

LRI Invest S.A. – Vergütungspolitik

1. Anwendungsbereich, Verantwortlichkeiten und Grundsätze

Die Vergütungspolitik der LRI Invest S.A. (nachfolgend „LRI“) gilt für alle Mitarbeiter, das Managing Board sowie für den Aufsichtsrat der LRII inkl. ihrer Tochtergesellschaften. Das vorliegende Dokument ersetzt alles bisherigen Regelungen zur Vergütungspolitik und ist ab sofort gültig.

Das Managing Board der LRII ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und überprüft diese jährlich im Hinblick auf ihre Aktualität und Angemessenheit. Das Managing Board legt dem Aufsichtsrat diese Vergütungspolitik sowie jede Änderung der Vergütungspolitik zur Genehmigung vor. Der Aufsichtsrat stellt regelmäßig sicher, dass die LRII über eine entsprechend angemessene Vergütungspolitik und diesbezügliche Verfahren verfügt. Der Aufsichtsrat stellt ferner sicher, dass keine Vergütungspraktiken existieren, die den Zweck haben, die Regelungen dieser Vergütungspolitik zu umgehen.

Die Umsetzung der Vergütungspolitik unterliegt einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen Überprüfung durch die internen Kontrollfunktionen der LRII, die die Einhaltung der definierten Politiken und Verfahren zu überwachen haben. Die internen Kontrollfunktionen erstatten dem Managing Board über die Ergebnisse dieser Überprüfung Bericht. Das Managing Board berichtet dem Aufsichtsrat im Rahmen der regelmäßigen Aufsichtsratssitzungen über die Berichte der internen Kontrollfunktionen der LRII. Der diesbezügliche Bericht wird in Kopie der CSSF übermittelt.

Die Vergütungspolitik dient dazu, hoch qualifizierte Mitarbeiter anzuziehen und zu halten, hervorragende Leistungen anzuerkennen, den Beitrag jedes einzelnen zu fördern sowie Mitarbeiter zu motivieren, sich beruflich weiterzuentwickeln. Weiteres Ziel ist es, die Interessen der Mitarbeiter mit denen der LRII und deren Aktionären in Einklang zu bringen.

Die Vergütungspolitik dient ferner einem soliden und wirksamen Risikomanagement sowie der Sicherstellung, dass keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken geschaffen werden. Die Vergütungspolitik soll den Mitarbeitern eine faire Kombination von fixer und variabler Vergütung bieten, die den Stellenwert und die Verantwortung der jeweiligen Funktion berücksichtigt und einen Beitrag zur Förderung angemessener Verhaltensweisen und zur Vermeidung von Interessenkonflikten leistet.

Die Vergütungspolitik spielt eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung der Unternehmensziele der LRII hinsichtlich nachhaltiger Wachstumsaussichten und ist von zentraler Bedeutung für die Weiterentwicklung der Mitarbeiterbasis und der Servicequalität für den Kunden sowie für den Anlegerschutz. Sie steht ferner im Einklang mit den Interessen der Kunden und der verwalteten Fonds. Insofern die LRII die Funktionen des Portfolio- oder Risikomanagements ausgelagert hat, wird sichergestellt, dass diese Beauftragten vergleichbaren Regelungen betreffend Vergütungspolitik unterliegen.

2. Vergütungsstruktur

Die Vergütungspolitik sieht fixe und variable Vergütungskomponenten vor. Diese beiden Komponenten sind wie folgt definiert:

Gesamtvergütung	
Fixe Vergütung	Variable Vergütung
Basisgehalt	Sonderzahlung / Bonus
13. Monatsgehalt bzw. Festantienne	Retention-Zahlungen
Chèques Répas	Abfindungen
Zinssubventionen (optional)	
Dienstwagen (optional)	
Betriebliche Versorgungsordnung	

Aktien, Anteile, Optionen oder Unternehmensbeteiligungen auf Ebene der LR II bzw. der von ihr verwalteten Fonds sind derzeit keine Vergütungsbestandteile.

Jeder Mitarbeiter wird durch die fixe Vergütung angemessen entlohnt; die variable Vergütung stellt daher lediglich eine zusätzliche Vergütung dar. Ferner wird ein angemessenes Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen eingehalten. Die festen Gehaltsbestandteile betragen dabei mindestens 1/3, die variablen Vergütungsbestandteile betragen maximal 2/3 der Jahresvergütung. Der Anteil der einzelnen Komponenten variiert je nach Position und Funktion. Der Höchstbetrag für die Sonder-/Bonus-zahlung beträgt zwei Jahresgehälter (Basis = fixe Gehaltsbestandteile).

Bekannte Risiken sind in etwaigen Rückstellungen der LR II bereits berücksichtigt und wirken sich auf das Geschäftsergebnis dergestalt aus, dass sie die

Bemessungsgrundlage für etwaige Sonder-/Bonuszahlungen reduzieren.

3. Prozesse bezüglich der Festsetzung der variablen Vergütung

Ob und in welcher Höhe grundsätzlich eine variable Vergütung gewährt wird, ist abhängig vom jeweils relevanten Geschäftsjahresergebnis sowie der individuellen Leistung des Mitarbeiters.

Der für Bonuszahlungen zur Verfügung gestellte Betrag errechnet sich nach einer vom Aufsichtsrat genehmigten Formel. Nach Feststehen des Geschäftsjahresergebnisses ermittelt das Managing Board anhand dieser Formel die Gesamtsumme der auszuschüttenden variablen Vergütung.

Der Aufsichtsrat beschließt die Höhe der variablen Vergütung der Mitglieder des Managing Boards. Der an das Managing Board fließende Teil der variablen Vergütung wird von der Gesamtsumme abgezogen.

Anschließend wird die jedem Mitarbeiter zustehende variable Vergütung durch die im Gratifikationssystem der LR II festgelegten Verfahren ermittelt.

Ergänzend oder alternativ zu den im Gratifikationssystem der LR II festgelegten Verfahren kann das Managing Board mit einzelnen Mitarbeitern einen separaten Provisionsplan abschließen, der die Festsetzung der variablen Vergütung regelt. Basis für die Ermittlung der zustehenden variablen Vergütung kann die Leistungsbewertung gemäß dem unter 4.1 genannten Schema und/oder die Bewertung der Leistung anhand messbarer Kriterien (z.B. Akquisitionsvolumen) sein.

Garantierte variable Vergütungen werden nur ausnahmsweise im Fall von Neueinstellungen

von Mitarbeitern gewährt. Sie beziehen sich auf das erste Jahr nach der Einstellung.

Die Leiter der Leistungszentren (LZ) Internal Audit und Risk Management sowie der Compliance Officer der LRIL sind von vorgenannter Regelung dahingehend ausgenommen, dass bei der Bemessung der für diese Kontrollorgane ggf. zu zahlenden variablen Vergütung überwiegend auf deren individuell zu würdigenden Leistungen abgestellt wird und nur untergeordnet Bezug auf das Geschäftsergebnis der LRIL genommen wird.

4. Instrumente der variablen Vergütungs- und Leistungsbewertung

4.1 Sonder-/Bonuszahlungen

Die variable Vergütung der LRIL erfolgt grundsätzlich leistungsabhängig.

Der Aufsichtsrat entscheidet darüber, ob die Mitglieder des Managing Boards eine variable Vergütung erhalten sowie über die Höhe. In diese Entscheidung fließen sowohl die Leistungen des betreffenden Mitglieds des Managing Boards als auch die der LRIL insgesamt mit ein. Bei der Bewertung wird der Aufsichtsrat eine mehrjährige Sichtweise berücksichtigen.

Die Bewertung der Leistungen der Mitarbeiter obliegen den direkten Vorgesetzten in den jährlich stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgesprächen und in den jährlichen Beurteilungen im Rahmen der Bewertung der Zielerreichung. Die Höhe der variablen Vergütung wird über das interne Bewertungsschema ermittelt und kann bei negativer Leistungsbewertung auch null betragen. Die Leistungen der LRIL insgesamt fließen in die Betragsermittlung dahingehend ein, dass das Gesamtergebnis der LRIL Basis für die Ermittlung des auszuschüttenden Gesamtbetrages ist. Betreffend die

Leitungsfunktionen fließt in diese Entscheidung zusätzlich die Leistung des LZ / der Organisationseinheit (OE) mit ein. Neben der Leistung des einzelnen Mitarbeiters und seines LZ wird auch die Einhaltung der internen und externen Compliance- und Corporate Governance-Anforderungen mit in die Bewertung aufgenommen. Dies beinhaltet u.a.

- Die Einhaltung interner Vorschriften und Prozesse
- Die Konformität mit den Systemen und Kontrollen der LRIL
- Die Einhaltung von Standards beim Umgang mit Kunden und Anlegern

Eventuelle diesbezügliche Verstöße fließen in die Jahresbeurteilung mit ein.

4.2 Retention-Zahlungen und Abfindungen

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass für den Fall von Retention-Zahlungen und der Zahlung von Abfindungen im Zusammenhang mit der frühzeitigen Beendigung eines Vertrages, diese variablen Vergütungen an den effektiv erbrachten Leistungen ausgerichtet und so konzipiert sind, dass Fehlleistungen nicht belohnt werden. Retention-Zahlungen sowie Abfindungen werden ebenfalls vollständig ohne Aufschub ausgezahlt

5. Rückforderung der variablen Vergütung

Bonuszahlungen für Leistungen, deren Bewertung sich auf Daten stützte, die sich im Nachhinein als materiell unrichtig oder manipuliert herausgestellt haben, können durch die LRIL ganz oder teilweise zurückgefordert werden.

6. Governance/Vergütung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat genehmigt die Sonderzahlungen sowie Gehaltserhöhungen des Managing Boards.

Der Aufsichtsratsvorsitzende sowie jedes Aufsichtsratsmitglied erhalten jährlich eine angemessene fixe Aufsichtsratsvergütung zuzüglich Aufwandsersatz für Reisekosten und Spesen im Zusammenhang mit der Anreise zu einer Aufsichtsratssitzung. Der Aufsichtsrat erhält keine variable Vergütung in irgendeiner Form.

7. Angemessenheit von Art und Umfang der Vergütungspolitik

7.1 Allgemeine Grundsätze

Bei der Festlegung dieser Vergütungspolitik wurde allen Aspekten Rechnung getragen, die die Strategie der LRII und die Strategie für das Eingehen von Risiken, die Größe und interne Organisation der LRII sowie die Art, den Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten der LRII betreffen.

Die Untergrenze für den festen Gehaltsbestandteil wurde dabei ausreichend hoch festgesetzt.

Die Vergütungspolitik wird mindestens auf jährlicher Basis überprüft und ggf. aktualisiert, um sicherzustellen, dass sie sich der Entwicklung und dem Risikoprofil der LRII anpasst.

7.2 Risikoträger der LRII

Das Geschäftsmodell der LRII sieht dergestalt aus, dass die LRII ein provisionsgetriebenes Geschäftsmodell betreibt. Sie administriert Fonds und erbringt Fondsdienstleistungen im Auftrag Dritter (Investoren, Vermögensberater, institutionelle Anleger etc.). Die LRII vereinnahmt für die Verwaltung der Fonds

grundsätzlich keine performance-abhängige Vergütung in irgendeiner Form. Es wird überwiegend kein eigenständiges aktives Fondsmanagement betrieben, so dass keine aktiven Risiken seitens der LRII ohne Absprache mit dem externen Fondsmanager oder Anlageberater eingegangen werden können.

Aus diesem Grund fällt lediglich das Managing Board der LRII unter die sogenannten Risikoträger. Eine detaillierte Ausführung hierzu findet sich im Anhang zur Vergütungspolitik.

7.3 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Die LRII erhält für die Verwaltung der Fonds grundsätzlich keine performance-abhängige Vergütung in irgendeiner Form. Aufgrund der Art des Geschäftsmodells verzichtet die LRII bei ihrer Vergütungspolitik daher auf die Anwendung der folgenden Bestandteile:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten (Aktien, Anteile, Optionen und Unternehmensbeteiligungen)
- Zurückstellung von variablen Zahlungen
- Ex post Risikobewertung für variable Vergütungen
- Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses

Eine detaillierte Ausführung hierzu findet sich im Anhang zur Vergütungspolitik.

8. Offenlegung

Diese Vergütungspolitik sowie jede aktualisierte Fassung der Vergütungspolitik wird nach Zustimmung des Aufsichtsrats allen Mitarbeitern bekannt gegeben und auf der Internetseite der LRII veröffentlicht.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik werden im jeweiligen Jahresbericht der LRII veröffentlicht.

Die Offenlegung auf Basis einzelner Fonds erfolgt im Rahmen der Jahresberichte der jeweiligen Fonds



LRI Invest S.A.
9A, rue Gabriel Lippmann
5365 Munsbach
Luxembourg
T: 00352-261 500 1
info@lri-group.lu
www.lri-group.lu
Stand: Februar 2016