



MAINFIRST

MainFirst Affiliated Fund Managers S.A.

Leitlinien zur Vergütungspolitik

Stand Oktober 2020/ vers. 7.1



1. Vorbemerkungen

Nachfolgende Leitlinien der MainFirst Affiliated Fund Managers S.A. (nachfolgend „Gesellschaft“), richten sich nach der Maßgabe anwendbarer Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtlicher Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten, welche insbesondere in den CSSF Rundschreiben 10/437 und 18/698, den gesetzlichen Regeln gemäß Artikeln 111bis und 111ter des Gesetzes von 2010 sowie Artikel 12 des Gesetzes von 2013 Erwähnung finden.

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

2. Anforderungen zu den Vergütungssystemen der MFAFM

2.1. Gesetzliche und regulatorische Anforderungen

Die Gesellschaft muss unter der endgültigen Verantwortung des Verwaltungsrates eine Vergütungspolitik gemäß Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes von 2010 beziehungsweise gemäß Anhang II der AIFM-Richtlinie in Übereinstimmung mit Artikel 60 Absatz 2 Buchstabe h der delegierten Verordnung 231/2013 sowie mit Artikel 12 des Gesetzes von 2013 festlegen und umsetzen.

Darüber hinaus muss die Gesellschaft gemäß Artikel 17 Absatz 4 Buchstabe b des Gesetzes von 2013 sicherstellen, dass die Bewertungsaufgabe von der Portfolioverwaltung und der Vergütungspolitik funktional unabhängig ist und durch geeignete Maßnahmen gewährleisten, dass Interessenkonflikte gemindert und ein unzulässiger Einfluss auf die Mitarbeiter¹ verhindert werden.

Die Gesellschaft muss sicherstellen, dass die Vergütung des Personals der internen Kontrollfunktionen nicht mit der Performance der Geschäftsaktivitäten verknüpft ist, die sie kontrollieren oder sie mit anderen Kriterien bestimmt wird, die die Objektivität der seitens der internen Kontrollfunktionen geleisteten Arbeit gefährden könnten.

2.2 Leitbild der Vergütungsphilosophie der Gesellschaft

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Gesellschaft beruht auf einer Vergütungsphilosophie, die das Leitbild einer umsichtigen, soliden und risikogewichteten Vergütungsstruktur abbildet. Die Vergütungsphilosophie der Gesellschaft beachtet dabei die internen Leitlinien und Regelungen verbundener Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe.

Bestandteil dieser Vergütungsphilosophie ist es, durch Vergütungsentscheidungen die Erreichung der strategischen Geschäftsziele der Gesellschaft zu unterstützen, Anreize lediglich in Hinblick auf ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Geschäftsverhalten der Mitarbeiter 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 Gesellschaft verwalteten Fonds (OGA und OGAW) und Investitionsrichtlinien der Managed Accounts. Das aktuelle Vergütungssystem beachtet stets die Einhaltung und Umsetzung relevanter Gesetze, Verordnungen und Rundschreiben und berücksichtigt dabei den Grundsatz zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

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



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

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die Gesellschaft die nachfolgenden Grundprinzipien zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme definiert.

Die Vergütungssysteme innerhalb der Gesellschaft sollen insbesondere:

- die Profitabilität sowie die Risiko- und Kapitalkosten der Gesellschaft berücksichtigen,
- nachhaltig die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Ertragskraft der Gesellschaft sichern,
- den Mitarbeitern der Gesellschaft 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 Gesellschaft 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.

2.3 Generelle Vergütungsstruktur der Gesellschaft

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 ausgezahlt 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 Gesellschaft wird stets 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 Gesellschaft 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.



2.4 Allgemeine Vergütungsprinzipien der Gesellschaft

Die Vergütungssysteme der Gesellschaft 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 Gesellschaft sind so ausgestaltet, dass Regelungen der Gruppe, zu der die Gesellschaft gehört, zu Vergütungsgrundsätzen stets beachtet werden.

Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und stets unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

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 Gesellschaft verwalteten OGA und OGAW durchführen zu können.

Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolgedessen keine Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren erfolgt. Die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird jährlich überprüft und Gegenstand eines Beschlusses des Verwaltungsrates. Die CSSF wird über die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes informiert.

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 kann ein Vergütungsausschuss bestimmt werden. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolge dessen kein Vergütungsausschuss bestimmt ist.



2.5 Ausgestaltung der variablen Vergütungselemente und maßgebliche Vergütungsparameter der Gesellschaft

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 Gesellschaft und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftsfelderfolgs der Gesellschaft wird durch die Geschäftsleitung koordiniert und vom Verwaltungsrat der Gesellschaft 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 Gruppen- 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 seiner Entscheidung in Bezug auf die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung 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.

Die Gesellschaft hat das Recht, bei nachweislich vorliegenden Faktoren oder Sachverhalten eine entsprechende Rückforderung der variablen Vergütung von dem Mitarbeiter zu fordern (ganz oder in Teilen). Bei den Faktoren oder Sachverhalten handelt es sich insbesondere um Beweise für ein schwerwiegendes Fehlverhalten mit deutlicher Auswirkung auf die Geschäftsentwicklung, Performance, finanzielle Lage, Reputation der Gesellschaft, die sich signifikant zum Nachteil der Gesellschaft realisiert hat.

Die variable Vergütung kann über einen bestimmten Zeitraum anteilig ausgezahlt werden, sofern dieses zur Erfüllung gesetzlicher, regulatorischer oder interner Vergütungsgrundsätze 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 erfolgt (Stand Oktober 2020).** Eine variable Vergütung und deren Auszahlung in zulässiger Art und Höhe setzt voraus, dass kein Interessenskonflikt ausgelöst wird oder zu einer Risikobereitschaft animiert wird, die unvereinbar mit den Aktivitäten der Gesellschaft, den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen oder Satzungen der OGA und Managed Accounts sind.



3. Konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems

3.1 Ermittlung der Risikoträger der der Gesellschaft

Die Geschäftsleitung der Gesellschaft hat diejenigen Mitarbeiter und Bereiche ermittelt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft 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.

Bei der Festlegung der Risikoträger/ risikotragenden Fachbereiche hat die Gesellschaft die Geschäftstätigkeit und die Produkte einbezogen.

Derzeit stuft die Gesellschaft ihre Aktivitäten als nicht komplex ein (Stand Oktober 2020). Dies ist ein zentrales Kriterium für die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

3.2 Definition der Risikogruppen / Risikoträger der Gesellschaft

Die Gesellschaft unterscheidet bei der Gestaltung der Vergütungssysteme derzeit zwischen folgenden Risikogruppen, die sich auf Grund des unterschiedlichen Risikoprofils und der unterschiedlichen Gewichtung des vorhandenen Einflusspotentials auf die Stabilität der Gesellschaft und der Aktivitäten der Gesellschaft wie folgt ausgestalten:

Risikogruppe 1

(signifikante und relevante Entscheidungskompetenz mit signifikanter Tragweite, umfassender Kontrollfunktion, Zugang zu den relevanten fachbezogenen und/oder übergeordneten Systemen (Erfassung, Ansicht):

Geschäftsleitung, Portfoliomanagement

Risikogruppe 2

(relevante Beurteilungskompetenz nebst Kontrollfunktion, mit hoher Tragweite und Handlungsrahmen, Zugang zu den relevanten fachbezogenen Systemen (Erfassung, Ansicht):

Risikomanagement, Bewertung, Rechnungswesen, Trading

Risikogruppe 3

(Beurteilungskompetenz und Entscheidungskompetenz mit eingeschränkter Tragweite und Handlungsrahmen, Zugang zu den relevanten fachbezogenen Systemen (Erfassung, Ansicht):

Compliance & Outsourcing Controlling, Legal, Revision

Risikogruppe 4

(eingeschränkte Beurteilungskompetenz, geringe/ keine Kontrollfunktion, Zugang nur zu fachbezogenen relevanten Systemen (keine Systeme mit übergeordneter Tragweite):

Fund Services, Distribution Services



3.3 Vergütungsart für alle Risikogruppen der Gesellschaft

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.

4. Kontrolle und Genehmigung der Vergütungen

Im Zuge der Umsetzung der regulatorischen und gesetzlichen Vorgaben berät die Geschäftsleitung der Gesellschaft den Verwaltungsrat der Gesellschaft, 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. Die Gesellschaft wird angemessen über die Vergütungspolitik informieren, insbesondere Anleger, die CSSF, die interne Revision, Compliance und den Wirtschaftsprüfer der Gesellschaft.

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
7.0	01. März 2019	Update im Rahmen der Implementation des CSSF Rundschreibens 18/698
7.1	01. Oktober 2020	Jährliches Update; Anpassung der Risikogruppen durch Veränderungen in der Geschäftsstruktur

Zur Kenntnis genommen und veröffentlicht/ genehmigt seitens des Verwaltungsrates

Im Oktober 2020/ Die Geschäftsleitung

Anja Richter

Thomas Merx

Marc-Oliver Scharwath