

# Vergütungspolitik

Die VP Fund Solutions (Liechtenstein) AG (nachstehend „VPFSLI“ genannt) unterliegt den für Verwaltungsgesellschaften nach dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) und den für AIFM nach dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG) geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben in Hinblick auf die Gestaltung ihrer Vergütungsgrundsätze und -praktiken. Die detaillierte Ausgestaltung hat die VPFSLI in einer internen Weisung zur Vergütungspolitik und -praxis geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermässiger Risiken sicherzustellen. Die Vergütungsgrundsätze und -praktiken der VPFSLI werden mindestens jährlich durch den Verwaltungsrat auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft. Sie umfassen fixe und variable Vergütungselemente.

Die VPFSLI hat eine Vergütungspolitik festgelegt, welche mit ihrer Geschäfts- und Risikopolitik vereinbar ist. Insbesondere werden keine Anreize geschaffen, übermässige Risiken einzugehen. In die Berechnung der variablen Vergütung werden entweder das Gesamtergebnis der VPFSLI und/oder die persönliche Leistung des betreffenden Angestellten und seiner Abteilung einbezogen. Bei der im Rahmen der persönlichen Leistungsbeurteilung festgelegten Zielerreichung stehen insbesondere eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und der Schutz des Unternehmens vor übermässigen Risiken im Vordergrund. Die variablen Vergütungselemente sind nicht an die Wertentwicklung der von der VPFSLI verwalteten Fonds gekoppelt.

Da es sich bei den variablen Vergütungsbestandteilen um zusätzliche und freiwillige Leistungen der VPFSLI handelt ist überdies gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung sowie ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung bestehen. Die Höhe des festen Lohnbestandteils ist derart ausgestaltet, dass ein Angestellter seinen Lebensunterhalt bei einer 100%-Anstellung mit dem festen Lohnbestandteil isoliert bestreiten kann (unter Berücksichtigung von marktkonformen Salären). Bei der Zuteilung der variablen Vergütung haben die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat ein Letztentscheidungsrecht. Für die Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -praktiken ist der Verwaltungsrat verantwortlich.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung der VPFSLI und Angestellte, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der VPFSLI und der von ihr verwalteten Fonds haben (sog. Risk Taker), gelten besondere Regelungen. Als Risk Taker wurden Angestellte identifiziert, die einen entscheidenden Einfluss auf das Risiko und die Geschäftspolitik der VPFSLI ausüben können. Für diese risikorelevanten Angestellten prüft der Verwaltungsrat mindestens einmal, ob weitere Funktionen einen besonders grossen Einfluss auf das Risikoprofil haben. Auch ein besonders grosser Einfluss auf einzelne Fonds wird als Kriterium berücksichtigt. Die Vergütung der so festgelegten Funktionen entspricht grundsätzlich der Vergütungspolitik wie hier beschrieben mit besonderem Augenmerk auf die Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat trägt dabei die Hauptverantwortung beim Festlegen der Ziele und beim Messen der Zielerreichung für die Mitglieder der Geschäftsleitung, für die anderen Risk Taker in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung.