



Vergütungspolitik – HAFS

1 Einleitung

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Hauck & Aufhäuser Fund Services S.A. (nachfolgend „**HAFS**“ oder „**Verwaltungsgesellschaft**“) ist eine nach Kapitel 15 des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen (nachfolgend „**OGA-Gesetz**“) zugelassene Verwaltungsgesellschaft und verfügt zudem gemäß dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds (nachfolgend „**AIFM-Gesetz**“) über die Zulassung als Verwalter alternativer Investmentfonds (nachfolgend „**AIFM**“). Die HAFS ist eine Tochtergesellschaft der Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG, ansässig in Frankfurt am Main (Deutschland) (nachfolgend „**HAL-Konzern**“) und wird reguliert durch die Finanzaufsichtsbehörde in Luxemburg, der *Commission de Surveillance du Secteur Financier* (nachfolgend „**CSSF**“).

Als eine in Luxemburg ansässige Tochtergesellschaft unterliegt die HAFS in Bezug auf ihre Vergütungspolitik den in Luxemburg geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Grundlage für die Vergütungspolitik sind die Vorgaben aus dem Rundschreiben CSSF 10/437 „Richtlinien

zur Vergütungspolitik im Finanzsektor“ und dem Rundschreiben CSSF 18/698 „Zulassung und Organisation der Verwalter von Investmentfonds Luxemburger Recht“. Zusätzlich orientiert sich diese Vergütungspolitik an den allgemeinen Vorschriften der AIFMD & UCITS Direktive sowie den damit zusammenhängenden jeweiligen ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD respektive UCITS Direktive und den einschlägigen durch die CSSF veröffentlichten Empfehlungen, Richtlinien und Q&As. Seit März 2021 gelten darüber hinaus die Anforderungen aus der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (nachfolgend „Offenlegungsverordnung“).

Analog zu den für die deutschen Gesellschaften des HAL-Konzerns geltenden Vorschriften findet für die Luxemburger Niederlassung und Tochtergesellschaften (inkl. HAFS) der in Luxemburg geltende Bankentarifvertrag Anwendung. Im außertariflichen Bereich findet zudem die „Gesamtbetriebsvereinbarung zur variablen Vergütung“ des HAL-Konzerns Anwendung. Darüber hinaus ist für die Tochtergesellschaften in Luxemburg die deutsche Institutsvergütungsverordnung des HAL-Konzerns (nachfolgend „**IVV**“) einschlägig.

1.2 Leitlinien der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik leitet sich aus der Geschäftspolitik ab. Sie soll in gleicher Weise die nachhaltige und wertorientierte Grundhaltung, wie auch das unternehmerische Engagement



der Mitarbeiter fördern. Die Vergütungspolitik ist daher sowohl den Prinzipien Transparenz und Grundsicherung als auch der Leistungs- und Ergebnisabhängigkeit verpflichtet.

Die Mitarbeiter der HAFS sowie des HAL-Konzerns sind zentraler Bestandteil des Unternehmenserfolges. Gemeinsam mit den Mitarbeitern wird eine Unternehmenskultur des verantwortungsvollen Handelns entwickelt, in der jeder Einzelne einen positiven Beitrag leisten kann. Nachhaltige und soziale Aspekte sind ein zentraler Bestandteil in der Ausgestaltung der Anreizsysteme des HAL-Konzerns.

Ziel ist es, einen echten und aktiven Beitrag zu einer umweltfreundlicheren und gerechteren Welt zu leisten. Deshalb unterstützt die Vergütungspolitik der HAFS ein angemessenes Management aller relevanten Geschäftsrisiken durch Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (nachfolgend „**Offenlegungsverordnung**“) definiert sind.

2 Verhältnismäßigkeit

Die Vergütungspolitik der HAFS steht im Einklang mit den strategischen Zielen, Werten und Interessen des HAL-Konzerns, der HAFS als Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAWs und AIFs sowie ihrer Anleger. Sie ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Sie ermutigt nicht zur unverhältnismäßigen Übernahme von Risiken einschließlich von Nachhaltigkeitsrisiken, die mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von ihr verwalteten OGAWs und AIFs nicht vereinbar sind und sie hindert die HAFS nicht daran, pflichtgemäß im besten Interesse der OGAWs und AIFs zu handeln.

3 Struktur und Bestandteile der Vergütung

Die Vergütungsregelungen der Mitarbeiter und des Vorstandes werden individuell im Arbeits- bzw. Anstellungsvertrag geregelt. Das Vergütungssystem kann sich dabei grundsätzlich aus den folgenden Komponenten zusammensetzen:

- einer fixen Vergütung (inkl. geldwerter Vorteile);
- einer variablen Vergütung;
- monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

Die Vergütungskomponenten sollen dabei in einem angemessenen Gleichgewicht/Verhältnis zueinander stehen. Jeder Mitarbeiter wird durch die fixe Vergütung grundsätzlich angemessen entlohnt, die variable Vergütung stellt daher lediglich eine zusätzliche Vergütung dar.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssystematik wird jährlich durch den Fachbereich Human Resources überprüft, um etwaigen Anpassungsbedarf infolge möglicher Veränderungen bei der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Rechtslage zu ermitteln.



4 Ausgestaltung der Vergütungssystematik

4.1 Grundsätze

Grundsätzlich wird im Rahmen der Vergütungssystematik der HAFS zwischen den Mitarbeitern die dem Bankentarifvertrag unterliegen (nachfolgend „**TA-Mitarbeiter**“) und den Mitarbeitern deren Vergütung außerhalb des Bankentarifvertrags liegt (nachfolgend „**AT-Mitarbeiter**“) unterschieden. AT-Mitarbeiter sind Mitarbeiter, deren Anstellungsverhältnis mit der HAFS auf Grundlage des Artikels L.162-8 (3) des Luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches über leitende Angestellte abgeschlossen wurde. Die jährliche Bruttovergütung (nachfolgend „**Zielvergütung**“) dieser Mitarbeiter setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung sowie einer im Arbeitsvertrag des jeweiligen Mitarbeiters geregelten variablen Vergütungskomponente.

4.2 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung stellt grundsätzlich einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung dar. Dadurch soll eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten ausgeschlossen werden. Die Grundvergütung richtet sich nach der Funktion des Mitarbeiters und dessen Eingruppierung in eine Tarifgruppe oder der außertariflichen Vergütung.

4.3 Variable Vergütung

TA-Mitarbeiter erhalten neben ihrer fixen Grundvergütung grundsätzlich keine zusätzliche variable Vergütung. In Einzelfällen behält sich der Vorstand jedoch vor, im Rahmen einer Sonderausschüttung für tarifliche Mitarbeiter, eine variable Vergütung zu zahlen.

AT-Mitarbeiter erhalten zu ihrer fixen Grundvergütung eine zusätzliche variable Vergütung. Die Zielvergütung für AT-Mitarbeiter setzt sich demnach aus zwei Vergütungsbestandteilen zusammen - einem monatlichen Grundgehalt (fixe Vergütung) und einer variablen Vergütung. Die Zielvergütung orientiert sich grundsätzlich an den Aufgaben und der Verantwortung der konkreten Stellenanforderung, den Kenntnissen und der Erfahrung des Mitarbeiters sowie der am Markt für die jeweilige Funktion üblichen Vergütung. Grundsätzlich darf die Gewährung der variablen Vergütung in keinem direkten Zusammenhang mit risikoaffinen Verhalten oder der direkten Performance der verwalteten Fondsvehikel stehen. Zudem wird bei der variablen Vergütung auf die Vermeidung von möglichen Interessenkonflikten im Zusammenhang mit der Verwaltung von OGAWs sowie AIFs geachtet, z.B. durch Funktionstrennungen.

Es werden keine Ziele festgelegt, die Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken setzen können. Das Vergütungssystem des HAL-Konzerns ist so gestaltet und die Grundvergütung ist so bemessen, dass sich dadurch eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung vermeiden lässt.



4.4 Zuordnung der Vergütungskomponenten

In Bezug auf die Vergütung und die jeweiligen Vergütungskomponenten (fixe und variable Vergütung) wird gemäß dem CSSF-Rundschreiben 10/437 auf die Personen, die Mitglieder der Verwaltungs- und Leitungsorgane eines Finanzinstitutes sind, sowie der Personalkategorien, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Finanzinstitutes (nachfolgend „**Einfluss-Mitarbeiter**“) haben, geachtet. In Würdigung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorschriften und zur Vermeidung von Verhalten mit unverhältnismäßigem Risiko oder Interessenkonflikten der Einfluss-Mitarbeiter wurde auf der Basis von definierten Vergütungskomponenten eine entsprechende Zuordnung zu den einzelnen Mitarbeitergruppen getroffen.

4.5 Remuneration Committee / Vergütungsausschuss

Es existiert ein Vergütungsausschusses auf Konzernebene.

5. Vergütungsbericht

Im Hinblick auf den zu veröffentlichenden Vergütungsbericht, verweist die HAFS auf den Vergütungsbericht des HAL-Konzerns, der sämtliche Anforderungen erfüllt und darüber hinaus auch die HAFS als Gesellschaft berücksichtigt.