



Leitlinien zur Vergütungspolitik der MainFirst Affiliated Fund Managers S.A.

August 2018/ vers. 6.0

1. Vorbemerkungen

Nachfolgende Leitlinien der MainFirst Affiliated Fund Managers S.A. (nachfolgend „MFAFM“ oder „Gesellschaft“), einschließlich ihrer etwaig vorhandenen Niederlassungen in Deutschland, richten sich nach der Maßgabe der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (CSSF Rundschreiben 10/437 vom 01.02.2010), die auch im Rundschreiben 12/546 Erwähnung finden sowie der Richtlinie 2011/61/EU bzw. dem Gesetzes vom 12. Juli 2013 über Verwalter Alternativer Investmentfonds und sonstiger aktueller gesetzlicher oder regulatorischer Bestimmungen.

Die nachfolgenden Grundsätze und Leitlinien gelten für alle Arten von Vergütungen, die von der Gesellschaft gezahlt bzw. geleistet werden.

2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen der MFAFM

2.1 Vergütungsphilosophien

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der MFAFM beruht auf einer einheitlich umgesetzten Vergütungsphilosophie. Die Vergütungsphilosophie der MFAFM beachtet dabei die internen Leitlinien und Regelungen der MainFirst Gruppe. Bestandteil dieser Vergütungsphilosophie ist es, durch Vergütungsentscheidungen die Erreichung der strategischen Geschäftsziele der MFAFM zu unterstützen, Anreize lediglich in Hinblick auf ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter¹ zu setzen und die Schaffung von Werten für die Anteilseigner (OGA und OGAW) und der wirtschaftlich Berechtigten der Managed Accounts zu fördern.

Das Vergütungssystem wurde unter dem Aspekt der Schaffung eines soliden und wirksamen Risikomanagements entwickelt und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von der MFAFM verwalteten Fonds (OGA und OGAW) und Investitionsrichtlinien der Managed Accounts. Das aktuelle Vergütungssystem beachtet dabei stets die Einhaltung und Umsetzung relevanter Gesetze, Verordnungen und Rundschreiben und berücksichtigt dabei den Grundsatz zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Damit wird eine ergebnisorientierte Unternehmenskultur und Vergütungspolitik geschaffen, die die persönliche Leistung und die individuellen Stärken der Mitarbeiter honoriert und so Mitarbeiter motiviert, ihr persönliches Leistungspotenzial im Interesse der MFAFM voll auszuschöpfen. Auf diese Weise werden die Interessen der Führungskräfte und Mitarbeiter der MFAFM und die Interessen der Anteilseigner (OGAW, OGA) und wirtschaftlich Berechtigten der Managed Accounts in Einklang gebracht. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Vermeidung von falschen Anreizen soll eine Beurteilung der individuellen Leistung auf eine langfristige Betrachtung ausgelegt werden.

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die MFAFM die nachfolgenden Grundprinzipien zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme definiert, unter Beachtung von internen MF Group Standards.

Die Vergütungssysteme innerhalb der MFAFM sollen insbesondere:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten der MFAFM berücksichtigen,
- nachhaltig die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der MFAFM sichern,

¹ Im Folgenden wird der Begriff "Mitarbeiter" synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.



- den Mitarbeitern der MFAFM ein attraktives, kontinuierliches und wettbewerbsfähiges Anreizsystem bieten,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- Anreize für Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver Risikopositionen vermeiden,
- sicherstellen, dass die MFAFM auch künftig hochqualifizierte und talentierte Mitarbeiter rekrutieren und halten kann,
- bei der Bemessung der Vergütung angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren sowie
- nachvollziehbar und transparent gestaltet sein und eine unnötige Komplexität vermeiden.

2.2 Generelle Vergütungsstrukturen

Die Gesamtvergütung kann grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen umfassen. Das fixe Vergütungselement besteht aus dem monatlichen Gehalt (inkl. Zulagen) des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt bemisst sich nach den individuell im Arbeitsvertrag geregelten Bedingungen. Die fixen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „fixe Vergütung“ bezeichnet.

Variable Vergütungselemente sind der Jahresbonus und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien). Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „variable Vergütung“ bezeichnet. In Abhängigkeit der Position oder zur Erfüllung regulatorischer Anforderungen kann eine etwaige variable Vergütung ganz oder in Teilen verzögert ausbezahlt werden.

Als Nebenleistungen werden alle sonstigen Leistungen wie z.B. Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Parkplätze und die betriebliche Altersversorgung betrachtet. Darüber hinaus können Mitarbeitern in bestimmten Funktionen bzw. Tätigkeiten (z.B. Außendienst-Mitarbeiter, Geschäftsleitung) Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Die MFAFM wird für ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung Sorge tragen. Dabei sollen die unterschiedlichen Funktionsbereiche differenziert gewichtet werden und der Anteil des Bonus an der Gesamtvergütung als auch für das Verhältnis zwischen dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dem Ziel-/ Orientierungsbonus betrachtet werden. Der Verwaltungsrat der MFAFM wird nach sorgfältiger Abwägung und Prüfung unter Einbeziehung der Vergütungsgrundsätze der Gesellschaft eine variable Vergütung festlegen und deren Auszahlung vornehmen.

Die Zahlung einer variablen Vergütung, sowohl in Betragshöhe als auch in Auszahlungsmodalität, steht stets im Ermessen der Gesellschaft und begründet keinen Rechtsanspruch.

2.3 Allgemeine Vergütungsprinzipien

Die Vergütungssysteme der MFAFM stehen im Einklang mit folgenden allgemeinen Vergütungsprinzipien:

Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass der Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen ist. Garantierte Zahlungen von variabler Vergütung (z.B. ein garantierter Jahresbonus) sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.

Abfindungszahlungen (Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages) werden ausschließlich im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffener individualrechtlicher Vereinbarung geleistet. Sofern diese individualrechtliche Vereinbarung nicht vorhanden ist, orientiert sich eine etwaige Zahlung an die im Laufe der Beschäftigung erzielten Ergebnisse und berücksichtigt den Grundsatz der Gesellschaft, dass **„Versagen nicht belohnt wird“**.



Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine garantierten Zahlungen für den Fall eines Ausscheidens (Golden Parachutes) zugesagt werden.

Die Vergütungssysteme der MFAFM müssen so ausgestaltet sein, dass MF Gruppenregelungen zu Vergütungsgrundsätzen stets beachtet werden.

Insbesondere soll sich die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig und/oder notwendig, die Möglichkeit vorbehalten, variable Vergütungsbeträge nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der im Einzelfall bestehenden Risikopositionen und der rechtlichen Vorgaben anzupassen oder die Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren, unter Berücksichtigung der von der MFAFM verwalteten OGA und OGAW durch führen zu können. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolge dessen keine Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren erfolgt.

Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und von Mitarbeitern der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden.

Die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und die sich daraus ergebenden Vergütungssysteme werden durch die Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Geschäftsleitung ist für die dauerhafte Umsetzung und Einhaltung der Vergütungspolitik und der sich daraus ergebenden Vergütungssysteme verantwortlich.

Zwecks Überprüfung der Vergütung von Mitarbeitern der Risikoklasse 1 und 2 in den Bereichen Risikomanagement und Compliance kann ein Vergütungsausschuss bestimmt werden. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolge dessen kein Vergütungsausschuss bestimmt ist.

2.4 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter

Leistung ist ein zentrales Element der Unternehmenskultur der MFAFM. Daher sollen erfolgs- und leistungsabhängige variable Vergütungselemente einen wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems der Gesellschaft darstellen. Dabei ist die variable Vergütung marktorientiert ausgestaltet und soll in regelmäßigen Abständen mit den Wettbewerbern verglichen werden.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (insbesondere des Jahresbonus) wird grundsätzlich sowohl der risikoadjustierte Erfolg der MFAFM und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftsfelderfolgs der MFAFM wird durch Geschäftsleitung koordiniert und vom Verwaltungsrat der MFAFM festgelegt. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und notwendigen Aktivitäten entwickelt.

Sowohl die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftserfolgs als auch die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder, insbesondere die dabei zu berücksichtigenden Risiken des Fachbereichs können angepasst werden. Dabei können die Kriterien und Kenngrößen eingeschränkt oder erweitert werden, um insbesondere alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken angemessen bei der Erfolgsmessung zu berücksichtigen.

Individuelle Ziele und Ziel- bzw. Orientierungsboni werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern vereinbart bzw. festgelegt.



Die Entscheidung über die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung, einschließlich etwaiger gebildeter Rückstellungen, setzt voraus, dass eine solche Zahlung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft tragbar ist. Der Verwaltungsrat hat dies bei der Entscheidung hinreichend zu berücksichtigen.

Die variable Vergütung (teilweise oder vollständig) wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine teilweise oder vollständige Umgehung der beschriebenen Vergütungsgrundsätze erleichtern, fördern oder ermöglichen können.

3. Konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme

3.1 Ermittlung risikorelevanter Mitarbeiter

Die Geschäftsleitung der MFAFM hat diejenigen Mitarbeiter ermittelt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der MFAFM haben (relevante Entscheidungskompetenz, Zugang zu Systemen, Kontrolltätigkeiten, usw. Diese werden nachstehend als „risikorelevante Mitarbeiter“ bezeichnet).

Die Gesellschaft wird die Mitarbeiter belehren und verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder andere Maßnahmen vorzunehmen, die geeignet sind, die hier normierten Vergütungsregeln zu unterlaufen oder zu konterkarieren.

3.2 Unterscheidung nach Mitarbeitergruppen

Die MFAFM unterscheidet bei der Gestaltung der Vergütungssysteme zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

Risikogruppe 1 (relevante Entscheidungskompetenz und Zugang zu den relevanten Systemen („Erfassung“ und „Ansicht“): Geschäftsleitung, Portfoliomanagement

Risikogruppe 2 (relevante Entscheidungskompetenz, Kontrollfunktion und Zugang zu den relevanten Systemen („Ansicht“): Risk Management)

Die variable Vergütung kann über einen bestimmten Zeitraum anteilig ausgezahlt werden, sofern dieses zur Erfüllung gesetzlicher, regulatorischer oder interner Vergütungsgrundsätze erforderlich ist.

3.3 Vergütungsart für die Mitarbeitergruppen

Eine variable Vergütung wird in Form einer Zahlung (brutto) geleistet, sofern mit dem risikorelevanten Mitarbeiter keine anderslautende, schriftliche Vereinbarung unter Einhaltung aller gesetzlichen, regulatorischen oder internen Grundsätze getroffen wird oder gesetzlich oder regulatorisch eine andere Auszahlungsmodalität erforderlich ist. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolge dessen eine Auszahlung in Form von Anteilen (OGAW, OGA) nicht erforderlich ist.



4. Kontrolle und Genehmigung der Vergütungen

Im Zuge der Umsetzung der regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben berät die Geschäftsleitung der MFAFM den Verwaltungsrat der MFAFM, insbesondere im Hinblick auf die Angemessenheit der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung und Weiterentwicklung.

Die Geschäftsleitung überprüft die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes mindestens einmal jährlich oder bei Bedarf auch darüber hinaus. Sie dokumentiert ihre Entscheidung in einem Beschluss der Geschäftsleitung, welcher eine Empfehlung an den Verwaltungsrat beinhaltet. Der Verwaltungsrat soll nach Abwägung der Kriterien, Analysen und Empfehlung der Geschäftsleitung einen Beschluss fassen in Bezug auf die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Die Gesellschaft dokumentiert diesen und richtet ihre Vergütungspraxis danach aus.

5. Änderungshistorie

Dokumentenhistorie

Version	In Kraft getreten am:	Anmerkungen:
1.0	September 2013	II
2.0	Mai 2014	Jährliches update / regulatorische Updates
3.0	August 2015	Jährliches update / Namensänderung MFAFM
4.0	August 2016	Jährliches update
5.0	August 2017	Jährliches update
6.0	August 2018	Jährliches update