



# Zusammenfassung der Vergütungsrichtlinien

**September 2017**

## **Einführung**

Die Gamax Management AG (im Folgenden bezeichnet als „GAMAX“ oder das „Unternehmen“) ist eine Vermögensverwaltungsgesellschaft mit Sitz in Luxemburg, die im Rahmen des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 (OGAW-Gesetz) berechtigt ist, OGAW zu verwalten, und im Rahmen des Gesetzes vom 12. Juli 2013 (AIFM-Gesetz) berechtigt ist, AIF zu verwalten, und ist Teil der Mediolanum Group (die „Unternehmensgruppe“ oder „Banca Mediolanum S.p.A.“). Die Banca Mediolanum S.p.A. hält 100 % des Eigenkapitals der GAMAX Management AG und ist von der Banca d'Italia als Kreditinstitut zugelassen. GAMAX unterliegt damit der Vergütungsrichtlinie der Mediolanum Group (die „Konzernrichtlinie“).

In Übereinstimmung mit dem OGAW-Gesetz und dem AIFMD-Gesetz verfügt Gamax über eine Vergütungsrichtlinie (die „Richtlinie“), die die einschlägigen Prinzipien beinhaltet, die regeln, wie das Unternehmen die Mitglieder seines Personals und anerkannte „identifizierte Mitarbeiter“ vergütet. Die Konzernrichtlinie wird jährlich überprüft und bei Bedarf überarbeitet, um die Einhaltung aller regulatorischen Verpflichtungen zu gewährleisten, wie etwa der Leitlinien zur Regulierung und Offenlegung von Vergütungssystemen der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) im Rahmen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD-Richtlinie, ESMA/2013/232 und ESMA 2016/579) und der ESMA-Richtlinie zur Regulierung und Offenlegung von Vergütungssystemen im Rahmen der OGAW-Richtlinie (ESMA/2016/575), zusammen ESMA-Richtlinien.

## **Ziele und Geltungsbereich der Richtlinie**

**Erstellung:** Die Richtlinie wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und vom Geschäftsführer geprüft. Bei der Erstellung der Richtlinie wurde gewährleistet, dass die Anreizmechanismen für Mitarbeiter nicht im Widerspruch zu den Interessen der Unternehmenskunden stehen.

**Genehmigung:** Die Richtlinie wurde am 7. September 2017 vom Verwaltungsrat (der „Verwaltungsrat“) genehmigt und gilt für alle Mitarbeiter und Direktoren ohne Geschäftsbereich des Verwaltungsrats sowie gegebenenfalls freiberufliche Auftragnehmer.

**Ziel:** Die Richtlinie legt die Vergütungsrichtlinie von GAMAX fest, darunter die Grundsätze zur Vergütung der Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich der „identifizierten Mitarbeiter“. Sie spiegelt das Ziel von GAMAX einer guten Corporate Governance wider und ist an der Geschäftsstrategie und den Unternehmenswerten von GAMAX ausgerichtet. Darüber hinaus wird so gewährleistet, dass

- GAMAX leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter in einem wettbewerbsfähigen, internationalen Markt anziehen, entwickeln und binden kann;
- Mitarbeitern ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket angeboten wird;
- GAMAX seine langfristigen Geschäftsziele erreicht.

**Zweck:** Die Richtlinie soll gewährleisten, dass die Vergütungsvereinbarungen der „identifizierten Mitarbeiter“:

- einheitlich sind und ein angemessenes und effektives Risikomanagement fördern sowie Risikobereitschaft entgegenwirken, die nicht mit der Risikoneigung und der Satzung des Unternehmens oder den Risikoprofilen der verwalteten Fonds übereinstimmt; und
- mit den Geschäftsstrategien, Zielen, Werten und Interessen zusätzlich zu denen der Fonds übereinstimmen und Maßnahmen zur Bewältigung von Interessenkonflikten beinhalten.

GAMAX hält die vorgenannten Ziele ein, indem:

- das Geschäftsmodell keine übermäßige Risikobereitschaft fördert;
- Leistungsziele für alle Mitarbeiter definiert werden, die an den Geschäftszielen und der Risikoneigung ausgerichtet sind; und
- gewährleistet wird, dass der fixe Vergütungsteil für jeden Mitarbeiter den Markttarif berücksichtigt.

## **Bestimmung der identifizierten Mitarbeiter**

Die Richtlinie legt detailliert fest, wie die identifizierten Mitarbeiter ausgewählt werden. Zu den identifizierten Mitarbeitern gehören Senior Manager, Risikoträger, Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, die in die Vergütungsgruppe des Senior Managements fällt, sowie Risikoträger, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil von GAMAX oder das Risikoprofil der von GAMAX verwalteten Fonds sowie die Kategorien des Personals der Organisation(en) haben, an die Investitionsverwaltungstätigkeiten von der Verwaltungsgesellschaft delegiert wurden, deren berufliche Tätigkeiten eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil der von GAMAX verwalteten Fonds haben.

Dementsprechend hat GAMAX zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie folgende Mitarbeiter als identifizierte Mitarbeiter im Rahmen der ESMA-Richtlinien ausgewählt:

- General Manager (der u. a. für Verwaltung und Personal verantwortlich ist);
- Verwaltungsratsmitglieder
- Conducting/Senior Operations Officer \*;
- Senior Product Manager;\*\*
- Senior Internal Auditor; \*\*
- Risk Control Officer; \*\*
- Compliance Officer.\*\*

\*Mitarbeiter, die eine Vertretervereinbarung mit GAMAX haben, um Dienste zur Verfügung zu stellen.

\*\* Unterstützungsdienstleistungsvereinbarung vorhanden

Gemäß den ESMA-Grundsätzen zu einer soliden Vergütungsstrategie sind identifizierte Mitarbeiter verpflichtet, von persönlichen Sicherungsstrategien oder Versicherungen auf Vergütungen sowie zum Ausschluss ihrer Haftbarkeit abzusehen, um die Auswirkungen der Risikoanpassung, die in ihren Vergütungsvereinbarungen integriert sind, nicht zu untergraben. Alle Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Kündigung eines Vertrags spiegeln die Leistung des Mitarbeiters wider und belohnen kein Scheitern.

## **Variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen**

GAMAX gewährleistet, dass Mitarbeiter in Kontrollfunktionen eine wettbewerbsfähige fixe Vergütung erhalten, und vermeidet auf diese Weise einen möglichen Interessenkonflikt. Dank dieser Struktur können die entsprechenden Mitarbeiter in Kontrollfunktionen unabhängig und objektiv arbeiten. GAMAX ist der Meinung, dass die begrenzte variable Vergütung gewährleistet, dass die Mitarbeiter in diesen Rollen weiterhin unabhängig agieren und nicht in einen Interessenkonflikt geraten. Aus diesem Grund setzt sich der Bonus aus nicht finanziellen und individuellen Zielen zusammen, die sich direkt auf die Umsetzung ihrer Rolle in der Kontrollfunktion beziehen und in Übereinstimmung mit den in der Vergütungsrichtlinie von GAMAX dargelegten Vorschriften angepasst werden. Die Entscheidung zur variablen Vergütung für die Senior Manager in den Kontrollfunktionen wird direkt vom Verwaltungsrat überwacht. Die Leistung der Senior Manager in den Kontrollfunktionen wird nicht mit der Leistung von GAMAX verknüpft.

## **Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes**

Es liegt hauptsächlich in der Verantwortung von GAMAX, seine eigenen Eigenschaften zu bewerten und Vergütungsrichtlinien und Verfahren zu entwickeln und umzusetzen, die die Risiken, denen man gegenübersteht, angemessen ausrichten und für angemessene und effektive Anreize für sein Personal zu sorgen.

Insoweit muss GAMAX die geltenden Vergütungsgrundsätze auf eine Weise und in einem Umfang einhalten, der für seine Größe und die Größe der verwalteten Fonds (OGAWs und AIFs), seiner internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität seiner Tätigkeiten angemessen ist.

Auf der Grundlage einer internen Bewertung unter Berücksichtigung der Größe, der internen Organisation des Unternehmens, der Art und des Umfangs seiner Tätigkeiten, insbesondere der Eigenschaften der verwalteten OGAW und AIF, beabsichtigt das Unternehmen, sich auf eine verhältnismäßige Anwendung der geltenden gesetzlichen Anforderungen auf Institutionsebene zu stützen.

Infolgedessen ist das Unternehmen nicht verpflichtet, einen Vergütungsausschuss zu bilden, und kann die Anforderungen hinsichtlich des Auszahlungsverfahrens in folgenden Fällen aufheben:

- Variable Vergütung, nämlich Bezahlung in unbaren Instrumenten
- Aufbewahrung und Stundung sowie nachträgliche Eingliederung des Risikos

### **Vergütungsausschuss**

Der Ernennungs- und Vergütungsausschuss, der vom Mutterunternehmen Banca Mediolanum S.p.A. gegründet wurde (und der aus drei unabhängigen Direktoren besteht) setzt sich im Allgemeinen viermal im Jahr zusammen. Dieser Vergütungsausschuss berät über die Bezugsbedingungen hinsichtlich der Anwendung der Vergütungsgrundsätze innerhalb der Gruppe, die in die Vergütungsrichtlinie der Unternehmensgruppe eingegliedert werden, die vom Mutterunternehmen entworfen wird. Dadurch wird in Aussicht gestellt, die notwendigen Richtlinien für die Umsetzung der Gruppenrichtlinie und ihre ordnungsgemäße Anwendung in der gesamten Mediolanum-Gruppe bereitzustellen.

Gamax als Teil der Gruppe hat die Anforderung erwogen, dass Verwaltungsunternehmen, die hinsichtlich ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten Fonds, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Tätigkeiten bedeutend sind, einen Vergütungsausschuss bilden müssen.

Die Richtlinie legt die durchgeführte Bewertung dar, wobei die Größe, die interne Organisation, die Art, der Umfang und die Komplexität ihrer Produkte alle auf der Grundlage des „Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes“ berücksichtigt wurden; dabei wurde entschieden, für Gamax keinen separaten Vergütungsausschuss zu gründen.

Letztendlich ist der Verwaltungsrat für die Genehmigung und Pflege der Vergütungsrichtlinie und für die Überwachung der Implementierung verantwortlich. Der Verwaltungsrat muss gewährleisten, dass die Richtlinie mit einem soliden und effektiven Risikomanagement vereinbar ist und keine übermäßige Risikobereitschaft fördert.

### **Interessenkonflikt**

Die Richtlinie soll Interessenkonflikte zwischen GAMAX, seinen Fonds und den Investoren vermeiden. GAMAX hat Maßnahmen ergriffen, die gewährleisten, dass die variable Vergütung seine Pflicht, im Interesse des Kunden zu handeln, nicht beeinträchtigt.

### **Eskalationsverfahren**

Möglicherweise müssen Maßnahmen ergriffen werden, wenn das Vergütungsniveau nicht eingehalten wird. Größere Probleme werden an den Verwaltungsrat weitergegeben.

### **Garantierte Vergütung**

Eine garantierte variable Vergütung ist die Ausnahme und ist in jedem Fall auf das erste Dienstjahr im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter beschränkt.

### **Delegierung**

Bei der Delegierung von Portfoliomanagement- und/oder Risikomanagementtätigkeiten (oder Teilen davon) wird GAMAX alle Anstrengungen unternehmen, um zu gewährleisten, dass:

- a) die Organisationen, an die die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, den regulatorischen Anforderungen zur Vergütung unterliegen, die genauso wirkungsvoll wie die Bestimmungen der ESMA-Richtlinien sind; oder
- b) angemessene vertragliche Vereinbarungen mit Organisationen geschlossen werden, an die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden. Damit soll verhindert werden, dass Vergütungsvorschriften der ESMA-Richtlinien umgangen werden. Diese vertraglichen Vereinbarungen sollten alle Zahlungen abdecken, die an die identifizierten Mitarbeiter des Bevollmächtigten als Vergütung für die Leistung der Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten im Namen des Unternehmens gehen.

Zur Vermeidung von Zweifeln: soweit Gamax Tätigkeiten des Portfoliomanagements und/oder Risikomanagements an eine andere Tochtergesellschaft der Mediolanum-Gruppe delegiert, wird diese, da eine solche Organisation der Gruppenrichtlinie unterliegt, als Vergütungsanforderungen unterliegend angesehen werden, die ebenso effektiv sind wie diejenigen, die im Rahmen der ESMA-Richtlinien gelten, indem sie CRD IV-konform sind.

### **Weitere Informationen**

Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre für jeden Fonds unter [www.gamaxfunds.com](http://www.gamaxfunds.com). Ein Ausdruck dieser Richtlinie wird auf Anfrage zur Verfügung gestellt.