

---

---

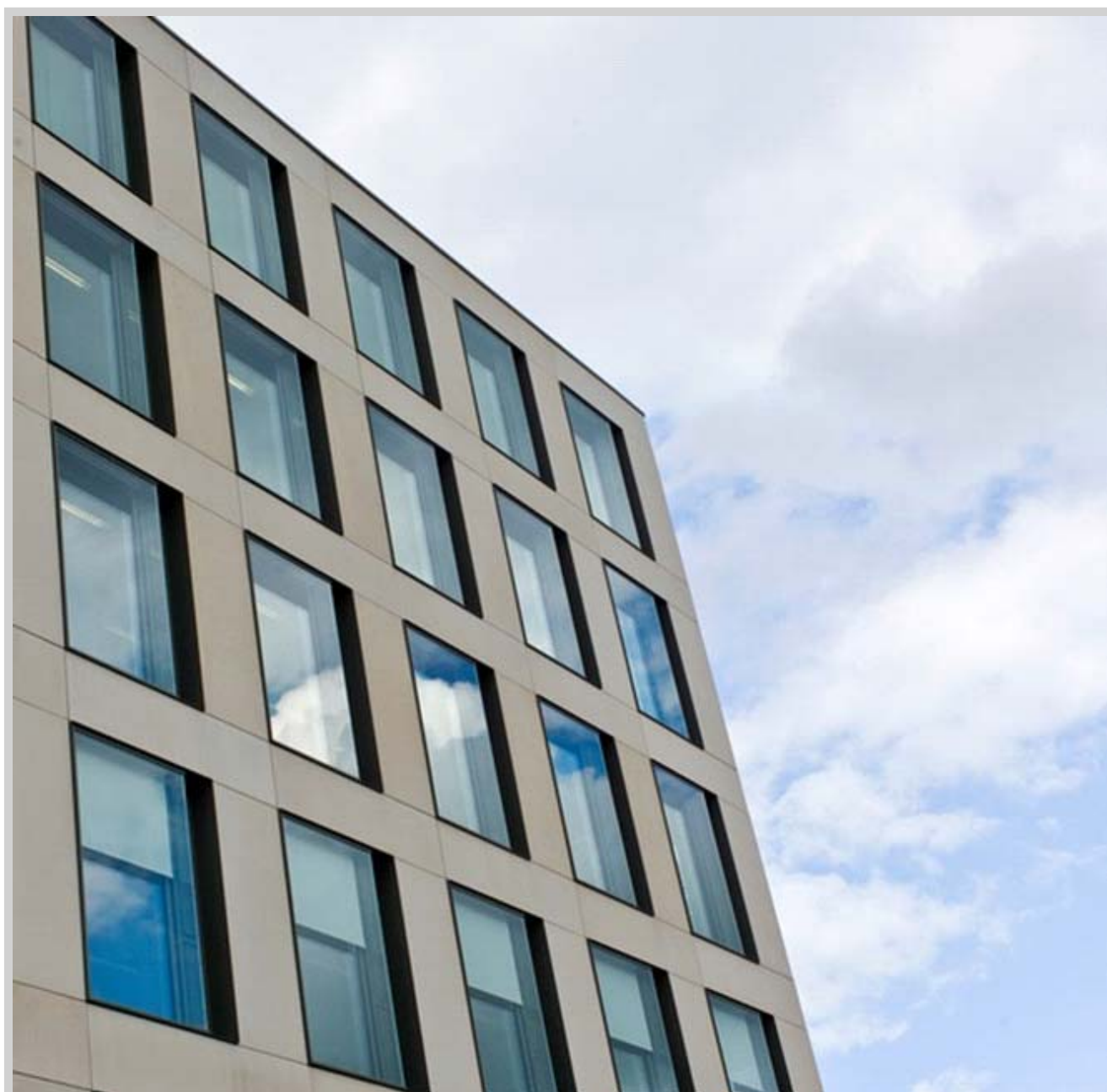
# Vergütungspolitik

---

FundPartner Solutions (Europe) S.A.

Luxemburg | Juni 2021

---



---

---

## Einleitung

FundPartner Solutions (Europe) S.A. („FPS“) ist eine im Januar 2012 gegründete Gesellschaft der Pictet-Gruppe. FPS ist eine nach Kapitel 15 des luxemburgischen Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen zugelassene Luxemburger OGAW-Verwaltungsgesellschaft und seit 21. Januar 2014 als Verwalterin von alternativen Investmentfonds (AIFM) im Sinne des Gesetzes vom 12. Juli 2013 gemäß Artikel 5 Kapitel 2 des diesbezüglichen Gesetzes zugelassen.

FPS vereint die meisten Tätigkeiten in Verbindung mit der Fondsadministration, dazu gehören insbesondere die Fondsbuchhaltung und die Berechnung des Nettoinventarwerts (NIW), das Risikomanagement, die Funktion als Transferstelle, die Unterstützung bei Vertrieb und Domizilierung sowie die Überwachung von Anlagebeschränkungen und die Unterstützung bei der Governance. FPS bietet somit das gesamte Spektrum an Dienstleistungen in Bezug auf Risiken, Governance und rechtliche Unterstützung.

Verwaltungs- und Vertriebstätigkeiten werden an dritte externe Fondsmanager bzw. Vertriebsträger delegiert.

Die vorliegende „Vergütungspolitik“ verfolgt zweierlei Ziele: zum einen die Erläuterung der Vergütungspolitik, die bei FPS, einer der prudenziellen Aufsicht der Commission de Surveillance du Secteur Financier au Luxembourg (CSSF) unterstellten Verwaltungsgesellschaft, angewandt wird; zum anderen die Erfüllung der Dokumentations- und Transparenzanforderungen gemäß der

- europäischen Richtlinie 2011/61/EU („Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds“) im Zusammenhang mit ihrem Status als AIFM und
- der europäischen Richtlinie 2014/91/EU („OGAW-V-Richtlinie“) im Zusammenhang mit ihrem Status als Verwaltungsgesellschaft,

nachstehend die „Richtlinien“.

FPS wendet die Grundsätze der vorstehenden Richtlinien und der Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA), in der am 11. Februar 2013 und 31. März 2016 veröffentlichten Fassung, nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte an.

Schließlich soll noch darauf hingewiesen werden, dass diese Politik auf den gleichen Grundsätzen beruht wie die auf Ebene der Pictet-Gruppe definierte Politik, was die zugrunde liegende Philosophie, die Verwaltungs- und Performance-Systeme und die wichtigsten Vergütungskomponenten und -strukturen betrifft

## Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

FPS hat aus den folgenden Gründen beschlossen, für die Verwaltungstätigkeiten den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden:

- 
- Die meisten FPS-Mitarbeitenden sind im Bereich Fondsadministration tätig und übernehmen Standardtätigkeiten wie die Berechnung von Nettoinventarwerten sowie die Funktion der Transferstelle und die Unterstützung bei Rechts- und Governance-Fragen. Diese Tätigkeiten entsprechen in keiner Phase der Übernahme von Risiken („Risikobereitschaft“ im Sinne der Richtlinien), was den Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten und den Risiken betrifft, die die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Arbeit eingehen könnten und die die Risiken für Anleger oder Dritte im Hinblick auf deren Streben nach Rendite, d. h. die Erträge der administrativ betreuten Anlagen, beeinflussen könnten.
  - Nur ein sehr kleiner Teil der FPS-Mitarbeitenden übt Tätigkeiten aus, die direkt mit Tätigkeiten bei AIF und OGAW, nachstehend die „Fonds“, zu tun haben, insbesondere im Bereich des Risikomanagements, der Überwachung von delegierten Tätigkeiten und der Compliance unter FPS-Verwaltung.
  - FPS hat keine Auslandspräsenz und keine Filialen oder Niederlassungen. Sie ist auch nicht an der Börse notiert.
  - Die Vermögenswerte der von FPS betreuten Fonds weisen keinen hohen Grad an Komplexität auf.
  - Die Verwaltungs- und Vertriebstätigkeiten werden an dritte externe Fondsmanager bzw. Vertriebsträger delegiert.

Angesichts dieser Faktoren sind die nachstehenden Anforderungen neutralisiert:

- Auszahlung von 50% der variablen Vergütung in Form von Finanzinstrumenten, die an die Performance des Fonds gebunden sind;
- Einhaltung eines Zurückstellungszeitraums für die in Form von Finanzinstrumenten entrichtete variablen Vergütung;
- Zurückstellung der Auszahlung von mindestens 40% der variablen Vergütung;
- Einbeziehung nachträglicher Anpassungen an die Risiken (Malus);
- Einrichtung eines Vergütungsausschusses bei FPS.

## Identifizierung der Risikoträger

Unter Berücksichtigung der Grundsätze der Richtlinien und der ESMA-Leitlinien führt FPS eine eingehende Analyse durch, um die Personen zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil von FPS auswirken kann.

Aus dieser von der Personalabteilung eingeleiteten Analyse, die zuerst der Risikomanagement- und der Compliance-Abteilung vorgelegt wird, ergibt sich letztendlich eine Liste von wesentlichen Risikoträgern.

Diese Liste, die vor allem die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Verantwortlichen der Kontrollfunktionen umfasst, wird jedes Jahr überprüft und aktualisiert.

## Grundsätze unseres Vergütungssystems

### 1. KONZEPT DES „VERGÜTUNGSPAKETS“

---

Die Grundsätze für die Vergütung bei FPS beruhen auf dem Konzept des „Vergütungspakets“. Ein Paket kann eines oder mehrere der nachstehend beschriebenen Elemente umfassen. Ziel ist es, für jeden Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin die richtige Mischung und angemessene Zusammenstellung dieser Elemente zu finden, um ein auf die Funktion, das Profil, die Arbeit und die Ergebnisse des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterin abgestimmtes Paket zu schnüren.

### ✓ **Festes Gehalt**

Das Grundgehalt vergütet den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für die gute Ausführung seiner/ihrer Arbeit gemäß Aufgabenbeschreibung. Es muss dem Mitarbeitenden erlauben, einen vertretbaren Lebensstandard aufrechtzuerhalten, der den von unseren wichtigsten Mitbewerbern gebotenen entspricht.

### ✓ **Bonus**

Der Bonus ist ein Element der variablen Vergütung, der zusätzlich zum festen Gehalt aufgrund von Leistungskriterien oder persönlichen oder kollektiven Ergebnissen in einem bestimmten Zeitraum bezahlt wird.

Die persönlichen Ziele werden nach der Art der Tätigkeiten des Geschäftsbereichs, der Funktion des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin und seiner/ihrer Rolle sowie der vom Geschäftsbereich, Team und Einzelnen erwarteten Ergebnisse festgelegt.

Die Boni werden auf der Grundlage einer Beurteilung der Leistung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin im Verlauf eines Jahres und mitunter auch in einem mehrjährigen Rahmen gewährt. Üblicherweise werden folgende Leistungskriterien beurteilt:

- Ziele, die soweit möglich nach der „SMART“-Methode (spezifisch, messbar, ausführbar, relevant, terminiert) festgelegt werden;
- andere diskretionäre Kriterien, zum Beispiel nach außergewöhnlichen Ereignissen oder Projekten, oder wenn bestimmte Ziele nicht zu Beginn des Betrachtungszeitraums festgelegt wurden.

Jeder Bonus wird nach freiem Ermessen des Arbeitgebers bezahlt und ist weder an sich noch in seiner Höhe garantiert. Kein Bonus gilt als festes oder fast festes Gehalt, auch nicht, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mehrere Jahre den gleichen Betrag erhält.

Wenn Boni auf der Grundlage betrügerischer Tätigkeiten gewährt wurden, müssen sie vollständig oder teilweise zurückgezahlt werden.

### ✓ **Erfolgsbeteiligung**

Das System der Erfolgsbeteiligung ermöglicht dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin, am Erfolg der gesamten Pictet-Gruppe teilzuhaben, und bindet ihn/sie in einer langfristigen Perspektive an das Unternehmen.

Wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin „erfolgsbeteiligt“, wird ihm/ihr eine Anzahl von „Anteilen“ zugeteilt. Streng genommen hat der Anteil keinen Wert an sich, sondern ist mit einer Aktie ohne Wert (und ohne Vermögensrechte) zu vergleichen, die eine variable Dividende abwirft.

---

Die Anzahl der Erfolgsanteile kann je nach Ausbildung, Erfahrung, Kompetenzen, übernommener Verantwortung, Engagement und Anzahl der Dienstjahre des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bei der Pictet-Gruppe erhöht, aber auch gesenkt werden.

Die Erfolgsbeteiligung ist weder an sich noch in ihrer Höhe garantiert. Sie darf nicht zu einem risikobereiten Verhalten des Begünstigten führen.

✓ **Weitere variable Elemente**

In Ausnahmefällen zahlt FPS bei Abschluss eines Arbeitsvertrags oder nach einer mit dem neuen Mitarbeiter oder der neuen Mitarbeiterin ausgehandelten Frist eine Einstellungsprämie („garantierter Bonus“). Diese Frist darf nicht länger als 12 Monate sein.

FPS kann auch eine am Ende der Probezeit zu zahlende Pauschalprämie zahlen („Sign-on-Bonus“) oder eine Entschädigungszahlung für beim vorherigen Arbeitgeber verlorene Ansprüche („Buy-out-Bonus“). Diese Ausnahmezahlungen sind einmalige und nicht wiederkehrende Zahlungen und werden auf einmal und stets in den 12 Monaten nach Stellenantritt bezahlt.

✓ **Sachleistungen**

Sachleistungen wie zum Beispiel die ergänzende Altersvorsorge, Dienstfahrzeuge oder Essensgutscheine werden nicht nach denselben Leistungskriterien gewährt, sondern nach Dienstalter, Dienstgrad oder anderen Kriterien.

## **2. Leistungsmanagement**

Ziel ist es, die Übereinstimmung der individuellen Ziele aller Mitarbeitenden mit den Zielen von FPS und der jeweiligen Funktion zu fördern. Die Ziele, auf deren Grundlage die Leistung beurteilt wird, können für jede dieser Funktionen unterschiedlich sein, allerdings sollte die Leistung auf keinen Fall anhand eines einzigen Ziels beurteilt werden: In der Regel gibt es zwischen 5 und 8 Ziele. Die Gewichtung der Ziele hängt auch von der ausgeübten Funktion ab.

Es sei unbedingt darauf hingewiesen, dass, selbst wenn die Leistung verglichen mit den Zielen eindeutig ein wesentlicher Faktor für die Bonuszuteilung ist, das Mitarbeitergespräch zum Jahresende auf der Bewertung dessen beruht, was wir die „4 P“ nennen – Performance (P1, Leistung), Profile (P2, Profil), Promotion of Values (P3, Förderung der Werte) und Progression (P4, Fortschritt) – und dass diese vier Aspekte im Mitarbeitergespräch diskutiert werden.

## **3. Interne Kontrollfunktionen**

Bei Personen mit Kontrollfunktionen richtet sich die Höhe der Vergütung nach dem Erfüllungsgrad der mit ihrer jeweiligen Funktion verbundenen Ziele, unabhängig von der Leistung der Geschäftsbereiche, die sie kontrollieren.

## **4. Delegieren**

Im Übrigen stellt FPS sicher, dass:

**F**

- 
- die Rechtsträger, denen die Portfolioverwaltung übertragen wird, regulatorischen Vergütungsbestimmungen unterliegen, die ähnlich wirksam sind wie diejenigen, die nach diesen Leitlinien gelten; oder
  - vertragliche Vereinbarungen bestehen, die sicherstellen, dass die Vergütungsregeln nicht umgangen werden, um unter den identifizierten Mitarbeitenden des AIFM und der Verwaltungsgesellschaft jene Personen zu vergüten, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken kann.

## Governance und Kontrollmechanismen

### 1. Kontrollmechanismen

Die Niveaus der Vergütung, die Strukturen der Pakete und die bestehenden Verfahren werden regelmäßig überprüft und mit internen und externen Benchmarks, öffentlich zugänglichen Informationen und auch mit den Ergebnissen von Analysen verglichen, die von unabhängigen externen auf Vergütungsfragen spezialisierten Beratern erstellt werden.

Die Lohnmenge wird daher sehr umsichtig verwaltet, damit die nachhaltigen, langfristigen Wachstumsaussichten von FPS begünstigt werden. Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Vergütungspolitik mit der Strategie, den Zielen und den Werten von FPS sowie mit ihren langfristigen Interessen in Einklang steht. Wir sind der Ansicht, dass wir durch einen angemessenen Mix aus festen und variablen Vergütungselementen, unsere Mitarbeitenden nicht dazu ermuntern, übermäßige Risiken einzugehen.

Ziel unserer Politik in Bezug auf das Risikomanagement ist es, die Verwaltungsgesellschaft, unsere Mitarbeitenden und unsere Kunden zu schützen, dies unter Einhaltung von regulatorischen Vorschriften und bewährten Marktpraktiken. Die Vergütungspolitik trägt Nachhaltigkeitsrisiken durch Grundsätze und Verfahren Rechnung, zu deren Einhaltung die Mitarbeitenden verpflichtet sind. Die Einhaltung interner Grundsätze und Verfahren ist Bestandteil der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung, wozu ESG-Beschränkungen und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken gehören können. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden am allgemeinen Bekenntnis der Gruppe zu Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstem Investieren gemessen, soweit es für ihre Funktion relevant ist.

### 2. Governance

#### ✓ **Rolle der Teilhaber**

Als geschäftsführende Eigentümer des Unternehmens spielen die Teilhaber bei Pictet eine sehr aktive Rolle bei der Festlegung der Lohnpolitik der Gruppe und der in verschiedenen Geschäftsbereichen angewandten Vergütungsstrukturen sowie bei der Schnürung bestimmter individueller Vergütungspakete, insbesondere jener der Mitglieder der Geschäftsleitung und der oberen Führungskräfte in den verschiedenen Gesellschaften der Pictet-Gruppe.

#### ✓ **Rolle der lokalen Geschäftsleitung**



---

Die jährliche Beurteilung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin obliegt seinem/ihrer direkten Vorgesetzten: Dieser beurteilt die Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im Vergleich zu den zum Jahresbeginn festgelegten Zielen, definiert neue Ziele für das kommende Jahr und teilt sie ihm beim Mitarbeitergespräch mit.

Die letzte Etappe des Jahresendprozesses ist der sogenannte „Tourniquet“: Alle FPS-Mitarbeitenden treffen ihren jeweiligen Vorgesetzten (oft in Begleitung des Vorgesetzten ihres Vorgesetzten, des CEO von FPS oder in gewissen Fällen der Teilhaber), der ihnen die Beschlüsse bezüglich ihrer Vergütung und einer eventuellen Beförderung mitteilt.

### ✓ **Rolle der Personal- und der Finanzabteilung**

Die Personalabteilung unterstützt die Teilhaber, die Verantwortlichen der Geschäftsbereiche, den CEO von FPS und die Manager in den Bereichen mit Vergütungsbezug.

Der Chief Financial Officer (CFO) und die Finanzabteilung stellen (zusammen mit der Personalabteilung und den zuständigen Risikokontrollfunktionen) sicher, dass die Gruppe in der Lage ist, all die verschiedenen Elemente der Vergütung zu finanzieren und zu bezahlen.

### ✓ **Rolle der Kontrollfunktionen**

Auf Gruppenebene lässt das Teilhaberkollegium in angemessenen Abständen die Übereinstimmung des tatsächlich umgesetzten Vergütungssystems mit den von den Kontrollfunktionen festgelegten Grundsätzen und Verfahren überprüfen.

Auf FPS-Ebene wird diese Überprüfung regelmäßig von der internen Revision durchgeführt, und der Ergebnisbericht wird dem Verwaltungsrat und dem Teilhaberkollegium vorgelegt.

### ✓ **Rolle der lokalen Geschäftsleitung**

Auf der Basis der allgemeinen vom Teilhaberkollegium für die Vergütungspolitik festgelegten Grundsätze bestätigt der Verwaltungsrat von FPS die Vergütungspolitik sowie alle späteren Änderungen und Zusätze. Ein formelles Verfahren wird eingerichtet, um die verschiedenen an der Vergütungspolitik vorgenommenen Änderungen den Entscheidern vorzulegen.

Die Geschäftsleitung von FPS ist vor Ort für die Verabschiedung sowie die Umsetzung dieser Vergütungspolitik verantwortlich und muss dabei die Anforderungen der Richtlinien berücksichtigen.