

Vergütungsgrundsätze

1. Einleitung

Die Verwaltungsgesellschaft unterliegt den für Verwaltungsgesellschaften nach dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) und den für AIFM nach dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG) geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Vergütungsgrundsätze und / - praktiken.

2. Geltungsbereich

Die detaillierte Ausgestaltung hat die Verwaltungsgesellschaft in einer internen Weisung zur Vergütungspolitik und /-praxis geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermässiger Risiken sicherzustellen. Die Vergütungsgrundsätze und /-praktiken der Verwaltungsgesellschaft werden mindestens jährlich durch die Mitglieder des Verwaltungsrates auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft. Sie umfassen fixe und variable (erfolgsabhängige) Vergütungselemente.

3. Vergütungspolitik

Die Verwaltungsgesellschaft hat eine Vergütungspolitik festgelegt, welche mit ihrer Geschäfts- und Risikopolitik vereinbar ist. Insbesondere werden keine Anreize geschaffen, übermässige Risiken einzugehen. In die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung werden entweder das Gesamtergebnis der Verwaltungsgesellschaft und/oder die persönliche Leistung des betreffenden Angestellten und seiner Abteilung einbezogen. Bei der im Rahmen der persönlichen Leistungsbeurteilung festgelegten Zielerreichung stehen insbesondere eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und der Schutz des Unternehmens vor übermässigen Risiken im Vordergrund. Darüber hinaus wird geprüft, inwiefern der Rahmen für Nachhaltigkeitsrisiken, insbesondere durch die Portfolioverwalter, jedoch auch durch andere Abteilungen, eingehalten wurden. Die variablen Vergütungspools und -prämien werden unter Berücksichtigung der Erreichung mehrerer Ziele festgelegt. Die variablen Vergütungselemente sind nicht an die Wertentwicklung der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Fonds gekoppelt. Freiwillige Arbeitsgebersachleistungen oder Sachvorteile sind zulässig.

4. De-minimis-Regelung

Derzeit hat die Verwaltungsgesellschaft keine Arbeitsverträge geschlossen, die nicht unter die De-minimis-Regel fallen. Auf diejenigen Mitarbeiter, die unter die De-minimis-Regel fallen, sind vereinfachte Vergütungsgrundsätze anzuwenden.

5. Gesamtvergütung - fixe und variable Vergütungsanteile

Durch die Festlegung von Bandbreiten für die Gesamtvergütung ist überdies gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung sowie ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung bestehen. Die Höhe des festen Lohnbestandteils ist derart ausgestaltet, dass ein Angestellter seinen Lebensunterhalt bei einer 100%- Anstellung mit dem festen Lohnbestandteil isoliert bestreiten kann (unter Berücksichtigung von marktkonformen Salären). Bei der Zuteilung der variablen Vergütung haben die Mitglieder der Geschäftsleitung und der Verwaltungsratspräsident ein Letztentscheidungsrecht. Für die Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und / - praktiken ist der Verwaltungsratspräsident verantwortlich.

6. Aufgeschobene Auszahlung variabler Vergütungsanteile

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung der Verwaltungsgesellschaft und Angestellte, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds haben (Risk Taker), gelten - soweit diese nicht unter die De- minimis - Re gel fallen - besondere Regelungen. Als Risk Taker wurden Angestellte identifiziert, die einen entscheidenden Einfluss auf das Risiko und die Geschäftspolitik der Verwaltungsgesellschaft ausüben können. Für diese risikorelevanten Angestellten wird die variable Vergütung nachschüssig über mehrere Jahre ausbezahlt. Dabei wird zwingend ein Anteil von mindestens 40% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während dieses Zeitraums risikoabhängig. Die variable Vergütung, einschliesslich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausbezahlt oder verdient,

wenn sie angesichts der Finanzlage der Verwaltungsgesellschaft insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Abteilung und der betreffenden Person gerechtfertigt ist. Ein schwaches oder negatives finanzielles Ergebnis der Verwaltungsgesellschaft führt generell zu einer erheblichen Absenkung der gesamten Vergütung, wobei sowohl laufende Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen berücksichtigt werden.

7. Kontaktdaten

Die jeweils aktuellen Grundsätze sind auf Anfrage eines Anlegers bei der Verwaltungsgesellschaft kostenlos erhältlich.