

Richtlinie zur Vergütungspolitik

der Inter-Portfolio
Verwaltungsgesellschaft S.A.

STAND: 20.04.2022	RICHTLINIE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	INTER-PORTFOLIO VERWALTUNGSGESELLSCHAFT S.A.	Seite -1-
-------------------	-------------------------------------	---	-----------

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Vorbemerkungen	3
2. Anwendungsbereich der Richtlinie zur Vergütungspolitik.....	3
3. Verantwortlichkeiten.....	4
4. Risikoprofil der Gesellschaft	4
5. Struktur der Vergütungselemente der Inter-Portfolio.....	4
6. Offenlegung.....	6

1. Vorbemerkungen

Die Richtlinie zur Vergütungspolitik ist Bestandteil der Geschäftspolitik der INTER-PORTFOLIO Verwaltungsgesellschaft S.A. („INTER-PORTFOLIO“). Sie zielt darauf ab, die Einhaltung der Bestimmungen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme [u.a. Richtlinie 2014/91 EU in Verbindung mit Richtlinie 2009/65 EU, ESMA/2016/411 vom 31.03.2016 sowie Verordnung 2019/2088 EU] zu erfüllen und nachhaltig zu gewährleisten.

Zentrales Element der Richtlinie zur Vergütungspolitik ist die konsequente Ausrichtung des Vergütungssystems an den strategischen Unternehmenszielen der INTER-PORTFOLIO. Eine variable Vergütung soll nachhaltige Leistungen belohnen und ein solides und wirksames Risikomanagement fördern. Sie vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken sowie die mögliche Hinderung, dass die identifizierten Mitarbeiter pflichtgemäß und ausschließlich im besten Interesse der OGAW und der jeweiligen Investoren handeln. Und sie schafft Anreize zur Vermeidung – bzw. zur Identifizierung und Bewältigung von Interessenkonflikten.

2. Anwendungsbereich der Richtlinie zur Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik gilt für die INTER-PORTFOLIO und umfasst alle Zahlungen und sonstigen Leistungen gegenüber Mitarbeitern durch die INTER-PORTFOLIO einschließlich der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, der Risikoträger, den Senior Managern, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen, Mitarbeitern mit anderen Verwaltungsaufgaben und Mitarbeitern, deren Vergütungshöhe etwa der von Risikoträgern entspricht (im Folgenden “identifizierte Mitarbeiter” genannt), sowie die Mitarbeiterkategorien, denen gelegentlich oder regelmäßig Funktionen im Bereich Investment Management im Hinblick auf den betreffenden OGAW insoweit übertragen wurden (“Delegierte”), dass sich ihre Investitionsentscheidungen direkt auf das Risikoprofil des betreffenden OGAW auswirken.

STAND: 20.04.2022	RICHTLINIE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	INTER-PORTFOLIO VERWALTUNGSGESELLSCHAFT S.A.	Seite -3-
-------------------	-------------------------------------	---	-----------

3. Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsleitung der INTER-PORTFOLIO verantwortet die Ausgestaltung, Anwendung und Einhaltung der Richtlinie zur Vergütungspolitik. Sie berät den Verwaltungsrat der Gesellschaft bei der Überprüfung der Angemessenheit und der Weiterentwicklung der Instrumente.

Der Verwaltungsrat der INTER-PORTFOLIO entscheidet über die Richtlinien zur Vergütungspolitik und überprüft diese (mindestens) einmal jährlich auf deren korrekte Anwendung, deren Ausgestaltung in Bezug auf die Einhaltung der geltenden Bestimmungen der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme, deren Angemessenheit in Bezug auf die Größe des Unternehmens, ihre interne Organisation und die Komplexität, Art und den Umfang ihrer Geschäftstätigkeit.

4. Risikoprofil der Gesellschaft

Die INTER-PORTFOLIO ist eine nicht-komplexe Kapitalverwaltungsgesellschaft, da sie ausschließlich ein auf die Administration im Fonds- und Wertpapiersektor spezialisiertes Wertpapierunternehmen ist.

Die Mitarbeiter der Gesellschaft haben insoweit grundsätzlich keinen bzw. keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der verwalteten OGAW.

Aufgrund ihrer Größe ist die INTER-PORTFOLIO in keiner Weise systemrelevant. Die verwalteten OGAW verfolgen eine weitgehend wertorientierte und risikobegrenzte Anlagestrategie. Komplexe Instrumente (Hedge-Fonds, Private Equity) werden von der Gesellschaft nicht verwaltet.

Die Gesellschaft besitzt eine flache und klar gegliederte Organisationsstruktur. Sie ist teilweise durch delegierte Mitarbeiter (via Überlassungsvereinbarung) der Muttergesellschaft FIS Privatbank S.A. (im Folgenden FIS) besetzt.

5. Struktur der Vergütungselemente der Inter-Portfolio

Lediglich das Mitglied des Verwaltungsrats der Gesellschaft, der als „Independent Director“ eingesetzt wird, erhält eine Vergütung. Diese orientiert sich an den marktüblichen Vergütungssätzen für

STAND: 20.04.2022	RICHTLINIE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	INTER-PORTFOLIO VERWALTUNGSGESELLSCHAFT S.A.	Seite -4-
-------------------	-------------------------------------	---	-----------

Independent Directors und der Erfahrung des Verwaltungsratsmitglieds. Dies ist eine fixe Vergütung. Der restliche Verwaltungsrat erhält keine (auch nicht variable) Vergütung.

Geschäftsleitung wie auch alle weiteren delegierten Mitarbeiter der FIS erhalten weder eine variable noch eine fixe Vergütung aus der IINTER-PORTFOLIO. Ihre Tätigkeit für die Gesellschaft wird mittels eines Dienstleistungsverrechnungsmodells zwischen der INTER-PORTFOLIO und der FIS verrechnet. Eine Vergütung von Kontrolleinheiten gemäß dieser Richtlinie zur Vergütungspolitik ist nicht vorgesehen, da diese Kontrollfunktionen entweder auf Dritte ausgelagert oder mit der Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde von einem Mitglied der Geschäftsleitung wahrgenommen werden. Für alle übrigen direkten und nicht delegierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der INTER-PORTFOLIO bestehen keine vertraglich vereinbarten variablen Vergütungskomponenten. Dies gilt gleichermaßen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an den Kontrollverfahren beteiligt sind und eine angemessene feste Vergütung erhalten, die unabhängig vom Erfolg der von ihnen kontrollierten Bereiche ist. Die INTER-PORTFOLIO beschäftigt keine Mitarbeiter, die Risikoträger sind oder deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW auswirkt.

Sonderzahlungen für besondere Leistungen oder großes Engagement können in Einzelfällen gewährt werden. Diese Sonderzahlungen sind der Höhe nach bei max. 20% der fixen Vergütung gedeckelt, gewährleisten damit einen ausreichend hohen Anteil der fest vereinbarten Vergütung und führen nicht dazu, dass signifikante Sonderzahlungen gezahlt werden. Insbesondere werden Sonderzahlungen nicht in Abhängigkeit von Leistungsvorgaben gewährt.

Sollte sich herausstellen, dass eine Sonderzahlung auf der Grundlage betrügerischer Daten gewährt wurde, wird der Verwaltungsrat eine Rückzahlung derselben verlangen.

Garantierte variable Vergütungen werden, wenn überhaupt, nur ausnahmsweise im Fall von Neueinstellungen gewährt und beziehen sich auf das erste Jahr nach der Einstellung.

Es werden keine Abfindungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages vereinbart, die etwaige Fehlleistungen honorieren.

Die Vergütungspolitik der INTER-PORTFOLIO begünstigt nicht eine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken.

STAND: 20.04.2022	RICHTLINIE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	INTER-PORTFOLIO VERWALTUNGSGESELLSCHAFT S.A.	Seite -5-
-------------------	-------------------------------------	---	-----------

6. Offenlegung

Die Vergütungspolitik wird der Öffentlichkeit (und somit auch allen Mitarbeitern) gemäß den geltenden Vorschriften zugänglich gemacht.

Eine Zusammenfassung der Vergütungspolitik befindet sich in den Verkaufsprospekten der betreffenden OGAW.

STAND: 20.04.2022	RICHTLINIE ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	INTER-PORTFOLIO VERWALTUNGSGESELLSCHAFT S.A.	Seite -6-
-------------------	-------------------------------------	---	-----------