforderungen der Vergütungsgrundsätze abgesehen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt somit nicht in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten.
- b) Auch werden keine Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und rätierlich ausgezahlt.
- c) Eine ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung findet ebenfalls nicht statt.

7 Vergütungsausschuss

- a) Die VDHI hat die Anforderung erwogen, dass Verwaltungsgesellschaften, hinsichtlich ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten Fonds, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Tätigkeiten bedeutend sind, einen Vergütungsausschuss bilden müssen.
- b) Die Richtlinie legt die durchgeführte Bewertung dar, wobei die Größe, die interne Organisation, die Art, der Umfang und die Komplexität der Produkte aller auf der Grundlage des „Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes“ berücksichtigt wurden; dabei wurde entschieden, für die VDHI keinen separaten Vergütungsausschuss zu gründen.
- c) Letztendlich ist der Verwaltungsrat für die Genehmigung und Pflege der Vergütungsrichtlinie und für die Überwachung und Implementierung verantwortlich. Der Verwaltungsrat muss gewährleisten, dass die Richtlinie mit einem soliden und effektiven Risikomanagement vereinbar ist und keine übermäßige Risikobereitschaft fördert.

8 Interessenkonflikt

Die Richtlinie soll Interessenkonflikte zwischen der VDHI, ihren Fonds und den Investoren vermeiden. Die VDHI hat Maßnahmen ergriffen, die gewährleisten, dass die variable Vergütung ihre Pflicht, im Interesse der Fonds und der Anleger zu handeln, nicht beeinträchtigt.

9 Delegation

Bei der Delegation von Portfoliomanagement- und/oder Risikomanagementtätigkeiten (oder Teilen davon) wird die VDHI alle Anstrengungen unternehmen, um zu gewährleisten, dass:

- a) die Unternehmen, an die die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, den regulatorischen Anforderungen zur Vergütung unterliegen, die genauso wirkungsvoll wie die Bestimmungen der ESMA-Richtlinien sind; oder
- b) angemessene vertragliche Vereinbarungen mit Unternehmen geschlossen werden, an die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden. Damit soll verhindert werden, dass Vergütungsvorschriften der ESMA-Richtlinien umgangen werden. Diese vertraglichen Vereinbarungen sollten alle Zahlungen abdecken, die an die identifizierten Mitarbeiter des Bevollmächtigten als Vergütung für die Leistung der Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten im Namen der VDHI gehen.

10 Umsetzung der Vergütungspolitik der VDHI

- a) Die Geschäftsführung berät den Verwaltungsrat in Bezug auf die Angemessenheit des Vergütungssystems und seiner Ausgestaltung und Weiterentwicklung.
- b) Die Vergütungspolitik wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig intern überprüft, um zu gewährleisten, dass sie angemessen ist und die Vorgaben der Richtlinie, insbesondere die dort festgelegten Vorschriften und Verfahren, entsprechend umgesetzt sind. Soweit erforderlich, wird die Vergütungspolitik entsprechend angepasst
- c) Die Festlegung der Mitarbeiterbezüge erfolgt durch die Geschäftsführung. Bei Überschreitung definierter Schwellenwerte ist eine Genehmigung durch den Verwaltungsrat erforderlich.
- d) Die Vergütung von Führungskräften in Kontrollfunktionen unterliegt einer gesonderten Überwachung durch den Verwaltungsrat.
- e) Sondervergütungen, die von der Geschäftsleitung der VDHI vorgeschlagen werden, müssen vom Verwaltungsrat der VDHI genehmigt werden.

Diese Informationen zur Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft werden auf Verlangen kostenlos in Papierform zur Verfügung gestellt.