



AKTIEN AUS ÜBERZEUGUNG

LOYS Investment S.A.

Grundsätze über die Vergütung
von Mitarbeitern

März 2021

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	4
2 Grundsätze	4
3 Die Vergütungspolitik im Allgemeinen	5
4 Risk Taker	5
5 Vergütungskomponenten	5
5.1 Grundgehalt	5
5.2 Gehaltsnebenleistungen	5
5.3 Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung (Bonus)	6
6 Vergütung für Mitarbeiter	6
7 Vergütung der Vorstandsmitglieder	6
8 Überprüfung und Offenlegung der Vergütungspolitik	6

I Präambel

In Einklang mit den geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben über Organismen für gemeinsame Anlage, hat die LOYS Investment S.A. Grundsätze für ihr Vergütungssystem festgelegt. Diese Grundsätze sind mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement der Gesellschaft vereinbar und diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten Investmentfonds. Sie berücksichtigt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Verwaltungsgesellschaft im Einklang mit ihrer Geschäftsstrategie, ihren Zielen, Werten und Interessen, als auch die Interessen ihrer Fonds sowie deren Anleger und beugt Interessenkonflikten vor.

Die Vergütungspolitik wird im Einklang mit den Artikeln 111a bis 111e des Gesetzes von 2010 sowie mit Artikel 12 des Gesetzes von 2013 umgesetzt. Des Weiteren werden die Leitlinien ESMA 2016/575 der Europäischen Wertpapier-Marktaufsichtsbehörde eingehalten.

Die Vergütungspolitik soll auch im Sinne der Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik schaffen. Sie soll ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, wobei die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft ist, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden sowie Reputationsrisiken. Die Vergütungspolitik 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.

2 Grundsätze

Die LOYS Investment S.A. hat das Ziel, ihren Mitarbeitern eine faire und wettbewerbsfähige Gesamtkompensation anzubieten. Diese kann fixe und variable Elemente sowie monetäre und nicht monetäre Nebenleistungen enthalten. Die Bemessung der Komponenten erfolgt unter Beachtung der Risikogrundsätze, Marktüblichkeit und Angemessenheit. Hinsichtlich der Gesamtvergütung stehen diese festen und variablen Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist sowie auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann. Die variable Vergütung stellt somit nur eine Ergänzung zur fixen Vergütung dar und setzt keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken. Somit ist die Vergütungssystematik darauf ausgerichtet, keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von der variablen Vergütung zu schaffen, um Fehlanreize zu vermeiden.

Der Vorstand der LOYS Investment S.A. ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und überprüft diese jährlich im Hinblick auf ihre Aktualität und Angemessenheit. Der Vorstand legt dem Aufsichtsrat diese Vergütungspolitik sowie jede Änderung der Vergütungspolitik zur Kenntnisnahme vor.

Aufgrund der Größe und Struktur hat die LOYS Investment S.A. keinen Vergütungsausschuss eingerichtet.

3 Die Vergütungspolitik im Allgemeinen

Die Vergütungspolitik gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter der LOYS Investment S.A. einschließlich dem Vorstand und der Risikoträger, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der LOYS oder der von ihr verwalteten Investmentfonds haben.

4 Risk Taker

Für den Vorstand der Gesellschaft und die Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der LOYS Investment S.A. und der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben (Risk Taker) gelten besondere Regelungen. Als Risk Taker gem. der ESMA-Guidelines 2016/411, Punkt 19 wurden alle Mitarbeiter der LOYS identifiziert.

5 Vergütungskomponenten

Die LOYS verfügt über ein Vergütungspaket, welches aus dem Grundgehalt, Gehaltsnebenleistungen und einer diskretionären leistungsbasierten variablen Vergütung bestehen kann.

5.1 Grundgehalt

Die Mitarbeiter der LOYS Investment S.A. erhalten ein markt- und funktionsgerechtes festes Jahresgehalt. Die Gehälter orientieren sich an den üblichen Gepflogenheiten in Luxemburg und werden regelmäßig (in der Regel einmal jährlich) durch den Vorstand bzw. durch den Aufsichtsrat in Bezug auf die Gehälter der Vorstandsmitglieder überprüft. Die Gehälter sind den Anforderungen der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf deren Funktion, Erfahrung und Fachwissen angemessen.

Gehaltserhöhungen werden grundsätzlich gezielt und individuell pro Mitarbeiter vorgenommen und richten sich nach dem individuellen Leistungsbild des Mitarbeiters. Berücksichtigt werden auch Sondereffekte wie beispielsweise die Betriebszugehörigkeit, besondere Fähigkeiten oder die Einhaltung der internen Vorschriften und Prozesse.

5.2 Gehaltsnebenleistungen

Der Umfang der Gehaltsnebenleistungen, die Mitarbeitern zur Verfügung stehen, kann für die Mitarbeiter der LOYS Investment S.A. verschiedene Komponente umfassen, wie z. B. Bezuschussung eines Parkplatzes oder eines Firmenfahrzeugs.

5.3 Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung (Bonus)

Neben der monatlichen Festvergütung kann eine freiwillige variable Vergütung durch die LOYS Investment S.A. an einzelne Mitarbeiter ausgezahlt werden, welche an die individuell erbrachten Leistungen der Mitarbeiter anknüpft und das Fortbestehen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt voraussetzt.

Eine variable Vergütung soll generell eine Zusatzvergütung sein und durch die Höhe kein Anreiz für ein Fehlverhalten darstellen, gegen geltende Geschäftspolitiken oder Gesetze zu verstoßen. Auf für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken, insbesondere auch Nachhaltigkeitsrisiken, soll der Bonus keinen Anreiz geben. Die Höhe der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung wird 50% nicht überschreiten.

Die Auszahlung der variablen Vergütung in einem Geschäftsjahr steht im Ermessen der LOYS Investment S.A. und begründet keinen Rechtsanspruch auf Zahlungen in den folgenden Geschäftsjahren.

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit der LOYS Investment S.A. endet, haben keinen Anspruch auf die Gewährung einer variablen Vergütung.

6 Vergütung für Mitarbeiter

Die Vergütung der Mitarbeiter besteht grundsätzlich aus dem Grundgehalt, welches in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird, sowie einer möglichen variablen Vergütung und Gehaltsnebenleistungen. Veränderungen des Grundgehalts erfolgen auf Vorschlag der Führungskraft.

7 Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Festlegung der Gehälter der Vorstandsmitglieder erfolgt durch Beschluss des Aufsichtsrates auf Vorschlag des Aufsichtsratsvorsitzenden. Die Vergütung besteht grundsätzlich aus dem Grundgehalt, welches in 12 monatlichen Raten ausbezahlt wird, sowie einer möglichen variablen Vergütung und Gehaltsnebenleistungen.

8 Überprüfung und Offenlegung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird mindestens einmal jährlich auf Aktualität, rechtliche Konformität und Risikomanagementaspekte hin überprüft. Sofern Handlungsbedarf gegeben ist, wird die Regelung angepasst. Verantwortlich für die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik sowie deren Überwachung und Umsetzung ist der Vorstand.

Die Vergütungspolitik der Gesellschaft ist Bestandteil des firmeninternen OHB und allen Mitarbeitern der LOYS Investment S.A. offen zugänglich. Auf Anfrage wird eine Papierversion seitens der Verwaltungsgesellschaft kostenlos zur Verfügung gestellt.