

## **Vergütungspolitik**

### Grundsätze der Vergütungspolitik

Das Vergütungssystem der Hamburg Asset Management HAM Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (Hamburg Asset Management) basiert im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen (§ 37 KAGB) auf dem Grundsatz, dass die Vergütung mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich sein soll. Das System der Vergütung darf keine Anreize zum Eingehen von Risiken setzen, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind und die Hamburg Asset Management daran hindern, pflichtgemäß im besten Interesse der Investmentvermögen zu handeln. Die Grundsätze des Vergütungssystems werden von der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat festgelegt. Einmal jährlich überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem dahingehend, ob die Vergütungspolitik gemäß den Vorgaben umgesetzt wird und veranlasst bei Bedarf notwendige Änderungen.

### Ausgestaltung der Vergütung

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems dient dazu, die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zu motivieren, im Interesse der Hamburg Asset Management und der von ihr verwalteten Investmentvermögen zu handeln und ihr persönliches Potenzial auszuschöpfen.

Unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes verzichtet die Hamburg Asset Management bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf die Auszahlung von variablen Bestandteilen über mehrere Zurückbehaltungszeiträume, die Auszahlung in Fondsanteilen, eine Sperrfrist für variable Gehaltsbestandteile, auf Ex-post-Risikoanpassungen für variable Bestandteile und auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses. Die Gesamtvergütungen von Geschäftsführern, leitenden Mitarbeitern und Mitarbeitern der Hamburg Asset Management erfolgen auf einzelvertraglicher Basis und stehen jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, der persönlichen Leistung und Erfahrung, der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft bzw. verwalteten Investmentvermögen. Die Gesamtvergütungen der Geschäftsführer, leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiter umfassen grundsätzlich eine fixe Grundvergütung inklusive Nebenleistungen sowie eine variable Vergütung.

Die fixe Grundvergütung ist ein marktgerechter Vergütungsbestandteil, ausgewiesen als jährlicher Betrag und zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten. Die Nebenleistungen bestehen, abhängig von der Zuordnung zu einer bestimmten Vergütungsgruppe, beispielsweise aus der Bereitstellung eines Dienstwagens, eines Mobiltelefons sowie Zuschüssen zu Versicherungen, insbesondere Unfall- und Krankenversicherungen. Die Höhe der variablen Vergütung hängt im Wesentlichen von dem Erreichen individuell vereinbarter Ziele sowie dem Unternehmenserfolg ab. Dabei wird berücksichtigt, dass die fixen und die variablen Bestandteile der Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, wobei die Festvergütung so bemessen ist, dass auch ganz auf die Zahlung der variablen Vergütung verzichtet werden kann. Die Gewährung von garantierten variablen Vergütungen ist nur in Ausnahmefällen bei neuen Mitarbeitern möglich und wird in jedem Fall auf das erste Beschäftigungsjahr beschränkt. Sämtliche Sozialleistungen sind Bestandteil der Arbeitsverträge und werden nicht von der Vergütungsrichtlinie erfasst, da von Ihnen keine Incentivierung für das Eingehen von übermäßigen Risiken ausgeht.

Die Festsetzung der Gesamtbezüge eines einzelnen Mitarbeiters erfolgt durch die Geschäftsführung der Hamburg Asset Management. Die Gesamtbezüge des einzelnen Geschäftsführungsmitglieds werden von dem Aufsichtsrat der Hamburg Asset Management festgesetzt.