

Vergütungspolitik der Fundamenta Group Deutschland AG - Zusammenfassung -

Sehr geehrte Anlegerin, sehr geehrter Anleger,

die Fundamenta Group Deutschland AG (Gesellschaft) hat geeignete Verfahren und Systeme etabliert, um den gesetzlichen Anforderungen an die Vergütung der Geschäftsleitung, der sog. Risikoträger, der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger, zu entsprechen. Bei der Festlegung der Vergütungsmodalitäten werden auch die Anforderungen des § 37 KAGB, nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU, den ESMA Vergütungsleitlinien und etwaiger unter den vorgenannten Vorschriften erlassener Verordnungen sowie Verlautbarungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht betrachtet.

1. Bestimmung der „Identifizierten Mitarbeiter“ (Identified staff)

Gemäß den ESMA-Vergütungsleitlinien ist festzustellen, welche Mitarbeiter der Gesellschaft als sogenannte identifizierte Mitarbeiter anzusehen sind. Hierzu zählen neben den Geschäftsleitern die Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen hat (Risikoträger) und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen. Daneben zählen zu den identifizierten Mitarbeitern auch solche, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsleiter und Risikoträger befinden. Hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern sehen die Leitlinien dabei ausdrücklich vor, dass der AIFM die relevanten Mitarbeiter in eigener Verantwortung im Wege einer Risikoanalyse zu identifizieren hat (vgl. Leitlinien vom 03.07.2013, VI. Rn. 22). Ähnlich wie bei der Vergütungspolitik selbst gilt somit, dass die Identifizierung von Mitarbeitern keinem starren Schema zu folgen hat. Vielmehr wird den Kapitalverwaltungsgesellschaften die Möglichkeit eingeräumt, auf Basis eines begründeten Nachweises bestimmte Mitarbeitergruppen nicht zu den identifizierten Mitarbeitern zu zählen.

Im Zusammenhang mit der Identifizierung der Mitarbeiter und der Beurteilung der Einflussnahme sind gemäß den Leitlinien zudem das Risikoprofil der Gesellschaft und interne Vorgaben der Entscheidungsfindung maßgeblich zu berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Festlegung der Kriterien und der daraus resultierenden Einstufung der einzelnen Mitarbeiter findet das moderate Risikoprofil Berücksichtigung.

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze wird die Gesellschaft die entsprechenden Risikoträger laufend identifizieren.

2. Vergütungssystem

2.1 Allgemein

Das von der Gesellschaft etablierte Vergütungssystem setzt auf einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem auf und fördert dieses, indem Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag vereinbar sind, ausgeschlossen werden. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind eine faire Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und ggf. einer zusätzlichen variablen Vergütung zusammen.

Die Vergütungspolitik der Gesellschaft wird mindestens einmal jährlich durch eine unabhängige interne Überprüfung dahingehend untersucht, ob die Vergütungspolitik entsprechend ihrer Vorgaben umgesetzt wird.

2.2 Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter kann sich grundsätzlich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammensetzen.

Die Zuteilung einer etwaigen variablen Vergütung erfolgt für die Mitarbeiter durch den Vorstand, für die Vorstände durch den Aufsichtsrat. Insbesondere für den Vorstand sind langfristige Vergütungskomponenten zu berücksichtigen.

3. Proportionalitätsprinzip

Im Unternehmen der Gesellschaft wird ein Teil der AIFM-Vergütungsregelungen nicht angewandt. Dies gilt für die Auszahlung der variablen Vergütung in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Es werden auch nicht Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und ratierlich ausgezahlt. Unter Berücksichtigung des mit der AIFM-Richtlinie eingeführten Proportionalitätsgrundsatzes konnte im Hinblick auf das für die Gesellschaft festzustellende Risikoprofil und die sonstigen Merkmale eine verhältnismäßige Umsetzung der Vergütungsgrundsätze stattfinden.

Hierzu gilt Folgendes:

3.1 Allgemein

Die Anforderungen hinsichtlich der Ausgestaltung von Vergütungssystemen ergeben sich aus Art.13 der AIFM-Richtlinie in Verbindung mit § 37 KAGB und Anhang II der Richtlinie sowie den ESMA-Leitlinien. Den gesamten Regelungen zugrunde liegt dabei der sogenannte Proportionalitäts- beziehungsweise Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. So sehen insbesondere auch die ESMA-Leitlinien ausdrücklich eine am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Abstufung hinsichtlich der Anwendung einzelner der in Anhang II der AIFM-Richtlinie enthaltenen Vergütungsregelungen vor. Im Zusammenhang mit der Ergreifung von konkreten Maßnahmen gilt somit grundsätzlich, dass die Vergütungspolitik des AIFM kein starres Gerüst sein soll, sondern vielmehr der jeweiligen Größe, internen Organisation und Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Gesellschaft entsprechen soll.

3.2 Ausnahmen

Es ist vorgesehen, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechend der ESMA-Leitlinien dazu führen kann, dass bestimmte Vergütungsvorgaben von einem AIFM nicht angewendet werden müssen. Nach den Leitlinien der ESMA (vgl. Leitlinien vom 03.07.2013, VII. Rn. 26) können insbesondere die folgenden Vorgaben unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unbeachtet bleiben:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten
- Sperrfrist
- Zurückstellung
- Ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

3.3 Anwendung bei der Gesellschaft

Die Gesellschaft hat von den ihr im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes eingeräumten Möglichkeiten Gebrauch gemacht und hinsichtlich der Mitarbeiter vollumfänglich von der Erfüllung der oben genannten Anforderungen der Vergütungsgrundsätze abgesehen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt somit nicht in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Auch werden keine Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und rätierlich ausgezahlt. Eine ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung findet ebenfalls nicht statt.

4. Vergütungsausschuss

Vergütungen werden vom Vorstand, und soweit entsprechend Umfang angemessen, mit Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft, auch unter Berücksichtigung von Risikogesichtspunkten festgelegt.

Es wird hierbei ein besonderes Augenmerk auf die Beurteilung der Mechanismen gerichtet, die angewandt werden, um sicher zu stellen, dass das Vergütungssystem alle Arten von Risiken sowie die Liquidität und die verwalteten Vermögenswerte angemessen berücksichtigt und die Vergütungspolitik insgesamt mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentvehikel oder der Anleger vereinbar ist. Die Gesellschaft kann dafür einen Ausschuss einrichten.

Diese Informationen zur Vergütungspolitik der Gesellschaft werden auf Verlangen kostenlos in Papierform zur Verfügung gestellt.

Ihre

Fundamenta Group Deutschland AG