

Vergütungsgrundsätze der HANSAINVEST LUX S.A.

Die HANSAINVEST LUX S.A. („HILUX“) unterliegt als Kapitalgesellschaft den am Firmensitz Luxemburg sowie den europäischen rechtlichen Vorgaben zur Umsetzung einer Vergütungspolitik. Die im Folgenden aufgeführten Vergütungsgrundsätze veranschaulichen die Vergütung der Mitarbeiter, einschließlich Risikoträger und Kontrollfunktionen, sowie des Vorstands der HILUX.

Als Kapitalverwaltungsgesellschaft für Organismen für gemeinsame Anlagen (OGA bzw. AIF) erstreckt sich das Dienstleistungsspektrum der HILUX über die Gründung bis hin zur laufenden administrativen Verwaltung der OGA's für Dritte. Unsere Geschäftspartner befinden sich überwiegend in der Europäischen Union und unterliegen somit weitgehend identischen regulatorischen Vorgaben.

Dienstleistungsschwerpunkte der HILUX stellen hierbei neben der Auflage von Fondstrukturen in Kooperation mit Initiatoren, die Bereiche Portfolio- und Risikomanagement sowie die Bewertung der Vermögenswerte eines Investmentfonds über seinen Lebenszyklus dar.

Eine kurzfristige Gewinnmaximierung liegt nicht im Fokus der Gesellschaft. Vielmehr ist es das Ziel, eine langfristige und gute Kundenbeziehung aufzubauen und diese über gleichmäßige Dienstleistungen auf hohem Niveau und zu marktgerechten Preisen auszubauen und zu festigen.

Die Gesellschaft basiert auf einer dualistischen Struktur, in der der Aufsichtsrat die operative Führung und Umsetzung der Geschäftstätigkeiten an einen Vorstand delegiert und überwacht.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft basiert auf einer **markt- und funktionsgerechten fixen Vergütung** sowie auf einer **ergebnis- und leistungsorientierten variablen Vergütung**.

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen hat die Gesellschaft ein Vergütungssystem entwickelt, welches neben den Interessen des Unternehmens, der Gesellschafter und Mitarbeiter eine positive Entwicklung in allen Bereichen unterstützt, sowie das verantwortungsvolle und risikobewusste Verhalten der Mitarbeiter fördert. Gemäß Art. 5 der Verordnung (EU) 2019/2088 muss die HANSAINVEST angeben, inwiefern die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in Einklang steht. Die Befassung mit, beziehungsweise die Verringerung von Nachhaltigkeitsrisiken auf Unternehmensebene oder auf Ebene einzelner Fonds und Mandate wird im Rahmen des Vergütungssystems nicht gesondert berücksichtigt. Diese Aspekte können die Vergütungspolitik und -praxis lediglich als Teil der allgemeinen Risikostrategie, oder als Teil von individuellen Zielvereinbarungen mittelbar beeinflussen

Das implementierte Vergütungssystem beinhaltet eine fixe und eine variable Komponente, die in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen und keine Anreize zur Übernahme von Risiken, mit dem Ziel die persönliche Vergütung zu steigern, bieten. Die fixe Vergütungskomponente basiert hierbei auf der Vorbildung, Funktion, Verantwortung sowie der Leistung des Mitarbeiters und ist so bemessen, dass die variable Komponente vollständig entfallen kann. Die variable Komponente bemisst sich an individuell vereinbarten Zielen im Einklang mit den Unternehmenszielen, unabhängig von der Entwicklung der verwalteten Drittmandate.

Die Auszahlung der auf der Leistungsbewertung basierenden Vergütung erfolgt aufgrund des zugrundeliegenden Proportionalitätsgrundsatzes ausschließlich monetär und ohne Einbehalt.

Einen Vergütungsausschluss hat die HILUX in Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes nicht bestellt.
