



# VERGÜTUNGSRICHTLINIE

LYXOR INTERNATIONAL ASSET MANAGEMENT

## INHALTSVERZEICHNIS

1	GOVERNANCE DER VERGÜTUNGSPOLITIK.....	2
1.1	Vergütungsausschuss .....	2
1.2	Jährliche Überprüfung der Vergütung .....	2
1.3	Die Rolle der Kontrollfunktionen .....	2
2	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK .....	3
2.1	Einhaltung der regulatorischen Anforderungen .....	3
2.2	Vergütungsstruktur .....	3
2.2.1	Feste Vergütung .....	4
2.2.2	Variable Vergütung .....	4
2.2.3	Aktien der Société Générale.....	4
3	VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR MITARBEITER MIT SPEZIELLER FUNKTION.....	4
3.1	Personal gemäß den Richtlinien AIFM und UCITS V.....	4
3.2	Struktur der variablen Vergütung des identifizierten Personals .....	4
3.3	Indexierung eines Teils der variablen Vergütung an den "LYX4 Index".....	5

Lyxor International Asset Management S.A.S. (im Folgenden "LIAM") ist eine Fondsgesellschaft und Tochtergesellschaft der Société Générale. LIAM befolgt die Vergütungspolitik der Société Générale-Gruppe, die zum Ziel hat, die Vergütung der Mitarbeiter zu einem wirksamen Mittel zu machen, diejenigen Mitarbeiter anzuwerben und zu halten, die zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beitragen sowie gleichzeitig ein angemessenes Risikomanagement und die Einhaltung der Vorschriften durch alle Mitarbeiter sicher zu stellen.

In Bezug auf LIAM berücksichtigt diese Politik die Vergütungsbestimmungen der Richtlinien 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 (im Folgenden die "AIFM-Richtlinie") und 2014/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 (im Folgenden die "UCITS V-Richtlinie"), die für den Investmentfondsverwaltungssektor gelten.

## 1 GOVERNANCE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik von LIAM steht im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gruppe Société Générale und wird jährlich überprüft. Sie wird von der Geschäftsleitung des Unternehmens auf Empfehlung der Personalabteilung festgelegt. Sie wird anschließend vom LIAM-Aufsichtsrat nach Rücksprache mit dem Vergütungsausschuss validiert.

### 1.1 Vergütungsausschuss

LIAM hat einen Vergütungsausschuss, der aus drei Mitgliedern besteht, die aus dem Aufsichtsrat von LIAM kommen. Die Kernaufgaben des Vergütungsausschusses sind in der Geschäftsordnung des Vergütungsausschusses festgelegt. Der Vergütungsausschuss legt dem Aufsichtsrat des LIAM Rechenschaft ab.

### 1.2 Jährliche Überprüfung der Vergütung

Die jährliche Vergütungsüberprüfung des einzelnen LIAM-Mitarbeiters unterliegt dem jährlichen Überprüfungsprozess der Société Générale-Gruppe, der eine feste Vergütung und gegebenenfalls eine variable Vergütung und/oder Leistungsanteile umfasst. Dieser Prozess wird von der Personalabteilung von LIAM koordiniert und erfordert die Validierung durch die Geschäftseinheiten, die Geschäftsleitung von LIAM, die Personalabteilung der SG-Gruppe und schließlich den Aufsichtsrat von LIAM auf Empfehlung des Vergütungsausschusses von LIAM. Dieser Prozess befasst sich mit den in Frankreich und im Ausland geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

### 1.3 Die Rolle der Kontrollfunktionen

Die Kontrollfunktionen, insbesondere die Risiko- und Compliance-Abteilungen, beteiligen sich wie folgt am jährlichen Vergütungsprüfungsprozess:

- Die Risiko- und Compliance-Abteilungen bewerten das Risiko- und Compliance-Management und geben ihre Meinung dazu ab, wie die Hauptrisikoträger mit Fragen des Risikomanagements und der Compliance umgehen. Diese Beurteilung wird dann bei der Anpassung der variablen Vergütungspools und der individuellen Vergütungen berücksichtigt.

Die Unabhängigkeit dieser Kontrollfunktionen wird durch eine funktionale Berichterstattung an die Geschäftsleitung der Gruppe gewährleistet. Dieses Governance-System gewährleistet, dass Vergütungsentscheidungen unabhängig und objektiv getroffen werden.

## 2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

### 2.1 Einhaltung der regulatorischen Anforderungen

Die LIAM-Vergütungspolitik erfüllt alle anwendbaren Vorschriften, insbesondere

- Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011, umgesetzt im französischen Währungs- und Finanzgesetz durch die Verordnung Nr. 2013-676 (im Folgenden die "AIFM-Richtlinie");
- Richtlinie 2014/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014, umgesetzt im französischen Währungs- und Finanzgesetz durch die Verordnung Nr. 2016-312 vom 17. März 2016 (nachfolgend die "UCITS V-Richtlinie");
- Gesetz Nr. 2013-672 vom 26. Juli 2013 über die Trennung und Regulierung von Bankgeschäften (im Folgenden "französisches Bankengesetz");
- Die durch Abschnitt 13 des Gesetzes über die Bankholdinggesellschaft in Kraft gesetzte Regel, die Abschnitt 619 des Dodd- Frank Wall Street Reform- und Verbraucherschutzgesetzes umsetzt (im Folgenden die "Volcker-Regel");
- Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente, die durch die Verordnung Nr. 2007-544 vom 12. April 2007 in das Währungs- und Finanzgesetz umgesetzt wurde (im Folgenden - "MIFID");

Die Vergütungspolitik geht auf die oben genannten Anforderungen ein indem:

- Das Risikomanagement bei der Bestimmung der Gesamtbeträge, die für variable Vergütungen und individuelle Mitarbeiterzuweisungen zur Verfügung stehen, berücksichtigt wird:
  - o Verwendung quantitativer, risikobereinigter Finanzindikatoren und Marktindikatoren zur Bestimmung der Höhe der gesamten variablen Vergütung;
  - o Berücksichtigung der Ziele des Risiko- und Compliance-Managements, der Einhaltung der Kundeninteressen und der Kundenzufriedenheit bei der Bestimmung der individuellen Mitarbeiterzuweisungen;
  - o Die Risiko- und Compliance-Abteilungen führen eine jährliche, unabhängige Bewertung des Risiko- und Compliance-Managements der Geschäftseinheiten durch, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil von LIAM haben.

Diese Mechanismen stellen sicher, dass es keine direkte Verbindung zwischen wirtschaftlichen Ergebnissen und variabler Vergütung gibt.

- Berücksichtigung des Risikomanagements bei der Festlegung von aufgeschobenen Vergütungssystemen:
  - o AIFM D und UCITS V identifiziertes Personal (siehe 3.1): ab einem bestimmten Schwellenwert Aufschub von mindestens 40% der gewährten variablen Vergütung über mindestens drei Jahre mit zeitanteiliger Unverfallbarkeit; Kopplung von mindestens 50% der variablen Vergütung an die Performance eines Index von Fonds; die verfallbare Komponente ist an Anwesenheits- und Leistungsbedingungen sowie an ein angemessenes individuelles Risikomanagement und Compliance-Anforderungen gebunden;
  - o Über den Geltungsbereich des AIFM D und des UCITS V identifiziertes Personal hinaus: ab einem bestimmten Schwellenwert wird ein Anteil der variablen Vergütung über einen Zeitraum von drei Jahren progressiv und zeitanteilig unverfallbar aufgeschoben; Bindung eines Teils der variablen Vergütung an die Leistung eines Index von Fonds; die verfallbare Komponente unterliegt den gleichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen, die für die variable Vergütung des identifizierten Personals gelten.

### 2.2 Vergütungsstruktur

Alle Mitarbeiter erhalten eine feste Vergütung, die durch eine variable Vergütung mit Ermessensspielraum und, falls zutreffend, durch Leistungsaktien ergänzt werden kann.

## 2.2.1 Feste Vergütung

Die feste Vergütung ist proportional zum Grad der Verantwortung, den Fähigkeiten und der Berufserfahrung des Mitarbeiters. Die Höhe der festen Vergütung berücksichtigt das wettbewerbsfähige Vergütungsniveau auf dem Markt.

## 2.2.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist nicht vertraglich festgelegt, sondern wird diskretionär zugeteilt. Sie hängt von der Höhe der individuellen und kollektiven Leistung ab und basiert auf vordefinierten qualitativen und quantitativen Faktoren. In der variablen Vergütung wird das Risikomanagement, die Einhaltung von Vorschriften und die Befolgung interner Compliance-Regeln berücksichtigt. Um Interessenkonflikten vorzubeugen, hängt die variable Vergütung nicht direkt und ausschließlich von wirtschaftlichen oder finanziellen Ergebnissen ab, sondern berücksichtigt auch das wirtschaftliche, soziale und Wettbewerbsumfeld.

## 2.2.3 Aktien der Société Générale

Aktien als Leistungsbonifikation dienen dazu, Mitarbeiter in unterstützenden Funktionen mit Spitzenleistungen an das Unternehmen zu binden, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Schlüsselmitarbeitern und Spitzentalenten. Leistungsaktien sollen nicht nur dazu dienen vergangene Leistungen, sondern auch zukünftiges Potenzial zu vergüten.

## 3 VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR MITARBEITER MIT SPEZIELLER FUNKTION

### 3.1 Personal gemäß den Richtlinien AIFM und UCITS V

Das identifizierte Personal mit spezieller Funktion gemäß den Richtlinien von AIFM und UCITS V umfasst die folgenden Mitarbeiterkategorien:

- die Mitglieder des Exekutivausschusses
- die Leiter der Geschäftseinheiten für Portfoliomanager
- AIF-Portfolio Manager
- UCITS-Portfolio Manager
- Manager von Kontrollfunktionen
- Beauftragte für Compliance und interne Kontrolle

Die Risiko-, Compliance- und Personalabteilungen von LIAM arbeiten mit der Personalabteilung der Société Générale Gruppe zusammen, um die einschlägigen Mitarbeiter aus den definierten Bereichen der Geschäftseinheiten/Funktionen sowie anhand der Stellenbezeichnungen zu identifizieren. Der Umfang des identifizierten Personals wird dann vom LIAM Senior Management validiert.

### 3.2 Struktur der variablen Vergütung des identifizierten Personals

Sollte die variable Vergütung des in 3.1 identifizierten Personals einen definierten Schwellenwert überschreiten, so muss die variable Vergütung folgende Komponenten beinhalten:

- Eine über einen Zeitraum von drei Jahren verteilte, verfallbare Komponente (vorbehaltlich der Anwesenheits- und Leistungsbedingungen), die mindestens 40% der variablen Vergütung ausmacht. Diese Komponente wird pro rata temporis unverfallbar.  
NB: Wenn eine oder mehrere der oben genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht eingehalten werden, kann die verfallbare Komponente verringert oder auf Null reduziert werden.
- Mindestens 50% der variablen Vergütung (50 % der unverfallbaren und 2/3 der verfallbaren Komponente) müssen an den sogenannten „LYX4-Fonds“ (siehe 3.3) gebunden sein.

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE

Der sofort in bar ausgezahlten Anteil der variablen Vergütung kann folglich nicht mehr als 30% der gesamten variablen Vergütung betragen.

Ab einer bestimmten variablen Gesamtvergütung gilt für jede Mitarbeiterkategorie das folgende Vergütungsschema:

Variable Vergütung über dem Schwellenwert	Unverfallbare Komponente		Verfallbare Komponente		
	Jahr J		Jahr J+1	Jahr J+2	Jahr J+3
<b>Mitarbeiter mit spezieller Funktion</b>	(50%) <b>Cash</b> ausgezahlt im März J	(50%) <b>LYX4 Index</b> unverfallbar im März J ausgezahlt im Oktober J	(1/3) <b>Cash</b> Ausgezahlt im März J+1	(1/3) <b>LYX4 Index</b> unverfallbar im März J+2 ausgezahlt im Oktober J+2	(1/3) <b>LYX4 Index</b> unverfallbar im März J+2 ausgezahlt im Oktober J+2
<b>Andere Mitarbeiter</b>	<b>Cash</b> ausgezahlt im März J		(1/3) <b>Cash</b> ausgezahlt im März J+1	(1/3) <b>LYX4 Index</b> unverfallbar im März J+2 ausgezahlt im Oktober J+2	(1/3) <b>LYX4 Index</b> unverfallbar im März J+3 ausgezahlt im Oktober J+3

Die finanziellen Leistungsbedingungen von LIAM werden jährlich von der Finanzabteilung der Gruppe Société Générale geprüft und vorgeschlagen und vom LIAM-Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses genehmigt.

### 3.3 Indexierung eines Teils der variablen Vergütung an den "LYX4 Index".

LIAM hat einen "LYX4-Index" geschaffen, um einen Teil der variablen Vergütung von Mitarbeitern mit spezieller Funktion und anderen berechtigten Mitarbeitern an die Performance eines Fondskorbs von Lyxor-Fonds zu binden. Dieser Indexierungsmechanismus bringt die Interessen der Mitarbeiter mit denen der Kunden und Anleger dieser Fonds in Einklang.

Dieser Index setzt sich aus Fonds zusammen, die repräsentativ für die Tätigkeit der Lyxor-Gruppe sind, und umfasst sowohl alternative Investmentfonds als auch UCITS.

Im Jahr 2014 hat LIAM einen Indexausschuss eingerichtet, dem Vertreter der Personal- und Finanzabteilungen der Société Générale Gruppe angehören. Dieser Ausschuss, der mindestens einmal im Jahr zusammenkommt, legt die Zusammensetzung und Gewichtung der Fonds fest, die den Fondskorb bilden, aus dem sich der "LYX4-Index" zusammensetzt. Die Zusammensetzung und Bewertung des "LYX4-Index" werden von der Finanzabteilung validiert. Dieses Verfahren stellt sicher, dass der Index unabhängig bewertet wird und verhindert Interessenkonflikte.

Wenn der Index von einem besonderen Ereignis betroffen ist, kann der Indexausschuss Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass der Index weiterhin ordnungsgemäß funktioniert.



# LYXOR

Asset Management

SOCIETE GENERALE GROUP

**Lyxor International Asset Management – Tours Société Générale**

**17 Cours Valmy – 92987 La Défense Cedex – France**

**[www.lyxor.com](http://www.lyxor.com) - [info@lyxor.de](mailto:info@lyxor.de)**

Lyxor International Asset Management ist eine vereinfachte Aktiengesellschaft nach französischem Recht, mit einem Grundkapital von 72.059.696 Euro. Nanterre Handelsregisternummer 419 223 375. Lyxor International Asset Management ist ein französischer Asset Manager zugelassen von der Autorité des Marchés Financiers (AMF) unter den UCITS (2009/65/EC) und AIFM (2011/31/EU) Richtlinien.  
Copyright 2020 – Lyxor AM. All rights reserved.