

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE DER EMPIRA INVESTMENT SOLUTIONS S.A.

In ihrer Eigenschaft als Verwaltungsgesellschaft von Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren („OGAW“) und anderen Organismen für gemeinsame Anlagen („OGA“) gemäß den Bestimmungen von Kapitel 15 des Luxemburger Gesetzes vom 17. Dezember 2010, und als alternativer Investmentfondsmanager („AIFM“) gemäß Kapitel 2 des Gesetzes vom 12. Juli 2013 über alternative Investmentfondsmanager hat Empira Investment Solutions S.A. (kurz „EIS“) ihr Vergütungssystem gemäß geltender aufsichtsrechtlicher Vorgaben gestaltet.

Den Rahmen für die detaillierte Ausgestaltung dieses Systems bildet die vom Verwaltungsrat verabschiedete Vergütungspolitik der EIS, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert. Sie steht ferner in Einklang mit Geschäftsstrategien, Zielen, Werten und Interessen der EIS und der von ihr verwalteten Fonds sowie der Anleger dieser Fonds. Zudem ermutigt sie nicht zur Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von der Gesellschaft verwalteten Fonds unvereinbar ist. Es ermöglicht hingegen, dass pflichtgemäß im besten Interesse der Fonds und ihrer Anleger gehandelt wird. Der Verwaltungsrat überprüft mit Unterstützung der Geschäftsführung und der Kontrollfunktionen (Risikomanagement, Compliance und Innenrevision) in seiner Aufsichtsfunktion die Richtlinie und ihre Umsetzung jährlich und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.

VERGÜTUNGSPOLITIK

Die in der Vergütungspolitik enthaltenen allgemeinen Regeln, insbesondere in Bezug auf die Governance und das allgemeine Risikomanagement der Vergütung, gelten für alle Kategorien von Mitarbeitern des Unternehmens, einschließlich des identifizierten Personals. Die spezifischen Regeln dieser Richtlinie, die insbesondere die Bewertung der Leistungen im Rahmen eines mehrjährigen Ansatzes und die Auszahlungsregeln für den variablen Teil der Vergütung betreffen, gelten nur für die Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten Fonds hat ("identifiziertes Personal/identifizierte Mitarbeiter"), es sei denn, es kann nachgewiesen werden, dass sie keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder auf das Risikoprofil der von ihr verwalteten Fonds haben. Die Gesellschaft hat eine detaillierte Analyse durchgeführt, um ihr identifiziertes Personal auf der Grundlage der spezifischen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der jeweiligen Mitarbeiter (z.B. Führungs- und/oder strategische Investitionsverantwortung), der Struktur der erhaltenen Vergütung sowie einer Bewertung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz der Gesellschaft und/oder die Performance der von ihr verwalteten Fonds haben könnte, zu identifizieren. Eine jährliche Überprüfung der Risikoprofile der Gesellschaft und der Fonds sowie der Personen, die sich auf diese Risiken auswirken, wird von der Gesellschaft im Rahmen des Prozesses der Definition von identifizierten Mitarbeitern während der jährlichen Vergütungsprüfung durchgeführt.

GESTALTUNG DER VERGÜTUNG

Die Vergütung aller Mitarbeiter, einschließlich des identifizierten Personals (und unter Berücksichtigung der Größe des Unternehmens, seiner internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität seiner Geschäftstätigkeit, einschließlich der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsführung) wird von der Geschäftsführung des Unternehmens festgelegt und vom Verwaltungsrat auf der Grundlage der folgenden Grundsätze genehmigt:

- a) Alle Mitarbeiter erhalten ein Gesamtvergütungspaket, bestehend aus: (i) einer fixen Komponente in Form eines Jahresgehalts (das "Grundgehalt"), (ii) einer jährlichen variablen Komponente, die sich nach dem Finanzergebnis und der Situation des Unternehmens sowie den individuellen Leistungen jedes Mitarbeiters richtet (der "Jahresbonus"), und (iii) gegebenenfalls einer außerordentlichen variablen Beteiligung an einem Long-Term-Incentive-Plan ("LTIP"), wie in Absatz g) näher beschrieben;
- b) Die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter richtet sich unter anderem nach den folgenden Kriterien:
- Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten;
 - Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten;
 - Bereitschaft zum Lernen und Motivation;
 - Unabhängigkeit und Interaktion mit anderen Teams;
 - Angemessenes persönliches Leistungsmanagement, einschließlich der Überwachung und Erreichung der persönlichen Ziele;
 - Verfolgung von Richtlinien, Prozessen und Verfahren;
 - Weiterverfolgung von Wirtschaftsstrategien, Zielen, Werten, Interessen und Ethik;
 - Angemessene Risikosteuerung und -orientierung;
- c) Die angemessene Ausgewogenheit der Vergütungskomponenten kann je nach Funktion, Tätigkeit, Dienstalter und persönlicher Leistung der Mitarbeiter variieren, wobei der Jahresbonus von identifizierten Mitarbeitern 100 % der Summe aus Grundgehalt, Nebenleistungen und variabler Komponente nicht überschreiten darf, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keinen Jahresbonus zu zahlen. Zur Vermeidung von Zweifeln wird diese Sonderzahlung für den Fall, dass eine Sondervergütung im Rahmen eines LTIP gezahlt wird, wie im Folgenden in Absatz g) näher beschrieben, bei der Bestimmung des im vorherigen Satz genannten Anteils von 100 % nicht berücksichtigt, wobei jedoch davon ausgegangen wird, dass die Struktur des gesamten Vergütungspakets, wie im Folgenden in Absatz a) beschrieben, immer so beschaffen sein wird, dass das Grundgehalt einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, um eine flexible Politik bei den variablen Vergütungskomponenten zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütungskomponente zu zahlen (d.h. der betroffene Mitarbeiter muss sich nicht auf die Zahlungen im Rahmen des Jahresbonus und/oder des LTIP (die auf null reduziert werden können) verlassen, um einen angemessenen Lebensstandard zu haben);
- d) Die Vergütungsstruktur des Personals der Kontrollfunktionen beeinträchtigt weder seine Unabhängigkeit noch führt sie zu spezifischen Interessenkonflikten in seiner beratenden Funktion für den Verwaltungsrat. Entscheidungen über die Vergütung von Kontrollfunktionen werden unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen getroffen;
- e) Das Grundgehalt bzw. die Mandatsvergütung wird in Form einer monatlichen Überweisung des Gehalts bzw. einer quartalsweisen Zahlung von Tantiemen auf ein Bankkonto ausgezahlt. Es vergütet die Kompetenzen der Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Rolle und Erfahrung und ist unabhängig von ihrer Leistung gewährleistet;
- f) Der Jahresbonus setzt sich zusammen aus Boni, die in Form von (Bar-)Geld, liquiden Mitteln (z.B. Zinszuschüsse und/oder Gewinnbeteiligungssysteme) oder Finanzinstrumenten aus dem Vermögen der Gesellschaft gezahlt werden. Diese Boni werden in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres (ggf. Kapitalbonuszahlung für das vorangegangene Geschäftsjahr der Gesellschaft) und in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres (ggf. Zwischenbonuszahlung) auf der

Grundlage der Finanzergebnisse der Gesellschaft sowie der persönlichen Leistungen der jeweiligen Mitarbeiter ausgezahlt (d.h. die variable Vergütung wird den Mitarbeitern nach ihrer Einschätzung im Rahmen des nachfolgend beschriebenen Leistungsbeurteilungsprozesses auf der Grundlage individueller und kollektiver, finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien zugeteilt);

- g) Eine weitere variable Vergütung kann in Ausnahmefällen im Rahmen eines LTIPs erfolgen, dessen Ziel es ist, die längerfristige Ausrichtung der Interessen der Mitarbeiter auf die Ziele und Interessen der Gesellschaft zu stärken. Die Zahlungen, die sich aus einem solchen außergewöhnlichen LTIP ergeben, erfolgen nach Ermessen des Vorstands und unterliegen der Erfüllung der Leistungsbedingungen des jeweiligen LTIP, wobei davon ausgegangen wird, dass die Unverfallbarkeit aller LTIP-Zuteilungen einer weiteren Beschäftigung und einer Verschiebung von 6 (sechs) - 48 (achtundvierzig) Monaten zwischen dem Zeitpunkt der Zuteilung dieser Ad-hoc-Vergütung und ihrer Zahlung(en) unterliegt, und dass die Gesellschaft alle Rechte hat, die LTIP-Zuteilungen zurückzufordern, die auf der Grundlage von Daten, die sich aus betrügerischen Handlungen ergeben haben, einschließlich falscher oder irreführender Aussagen, gezahlt wurden oder gezahlt worden wären;
- h) Zur persönlichen Leistungsmessung findet zu Beginn des Geschäftsjahres der Gesellschaft ein Treffen zwischen jedem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten statt: (i) die Messung / Bewertung für das Vorjahr wird diskutiert, (ii) der Mitarbeiter wird über den für das Vorjahr zu zahlenden Bonus informiert, (iii) die Ziele für das neue Geschäftsjahr werden grundsätzlich gemeinsam festgelegt. Eine im Herbst durchgeführte Zwischenbilanz wird gegebenenfalls für die Zwischenzahlung des Bonus berücksichtigt. Die Ergebnisse jeder Beurteilung bestimmen, ob der Mitarbeiter Anspruch auf eine variable Vergütung hat oder nicht;
- i) Die Art der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft bietet keine Möglichkeit, Anreize auf der Grundlage der Risikobereitschaft zu schaffen, und die Vergütungsrichtlinien und -verfahren gemäß der Vergütungspolitik der EIS bestätigen, dass auf dieser Grundlage keine Anreize geschaffen wurden.

ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN

Zusätzlich zu den o.g. Kriterien gilt, dass jede Form von Zahlungen, Leistungen, Vergütungen und Boni, die direkt von der Gesellschaft oder, soweit anwendbar, von den Fonds selbst gezahlt werden (einschließlich etwaiger Gewinnbeteiligungen („Carried Interest“) und/oder Performance Fees), und jede Übertragung von Anteilen oder Aktien der Fonds (nachfolgend allgemein als "Vergütung" bezeichnet) im Austausch für Dienstleistungen, die von Mitarbeitern erbracht werden, in jedem Fall, es sei denn, diese Zahlung stellt eine Erstattung von Auslagen oder anderen Zahlungen oder Leistungen dar, die keine Anreize für die Übernahme von Risiken bieten und für die Zwecke der Vergütungsanforderungen (wie in den ESMA-Leitlinien aufgeführt) ausgeschlossen werden können, nach den nachstehend dargelegten Grundsätzen erfolgen:

- a) Wenn die Vergütung leistungsbezogen ist, basiert der Gesamtbetrag der Vergütung auf einer Kombination aus der Beurteilung der Leistung des Einzelnen und der Gesamtergebnisse der Gesellschaft (und gegebenenfalls des betreffenden Geschäftsbereichs) und bei der Beurteilung der individuellen Leistung werden finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt;
- b) Die Bewertung der Leistung des identifizierten Personals gegebenenfalls in einem mehrjährigen Rahmen festgelegt wird, der dem Lebenszyklus der von der Gesellschaft verwalteten Fonds entspricht, um sicherzustellen, dass der Bewertungsprozess auf einer längerfristigen Leistung beruht und dass die tatsächliche Zahlung der leistungsbezogenen Vergütungskomponenten über

einen Zeitraum verteilt ist, der der Rücknahmepolitik der von ihr verwalteten Fonds und ihren Anlagerisiken Rechnung trägt;

- c) Die Gesellschaft kann ausnahmsweise beschließen, die Zahlung einer außergewöhnlichen variablen Vergütung (für das erste Beschäftigungsjahr) im Rahmen der Einstellung hochqualifizierter neuer Mitarbeiter zu gewähren. In einem solchen Fall legt die Gesellschaft die Bedingungen für diesen außergewöhnlichen Bonus unter Berücksichtigung der finanziellen Solidität der Gesellschaft (und gegebenenfalls der von ihr verwalteten Fonds) fest;
- d) Alle Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln die im Laufe der Zeit erbrachten Leistungen wider und sind nicht so konzipiert, dass ein Scheitern belohnt wird;
- e) Die Messung der Leistung zur Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile oder Pools variabler Vergütungsbestandteile beinhaltet einen umfassenden Anpassungsmechanismus zur Integration aller relevanten Arten aktueller und zukünftiger Risiken. Ein solcher Anpassungsmechanismus wird auf den Jahresbonuspool angewendet und berücksichtigt sowohl unternehmensspezifische als auch makroökonomische Elemente;
- f) Die Arbeitnehmer können einem offiziellen Rentensystem nach dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem unterliegen. Die Gesellschaft kann auch ein zusätzliches Rentensystem nach luxemburgischem Recht vom 8. Juni 1999 über ergänzende Pensionspläne auf der Grundlage von Festgehältern und ohne Boni einrichten, wobei dieses Rentensystem mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den langfristigen Interessen der Gesellschaft (und gegebenenfalls den von ihr verwalteten Fonds) übereinstimmt;
- g) Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, keine persönlichen Sicherungsstrategien oder Vergütungs- und Haftpflichtversicherungen anzuwenden, um die in ihren Vergütungsvereinbarungen enthaltenen risikoadjustierten Effekte zu ermitteln;
- h) Variable Vergütung wird nicht durch Fahrzeuge oder Methoden gezahlt, die die Vermeidung erleichtern;
- i) Entsprechend den Anforderungen der in Absatz 1 genannten einschlägigen Gesetze und Vorschriften.

Aufgrund der Größe und internen Organisation der Gesellschaft sowie des Umfangs, der Komplexität und der Art ihrer Aktivitäten und der verwalteten Fonds werden die folgenden Anforderungen an den Auszahlungsprozess nicht umgesetzt:

- die Zahlung der variablen Vergütung in Instrumenten des OGAW bzw. der von der Gesellschaft verwalteten AIFs;
- die Anforderung an die Aufbewahrungsfrist;
- die Aufschiebungspflicht, mit Ausnahme der Aufschiebung von außergewöhnlichen LTIP-Zuteilungen (falls vorhanden);
- die nachträgliche Einbeziehung des Risikos für die variable Vergütung.

Die Befassung mit, beziehungsweise die Verringerung von Nachhaltigkeitsrisiken auf Unternehmensebene oder auf Ebene einzelner Fonds wird im Rahmen des Vergütungssystems nicht gesondert berücksichtigt. Diese Aspekte können die Vergütungspolitik und -praxis lediglich als Teil der allgemeinen Risikostrategie, oder als Teil von individuellen Zielvereinbarungen mittelbar beeinflussen.



Die Gesellschaft wird den Zuteilungsprozess dokumentieren und sicherstellen, dass Aufzeichnungen über die Festlegung des gesamten variablen Vergütungspools geführt werden.

Weitere Informationen sind auf Anfrage kostenlos erhältlich.

Per Post

Empira Investment Solutions S.A.
19, rue de Flaxweiler
L-6776 Grevenmacher

Per E-Mail

info@empira-invest.lu

Grevenmacher, im Januar 2026
Empira Investment Solutions S.A.