

## Vergütungsgrundsätze der HANSAINVEST LUX S.A.

Die HANSAINVEST LUX S.A. („HILUX“) unterliegt als Kapitalverwaltungsgesellschaft den am Firmensitz Luxemburg geltenden rechtlichen Vorgaben zur Umsetzung einer Vergütungspolitik sowie den entsprechenden europäischen Regelungen. 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. Die Geschäftspartner der HILUX befinden sich überwiegend in der Europäischen Union und unterliegen somit weitgehend identischen regulatorischen Vorgaben.

Dienstleistungsschwerpunkte der HILUX stellen neben der Auflage von Fondstrukturen in Kooperation mit Initiatoren, die Bereiche Zentralverwaltung, 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.

Das Vergütungssystem der HANSAINVEST ist nicht an Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinne geknüpft, trotzdem sieht die HANSAINVEST das eingerichtete System als geeignet an, um auf der einen Seite das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken nicht zu fördern (d.h. es ist für Mitarbeitende finanziell nicht attraktiv, Nachhaltigkeitsrisiken einzugehen / kein negativer Anreiz) und auf der anderen Seite in Bezug auf den variablen Anteil eine flexible Gestaltungsform, die künftig auch an einzelne Nachhaltigkeitszeile geknüpft sein könnte.

Das eingerichtete Vergütungssystem bietet keine Anreize Nachhaltigkeitsrisiken zu Lasten der Gesellschaft, der von ihr verwalteten Fonds und deren Anlegerinnen und Anleger einzugehen.

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 Mandate.

Die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt aufgrund des zugrundeliegenden Proportionalitätsgrundsatzes ausschließlich monetär und ohne Einbehalt.

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

\*\*\*\*\*