

Information zur Vergütungspolitik

Die Verwaltungsgesellschaft hat eine Vergütungspolitik entwickelt und umgesetzt, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert. Sie verfolgt ein Geschäftsmodell, welches seiner Natur nach das Eingehen übermäßiger Risiken, die mit dem Risikoprofil eines Fonds unvereinbar sind, nicht fördert. Die Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft beinhaltet organisatorische Regelungen, Regelungen zur Vergütungsstruktur sowie zur Risikoabstimmung, die darauf ausgelegt sind, mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft, des Fonds und den Anteilhaber der Fonds vereinbar zu sein und die Vorkehrungen enthalten, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Beschreibung der Berechnung der Vergütung und sonstiger Leistungen

Die Höhe der festen Vergütung der Angestellten wird durch den jeweiligen individuellen Arbeitsvertrag festgelegt. Die Höhe der festen Vergütung kann, muss aber nicht zwingend, auf die jeweiligen Marktgegebenheiten sowie sonstige relevante Standards ausgerichtet sein, wie z.B. ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn bzw. Vorgaben von Tarifvereinbarungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Die Verwaltungsgesellschaft gewährt bestimmten Mitarbeitern grundsätzlich eine variable Vergütung, wenn die Verwaltungsgesellschaft (für das relevante Kalender-/Geschäftsjahr) einen Bruttogewinn erwirtschaftet hat, wobei der Bruttogewinn vor Zahlung von Steuern und einer etwaigen variablen Vergütung bestimmt wird.

Für die Berechnung der Höhe der variablen Vergütung eines Mitarbeiters werden spezielle Instrumente zur Personalbewertung eingesetzt. Für jeden Mitarbeiter werden dabei Performancekriterien mit Zielgrößen für die Performance, die Effizienz und den Arbeitseinsatz festgelegt.

Vergütungsausschuss

Die Verwaltungsgesellschaft hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der an den Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft berichtet.