



Vergütungspolitik der von der Heydt Invest SA

I. Vorbemerkungen

Die Vergütungspolitik der von der Heydt Invest SA zielt darauf ab, die Vergütungsstruktur auf eine umsichtige und angemessene Risikobereitschaft auszurichten und die rechtlichen und administrativen Anforderungen (z.B. Art. 14 b (I) 2014/91/EU) zu wahren.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter, einschließlich der Leitungsgremien, für Anlageberater sowie für die Portfolio Manager der Fonds unter Verwaltung der von der Heydt Invest SA. Sie erfasst jede Art der Vergütung, insbesondere Gehälter, Boni, Gewinnbeteiligungen und alle sonstigen Zuwendungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten Fonds haben (so genannten „Risikoträger“).

Aufgrund der Größe, der internen Organisation und der Struktur der Fonds wendet die von der Heydt Invest SA die gesetzlichen Richtlinien den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz an.

Die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter obliegt der Vorstand, die Festlegung der Vergütungsgrundsätze für den Vorstand erfolgt durch den Aufsichtsrat der von der Heydt Invest SA. Die Vergütungsgrundsätze sind unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit entwickelt worden und sind mit einem soliden Risikomanagement vereinbar.

2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungspraktiken („Vergütungssystem“)

2.1 Vergütungsstruktur

Die VDHI zahlt ihren Mitarbeitern grundsätzlich eine feste Vergütung, die den Marktgegebenheiten in Luxemburg entspricht.

Darüber hinaus kann eine variable Vergütung gewährt werden. Der Vorstand der VDHI entscheidet hierüber leistungsbezogen und nach alleinigem Ermessen. Variable Vergütungen werden, sofern diese vom Vorstand gebilligt worden sind, ausschließlich in Form von Geldzahlungen und ohne Rechtsanspruch für die Folgejahre gezahlt.

Weder von den Fonds noch von der VDHI werden Gewinnbeteiligungen (sog. *carried interest*) an die Mitarbeiter gezahlt, so dass diese nicht als variable Vergütung zu berücksichtigen sind. Entsprechende Verträge wurden nicht abgeschlossen.

Die Vergütungsphilosophie der VDHI basiert auf einem transparenten und nachhaltigen Ansatz zum Betrieb eines leistungsbezogenen Vergütungssystems auf der Grundlage der

- der wirtschaftlichen Situation der VDHI
- Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiter unter Berücksichtigung von
 - individuellen Leistungen in den jeweiligen Fachbereichen
 - Fähigkeiten
 - Verantwortungen
 - Ausbildungen
 - Erfahrungen
 - Verhalten
- der Performance und Risikobereitschaft eines jeden Mitarbeiters gem. ESMA 232/2013 Nr. XII.II.I, III



2.2 Kernprinzipien der Vergütungspolitik

Zur Reduzierung der Risikobereitschaft erfolgt eine Bewertung bei der erstmaligen Festlegung des festen Gehalts sowie bei Anpassungen des festen Gehalts, so dass variable Vergütungsbestandteile mit Risikoanreizen in den Hintergrund treten und nur in Ausnahmefällen diskretionär gewährt werden.

Für variable Vergütungsbestandteile erfolgt eine Abstufung nach Verantwortung und Position. Mit anderen Worten: je höher der Anteil einer variablen Vergütung ist, desto größer ist der Einfluss auf das operative Geschäft und die Risikoentwicklung. Die quantitativen und qualitativen Kriterien der Leistungsmessung erfolgen in Leistungsbeurteilungszeiträumen.

Der Vorstand der VDHI beachtet bei der Festlegung der Vergütung folgende (weitere) Gesichtspunkte:

- Die Vergütung steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, Werten und Interessen der VDHI.
- Sofern eine variable Vergütung von VDHI gewährt wird, darf diese nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft im Rahmen der Anlagepolitik der Fonds ermutigen.
- Es muss stets ein Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungselementen bestehen, wenn variable Vergütungsbestandteile gewährt werden. Insbesondere muss die feste Vergütungskomponente ein ausreichend hoher Anteil an der Gesamtvergütung betragen.
- Die variable Vergütung wird nicht gewährt, wenn die finanzielle Situation der VDHI und/oder der Fonds nicht zufriedenstellend ist.
- Die Vergütung wird nicht durch Methoden gezahlt, die eine Umgehung der Richtlinie ESMA/2016/411 darstellen könnte.
- Eine Leistungsbewertung wird in einem mehrjährigen Rahmen festgelegt, um sicherzustellen, dass eine längerfristige Konsistenz gegeben ist.
- Variable Vergütungen sollen eine vorzeitige Beendigung eines Arbeitsvertrags berücksichtigen.
- Eine garantierte variable Vergütung („Garantiebonus“) wird grundsätzlich nicht vereinbart, da der Leistungsbezug fehlt.
- Alle Vergütungsbestandteile müssen so konzipiert sein, dass Scheitern nicht belohnt wird.
- Es werden keine Beitrittszahlungen gewährt.

Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig intern überprüft, um zu gewährleisten, dass es angemessen ist und die Vorgaben der Vergütungspolitik, insbesondere die dort festgelegten Vorschriften und Verfahren, entsprechend umgesetzt sind. Soweit erforderlich, wird das Vergütungssystem entsprechend angepasst.

2.3 Ausgestaltung möglicher variablen Vergütungselemente

Bonifikationen folgen den oben genannten Grundsätzen. Bei der individuellen Bewertung anhand der vorgenannten Kriterien wird jeweils ein Zeitraum von mindestens einem Jahr zugrunde gelegt, um zu gewährleisten, dass die variable Vergütung den Risiken der Fonds Rechnung trägt. Zu diesem Zweck können auch die Auszahlungen der variablen Vergütung über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren einbehalten oder nur anteilig ausgezahlt werden.

Zur Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Vergütung ist die variable Vergütung auf maximal 100% der festen Vergütung beschränkt.

Eine variable Vergütung erfolgt ausschließlich monetär, um eine Umgehung der Grundsätze dieser Vergütungspolitik bestmöglich auszuschließen.

3. Identifizierung von Risikoträgern

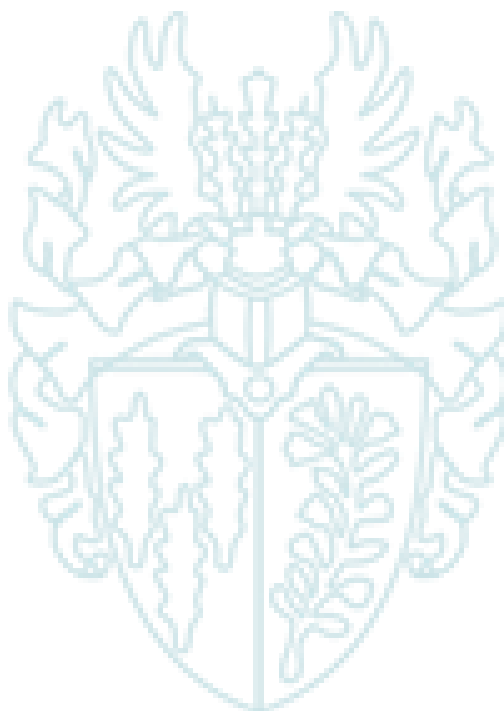


Als Risikoträger werden in von der Heydt Invest SA die Leitungsgremien, die Leiter der internen Kontrollfunktionen und das Portfolio Management definiert.

4. Interne und externe Offenlegung

Die vorliegenden Grundsätze werden von einer internen Policy nebst unabhängigen Kontrollen begleitet und wurde allen Mitarbeiter bekanntgegeben. Ebenso wie die Vergütungen unterliegt auch die interne Policy einer jährlichen Überprüfung. Den Anlegern wird die Vergütungspolitik gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften zugänglich gemacht.

Grevenmacher, November 2021



VON DER HEYDT