CREUTZ & PARTNERS
THE ART OF ASSET MANAGEMENT

VERGÜTUNGSPOLITIK VON CREUTZ & PARTNERS

Die nachstehenden Informationen sollen Kunden von Creutz & Partners sowie Anlegern des C&P Funds Details über die Vergütungspolitik von Creutz & Partners zur Verfügung stellen.
Eine Papierversion dieser Angaben ist bei Creutz & Partners kostenlos erhältlich.

A) HINTERGRUND

Creutz & Partners verfügt über eine Vergütungspolitik, die die Vergütung bestimmter Mitarbeiter im Detail regelt. Die Vergütungspolitik besteht bereits seit vielen Jahren und wurde im Zuge der Richtlinie 2014/91/EU (UCITS V) angepasst, um die Vorgaben der Artikel 111bis und 111ter des Luxemburger Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen zu erfüllen. Die Vergütungspolitik beachtet darüber hinaus die Leitlinien 2016/575 der ESMA sowie die einschlägigen aufsichtsrechtlichen Vorgaben in Luxemburg.

B) ZIELE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Diese Vergütungspolitik zielt darauf ab, bei Creutz & Partners eine Vergütungsstruktur zu schaffen, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert.
Sie soll dafür Sorge tragen, dass die Vergütungsstruktur weder zur Übernahme von Risiken ermutigt, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Statuten des von der Creutz & Partners verwalteten C&P Funds nicht vereinbar sind, noch die Verwaltungsgesellschaft daran hindert, pflichtgemäß im besten Interesse des C&P Funds und seiner Anleger zu handeln.

C) BETROFFENE MITARBEITER

Creutz & Partners hat gemäß den Vorgaben der o.g. Richtlinie die Mitarbeiter identifiziert, auf die seine Vergütungspolitik Anwendung findet.

Es sind dies
- Die Mitglieder des Verwaltungsrates;
- Die Mitglieder der Geschäftsführung;
- Die Fondsmanager;
- Die Mitarbeiter im Bereich Risk-Management, Compliance und Innenrevision;
- Die Kundenbetreuer.

Dies beinhaltet alle Personen, deren Tätigkeit das Risikoprofil von Creutz & Partners oder des verwalteten C&P Funds wesentlich beeinflussen können oder die auf Grund Ihrer Vergütung gemäß der Richtlinie 2014/91 EU in den Anwendungsbereich der Vergütungspolitik fallen.
Creutz & Partners wendet darüber hinaus die grundlegenden Prinzipien der Vergütungspolitik auch auf alle anderen Mitarbeiter an.

D) VERHÄLTNISMÄSSIGKEITSPRINZIP

Creutz & Partners wendet auf Grund seiner Größe, seiner Struktur und der Art der dargebrachten Dienstleistung und getätigten Geschäfte das in der Richtlinie 2014/91 EU verankerte Verhältnismäßigkeitsprinzip an. Demgemäß verzichtet Creutz & Partners auf eine Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile in Anteilen des verwalteten Investmentfonds, auf eine verzögerte oder zurückgestellte Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile und die Einrichtung eines Vergütungsausschusses.

E) VERGÜTUNGSSTRUKTUR UND BESTANDTEILE

Mitarbeiter von Creutz & Partners erhalten grundsätzlich einen fixen Gehaltsbestandteil, der hinreichend groß ist um den Lebensunterhalt zu sichern und die Tätigkeit bei Creutz & Partners stets im Sinne der Kunden und der Anleger des C&P Funds auszuführen.
Darüber hinaus können Mitarbeiter von Creutz & Partners variable Vergütungen erhalten. Diese beziehen sich auf die Höhe des verwalteten Volumens, die Höhe bereits vollständig vereinnahmter Honorare für abgeschlossene Performance-Zeiträume oder die Höhe des Unternehmensgewinnes.
Des Weiteren können Mitarbeiter von Creutz & Partners weitere Gehaltsbestandteile wie Kranken-, Unfall- und Altersversicherung erhalten, diese sind jedoch kein variabler Gehaltsbestandteil.
Creutz & Partners zahlt keine garantierten variablen Gehaltsbestandteile. Alle variablen Gehaltsbestandteile unterliegen der Möglichkeit einer Rückforderung durch die Gesellschaft, sollten quantitative oder qualitative Grundlagen sich nachträglich als nicht gegeben herausstellen.
Die quantitativen und qualitativen Grundlagen der Auszahlung einer variablen Vergütung sind so gewählt, dass sie stets auch dem Ziel dienen, den Interessen der Kunden von Creutz & Partners sowie den Anlegern des C&P Funds zu dienen, Risiken effektiv zu begrenzen und Mitarbeiter nicht zu ermutigen, Strategien zu verfolgen, die das Risiko für Creutz & Partners, den C&P Funds und die Kunden/Anleger erhöht.

F) VERGÜTUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT DER BERÜCKSICHTIGUNG VON NACHHALTIGKEITSRISIKEN

Creutz & Partners berücksichtigt Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne der Verordnung (EU) 2019/2088 im Rahmen seiner Anlageentscheidungen in der diskretionären Vermögensverwaltung und beim Management des C&P Funds und seiner Teilfonds. Neben den an anderer Stelle beschriebenen Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in Investitionsentscheidungsprozesse, steht auch die Vergütungspolitik von Creutz & Partners mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang.

Unabhängig einer etwaigen Ausrichtung der Anlagestrategie der diskretionären Vermögensverwaltung oder der Teilfonds des C&P Funds auf nachhaltige Investitionen und/oder Investitionen mit ökologischen oder sozialen Merkmalen, erhalten die Mitarbeiter von Creutz & Partners – insbesondere die Mitglieder der Anlageausschüsse und/oder die zuständigen Anlageverwalter – keine fixe oder variable Vergütung im Zusammenhang mit der Auswahl

01/04/2023

oder dem Einsatz von bestimmten Finanzinstrumenten. Durch die Vergütungspolitik von Creutz & Partners werden somit keine Anreize geschaffen, die im Rahmen der Auswahl der Finanzinstrumente eine erhöhte Risikobereitschaft der Mitarbeiter in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigen würden.

Insofern steht die Vergütungspolitik von Creutz & Partners einer angemessenen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken nicht entgegen.

G) ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUR

Über die Ausgestaltung der Vergütungspolitik entscheidet der Verwaltungsrat von Creutz & Partners. Über die Auszahlung der variablen Vergütungen entscheiden der Verwaltungsratspräsident und das geschäftsführende Verwaltungsratsmitglied. Das Verwaltungsratsmitglied zuständig für Compliance und der Compliance-Officer von Creutz & Partners erteilen im Falle quantitativer oder qualitativer Hemmnisse, die der Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile entgegenstehen, einen entsprechenden Hinweis an den Verwaltungsratspräsidenten.

01/04/2023