

## Vergütungsgrundsätze der Gesellschaft

Die ODDO BHF Asset Management Lux (die „Gesellschaft“) hat in ihrer Eigenschaft als Investmentfondsmanager (IFM) eine Vergütungsrichtlinie nach Artikel 111bis und 111ter des OGAW-Gesetzes von 2010 sowie Artikel 16 des AIFM-Gesetzes von 2013 erstellt. Die Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Gesellschaft und enthält gesonderte Vergütungsregelungen für Geschäftsführer, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsführer und Risikoträger. Das Vergütungssystem zielt auf Vereinbarkeit mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem ab, soll diesem förderlich sein und keine Anreize zur Eingehung von Risiken setzen, die nicht mit dem Risikoprofil und den Anlagebedingungen des Fonds vereinbar sind. Außerdem soll die Vergütungsrichtlinie im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds und ihrer Anleger in Einklang stehen und auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten umfassen.

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft überwacht die Vergütungssysteme, -politik und -strukturen sowie die sonstigen Leistungen für die Mitarbeiter der Gesellschaft.

Die Vergütung eines Mitarbeiters der Gesellschaft orientiert sich an seiner Funktion, deren Komplexität und den damit verbundenen Aufgaben sowie der für diese Funktion am Markt üblichen Vergütung. Variable Vergütung wird u.a. in Abhängigkeit von der Art der einzelnen Geschäftsbereiche konzipiert. Kein in einer Kontrollfunktion tätiger Mitarbeiter erhält eine Vergütung, die an die Ergebnisse der von ihm betreuten oder kontrollierten Geschäftsbereiche gekoppelt ist.

In den Kreis der identifizierten Mitarbeiter wurden neben der Geschäftsführung keine weiteren Mitarbeiter aufgenommen. Der Risikomanager der Gesellschaft wurde als zentraler Mitarbeiter definiert, der für unabhängige Kontrollfunktionen verantwortlich ist, welche unmittelbaren Einfluss auf den Fonds haben. Mitarbeiter mit vergleichbarer Gesamtvergütung werden jährlich ermittelt und entsprechend berücksichtigt.

Oberhalb eines definierten Stellenwertes wird die Gesellschaft die variable Vergütung teilweise aufschieben. Dazu wird mindestens die Hälfte der Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgestellt und jeweils anteilig jährlich ausgezahlt. Die aufgeschobene Vergütung wird an die Performance der Fonds aus einem sog. Indexbasket geknüpft, der die Risiken der Gesellschaft angemessen abbildet. Dieser Indexbasket muss zu mindestens 50 % aus Fonds mit ESG-Merkmalen bestehen, die im Verkaufsprospekt und in den „wesentlichen Anlegerinformationen“ des jeweiligen Fonds eindeutig genannt sind.