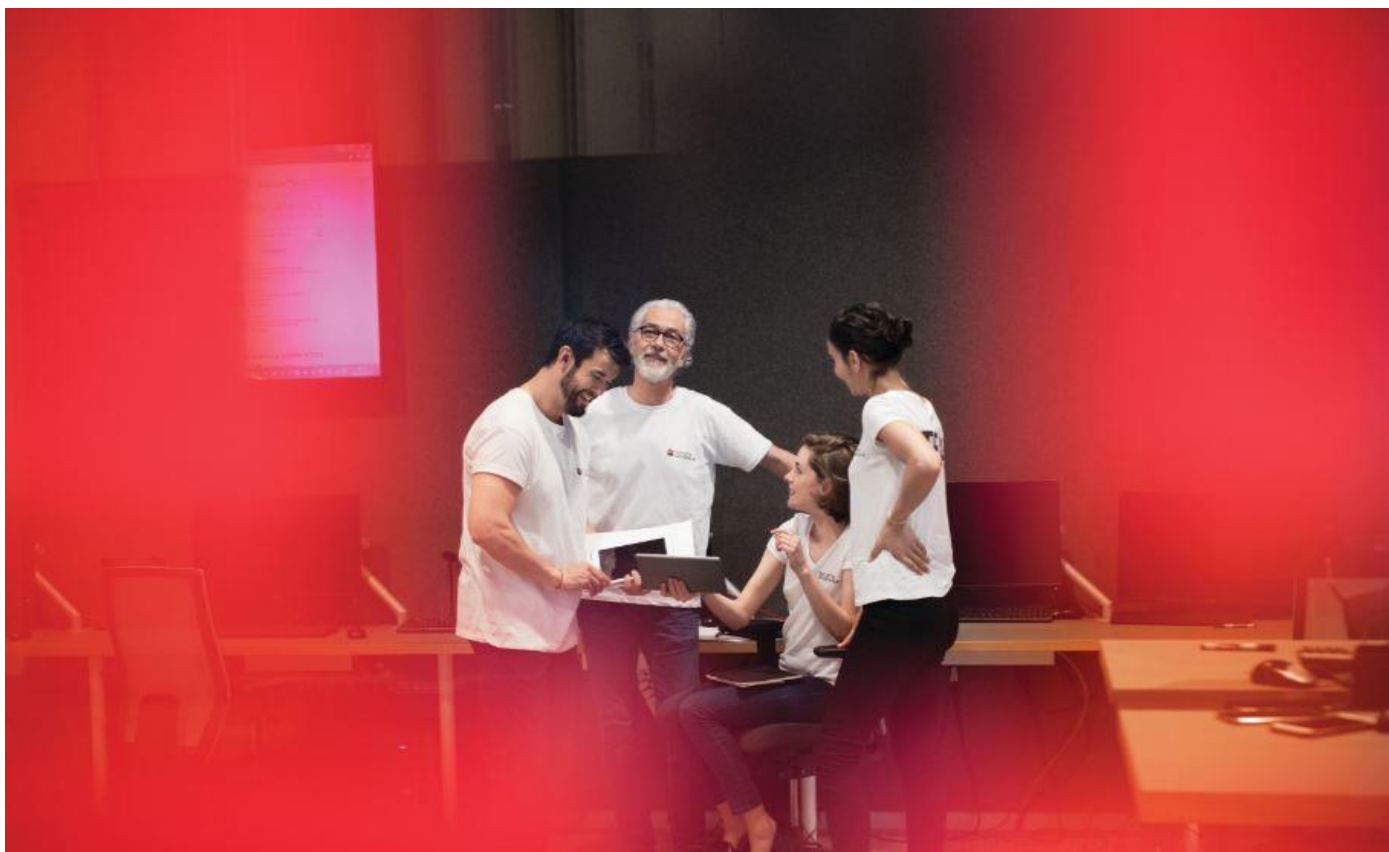


GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Société Générale Securities Services GmbH

nachstehend „Gesellschaft“ genannt



**THE FUTURE
IS YOU**



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
Securities Services

Inhalt

I.	Einführung	3
II.	Geltungsbereich	3
III.	Rechtsnormen und Regelwerke	3
IV.	Identifizierungsprozess	4
V.	Identifizierte Mitarbeiter	6
VI.	Erforderlichkeit eines Vergütungsausschusses	6
VII.	Allgemeine Vergütungssystematik	6
VIII.	Vergütungsausgestaltung	7
IX.	Vergütungsbestandteile	8
X.	Jährlicher Review	9
XI.	Aufsichtsrat	9

I. Einführung

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik. Sie dient dazu, Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen sowie Mitarbeiter zu motivieren, zu entwickeln und zu halten. Darüber hinaus ist die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen ein essentieller Bestandteil derselben.

Diese Vergütungspolitik erläutert, wie die Gesellschaft den regulatorischen Anforderungen an ein Vergütungssystem nachkommt. Alle mit dem bestehenden Vergütungssystem zusammenhängenden Regelungen, Verfahren und Methoden sind hier beschrieben.

Diese Vergütungspolitik wird mindestens einmal jährlich durch den Bereich Human Resources geprüft und ggf. angepasst.

Sie gibt Einblick in die verschiedenen Vergütungsmodelle und -Bestandteile, die auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen Anwendung finden. Hier wird im Wesentlichen zwischen Mitarbeitern, Führungskräften, Geschäftsführern und Auszubildenden unterschieden, eine weitere Differenzierung findet gemäß der AIFM-RiLi und der OGAW-RiLi nach sogenanntem „Identified Staff“ statt.

II. Geltungsbereich

Grundsätzlich unterliegen alle Mitarbeiter, leitende Angestellte und Geschäftsführer der Gesellschaft den allgemeinen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme.

Über die Definition des betroffenen Personenkreises im Rahmen dieser Richtlinie (vgl. die Abschnitte IV und V) können bestimmte Personenkreise wieder von der Vergütungsregelung nach unten genannten Rechtsnormen und Regelwerken herausgenommen werden.

Diese Richtlinie ist solange gültig, bis sie durch eine neue, überarbeitete Version ersetzt und entsprechend in Kraft gesetzt wird.

III. Rechtsnormen und Regelwerke

Als Kapitalverwaltungsgesellschaft ("KVG"), die sowohl OGAW als auch AIF verwaltet, unterliegt die Société Générale Securities Services GmbH (SGSS) der Aufsicht durch die BaFin.

Im Zuge der Umsetzung der europäischen Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds 2011/61/EU („AIFM-RiLi“), die im Hinblick auf ihre Anforderungen an die Vergütungssysteme von AIFM ihre nationale Umsetzung im Wesentlichen in §37 Kapitalanlagegesetzbuch („KAGB“) gefunden hat, gelten insbesondere für Mitglieder des Leitungsorgans besondere Anforderungen hinsichtlich der Vergütungsgrundsätze. Die Anforderungen an die Vergütungssysteme für AIF-Kapitalverwaltungsgesellschaften („AIF-KVG“) bestimmen sich gemäß §37 Absatz 2 KAGB näher nach Anhang II der AIFM-RiLi. Mangels Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung durch das Bundesministerium der Finanzen gemäß §37 Absatz 3 KAGB hat die BaFin, als zuständige nationale Aufsichtsbehörde, am 22. Juli 2013 schriftlich erklärt, dass bis zum Erlass einer Rechtsverordnung im Sinne des §37 Absatz 3 KAGB die am 3. Juli 2013 veröffentlichten Leitlinien der European Securities and Markets Authority („ESMA“) als Grundlage für die Umsetzung der Pflichten aus §37 KAGB herangezogen werden („Leitlinien ESMA/2013/232“).

Neben der AIFM-RiLi und den Leitlinien ESMA 2013/232 bestimmen sich im Zuge der Umsetzung der europäischen Richtlinie 2014/91/EU zur Änderung der Richtlinie 2009/65/EG („OGAW-RiLi“) die Anforderungen an die Vergütungssysteme für OGAW-Kapitalverwaltungsgesellschaften („OGAW-KVG“) gemäß §37 Absatz 2 KAGB näher nach Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der OGAW-RiLi. Die Vergütungsgrundsätze für OGAW-KVGs werden durch die ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW-RiLi („Leitlinien ESMA/2016/575“), die ab dem 1. Januar 2017 gelten und daher ab dem Geschäftsjahr 2017 anzuwenden sind, konkretisiert.

Die Vergütungspolitik setzt keinerlei Anreize zum Eingehen übermäßiger Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne des Art. 5 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

Bei einer Änderung der entsprechenden Regelungen wird im Bedarfsfall eine Anpassung der Vergütungspolitik vorgenommen.

IV. Identifizierungsprozess

Grundsätzlich soll die Gesellschaft für diejenigen Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF/OGAW auswirkt, eine Vergütungspolitik und -praxis festlegen und anwenden, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement in Einklang steht, um den potenziell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Kontrolle des risikobereiten Verhaltens von Einzelpersonen entgegenzuwirken. In den Grundsätzen für die Vergütungspolitik sollte jedoch auch anerkannt werden, dass die Gesellschaft diese Grundsätze je nach ihrer Größe und der Größe der von ihr verwalteten AIF/OGAW, ihrer internen Organisation

und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäftstätigkeiten in verschiedener Weise anwenden kann; insoweit besteht ein gewisser Gestaltungsspielraum.

Um die betroffenen Mitarbeiter gemäß der AIFM-RiLi und der OGAW-RiLi zu identifizieren, hat die Gesellschaft einen Kriterienkatalog definiert, anhand derer jeder einzelne Mitarbeiter gemäß seiner Funktion und jeder Geschäftsführer hinsichtlich der Erfüllung dieser Kriterien analysiert wird, um zu beurteilen, welche Mitarbeiter grundsätzlich von den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an das Vergütungssystem der Gesellschaft betroffen sind. Diese Analyse wird von Human Resources mindestens jährlich initiiert. In Anschluss daran werden die potentiell nach der der AIFM-RiLi und der OGAW-RiLi identifizierten Funktionen nochmals in Hinblick auf die individuelle Erfüllung der Kriterien für identifizierte Mitarbeiter überprüft und eingestuft. Die Ergebnisse des Identifizierungsprozesses werden dokumentiert.

Der Identifizierungsprozess wurde erstmalig im Rahmen der Lizenzantragsstellung für den Geschäftsbetrieb als AIF-KVG nach KAGB durchgeführt. Außerdem wird der Prozess zur Identifizierung von betroffenen Personen künftig in folgenden Fällen durchgeführt:

- ✓ Jährliche Identifizierung im Rahmen einer regelmäßigen Überprüfung der bestehenden Einstufungen
- ✓ Überprüfung und Einstufung von Mitarbeitern bei Neueinstellungen
- ✓ Ad-hoc Überprüfung bei einer Änderung der regulatorischen Rahmenbedingungen und der Änderung von internen Strukturen

Bei Bedarf – insbesondere bei regulatorisch relevanten Änderungen – wird der Identifizierungsprozess geprüft und ggf. angepasst.

Sofern im Rahmen der Identifizierung eine Veränderung des betroffenen Personenkreises festgestellt wurde, ist dies zunächst gemeinsam mit der Geschäftsführung der Gesellschaft zu besprechen. Hat sich die Einstufung bestätigt, wird Human Resources im nächsten Schritt die betroffenen Mitarbeiter über die Änderung informieren und mit den Mitarbeitern gemeinsam die Umsetzung besprechen, die über eine Änderung von Arbeitsverträgen bis hin zu neuen Zielvereinbarungen reichen kann.

Abhängig von Anlass und Dringlichkeit der Änderung und rechtlicher bzw. regulatorischer Vorgaben ist diese unmittelbar umzusetzen oder in allen anderen Fällen zu Beginn des nächsten Geschäftsjahres der Gesellschaft.

V. Identifizierte Mitarbeiter

Den unter IV. genannten Identifizierungsprozess hat die Gesellschaft für alle ihre Geschäftsführer und Abteilungen bzw. Teams durchzuführen. Eine Identifizierung ergibt sich aufgrund der Rechtsstellung der Mitarbeiter, ihrer Funktion, der Möglichkeit der Einflussnahme auf das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der Kompetenz, wesentliche Entscheidungen zu treffen und wesentliche Verträge abzuschließen.

Nach den Prämissen dieser Grundsätze zur Vergütungspolitik sind derzeit die Mitarbeiter folgender Funktionen als Identified Staff gemäß der AIFM-RiLi und der OGAW-RiLi eingestuft:

- Geschäftsführer
- Generalbevollmächtigter
- Leiter Fund Management
- Leiter Legal
- Leiter Finance
- Leiter Risk- Management
- Leiter Analytics & Data Management (Bis 31.10.2021 – Abteilung zum 01.11.2021 aufgelöst)
- Leiter Investment Operations
- Teamleiter Investment Compliance (Bis 31.10.2021 – Team zum 01.11.2021 in Team Fund Risk integriert)
- Teamleiter Risk & Performance Analysis (Ab 01.11.2021 in Team Fund Risk umbenannt)
- Compliancebeauftragter

VI. Erforderlichkeit eines Vergütungsausschusses

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft unterhält auf freiwilliger Basis einen für Vergütungsfragen zuständigen Ausschuss. Der Aufsichtsratsausschuss befasst sich intensiv mit den Vergütungssystemen der Gesellschaft im Allgemeinen und der variablen Vergütung im Besonderen; er achtet dabei unter anderem darauf, dass keine Garantieboni gewährt werden. Der Vergütungsausschuss erfüllt das Erfordernis der Unabhängigkeit.

VII. Allgemeine Vergütungssystematik

Die Gesellschaft ist nicht tariflich gebunden. Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung und der Mitarbeiter beinhaltet jeweils sowohl feste als auch variable Bestandteile und ist auf die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele ausgerichtet. Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Strategie und der ggfs. einzuleitenden Maßnahmen innerhalb der Organisation stellt die Gesellschaft sicher, dass die Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von

ihr verwalteten AIF bzw. OGAW oder der Anleger solcher AIF bzw. OGAW in Einklang steht und Maßnahmen zur Vermeidung von möglicherweise entstehenden oder bestehenden Interessenkonflikten getroffen werden.

Den Hauptbestandteil der Vergütung stellt der feste Vergütungsbestandteil dar; die Vergütungssystematik ist für alle angemessen gestaltet. Der Anteil des Festgehalts an der Gesamtvergütung wird in einem solchen Verhältnis festgelegt, dass keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken aufgrund einer signifikanten Abhängigkeit von der variablen Vergütung geschaffen werden. Damit richtet sich die Vergütungssystematik an den Vergütungsrichtlinien der Société Générale aus.

Der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

In den letzten drei Jahren betrug das Verhältnis von festen zu variablen Vergütungsbestandteilen im Durchschnitt 15:1, maximal darf es 1:1 betragen.

Der Aufsichtsrat bestimmt in Abstimmung mit dem Vergütungsausschuss der Gesellschaft den Gesamtbonuspool unter Berücksichtigung sämtlicher aktuell bestehender und potenzieller Risiken im Zusammenhang mit den durchgeführten Aktivitäten der Gesellschaft.

VIII. Vergütungsausgestaltung

Grundlage für die Bonusfestlegung ist der Grad der Erreichung der in der Zielfestlegung bestimmten qualitativen und quantitativen Ziele sowie der dort festgelegten Gewichtung der einzelnen Ziele zueinander. Die Bonushöhe bestimmt sich nach dem Grad der Zielerreichung. Da der Bonus leistungs- und ergebnisbezogen festgelegt wird, kann er, mit Ausnahme des Eintrittsjahres bei neuen Mitarbeitern, in besonderen Fällen, nicht in bestimmter Höhe garantiert werden. Dies gilt gleichermaßen für die Festlegung des Bonus bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsvertrages. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen.

Der individuelle Bonus ergibt sich aus den Betriebsvereinbarungen zur variablen Vergütung in der jeweils gültigen Fassung, in denen alle Mitarbeitergruppen erfasst sind. Eine ausführliche Beschreibung der Handhabung des Bonus für Identified Staff unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen findet sich in der entsprechenden Betriebsvereinbarung für die Vergütung des Identified Staff bzw. den individuellen Zusatzvereinbarungen für die Geschäftsführung und leitende Angestellte.

Durch die bestehende Ausgestaltung des Vergütungssystems stellt die Gesellschaft sicher, dass die Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Insoweit liegt der Schwerpunkt auf kontrollspezifischen Zielen. Die Vergütung für den Leiter Compliance und den Leiter Risk-Management wird jährlich zum Ende eines Geschäftsjahres dem Vergütungsausschuss zur Kenntnis und Überprüfung vorgelegt.

Die Überprüfung der individuellen Boni, auch die des Leiters Compliance und des Leiters Risk-Management, obliegt der Geschäftsführung und für die Geschäftsführung selbst dem Aufsichtsrat.

Zumindest der Geschäftsführung und dem Identified Staff ist es untersagt, persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

IX. Vergütungsbestandteile

Grundsätzlich besteht die Vergütung des Identified Staff aus einem vertraglich vereinbarten, in 12 monatlichen gleichen Teilbeträgen ausbezahlten Festgehalt sowie einem Bonus. Um dem Gedanken der Nachhaltigkeit und einer langfristigen Leistungserzielung Rechnung zu tragen, wird ein Teil des Bonus über einen längeren Zeitraum gestreckt und die Zielerreichung des Jahres, in dem der Bonusanspruch erworben wurde, erneut überprüft. Vor der erneuten Prüfung besteht kein Auszahlungsanspruch, um ggf. eine negative Anpassung der variablen Vergütung (Malus) zu gewährleisten. Die zurückgestellte Vergütung wird über eine angemessene Bildung von Rückstellungen berücksichtigt.

Es wird nur dann ein Teil des Bonus zurückbehalten, wenn dieser die im November 2015 bei der BaFin im Rahmen der Implementierung der AIFM-RiLi eingereichte Freigrenze in Höhe von EUR 100.000,00 übersteigt. Diese Freigrenze wird bezüglich der Verhältnismäßigkeit analog auf die OGAW-RiLi angewandt. In diesen Fällen werden 40 % des Bonus über einen Zeitraum von 3 Jahren zurückbehalten. Da die variablen Komponenten im Vergütungssystem der Gesellschaft grundsätzlich geringer als das jeweilige Fixgehalt Betrag sind, ist die Zurückbehaltung eines prozentualen Anteils nicht erforderlich.

In der Gesellschaft findet grundsätzlich keine Koppelung der Vergütung an die Performance der von ihr verwalteten Investmentfonds statt. Damit hat diese weder direkt auf die feste noch auf die variable Vergütung Einfluss.

Zusatzleistungen

Für einige Mitarbeiter der Gesellschaft besteht zusätzlich die Möglichkeit, als Zusatz zur Gesamtvergütung Free Share Awards zu erhalten; ferner gibt es Firmenwagen und einige weitere, betragsmäßig eher geringfügige Zusatzleistungen.

Altersversorgung

Die Gesellschaft ist Mitglied beim BVV (BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.). Diese Maßnahme der betrieblichen Altersversorgung unterliegt strikten Regelungen. Die Beiträge werden sowohl von den Mitarbeitern als auch von der Gesellschaft getragen und sind abhängig von der Höhe des Festgehaltes. Es existieren für einzelne Mitarbeiter noch andere Versorgungsmodelle aus Altversorgungen heraus, die jedoch ebenfalls strikten Regelungen unterliegen und deren Beitragshöhe vom Mitarbeiter nicht beeinflussbar ist.

X. Jährlicher Review

Die Geschäftsführung überprüft die Gehälter allgemein einmal jährlich. Außerdem legt sie die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie regelmäßig (mindestens jährlich) auf Angemessenheit und ist für ihre Umsetzung verantwortlich. Dabei achtet sie darauf, dass die Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den Zielsetzungen, dem Risikoprofil und den Werten und Interessen der Gesellschaft vereinbar ist. Unterstützt wird sie hierbei vom Leiter Compliance, der den Einfluss der Vergütungssystematik auf die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben prüft sowie vom Leiter Risikomanagement, der prüft, inwiefern die variable Vergütung das Risikoprofil der Gesellschaft beeinflusst.

XI. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der SGSS wird im Rahmen der Aufsichtsratssitzung mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert. Dadurch kann er sich ein eigenes Urteil über die Angemessenheit der Vergütungssystematik bilden, sich von der ordnungsgemäßen Umsetzung sowie der Vereinbarkeit mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement überzeugen. Dies wird mittels Sitzungsprotokoll dokumentiert.

**THE FUTURE
IS YOU**  **SOCIETE GENERALE**
Securities Services