

## Informationen zur Vergütungspolitik der BayernInvest Luxembourg S.A.

### Allgemeines

Die BayernInvest Luxembourg S.A. ist als AIFM und OGAW Verwaltungsgesellschaft dazu verpflichtet, Vergütungsgrundsätze nach Art. 12 des geänderten Gesetzes vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds sowie Art. 111bis und Art.111ter des geänderten Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen festzulegen. Dabei bestimmen sich die Anforderungen an das Vergütungssystem näher nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU („AIFM-Richtlinie“) bzw. nach Anhang II des AIFM-Gesetzes, sowie nach Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der geänderten Richtlinie 2009/65/EG („OGAW-Richtlinie“). Darüber hinaus finden die ESMA Leitlinien (insbesondere die Leitlinien ESMA/2013/232, ESMA/2016/575 und ESMA/2016/579) zur Vergütung Anwendung.

### Vergütungspolitik und allgemeine Informationen

Die Vergütungspolitik der BayernInvest Luxembourg S.A. steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten sowie den langfristigen Interessen der Gesellschaft, der von ihr verwalteten Organismen für gemeinsame Anlagen („OGA“<sup>1</sup>) und ihrer Anleger im Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Sowohl die Organisation als auch das Dienstleistungsangebot der BayernInvest Luxembourg S.A. sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidarität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sichern.

Die Vergütungspolitik ist mit einem beständigen und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Verwaltungsreglements und Satzungen der verwalteten OGA.

### Vergütungssystem

Die Gesamtvergütung umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen.

Die BayernInvest Luxembourg S.A. wendet den Luxemburger Bankenkollektivvertrag an. Die Mitarbeiter der BayernInvest Luxembourg S.A. unterliegen den Vorgaben dieses Bankenkollektivvertrags. Die fixe Vergütung richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u.a. die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung der Mitarbeiter sowie die Anforderungen an die Qualifikation. Die Festlegung der individuellen Mitarbeitervergütung erfolgt durch die Geschäftsleitung in Abstimmung mit dem Verwaltungsrat. Für die individuelle Anpassung der Jahresfestgehälter legt die Geschäftsleitung ein mit dem Verwaltungsrat abgestimmtes jährliches Gesamtbudget fest. Die Vergütung der Geschäftsleitung wird durch den Verwaltungsrat festgelegt.

Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmenserfolg, der Risikosituation, dem individuellen Erfolgsbeitrag und der Abteilungsleistung ab. Der individuelle Erfolgsbeitrag wird hierbei jährlich im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses beurteilt. Die BayernInvest Luxembourg S.A. hat hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente einen Bonuspool, unter Berücksichtigung des Risikoprofils und der Risikoentwicklung des Unternehmens, installiert. Der Verwaltungsrat der

<sup>1</sup> Der Oberbegriff OGA umfasst die von der BIL verwalteten Publikumsfonds gemäß Teil I des OGAW Gesetzes sowie die AIF nach dem AIFM Gesetz und die RAIF gemäß des Gesetzes vom 23. Juli 2016 über reservierte alternative Investmentfonds

Gesellschaft beschließt jährlich, ob und in welcher Gesamthöhe eine variable Vergütung ausbezahlt wird. Im Anschluss an die Genehmigung erfolgt eine Zuteilung gemäß Zielvereinbarungsprozess allokiert auf die Beschäftigten. Die Festlegung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung erfolgt durch den Verwaltungsrat unter Berücksichtigung von quantitativen (Cost-Income-Ratio, Return of Equity) und qualitativen Zielvorgaben.

Die variable Vergütung ist stets freiwillig und kann bei schlechter Finanzlage reduziert bzw. auf null gesetzt werden.

Die fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis, so dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Neben der vereinbarten Grundvergütung verfügt die Gesellschaft für die Beschäftigten über ein betriebliches Altersvorsorgewerk und ermöglicht private Zusatzbeiträge.

Unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes finden derzeit die besonderen Regelungen für Risk Taker, wie die Auszahlung unbarer variabler Vergütungsbestandteile, Sperrfristen und Zurückstellungen sowie eine Ex-Post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung, keine Anwendung.

## Vergütungsausschuss

Die BayernInvest Luxembourg S.A. hat aufgrund des Geschäftsmodells und unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes keinen gesonderten Vergütungsausschuss errichtet.

Das Vergütungssystem wird jährlich auf Wirksamkeit, Angemessenheit und Übereinstimmung mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben zentral und unabhängig überprüft und bei Bedarf angepasst.

## Ansprechpartner

Ansprechpartner ist der Bereich Compliance der BayernInvest Luxembourg S.A., der wie folgt erreichbar ist:

### Per Post:

BayernInvest Luxembourg S.A.  
Bereich Compliance  
6B, rue Gabriel Lippmann  
5365 Munsbach  
Luxemburg

### Per Telefon :

00352 28 26 24 0  
(innerhalb der üblichen Geschäftszeiten)

### Per Fax:

00352 28 26 24 99

### Per email:

[compliance@bayerninvest.lu](mailto:compliance@bayerninvest.lu)

Für mögliche Rückfragen bzgl. Ihres Anliegens, geben Sie uns bei Ihrer Kontaktaufnahme bitte ein bevorzugtes Kontaktmedium an und wie und wann wir Sie erreichen können.