



## Vergütungsrichtlinie

### I. EINLEITUNG

Die PRIME Fund Solutions AG („PFS“) ist ein AIFM (Verwalter von Alternativen Investmentfonds) im Sinne des Gesetzes über die Verwalter alternativer Investmentfonds vom 19. Dezember 2012 (AIFMG<sup>1</sup>) und eine Verwaltungsgesellschaft im Sinne des Gesetzes über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren vom 28. Juni 2011 (UCITSG<sup>2</sup>). Mithin werden durch die PFS sowohl Fonds nach der EU-Richtlinie für Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) als auch der EU-Richtlinie für Alternative Investment Funds (AIF) verwaltet. Dieses Dokument reflektiert die Anforderungen gemäss Art. 36 AIFMG und der OGAW-Richtlinie 2009/65/EG (die „OGAW-Richtlinie“) in der geänderten Fassung der Richtlinie 2014/91/EU (die „OGAW-V-Richtlinie“). Diese Vergütungsrichtlinie berücksichtigt die ESMA „Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD“ in der Fassung vom 31.03.2016 (ESMA/2016/411).

Die Vergütungspolitik der PFS gilt für die Gesellschaft selbst und ihre identifizierten Mitarbeiter (die „identifizierten Mitarbeiter“) und ist so konzipiert, dass sie die Unternehmensziele und Werte einschliesslich eines umsichtigen Risikomanagements der PFS unterstützen, indem die Vergütung der Mitarbeiter den Interessen des Kunden und der kollektiven Kapitalanlagen entspricht und mithin die Einhaltung der Richtlinie gewährleistet ist.

### II. VERGÜTUNGS-AUSSCHUSS

Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses auf Ebene des Verwaltungsrates ist bei der PFS; aufgrund der Grösse bisher nicht erfolgt.

### III. LEITUNGSORGAN

Der Verwaltungsrat (Aufsichtsfunktion) ist für die Annahme und Beibehaltung der Vergütungspolitik der PFS verantwortlich und beaufsichtigt deren Umsetzung. Die Vergütungspolitik wird vom Präsidenten des Verwaltungsrates kontrolliert. Der Verwaltungsrat hat sicherzustellen, dass die Umsetzung der Vergütungspolitik der PFS mindestens einmal jährlich überprüft wird.

### IV. KONTROLLABTEILUNG

Die Kontrollabteilung spielt eine aktive Rolle bei der Gestaltung, der laufenden Überwachung und Überarbeitung der Vergütungspolitiken für andere Geschäftsbereiche. In enger Zusammenarbeit mit dem Leitungsorgan wird die Kontrollabteilung einen Beitrag zur Definition der für die PFS geltenden Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der Förderung eines effektiven Risikomanagements leisten. Mitarbeiter der Kontrollabteilung sind diejenige, die für das Risikomanagement, die Compliance, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einem zuständig sind.

Die Mitarbeiter in der Kontrollabteilung beziehen keine variable Vergütung, sondern eine fixe Vergütung.

<sup>1</sup> Gesetz vom 19. Dezember 2012 über die Verwalter alternativer Investmentfonds, LGBl 2013/49

<sup>2</sup> Gesetz vom 28. Juni 2011 über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren, LGBl 2011/295

## **V. INTERESSENKONFLIKTE**

Die Politik ist darauf ausgerichtet, Interessenskonflikte zwischen der PFS und den Interessen der von ihr verwalteten AIF/OGAW („Fonds“) und Anlegern zu verhindern. Sie legt fest, wie diese Konflikte bei der Festlegung der Vergütung einschliesslich durch Ermessensausübung bei der Festlegung von ggf. zu zahlenden Bonusbeträgen zu berücksichtigen sind.

## **VI. ANSATZ ZUR FESTLEGUNG IDENTIFIZIERTER MITARBEITER**

Die Politik legt detailliert fest, wie die Liste der identifizierten Mitarbeiter mit Einbeziehung von Führungskräften, Risikoträgern und Kontrollfunktionen zusammengestellt wird, die einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der PFS oder der von ihr verwalteten OGAW/AIF haben.

Die PFS hat die relevanten Mitarbeitergruppen identifiziert. Im Einzelnen handelt es sich um:

- a) an der Geschäftsführung beteiligte und nicht an der Geschäftsführung beteiligte Mitglieder des Leitungsorgans des PFS: CEO und geschäftsführende Gesellschafter.
- b) Geschäftsleitung
- c) Mitarbeiter, die an der Spitze des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings, der Humanressourcen stehen
- d) Sonstige Risikoträger, wie: Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit – individuell oder kollektiv als Mitglieder einer Gruppe (z. B. einer Einheit oder Teil einer Abteilung) – sich wesentlich auf das Risikoprofil der PFS oder eines von ihr verwalteten Kunden/Fonds auswirkt, einschliesslich Personen, die in der Lage sind, Verträge/Positionen abzuschliessen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen der PFS oder eines von ihr verwalteten Kunden/Fonds auswirken. Wesentlichkeit des Einflusses bedeutet, ob die Tätigkeiten der sonstigen Mitarbeiter sich potenziell wesentlich auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz der PFS und/oder auf die Ergebnisse der von ihr verwalteten Kunden/Fonds auswirkt.
- e) Mitarbeiter bei Auslagerungsunternehmen, dessen Dienstleistungen einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines OGAW/AIF haben.

Die PFS gewährleistet, dass die Vergütungsanforderungen unter Berücksichtigung der Unternehmensgrösse, der Komplexität der Geschäftsaktivitäten und dessen Risikogehalt eingehalten werden.

## **VII. VERGÜTUNGSREGELUNG**

Die Vergütung ist auf einen langfristigen Wertbeitrag im Interesse der Kunden und Anteilsinhaber ausgerichtet sowie auf einer langfristigen Nachhaltigkeit und der Berücksichtigung der inhärenten Risiken der PFS. Berücksichtigt wird hierbei auch die Entwicklung eines attraktiven Vergütungsumfeldes, welches darauf abzielt talentierte Mitarbeiter zu halten und eine hohe Motivation sicherzustellen.

Der jährliche Beurteilungsprozess ist ein wichtiges Führungsinstrument. Die jährliche Beurteilung stellt sicher, dass mindestens einmal im Jahr eine formelle Prüfung der Vergütungsbestandteile erfolgt.

## 7.1. ARTEN DER VERGÜTUNGEN

Der Begriff Vergütung umfasst:

- a) alle von der PFS bezahlten Formen von Zahlungen oder Leistungen,
- b) alle vom Kunden und Fonds selbst bezahlten Beträge, einschliesslich Carried interest und
- c) sämtliche Übertragungen von Anteilen des Fonds im Austausch für berufliche Dienste, die von identifizierten Mitarbeitern der PFS erbracht werden.

Es werden Zahlungen, ausgenommen Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, die direkt vom Kunden/Fonds an die PFS zugunsten der betroffenen Mitarbeiterkategorien für die erbrachten beruflichen Dienste geleistet werden, die anderenfalls zu einer Umgehung der betroffenen Bestimmungen über die Vergütung führen würden, als Vergütung zu betrachten.

Bei der PFS werden keine Zahlungen direkt vom Kunden/Fonds an eine der genannten Kategorien von Mitarbeitern geleistet.

## 7.2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG UND DES VERWALTUNGSRATES

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung entspricht deren Befugnissen, Aufgaben, Fachwissen und Verantwortlichkeiten. Die Geschäftsleitung wird die eigene Vergütung nicht selbst festlegen. Der Verwaltungsrat wird die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung festlegen und überwachen. Die Vergütung der Führungskräfte und der Mitarbeiter, die innerhalb der PFS die höchste Gesamtvergütung erhalten, wird ebenfalls durch den Verwaltungsrat genehmigt und überwacht.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen nur eine feste Vergütung.

## 7.3. ABFINDUNGEN

Abfindungen in Form von „goldenen Fallschirmen“ von Mitarbeitern, die die PFS verlassen und zu hohen Auszahlungen ohne jegliche Ergebnis- und Risikoanpassung führen, werden nicht gewährt.

Sämtliche derartigen Zahlungen werden die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse widerspiegeln und so gestaltet sein, dass sie Versagen nicht belohnen. Dies schliesst Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags aufgrund von Änderungen der Strategie der PFS oder der von diesem verwalteten Kunden und Fonds bzw. im Falle von Zusammenschlüssen und/oder Übernahmen nicht aus.

Die PFS hat festgelegt, dass Abfindungen nicht höher als 3 Bruttomonatsgehälter sein dürfen.

## VIII. RISIKOAUSRICHTUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Zum heutigen Zeitpunkt werden in der PFS keine variablen Vergütungsbestandteile vereinbart oder vergütet. Die nachfolgenden Erläuterungen kommen mithin erst zur Anwendung, sobald der Verwaltungsrat für die relevanten Mitarbeiterkategorien andere Vergütungsbestandteile einführt. Dies bedarf dem Grunde nach einer Genehmigung durch die Generalversammlung. Die jeweiligen Details sind sodann durch den Vergütungsausschuss, wenn vorhanden, sonst durch den Verwaltungsrat auszuarbeiten.

Die PFS wird schriftlich niedergelegte Vorschriften für das Zuerkennungsverfahren annehmen und sicherstellen, dass Aufzeichnungen über die Festsetzung des gesamten Pools der variablen Vergütungen angefertigt werden.

Die Messung der Wirtschaftlichkeit der PFS und seiner Geschäftseinheiten sowie der von ihr verwalteten Kunden/Fonds erfolgt ausgehend von den Nettoeinnahmen, einschliesslich aller direkten und indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Aktivität stehen. Dabei werden IT-Kosten, Forschungsausgaben, Anwaltskosten, Marketingkosten und Kosten für ausgelagerte Aktivitäten berücksichtigt. Die Vergütungspools dürfen nicht „nachträglich“ dem Vergütungsbedarf angepasst werden.

Die vorgenommenen quantitativen Ex-ante-Risikoanpassungen beruhen auf bestehenden Massnahmen, die innerhalb der PFS zu Risikomanagementzwecken eingesetzt werden.

Qualitative Risikoanpassungen werden vorgenommen, wenn Verstösse gegen Verpflichtungen, Verstösse gegen die Risikogrenze und Probleme bei der internen Kontrolle vorliegen.

## **IX. AUSZAHLUNGSVERFAHREN**

Es sind Ex-post-Risikoanpassungen vorgesehen, damit sichergestellt wird, dass die Anreize voll und ganz auf das Risiko ausgerichtet bleiben. Dies kann nur geschehen, wenn ein Teil der Vergütung zurückbehalten wurde. Die Zurückbehaltung wird ausgehend von verschiedenen Elementen definiert:

- a) dem zeitlichen Horizont der Zurückbehaltung
- b) dem zurückbehaltenen Anteil der variablen Vergütung
- c) der Geschwindigkeit, mit der die zurückbehaltene Vergütung bezogen wird (Zeitpunkt des Bezugs)
- d) der Zeitspanne zwischen der Gewährung bis zur Zahlung des ersten zurückbehaltenen Betrags und
- e) Form der zurückbehaltenen variablen Vergütung.

## **X. AUSLAGERUNG**

Werden Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten und deren Durchführungsbestimmungen übertragen, wird die PFS Folgendes sicherstellen:

- a) die Einrichtungen, an welche Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, unterliegen regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung, die ebenso wirksam sind wie diejenigen, die gemäss diesen Leitlinien anwendbar sind, oder
- b) es bestehen angemessene vertragliche Vereinbarungen mit den Einrichtungen, an welche Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, um sicherzustellen, dass es zu keiner Umgehung der Bestimmungen über die Vergütung gemäss dieser Richtlinie kommt; diese vertraglichen Vereinbarungen umfassen sämtliche Zahlungen, die an die identifizierten Mitarbeiter der beauftragten Einrichtung als Ausgleich für die Erbringung von Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten im Auftrag der PFS geleistet werden.



## **XI. KONTAKTDATEN**

Weitere Informationen zur Vergütungspolitik sind auf Anfrage bei der PRIME Fund Solutions AG kostenlos erhältlich.

PRIME Fund Solutions AG  
Landstrasse 11  
Postfach 673  
9490 Vaduz  
Liechtenstein

Tel.: 00423 222 02 40  
Fax: 00423 222 02 41

[www.prime-fund.com](http://www.prime-fund.com)  
[info@prime-fund.com](mailto:info@prime-fund.com)