

VERORDNUNG ÜBER NACHHALTIGKEITSBEZOGENE OFFENLEGUNGSPFLICHTEN IM FINANZDIENSTLEISTUNGSSEKTOR: ARTIKEL 5

Zusammenfassung der Vergütungsrichtlinie

Dimensional Ireland Limited

10. März 2021

1. Einleitung

Entsprechend den EU Verordnungen (zu Organismen für die gemeinsame Anlagen in Wertpapieren („OGAW“)) aus 2011 in der jeweils gültigen Fassung (die „OGAW-Richtlinien“) und den Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der OGAW-Richtlinie (die „ESMA-Leitlinien“) ist Dimensional Ireland Limited (die „Gesellschaft“) verpflichtet, Vergütungsgrundsätze und -verfahren für bestimmte Mitarbeiter („identifizierte Mitarbeiter“) vorzusehen, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder eines der von ihr verwalteten OGAW (die „Fonds“) haben.

2. Allgemeiner Rahmen

Die Vergütungsgrundsätze und -verfahren der Gesellschaft (die „Richtlinie“) wurden so gestaltet, dass sie (i) mit einem soliden und effektiven Risikomanagement vereinbar sind und dieses fördern und (ii) weder zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit den Richtlinien, Risikoprofilen oder der Satzung der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds unvereinbar sind, noch die Einhaltung der Pflicht der Gesellschaft beeinträchtigen, im besten Interesse dieser Fonds zu handeln.

Bei der Festlegung der Vergütung berücksichtigt die Gesellschaft mehrere Faktoren, insbesondere Marktüblichkeit, Qualifikationen und Erfahrungen sowie die relative Bedeutung der Position innerhalb der Gesellschaft. Die Vergütung ist darauf ausgerichtet, Integrität und Solidität in der Gesellschaft zu fördern, wobei die langfristigen Interessen im Vordergrund stehen.

3. Anwendung der Richtlinie

Die Richtlinie gilt für identifizierte Mitarbeiter, d. h. für diejenigen, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder von Fonds haben. Die Gesellschaft hat derzeit Mitarbeiter, ein Direktorium (das „Direktorium“, wobei jedes Mitglied „Direktor“ genannt wird), einschließlich eines Direktors, der für organisatorische Effizienz zuständig ist (der „OE-Direktor“), Personen, denen bestimmte Bereiche zugewiesen wurden (jeweils eine „designierte Person“ und gemeinsam die „designierten Personen“) und einen Geldwäschebeauftragten („MLRO“). Das Direktorium ist für die Überwachung der Vergütungspraktiken der Gesellschaft verantwortlich.

Die Direktoren (mit Ausnahme des OE-Direktors) und der MLRO erhalten in ihrer Eigenschaft als Direktoren bzw. MLRO keine Vergütung von der Gesellschaft und unterliegen daher in ihrer Eigenschaft als Direktoren bzw. MLRO nicht den Vergütungsbestimmungen der Richtlinie.

Der Head of Office und die anderen identifizierten Mitarbeiter der Gesellschaft (einschließlich der designierten Personen) können eine Vergütung von der Gesellschaft erhalten. Diese identifizierten Mitarbeiter können in ihrer jeweiligen Funktion eine Vergütung in Form von Festvergütung und ermessensabhängigen Boni sowie andere Formen der Vergütung erhalten und unterliegen daher den Vergütungsbestimmungen der Richtlinie des Unternehmens.

Das unabhängige Mitglied des Direktoriums, welches das Amt des OE-Direktors bekleidet, erhält nur eine feste Vergütung und keine erfolgsabhängige oder variable Vergütung, was mögliche Interessenkonflikte begrenzen sollte.

Die Gesellschaft zahlt keine variable Vergütung an ihre Direktoren (einschließlich des OE-Direktors) oder den MLRO in ihrer Eigenschaft als Direktoren bzw. MLRO.

Die Gesellschaft kann jedoch dem Head of Office (der gleichzeitig eine designierte Person sein kann) und den anderen identifizierten Mitarbeitern der Gesellschaft (die ebenfalls designierte Personen sein können) eine variable Vergütung (einschließlich ermessensabhängiger Bonuszuteilungen sowie andere Formen der Vergütung) zahlen.

Die Gesellschaft ist verpflichtet, Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (die „**Offenlegungsverordnung**“) einzuhalten, der die Aufnahme von Informationen darüber, dass ihre Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht.

Die Gesellschaft ist nicht der Auffassung, dass die Struktur der Vergütung eine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördert. Es ist nicht davon auszugehen, dass ein Interessenkonflikt oder die Verfolgung weniger nachhaltiger Möglichkeiten mit dem Ziel besteht, die Vergütung eines Direktors (der in dieser Funktion handelt) oder eines MLRO der Gesellschaft zu erhöhen.

In Bezug auf alle variablen Vergütungsbestandteile, die an relevante identifizierte Mitarbeiter zu zahlen sind, werden die identifizierten Mitarbeiter (neben anderen Erwägungen) auf ihre Eignung hin bewertet, die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und Richtlinien zu gewährleisten, einschließlich der Einhaltung der Richtlinie des Unternehmens zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken.

4. Anwendung auf niederländische Mitarbeiter

Diese Leitlinie (Policy) gilt auch für Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung als Identifizierte Mitarbeiter (Identified Staff) eingestuft werden. Die zusätzlichen Anforderungen, die für Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung gelten, sind in dem niederländischen Anhang (Netherlands Annex) zu dieser Leitlinie detailliert aufgeführt. Dieser beinhaltet, dass die variable Vergütung der Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer fixen Vergütung steht. Die Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung werden (neben anderen Erwägungen) nach ihrer Fähigkeit beurteilt, dass sie in der Lage sind, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einzuhalten. Die Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung ist darauf ausgelegt, das Risiko eines unsachgemäßen Umgangs mit Kunden, Verbrauchern oder Teilnehmern im Zusammenhang mit den regulierten Tätigkeiten des Unternehmens zu vermeiden, und dabei gleichzeitig mit der Interessenskonflikt-Leitlinie des Unternehmens vereinbar zu sein. Im Einklang mit dem niederländischen Recht sollten mindestens 50 % der variablen Vergütung für Mitarbeiter der niederländischen Niederlassung auf nicht-quantitativen Kriterien beruhen.

5. Vergütungsausschuss

Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass ihre Größe, die Größe der von ihr möglicherweise verwalteten Fonds, die Komplexität ihrer internen Organisation oder die Art, der Umfang und die Komplexität ihrer Aktivitäten nicht die Einrichtung eines eigenen Vergütungsausschuss gemäß den Vorschriften der Central Bank of Ireland (Irische Zentralbank) erforderlich macht.

6. Überprüfung

Die für die Einhaltung der regulatorischer Vorschriften zuständige Person muss jährlich entweder bestätigen, dass keine wesentlichen Änderungen an der Richtlinie vorgenommen wurden, oder dem Direktorium Einzelheiten zu den Änderungen mitteilen. Die Richtlinie wird vom Direktorium jährlich überprüft, und das Direktorium ist für ihre Umsetzung in Übereinstimmung mit den OGAW-Richtlinien verantwortlich und überwacht diese.

Offenlegung

Dieses Dokument ist nicht an Personen in Ländern gerichtet, in denen die Bereitstellung dieses Materials verboten ist oder Dimensional oder seine Produkte oder Dienstleistungen Registrierungs-, Lizenzierungsoder anderen gesetzlichen Verpflichtungen in dem jeweiligen Land unterwerfen würde.

„Dimensional“ bezieht sich auf die Gesellschaften aus der Dimensional-Unternehmensgruppe im Allgemeinen und nicht auf eine bestimmte Dimensional-Gesellschaft. Zu den Gesellschaften der Dimensional-Unternehmensgruppe gehören Dimensional Fund Advisors LP, Dimensional Fund Advisors Ltd., DFA Australia Limited, Dimensional Fund Advisors Canada ULC, Dimensional Fund Advisors Pte. Ltd., Dimensional Ireland Limited, Dimensional Japan Ltd. und Dimensional Hong Kong Limited. Dimensional Hong Kong Limited ist zugelassen von der Securities und Futures Commission und berechtigt, ausschließlich regulierte Aktivitäten des Typ 1 (Handel mit Wertpapieren) zu betreiben; Vermögensverwaltungsdienstleistungen werden nicht angeboten.

SOFERN VON DIMENSIONAL IRELAND LIMITED HERAUSGEGEBEN

Herausgegeben von Dimensional Ireland Limited (Dimensional Ireland), mit Sitz in 3 Dublin Landings, North Wall Quay, Dublin 1, Irland. Dimensional Ireland wird von der Central Bank of Ireland (Registrierungsnummer C185067) beaufsichtigt.

SOFERN VON DIMENSIONAL FUND ADVISORS LTD. HERAUSGEGEBEN

Herausgegeben von Dimensional Fund Advisors Ltd. (Dimensional UK), Geschäftsanschrift 20 Triton Street, Regent's Place, London, NW1 3BF. Dimensional UK ist zugelassen und beaufsichtigt von der britischen Finanzaufsichtsbehörde (Financial Conduct Authority, FCA) – Firmenreferenznummer 150100.