

Vergütungsgrundsätze der IPConcept (Luxemburg) S.A.

Das Vergütungssystem der IPConcept (Luxemburg) S.A. („IPConcept“) leitet sich aus dem Vergütungssystem der DZ PRIVATBANK S.A. („DZ PRIVATBANK“) ab. Es berücksichtigt dabei jedoch spezifische Anforderungen an Vergütungssysteme, die sich aus dem Gesetz vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen und dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds in ihrer jeweils gültigen Fassung ergeben.

Der Aufsichtsrat der IPConcept beschließt die Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft. Sie ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten OGA¹ nicht vereinbar sind und sie hindert die IPConcept nicht daran, pflichtgemäß im besten Interesse der OGA zu handeln.

Sie steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der IPConcept und der von ihr verwalteten OGA und ihrer Anleger und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Der Aufsichtsrat überprüft die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik mindestens einmal jährlich und ist für ihre Umsetzung und für die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich.

Die Vergütungspolitik und -praxis umfasst feste und variable Bestandteile der Gehälter sowie Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung.

Mindestens einmal jährlich wird zentral und unabhängig geprüft, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat der IPConcept festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird.

Die IPConcept hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der kompetent und unabhängig über die Vergütungspolitik und -praxis sowie die für das Risikomanagement geschaffenen Anreize urteilt. Der Vergütungsausschuss ist für die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung zuständig, einschließlich Entscheidungen mit Auswirkungen auf das Risiko und das Risikomanagement der IPConcept oder der betreffenden OGA, die vom Aufsichtsrat der IPConcept zu fassen sind. Der Vergütungsausschuss ist insbesondere für die unmittelbare Überprüfung der Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance zuständig.

¹ Die Vergütungspolitik der IPConcept gilt für die Verwaltung von Publikumsfonds gemäß Teil I des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen* („OGAW“), von Fonds gemäß Teil II des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über die Organismen für gemeinsame Anlagen*, von Spezialfonds gemäß dem Gesetz vom 13. Februar 2007 über spezialisierte Investmentfonds*, von SICAR gemäß dem Gesetz vom 15. Juni 2004 über Gesellschaften zur Anlage in Risikokapital* („SICAR“) sowie von anderen Investmentformen gemäß dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds* („andere OGA“). Gemeinsamer Oberbegriff dieser Fonds für die Vergütungspolitik ist der „OGA“.

* In der jeweils gültigen Fassung.

Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind Mitglieder des Aufsichtsrats der IPConcept.

Die Vergütung der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen richtet sich nach der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele, und zwar unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Zur Bemessung der Vergütung ihrer Mitarbeiter orientiert sich die IPConcept am langfristigen Erfolg des Unternehmens - hierbei spielt die Risikoorientierung und -appetit eine entscheidende Rolle. Die Vergütung bietet somit keinerlei Anreize für eine unverhältnismäßig hohe Risikopräferenz (auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken).

Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter („AT-Mitarbeiter“) setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einer variablen leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung zusammen.

Das Jahresfestgehalt leitet sich aus dem System der Verantwortungsstufen ab: Jede, nicht einer tarifvertraglichen Regelung unterliegende Funktion, ist einer Verantwortungsstufe mit korrespondierendem Gehaltsband zugeordnet, innerhalb derer sich die Jahresfixvergütung der Funktionsinhaber bewegt. Jeder Mitarbeiter erhält einen individuellen Referenzbonus, der an die zugehörige Verantwortungsstufe gekoppelt ist.

Das Bonussystem verknüpft diese Referenzboni sowohl mit der individuellen Leistung als auch der Leistung der jeweiligen Segmente sowie dem Ergebnis der DZ PRIVATBANK Gruppe insgesamt. Die Leistung auf diesen drei Ebenen wird über Faktoren bestimmt (individueller Leistungsfaktor, Segmentfaktor und Hausfaktor) und mit den Referenzboni zur Ermittlung der tatsächlich zur Auszahlung kommenden Bonuszahlungen multipliziert. Die individuelle Leistung wird auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung in Kombination mit Zielvereinbarungen im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs festgestellt und in den individuellen Leistungsfaktor überführt. Die Festsetzung von Segment- und Hausfaktor erfolgt durch den Vorstand der DZ PRIVATBANK und berücksichtigt Kriterien, die dem nachhaltigen Erfolg Rechnung tragen. Die dem Bonussystem zugrundeliegenden Leistungsparameter leiten sich aus den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab und unterstützen damit das Erreichen der strategischen Ziele der DZ PRIVATBANK sowie der IPConcept.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Dazu gehören insbesondere externe Absicherungsgeschäfte unter Begründung einer Leistungspflicht durch Dritte sowie der

Abschluss von Finanztermingeschäften, jeweils soweit damit das Risiko einer geringeren variablen Vergütung beschränkt oder ausgeschlossen wird.

Unabhängig von der oben beschriebenen Systematik ist es jederzeit möglich, einen individuellen Leistungsfaktor und/oder den Hausfaktor und damit auch den gesamten Bonus auf null zu setzen, sofern dies aufgrund der individuellen Leistung des betreffenden Mitarbeiters bzw. dem Ergebnis der DZ PRIVATBANK oder der IPConcept erforderlich erscheint.

Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter

Die IPConcept hat eine Analyse zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter gemäß den Leitlinien der ESMA für solide Vergütungspolitiken durchgeführt.

Ebenso wie im Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter setzt sich die Vergütung identifizierter Mitarbeiter aus einem angemessenen Jahresfixgehalt und einer variablen leistungs- und ergebnisorientierten Vergütung zusammen. Dabei darf der rechnerisch maximal erreichbare Bonusbetrag eines Mitarbeiters das vertraglich fixierte feste Grundgehalt (Fixum) nicht überschreiten. Ferner sind auch hier die Mitarbeiter verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben, und die Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten orientiert sich vorrangig an ihrer individuellen, mit ihrer Kontrollfunktion verbundenen Zielerreichung, unabhängig von den Bereichen/Funktionen, die sie kontrollieren.

Sofern anwendbar, erfolgt die Leistungsbewertung in einem mehrjährigen Rahmen, der der Haltedauer, die den Anlegern der von der IPConcept verwalteten OGA empfohlen wurde, angemessen ist, um zu gewährleisten, dass die Bewertung auf die längerfristige Leistung des OGA und seiner Anlagerisiken abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über denselben Zeitraum verteilt ist.

Die erfolgsabhängige Vergütung basiert auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden OGA sowie deren Risiken als auch auf dem Gesamtergebnis der IPConcept. Es werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt.

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln den Erfolg im Laufe der Zeit wider und sind so gestaltet, dass sie Handlungen, die sich auf das Unternehmen negativ auswirken, nicht belohnen. Die Erfolgsmessung, die zur Berechnung der variablen Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten herangezogen wird, schließt einen umfassenden Berichtigungsmechanismus für alle Arten laufender und künftiger Risiken ein.

Unabhängig von der oben beschriebenen Systematik ist es jederzeit möglich den gesamten Bonus auf null zu setzen, sofern dies aufgrund der individuellen Leistung des betreffenden Mitarbeiters bzw. dem Ergebnis der DZ PRIVATBANK oder der IPConcept erforderlich erscheint.

Luxemburg, im April 2022

IPConcept (Luxemburg) S.A.