



Vergütungspolitik

Einleitung

Die IPConcept (Luxemburg) S.A. (nachfolgend „IPConcept“ oder „Gesellschaft“) ist eine nach Kapitel 15 des Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen (nachfolgend „OGAW-Gesetz“) zugelassene Verwaltungsgesellschaft und verfügt zudem gemäß dem Gesetz vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds (nachfolgend „AIFM-Gesetz“) über die Zulassung als Verwalter alternativer Investmentfonds (nachfolgend „AIFM“). Die in Luxemburg ansässige IPConcept ist eine Tochtergesellschaft der DZ PRIVATBANK S.A. und damit Teil des DZ PRIVATBANK Konzerns (nachfolgend „DZPB“). Sie wird reguliert durch die Finanzaufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (nachfolgend „CSSF“). Neben den für OGAW-Verwaltungsgesellschaften und AIFM geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vergütungsvorgaben, insbesondere Richtlinie 2009/65/EG (OGAW-Richtlinie), Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie), ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken (ESMA/GL/2016/575, ESMA/GL/2016/579) werden ausgehend von der Zugehörigkeit zur Konzerngruppe die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung (nachfolgend „InstitutsVergV“) beachtet.

Vergütungspolitik im Allgemeinen

Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der IPConcept beschlossen. Das Aufsichtsgremium legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungssystematik fest, die der Größe und internen Organisation und Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte der IPConcept angemessen sind. Er überwacht deren Umsetzung und überprüft sie mindestens jährlich.

Die IPConcept hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der kompetent und unabhängig über die Vergütungspolitik und -praxis sowie die für das Risikomanagement geschaffenen Anreize urteilt. Dieser Ausschuss umfasst die Mitglieder des Aufsichtsrates der Gesellschaft. Der Vergütungsausschuss ist für die Ausarbeitung von Empfehlungen bzgl. Der Vergütung zuständig, einschließlich Entscheidungen mit Auswirkungen auf das Risiko und das Risikomanagement der IPConcept oder der betreffenden OGA¹, die vom Aufsichtsrat der Gesellschaft zu fassen sind. Der Vergütungsausschuss ist insbesondere für die unmittelbare Überprüfung der Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance zuständig.

Die Vergütungspolitik der IPConcept steht im Einklang mit den strategischen Zielen, Werten und Interessen der DZPB, der IPConcept als Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGA sowie ihrer Anleger. Sie ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie ermutigt nicht zur unverhältnismäßigen Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten OGA nicht vereinbar sind und sie hindert die IPConcept nicht daran, pflichtgemäß im besten Interesse der OGA zu handeln.

Die Vergütungspolitik ist sowohl den Prinzipien Transparenz und Grundsicherung als auch der Leistungs- und Ergebnisabhängigkeit verpflichtet.

¹Der Oberbegriff OGA in dieser Vergütungspolitik umfasst die von der IPConcept verwalteten OGAW, AIF, als auch deutsche Sondervermögen.



Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeiter der IPConcept und ist geschlechtsneutral. Sie berücksichtigt die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich Vorstand, Risikoträger, Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe wie Vorstand und Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der IPConcept oder der von ihr verwalteten Sondervermögen haben.

Ausgestaltet wird die Vergütungspolitik durch die vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssysteme. Übergeordnetes Ziel der Vergütungssysteme ist, neben der Erfüllung der regulatorischen Vorgaben, die Förderung eines nachhaltigen und risikobewussten Verhaltens der Mitarbeiter sowie die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Gesellschaft sowie der von ihr verwalteten OGA. Gleichzeitig soll Leistung belohnt und motivierte Mitarbeiter an die IPConcept gebunden werden, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben.

Vergütungssysteme und -Struktur

In der IPConcept wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme grundsätzlich nach Risikoträgern, außertariflich bezahlten Beschäftigten sowie tariflich bezahlten Beschäftigten differenziert. Die Vergütungssysteme umfassen grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie ggf. Nebenleistungen. Diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Schwerpunkt stets auf der Fixvergütung liegt. Die fixe Vergütung ist so bemessen, dass eine solide Grundsicherung des Lebensstandards gegeben ist und das Fixum ausreicht, um den Mitarbeitern auch ohne die variable Komponente einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Eine garantierte variable Vergütung wird nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist zudem auf das erste Jahr beschränkt. Die Mitarbeiter der IPConcept sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Darunter sind insbesondere externe Absicherungsgeschäfte unter Begründung einer Leistungspflicht durch Dritte sowie der Abschluss von Finanztermingeschäften zu verstehen, soweit damit das Risiko einer geringeren variablen Vergütung beschränkt oder ausgeschlossen wird.

Generell dürfen Boni nur dann gezahlt werden, wenn im Auszahlungszeitpunkt die regulatorischen Vorgaben gewahrt sind und auf Ebene der DZPB und der IPConcept ein ausreichender Bonuspool festgestellt wurde. Zudem können einzelne Bonusfaktoren auf Null gesetzt werden, wenn und soweit (aufsichts-)rechtliche Vorgaben dies erfordern. Für einen Teil der Mitarbeiter finden die Vorschriften des Luxemburger Bankenkollektivvertrages Anwendung, die den Mitarbeitern eine angemessene Vergütung gewähren. Für alle anderen Mitarbeiter der IPConcept findet das Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter oder das Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter Anwendung.

Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter: Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter (nachfolgend „AT-Mitarbeiter“) setzt sich aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einem leistungs- und ergebnisorientierten Bonus zusammen. Das Festgehalt und der korrespondierende Referenzbonus leiten sich aus dem System der Verantwortungsstufen ab. Die Zuordnung erfolgt Kriterien basiert.

Das Bonussystem verknüpft den vertraglich vereinbarten Referenzbonus mit der Leistung auf mehreren Ebenen. Bei der Bonusberechnung wird nicht nur die individuelle Leistung, sondern auch das Ergebnis der jeweiligen Organisationseinheit sowie der Erfolg der DZPB bzw. der IPConcept inkl. der Leistung der betreuten OGA berücksichtigt.

Die individuelle Leistung wird auf der Grundlage einer transparenten und nachvollziehbaren Leistungsbeurteilung auf Basis einer geschlossenen Zielvereinbarung im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs festgestellt und in einen individuellen



Leistungsfaktor überführt. Vereinbart werden grundsätzlich quantitative und qualitative Ziele in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander. Die dem Bonussystem zugrundeliegenden Leistungsparameter leiten sich aus den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab und unterstützen damit das Erreichen der strategischen Ziele der IPConcept sowie der DZPB.

War ein Mitarbeiter für negative Erfolgsbeiträge verantwortlich oder maßgeblich beteiligt, kann zudem im Einzelfall eine Kürzung oder Streichung der variablen Vergütung erfolgen.

Für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten existieren aufgrund regulatorischer Vorgaben spezielle Regelungen, die sicherstellen, dass deren Vergütung der besonderen Bedeutung ihrer Funktion nicht zuwiderläuft.

Vergütungssystem für Identifizierte Mitarbeiter: Die Vergütung der Identifizierten Mitarbeiter (auch „Risikoträger“ genannt), deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder verwalteter OGA auswirkt, setzt sich ebenfalls aus einem angemessenen Jahresfestgehalt und einem leistungs- und ergebnisorientierten Bonus zusammen. Das Vergütungssystem entspricht in weiten Teilen dem Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter, sieht jedoch im Bereich der variablen Vergütung einen Maximalbonus vor. Ein Anspruch auf einen Mindestbonus besteht nicht. Die Zielvereinbarungssystematik berücksichtigt quantitative und qualitative Ziele in Form von Unternehmens-, Segment- und Individualzielen. 60 Prozent der Ziele sind mehrjährig über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegt, die übrigen Ziele haben eine einjährige Bemessungsgrundlage. Wurde kein ausreichender Bonuspool festgestellt, darf ebenfalls kein Bonus ausgezahlt werden. War ein Identifizierter Mitarbeiter für negative Erfolgsbeiträge verantwortlich oder maßgeblich beteiligt, wird die variable Vergütung gekürzt, bzw. sie entfällt vollständig. Auch kann die Aufsichtsbehörde die Auszahlung variabler Vergütung ganz oder teilweise untersagen.

Überschreitet die variable Vergütung den festgelegten Schwellenwert von 50.000 EUR oder ein Drittel der Gesamtjahresvergütung, wird diese in Teilen zurückbehalten und mit einer Sperrfrist versehen. Von der variablen Vergütung werden 20 Prozent des Bonusbetrags unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Weitere 20 Prozent werden mit einer einjährigen Sperrfrist versehen. Die verbleibenden 60% des festgesetzten Bonus werden zurückbehalten und über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren gestreckt. Während des Zurückbehaltungszeitraums ist die variable Vergütung nicht erdient. Die zurückbehaltene variable Vergütung wird zudem mit einer zusätzlichen einjährigen Sperrfrist versehen. Während der Zurückbehaltung und der Sperrfristen hängt die zurückbehaltene variable Vergütung zu 100 Prozent von der nachhaltigen Wertentwicklung ab. Bei Vorliegen negativer Erfolgsbeiträge kann die variable Vergütung gekürzt oder vollständig gestrichen werden. Zusätzlich hat die IPConcept unter bestimmten Voraussetzungen bereits ausgezahlte Boni zurückzufordern (Claw back).