



1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

Dezember 2024

1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

Policy Owner

Name: Bernd Becker

Funktion: Geschäftsleitung Personal

Status: Review/Anpassung und Genehmigung durch den
Verwaltungsrat der 1741 Fund Services S.A. im Dezember 2023

Version	Autor/ Reviewer	Beschreibung	Datum
---------	-----------------	--------------	-------

1.0	Maik von Bank	Vergütungspolitik Punkt 2.7.10 im Verfahrenshandbuch	April 2019
2.0	Maik von Bank	Neuerstellung der Vergütungspolitik (ersetzt bisherige Regelungen im Verfahrenshandbuch) Freigabe durch Verwaltungsrat	Oktober 2020
3.0	Maik von Bank	Anpassung wg. EU Verordnung 2019/2088	März 2021
4.0	Maik von Bank	Jährliche Aktualisierung; Ersetzen Geschäftsführung	Januar 2023

1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

		durch Geschäftsleitung	
4.1	Lotta Dietrich	Aktualisierung der Umfirmierung von MK LUXINVEST S.A. in 1741 FUND SERVICES S.A.	Dezember 2023
5	Bernd Becker	Aktualisierung	Dezember 2024

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	4
2. Anwendungsbereich und Verantwortlichkeit	4
3. Angemessenheit von Art und Umfang der Vergütungspolitik	4
4. Vergütungsstruktur	5
5. Schlussbestimmungen	6

1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

1. EINLEITUNG

In Anwendung der nachfolgenden Vorschriften hat die 1741 Fund Services S.A. folgende Vergütungspolitik ausgearbeitet, welche ein solides und umsichtiges Risikomanagement fördern:

- Geändertes Gesetz vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlage („Gesetz von 2010“)
- CSSF-Verordnung Nr. 10-4 im Hinblick auf organisatorische Anforderungen, Interessenkonflikte, Wohlverhalten, Risikomanagement und den Inhalt der Verwahrstelle und Verwaltungsgesellschaft („CSSF-VO 10-4“)
- CSSF-Rundschreiben 18/698 über die Genehmigung und Organisation der Verwalter von Investmentfonds Luxemburgischen Rechts; Sonderbestimmungen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung, die für die Verwalter von Investmentfonds und die Rechtsträger, die als Transferstelle tätig sind, gelten. („CSSF-RS 18/698“)
- Leitlinien ESMA/2016/575 der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde („ESMA“)
- Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor

2. ANWENDUNGSBEREICH UND VERANTWORTLICHKEIT

Die Vergütungspolitik der 1741 Fund Services S.A. (Im Folgenden „1741 FS“ genannt) gilt für alle Mitarbeiter, die Geschäftsleitung sowie den Verwaltungsrat der 1741 FS. Das vorliegende Dokument ersetzt alle bisherigen Regelungen zur Vergütungspolitik und ist ab sofort gültig.

Der Verwaltungsrat der 1741 FS ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und überprüft diese jährlich im Hinblick auf ihre Aktualität und Angemessenheit.

3. ANGEMESSENHEIT VON ART UND UMFANG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik der 1741 FS steht im Einklang mit den strategischen Zielen, den Werten und den Interessen der 1741 FS und der von ihr verwalteten OGAW und ihrer Anleger und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Sie ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und förderlich.

1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

Sie ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken einschließlich von Nachhaltigkeitsrisiken¹, die mit den Risikoprofilen² und Vertragsbedingungen der von ihr verwalteten OGAW nicht vereinbar sind und sie hindert die 1741 FS nicht daran, pflichtgemäß im besten Interesse der OGAW zu handeln.

Die 1741 FS betreibt ein provisionsgetriebenes Geschäftsmodell. Sie administriert Fondsdienstleistungen im Auftrag Dritter.

Es wird kein eigenständiges Fondmanagement betrieben, sodass keine aktiven Risiken seitens der 1741 FS ohne Absprache mit dem externen Fondsmanager oder Anlageberater eingegangen werden können.

Aus diesem Grund fällt lediglich der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der 1741 FS unter den sogenannten Risikoträger.

Die 1741 FS hat gemäß ESMA/2016/575 „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW Richtlinie“ vom 14.10.2016 Nr. 6 Leitlinien zur Identifizierung der unter diese Leitlinien fallenden Kategorien von Mitarbeitern, Unterpunkt 19: Folgende Kategorien von Mitarbeitern sind als identifizierte Mitarbeiter einzustufen. 1741 FS hat daraufhin folgende Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil von 1741 FS und der von ihr verwalteten OGAW („Risk Taker“) identifiziert:

- 2 Mitglieder des Verwaltungsrates, welche nicht an der Geschäftsleitung beteiligt sind,
- 3 Mitglieder der Geschäftsleitung

Der Verwaltungsrat der 1741 FS überprüft und überwacht die Vergütung der Geschäftsleitung.

Aufgrund der Unternehmensstruktur der 1741 FS und der einfach gehaltenen Prozesse haben wir keinen gesonderten Vergütungsausschuss eingerichtet.

4. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Vergütungspolitik sieht fixe und variable Vergütungskomponenten vor. Diese beiden Komponenten sind wie folgt definiert:

Fixe Vergütung	Variable Vergütung
Basisgehalt	Sonderzahlung / Bonus
Chèques Répas (freiwillige Basis)	

¹ Als Nachhaltigkeitsrisiko wird ein Ereignis oder eine Bedingung im Bereich Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung bezeichnet, dessen beziehungsweise deren Eintreten erhebliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition haben könnte.

² Die Risikoprofile der OGAW umfassen sämtliche Risiken wie jeweils in den Verkaufsprospekten näher spezifiziert, einschließlich der Nachhaltigkeitsrisiken.

1741 Fund Services S.A.

Vergütungspolitik

Jeder Mitarbeiter wie auch die Geschäftsleitung wird durch die fixe Vergütung angemessen entlohnt; die variable Vergütung stellt daher lediglich eine zusätzliche Vergütung dar.

Die Höhe der variablen bestimmt sich u.a. aus dem Unternehmenserfolg der 1741 FS sowie der persönlichen Leistung.

Unabhängig davon ist es jederzeit möglich, den gesamten Bonus auf null zu setzen, sofern dies aufgrund der individuellen Leistung des Geschäftsleiters bzw. dem Ergebnis der 1741 FS erforderlich erscheint.

5. BERÜCKSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITSRISIKEN

Um stets im Einklang mit den strategischen Zielen, Werten und Interessen der 1741 FS zu handeln und darüber hinaus im besten Interesse des OGAW, berücksichtigt die Vergütungspolitik der 1741 FS zusätzlich die Anforderungen der Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (hiernach „Offenlegungsverordnung“). Gem. Art. 5 der Offenlegungsverordnung, ist sicherzustellen, dass etwaige Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft Berücksichtigung finden.

Die Vergütungspolitik der 1741 FS unterstützt ein angemessenes Management aller relevanten Geschäftsrisiken durch Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der Offenlegungsverordnung definiert sind. Die Nachhaltigkeitsrisiken spiegeln die relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte sowie die wichtigsten wesentlichen negativen Auswirkungen wider und sind so definiert, dass die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf direkte oder indirekte Nachhaltigkeitsrisiken fördert.

6. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Vergütungspolitik, sowie jede aktualisierte Fassung der Vergütungspolitik wird nach Zustimmung des Verwaltungsrats allen Mitarbeitern bekannt gegeben. Ein Auszug der Vergütungspolitik ist auf der Internetseite der 1741 FS veröffentlicht.