



Vergütungsgrundsätze und -praktiken der IFM Independent Fund Management AG

Die IFM Independent Fund Management AG („IFM“) unterliegt den für Verwaltungsgesellschaften nach dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) und den für AIFM nach dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG) geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Vergütungsgrundsätze und -praktiken. Die detaillierte Ausgestaltung hat die IFM in einer internen Weisung zur Vergütungspolitik und -praxis geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermässiger Risiken sicherzustellen. Die Vergütungsgrundsätze und -praktiken der IFM werden mindestens jährlich durch die Mitglieder des Verwaltungsrates auf ihre Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft. Sie umfassen fixe und variable (erfolgsabhängige) Vergütungselemente.

Die IFM hat eine Vergütungspolitik festgelegt, welche mit ihrer Geschäfts- und Risikopolitik vereinbar ist. Insbesondere werden keine Anreize geschaffen, übermässige Risiken einzugehen. Die Entlohnung für die Implementierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist im festen Lohnbestandteil des Nachhaltigkeitsverantwortlichen (Sustainability Officer) berücksichtigt. In die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung werden entweder das Gesamtergebnis der IFM und/oder die persönliche Leistung des betreffenden Angestellten und seiner Abteilung einbezogen. Bei der im Rahmen der persönlichen Leistungsbeurteilung festgelegten Zielerreichung stehen insbesondere eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und der Schutz des Unternehmens vor übermässigen Risiken im Vordergrund. Die variablen Vergütungselemente sind nicht an die Wertentwicklung der von der IFM verwalteten Fonds gekoppelt. Freiwillige Arbeitsleistungen oder Sachvorteile sind zulässig.

Durch die Festlegung von Bandbreiten für die Gesamtvergütung ist überdies gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen

Vergütung sowie ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung bestehen. Die Höhe des festen Lohnbestandteils ist derart ausgestaltet, dass ein Angestellter seinen Lebensunterhalt bei einer 100%-Anstellung mit dem festen Lohnbestandteil isoliert bestreiten kann (unter Berücksichtigung von marktkonformen Salären). Bei der Zuteilung der variablen Vergütung haben die Mitglieder der Geschäftsleitung und der Verwaltungsratspräsident ein Letztentscheidungsrecht. Für die Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -praktiken ist der Verwaltungsratspräsident verantwortlich.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung der IFM und Angestellte, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der IFM und der von ihr verwalteten Fonds haben (Risk Taker), gelten besondere Regelungen. Als Risk Taker wurden Angestellte identifiziert, die einen entscheidenden Einfluss auf das Risiko und die Geschäftspolitik der IFM ausüben können. Für diese risikorelevanten Angestellten wird die variable Vergütung nachschüssig über mehrere Jahre ausbezahlt. Dabei wird zwingend ein Anteil von mindestens 40% der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während dieses Zeitraums risikoabhängig. Die variable Vergütung, einschliesslich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausbezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage der IFM insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Abteilung und der betreffenden Person gerechtfertigt ist. Ein schwaches oder negatives finanzielles Ergebnis der IFM führt generell zu einer erheblichen Absenkung der gesamten Vergütung, wobei sowohl laufende Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen berücksichtigt werden.