

Aberdeen Global Services S.A.

OGAW-V-Vergütungspolitik

Aberdeen Global Services S.A. (die „Gesellschaft“) hat diese OGAW-V-Vergütungspolitik („OGAW-V-Vergütungspolitik“) genehmigt und in Verbindung mit der Vergütungspolitik der Unternehmensgruppe Aberdeen Asset Management („Aberdeen“ oder „Aberdeen-Gruppe“) (die „Gruppen-Vergütungspolitik“) umgesetzt.

Die Gesellschaft ist überzeugt, dass die OGAW-V-Vergütungspolitik:

1. mit dem OGAW-Vergütungskodex konform ist;
2. mit dem Risikomanagement konform ist und ein solides und effektives Risikomanagement fördert;
3. nicht das Eingehen von Risiken fördert, die nicht im Einklang mit den Risikoprofilen oder den Instrumenten, aus denen sich die OGAW zusammensetzen, oder den Prospekten der OGAW stehen, die von der Gesellschaft verwaltet werden (die „Fonds“) und
4. uns nicht an der Erfüllung unserer Pflicht hindert, im besten Interesse eines jeden Fonds und dessen Anteilhaber zu handeln.

Aberdeen ist überzeugt, dass die Honorierung von Mitarbeitern für ihre Beiträge wesentlich für die Rekrutierung und Bindung einer talentierten Belegschaft ist.

Vergütungsphilosophie

Die Gruppen-Vergütungspolitik von Aberdeen spiegelt die Vergütungsphilosophie der Unternehmensgruppe wider und verfolgt folgende Ziele:

- Ausrichtung der Interessen der Mitarbeiter an den dauerhaften, langfristigen Interessen der Gesellschaft, der Fonds, des Geschäfts, der Anteilhaber und anderer Interessengruppen;
- Schwerpunkt auf leistungsbezogener Bezahlung, sowohl auf Firmenebene als auch auf individueller Ebene, jedoch immer mit dem Ziel sicherzustellen, dass die Leistung nicht durch das Eingehen von Risiken erzielt wird, die nicht mit der Risikobereitschaft von Aberdeen, der Gesellschaft und ihrer Fonds vereinbar sind;
- Förderung eines soliden Risikomanagements und Verhinderung des Eingehens von Risiken, die das von Aberdeen tolerierte Risikoniveau übersteigen, unter Berücksichtigung der Anlageprofile der Gesellschaft und ihrer Fonds;
- Einbindung von Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und
- Angebot einer festen Vergütung und von Prämienanreizen, die im Bereich des Vermögensverwaltungssektors angemessen und wettbewerbsfähig sind.

Remuneration Governance

Der Verwaltungsrat von Aberdeen Asset Management PLC hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der auf gruppenweiter Basis agiert. Der Vergütungsausschuss ist für Folgendes verantwortlich:

- Genehmigung der Vergütungspolitik
- Genehmigung der Vergütungspakete für leitende Angestellte
- Festlegung des Umfangs des jährlichen Pools für variable Bezahlung

- Genehmigung der Ausgestaltung von Anreizplänen
- Berücksichtigung der Anwerbung und der Entlassung bestimmter Mitarbeiter

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Personen, bei denen es sich jeweils um unabhängige, nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder von Aberdeen Asset Management PLC handelt. Der Vergütungsausschuss wird von unabhängigen externen Beratern, die auf Vergütungsangelegenheiten spezialisiert sind, beraten und arbeitet gemäß formellen Richtlinien, die jährlich überprüft werden. Die derzeitige Zusammensetzung des Vergütungsausschusses und seine Richtlinien sind auf der Website von Aberdeen verfügbar.

Der Vergütungsausschuss kommt regelmäßig zusammen, um Vergütungsfragen der gesamten Unternehmensgruppe (einschließlich der Gesellschaft) zu erörtern. Er erhält geeignete Informationen vom Gruppenleiter Risiko (und dem gruppenweiten Risikoausschuss des PLC-Verwaltungsrats), damit er das Risikoprofil von Aberdeen, der Gesellschaft und ihrer Fonds bei Vergütungsentscheidungen berücksichtigen kann.

Die Gruppen-Vergütungspolitik und deren Umsetzung wird mindestens jährlich vom Gruppenleiter Risiko in unabhängiger Weise geprüft, um sicherzustellen, dass sie einem soliden Risikomanagement gerecht wird.

In ihrer Aufsichtsfunktion übernimmt die Gesellschaft die allgemeinen Grundsätze der OGAW-V-Vergütungspolitik, überprüft diese regelmäßig und ist verantwortlich für deren Umsetzung. Sie stellt dabei sicher, dass diese Politik den lokalen aufsichtsrechtlichen Auflagen entspricht und kein übermäßiges Eingehen von Risiken vor dem Hintergrund der Risikoprofile der verwalteten Fonds fördert.

Die Umsetzung der OGAW-V-Vergütungspolitik wird mindestens jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung auf die Einhaltung der Richtlinien und Verfahren für die Vergütung, die von der Gesellschaft in ihrer Aufsichtsfunktion etabliert wurden, unterzogen.

Die Gesellschaft entscheidet auf dem Weg über den Vergütungsausschuss über die Vergütung aller gemäß OGAW V identifizierten Mitarbeiter und über die Maßnahmen, die zur Überwachung der Anwendung dieser OGAW-V-Vergütungspolitik erforderlich sind.

Festlegung von Vergütung und Sonderleistungen

Wie vorstehend beschrieben, legt die Gesellschaft auf dem Weg über den Vergütungsausschuss im Rahmen der Gruppen-Vergütungspolitik und der Governance-Struktur die Vergütung fest. Im Rahmen dieser gruppenweiten Politik werden die Vergütung und Sonderleistungen auf der folgenden Grundlage festgelegt:

Grundgehalt Die Grundgehälter werden jährlich überprüft, unter Berücksichtigung von Gehaltsniveaus auf dem Markt, der Performance der Gruppe, individueller Leistung, Änderungen der Verantwortlichkeiten und Anstieg des allgemeinen Lohnniveaus von Angestellten.

Sonderleistungen	Die Gruppe bietet ihren Mitarbeitern derzeit eine Reihe von Gehaltsnebenleistungen, die auf den lokalen Märkten angemessen sind. Hierzu zählen: Krankenversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung, Lebensversicherung, bezahlter Urlaub und ggf. Auslandskrankenversicherung.
Pension	Entsprechend üblicher Praxis in den jeweiligen Ländern erfolgen Arbeitgeberbeiträge in beitragsorientierte Pensionspläne oder es werden entsprechende Geldzuwendungen gezahlt (Leistungsorientierte Pensionspläne aus dem Altbestand von Unternehmensübernahmen werden frühestmöglich für alle zukünftigen Zuflüsse geschlossen). Es werden keine Ermessensrenten gezahlt.
Variable Bezahlung	<p>Der Gesamtpool für variable Bezahlung der Gruppe, an dem alle Mitarbeiter teilhaben, wird jährlich vom Vergütungsausschuss genehmigt. Der Gesamtpool ist normalerweise bei 25 % des operativen Gewinns vor Bonus gedeckelt, sofern keine außergewöhnlichen Umstände eine höhere Deckelung rechtfertigen.</p> <p>Der Pool basiert auf einer Reihe von Leistungskennzahlen, die mit der Strategie der Gruppe verknüpft sind und eine umfangreiche Bewertung der Leistung der Gruppe bieten. Der Vergütungsausschuss überprüft die Leistungskennzahlen jährlich, um zu gewährleisten, dass sie die Prioritäten des Unternehmens weiterhin widerspiegeln.</p> <p>Aberdeen zahlt keine individuellen Prämien, die (ausschließlich) auf der Grundlage jährlicher Erträge kalkuliert werden. Stattdessen sind die Angebote ermessensabhängig und basieren auf diversen Faktoren, einschließlich der Leistung über mehrere Jahre hinweg und nicht finanzieller Aspekte, wie Teamwork, Compliance und Risikobewusstsein.</p> <p>Sofern erforderlich, stellen wir sicher, dass ein ausreichender Betrag (mindestens 50 %) der gesamten variablen Vergütung sowohl aufgeschoben als auch in folgender Form ausgezahlt wird: Anteile der betreffenden Fonds, gleichwertige Beteiligungen in den betreffenden Fonds, aktiengebundene Instrumente in Bezug auf die betreffenden Fonds oder gleichwertige unbare Instrumente in Bezug auf die betreffenden Fonds mit Anreizen, die genauso wirksam sind wie die vorstehend genannten Instrumente.</p> <p>Eine aufgeschobene variable Vergütung kann in PLC-Aktien ausgezahlt werden, wenn keine Fondsanteile verwendet werden können.</p>

	<p>Ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung, in jedem Falle aber mindestens 40 % der variablen Vergütungskomponente, wird über einen Zeitraum aufgeschoben, der im Hinblick auf eine den Anlegern der betreffenden Fonds empfohlenen Haltedauer angemessen und ordnungsgemäß mit der Art der Risiken der betreffenden Fonds abgestimmt ist. Der Zeitraum muss mindestens 3 Jahre betragen, darf nicht schneller als auf anteiliger Basis ablaufen und muss die den Anlegern empfohlene Haltedauer berücksichtigen. Bei einer variablen Vergütungskomponente von 500.000 GBP müssen mindestens 60 % des Betrags aufgeschoben werden.</p> <p>Die variable Vergütung kann infolge einer negativen Wertentwicklung sinken und sogar auf Null fallen.</p>
Gewinnbeteiligungen oder ähnliche Vereinbarungen	<p>In wenigen Fällen kann die Gruppe in begrenztem Umfang Gewinnbeteiligungen vereinbaren oder ähnliche Vereinbarungen treffen, bei denen ein Teil der Bezahlung der Mitarbeiter unmittelbar mit der Performance eines bestimmten Fonds verknüpft ist. Dies geschieht fast immer auf Anfrage von Kunden, die in dem Fonds investiert sind und eine Übereinstimmung der Interessen sicherstellen möchten, und unterliegt einer spezifischen Prüfung, um sicherzustellen, dass eine solche Vereinbarung nicht zu übermäßig riskanten Geschäften animiert.</p>

Rückforderung/Malus

Für die variable Bezahlung gilt ein Rückforderungs-/Malus-Prinzip. Dies ermöglicht es dem Vergütungsausschuss, noch gesperrte aufgeschobene Beträge der variablen Bezahlung ggf. wieder einzufordern, falls es ausnahmsweise zu einer falschen oder irreführenden Darstellung der Performance, einem erheblichen Versagen des Risikomanagements und der Kontrolle oder einem schwerwiegenden Fehlverhalten eines Mitarbeiters gekommen ist.

Abfindungsvereinbarungen

Abfindungsvereinbarungen für Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, entsprechen anteilig ihren Beiträgen während ihrer Beschäftigung. Wir verbessern die Abfindung nicht im Falle von Nichterfüllung.

Garantierte variable Vergütung

Eine garantierte variable Vergütung ist die Ausnahme. Sie kommt nur im Zusammenhang mit der Anwerbung neuer Mitarbeiter vor und ist auf das erste Jahr des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

Identifizierte OGAW-Mitarbeiter

Als identifizierte OGAW-Mitarbeiter werden jene Arten von Mitarbeitern angesehen, deren berufliche Tätigkeit erhebliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von der Gesellschaft verwalteten Fonds hat.

Zu identifizierten OGAW-Mitarbeitern zählen:

- das obere Management
- Risikoträger
- Mitarbeiter in Aufsichtsfunktionen und
- alle Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Gesamtvergütung in dieselbe Vergütungskategorie wie das obere Management und Risikoträger fallen und deren berufliche Tätigkeit erhebliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von der Gesellschaft verwalteten Fonds hat.

Aufsichtsfunktionen

Mitarbeiter in Aufsichtsfunktionen (z. B. Risiko, Compliance und Innenrevision) unterliegen fachlichen Führungsstrukturen außerhalb der von ihnen beaufsichtigten Geschäftseinheiten, was ihre Unabhängigkeit sicherstellt. Die Innenrevisionsfunktion beurteilt das finanzielle Risiko, das Kontrollsystem, die Geschäftsstrategie und die Betriebsmodelle unabhängig, weshalb der Gesamtleiter Innenrevision direkt an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses berichtet. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses genehmigt die Vergütung und Beurteilung des Gesamtleiters Innenrevision. Der Gesamtleiter Risiko berichtet an den Risikoausschuss. Der Gruppen-Vergütungsausschuss zeichnet die gesamte Prüfung, einschließlich leitender Angestellter, Risikomanagement und Compliance-Funktionen (d. h. Mitarbeitern mit Aufsichtsfunktionen) ab.

Identifizierte OGAW-Mitarbeiter (wozu die Mitarbeiter in Aufsichtsfunktionen zählen) unterliegen der Gruppen-Vergütungspolitik, deren Elemente gemäß dieser OGAW-V-Vergütungspolitik auf ihre Übereinstimmung mit OGAW V überprüft werden können. Die variable Vergütung von Aufsichtsfunktionen wird auf der Grundlage der Erreichung ihrer eigenen fachlichen Ziele gemäß ihrer Beurteilung festgelegt.

Geltungsbereich

Die OGAW-V-Richtlinie gilt für den ersten vollständigen Leistungszeitraum nach dem 18. März 2016. Das vergütungsrelevante Leistungsjahr erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember, weshalb das erste vollständige Leistungsjahr am 1. Januar 2017 beginnt.

Die von der OGAW-V-Richtlinie vorgesehene Vergütung gilt für alle festen und variablen Komponenten der Vergütung, einschließlich Gehältern und Zahlungen, die dem Ermessen unterliegen.

Die OGAW-Vergütungsgrundsätze gelten für:

- jegliche Sonderleistungen jeder Art, die von der Gesellschaft gezahlt werden;
- jegliche direkt vom OGAW selbst gezahlten Beträge, einschließlich Performancegebühren, zu Gunsten von für eine OGAW-Vergütung identifizierten Mitarbeitern und
- jegliche Übertragung von Anteilen oder Aktien des OGAW zugunsten von für eine OGAW-Vergütung identifizierten Mitarbeitern.

Persönliche Absicherung

Identifizierten OGAW-Mitarbeitern ist es nicht gestattet, die risikobezogenen Auswirkungen des OGAW-Vergütungskodex zu unterlaufen. Persönliche Absicherungsstrategien, vergütungsbezogene Versicherungen oder haftungsbezogene Versicherungen sind im Rahmen der Vergütung nicht zulässig.

Delegierung

Die Gesellschaft stellt sicher, dass Beauftragte, deren berufliche Aktivitäten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihnen verwalteten Fonds haben, aufsichtsrechtlichen Auflagen unterliegen, die genauso wirksam sind, oder dass angemessene vertragliche Vereinbarungen getroffen werden.