LA FRANÇAISE
SYSTEMATIC ASSET MANAGEMENT

Information über die Grundsätze der Vergütungspolitik der Gesellschaft

Die Vergütungspolitik der La Française Systematic Asset Management GmbH (nachfolgend „LF SAM GmbH" oder „Gesellschaft") orientiert sich an den Regelungen des § 37 KAGB Abs. 1 für Kapitalverwaltungsgesellschaften und den Vorgaben der geänderten Richtlinie 2009/65/EG (Artikel 14a und 14b OGAW-RL). Zur Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen informieren wir hiermit über die Grundsätze des Vergütungssystems.

Die von der Gesellschaft angewendete Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt zu keiner Übernahme von Risiken, welche nicht vereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der verwalteten OGAW.

Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten OGAWs sowie im Einklang mit den Interessen der Anleger solcher OGAW und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütungspolitik steht mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. Im Rahmen dieser Vergütungspolitik stellt die Gesellschaft sicher, dass die Leistung der Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit Pflicht der Gesellschaft, im bestmöglichen Interesse der Kunden und Anleger zu handeln, kollidiert. Die Vergütungsstruktur ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf die Aufnahme von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken in die verwalteten Portfolios. Die ständige Weiterentwicklung der Mitarbeiter ist der LF SAM GmbH wichtig, insbesondere im Bereich der Nachhaltigkeit.

Die Gesellschaft zählt als Teil der Group La Française (nachfolgend „GLF") zum Konsolidierungskreis der variablen Vergütung innerhalb der GLF.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft legt auf Vorschlag des Vergütungsausschusses der GLF die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft diese mindestens einmal jährlich und ist für ihre Umsetzung verantwortlich. Die Grundsätze der Vergütungspolitik werden vom Aufsichtsrat genehmigt.

Der Vergütungsausschuss wurde von GLF für alle Unternehmen des Konsolidierungskreises eingerichtet, um Kompetenzen und Unabhängigkeiten bei der Beurteilung der Richtlinie, den Vergütungspraktiken und den Anreizen für das Risikomanagement nachzuweisen. Der Vergütungsausschuss ist für die Umsetzung aller in der Geschäftsordnung festgelegten Themen zuständig und überprüft mindestens einmal jährlich das Vergütungssystem auf die Angemessenheit und die Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben.

Alle Mitarbeiter werden nach dem gleichen unternehmensweiten System entlohnt, welches unabhängig von der Leistung einzelner Produkte/Bereiche und auch relativ unabhängig von der kurzfristigen Performance einzelner Fonds ist. Somit erfolgt auch die Entlohnung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Die Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft besteht aus den folgenden Anteilen:

- Einem festen Anteil, der die Position und der Verantwortungsbereich eines Mitarbeiters berücksichtig und
- eine variable Komponente, die ein Anreizsystem beinhaltet, das darauf abzielt, die individuelle Leistung des betreffenden Mitarbeiters, seine Beiträge und sein Verhalten, die Leistung der operativen Einheit, zu der er gehört und die Ergebnisse der Gesellschaft als Ganzes und ihr Beitrag zum Ergebnis der GLF zu berücksichtigen.

Der "Bonuspools" wird auf die einzelnen Gesellschaften der Gruppe anhand der Zielerreichung verteilt.

Der „Bonuspool" wird an jeden Mitarbeiter mit einem doppelten Verteilungsschlüssel verteilt, abhängig vom Beitrag seiner Geschäftseinheit zum GLF-Ergebnis und seiner eigenen Zielerreichung. Der variable Anteil, der an den betreffenden Mitarbeiter zu zahlen ist, wird sowohl nach quantitativen als auch nach qualitativen Kriterien festgelegt. Die quantitativen und qualitativen Kriterien für die Leistungsbeurteilung hängen von der Position des Mitarbeiters ab. Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung hoch genug ist, um in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten völlige Flexibilität zu bieten, einschließlich der Möglichkeit, auf die Zahlung einer variablen Komponente zu verzichten.

Die Gesellschaft hat gemäß den Bestimmungen der OGAW-Richtlinie ein System eingerichtet, das speziell auf den variablen Teil der Vergütung der „risikorelevanten Mitarbeiter" zugeschnitten ist. Gemäß einem jährlich wiederkehrenden qualitativen und quantitativen Analyseverfahren werden die risikorelevanten Mitarbeiter identifiziert. Als risikorelevant wurden Mitarbeiter identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft und von

INFORMATION ÜBER DIE GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK DER GESELLSCHAFT

ihr verwalteten OGAW haben. Bei diesen Personen wird ein Anteil von mindestens 50 % der variablen Vergütung (ab einem Schwellenwert von 100 TEUR) über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Diese 50% (Deferred Bonus) werden auf einen Fondsbasket indexiert und schrittweise über drei Jahre aufgeteilt.

Im Falle des Ausscheidens aus dem Unternehmen entfällt jeglicher Anspruch des Mitarbeiters auf Auszahlungen aus dem Deferred Bonus unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens. In einem solchen Fall verbleiben die Depotwerte bei der Gesellschaft.

In jedem Fall wird der variable Teil der Vergütung nur ausgezahlt oder erworben, wenn der Betrag mit der finanziellen Situation der Gesellschaft als Ganzes vereinbar ist. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungskomponente wird im Allgemeinen erheblich reduziert, wenn die Gesellschaft oder die betreffenden OGAW eine schlechte bzw. negative finanzielle Performance aufweisen, wobei sowohl die laufende Vergütung als auch die Verringerung der Zahlungen für zuvor erworbene Beträge berücksichtigt werden.

Stand: Januar 2024