

## VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

**1741 FUND SERVICES S.A. (nachfolgend „1741 FS“)** hat die Zulassung als Verwaltungsgesellschaft im Sinne von Kapitel 15 des abgeänderten Gesetzes vom 17. Dezember 2010. Im Einklang mit den zur Zeit geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben hat die **1741 FS** Grundsätze für ihr Vergütungssystem definiert, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und förderlich sind.

Dieses Vergütungssystem soll keine Anreize zur Übernahme von Risiken geben, die unvereinbar mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von der **1741 FS** administrierten Investmentfonds sind. Das Vergütungssystem soll stets im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der **1741 FS** und der von ihr administrierten Investmentfonds und deren Anleger stehen und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütung der Mitarbeiter der **1741 FS** kann sowohl fixe als auch variable Komponenten sowie monetäre und nicht- monetäre Nebenleistungen enthalten, wobei die variable Vergütung lediglich eine Ergänzung zur fixen Vergütung darstellt und somit keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken setzt. Die Bemessung der Elemente erfolgt unter Beachtung der Marktüblichkeit und Angemessenheit. Bei der Festlegung der Bestandteile wird gewährleistet, dass einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung sowie andererseits ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fester Vergütung besteht. Ziel ist eine flexible Vergütungspolitik, die auch einen Verzicht auf die Zahlung der variablen Komponente vorsehen kann.

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.

Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die Angemessenheit der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.