
Vergütungspolitik

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Grundsätze der Vergütung	1
2.1. Fixgehälter	2
2.2. Variable Vergütung der Mitarbeiter (Bonus)	2
2.3. Sonstige Vergütungsbestandteile	3
2.4. Rückforderungen	3
2.5. Ausscheiden	3

1. Einleitung

Die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungsgrundsätze werden innerhalb der Verwaltungsgesellschaft gemäß dem Rundschreiben CSSF 10/437, dem Gesetz vom 17. Dezember 2010 sowie der ESMA Guidelines (ESMA 2016/575) in Verbindung mit dem Rundschreiben der CSSF 11/505 und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Verordnung (EU) 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (nachfolgend "SFDR") umgesetzt und gemäß der Richtlinie 2014/91/EU (OGAW-V-Richtlinie) veröffentlicht.

Das vorliegende Dokument repräsentiert die Grundsätze der Vergütungspolitik innerhalb der GS&P Kapitalanlagegesellschaft S.A. (Verwaltungsgesellschaft) und kommt somit der Anforderung der Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) nach, ihre Vergütungsgrundsätze zu dokumentieren, um sie nachvollziehbar zu gestalten. Desweiteren hat die Verwaltungsgesellschaft eine Risikoanalyse ihrer Vergütungsmaßnahmen durchgeführt, die Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt ihrer Geschäftsaktivitäten sowie die Größe der Verwaltungsgesellschaft einbezieht. Derzeit stuft die Gesellschaft ihre Aktivitäten als nicht komplex ein. Dies ist ein zentrales Kriterium für die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

In der Risikoanalyse werden auch gemäß Anforderungen der SFDR relevante Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt. Die Nachhaltigkeitsrisiken spiegeln die relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte sowie die wichtigsten wesentlichen negativen Auswirkungen wider. Die Konzeption der Vergütungsstruktur fördert dabei keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf direkte oder indirekte Nachhaltigkeitsrisiken.

Die vorliegende Vergütungspolitik wird jährlich auf Angemessenheit kontrolliert, falls erforderlich angepasst und durch den Verwaltungsrat genehmigt, der für die Angemessenheit der Vergütungspolitik verantwortlich ist.

Die Vergütung der Geschäftsleitung unterliegt ebenfalls der Genehmigung des Verwaltungsrates. Die Grundvergütung der jeweiligen Geschäftsführer ist im jeweiligen Arbeitsvertrag definiert. Die variable Vergütung der Geschäftsführer wird im Rahmen der vorliegenden Vergütungsgrundsätze geregelt.

2. Grundsätze der Vergütung

Auf Grund der Größe der Verwaltungsgesellschaft und den jeweiligen umfangreichen Verantwortungsbereichen jedes einzelnen Mitarbeiters werden innerhalb des Mitarbeiterstammes keine Unterscheidungen in Risikoträger (Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft haben (relevante Entscheidungskompetenz, Zugang zu Systemen, Kontrolltätigkeiten usw.)) und Nicht-Risikoträger vorgenommen.

Die Gesellschaft wird die Mitarbeiter belehren und verpflichten, keine persönlichen Strategien oder andere Maßnahmen vorzunehmen (personal hedging strategies), die geeignet sind, die hier normierten Vergütungsregeln zu umgehen oder zu konterkarieren.

2.1. Fixgehälter

Unsere Mitarbeiter der Verwaltungsgesellschaft werden in der Regel außertariflich entlohnt und erhalten ein Jahresgehalt, das in zwölf Monatsgehältern ausbezahlt wird.

Die Gehälter orientieren sich an den üblichen Gepflogenheiten in Luxemburg und werden regelmäßig durch die Geschäftsführung bzw. durch den Verwaltungsrat in Bezug auf die Gehälter der Geschäftsführung überprüft. Die Gehälter sind den Anforderungen der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf deren Erfahrung und Fachwissen angemessen.

Gehaltserhöhungen werden gezielt und individuell pro Mitarbeiter vorgenommen, um somit die Leistungen des Mitarbeiters widerzuspiegeln.

2.2. Variable Vergütung der Mitarbeiter (Bonus)

Grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Jahresgehalt eine variable Vergütung nach Ermessen der Verwaltungsgesellschaft erhalten, die an die Voraussetzung des Fortbestehens des ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Ausschüttungszeitpunkt gebunden ist. Die Auszahlung einer variablen Vergütung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass die gezeigten Leistungen des Mitarbeiters sowie die Ertragslage der Verwaltungsgesellschaft eine Auszahlung zulassen.

Mitarbeiter von Kontrollfunktionen werden nicht auf Basis des Geschäftsergebnisses entlohnt, sondern basierend auf der Erreichung der mit ihrer Funktion verbundenen Ziele.

Die Mitarbeiter haben auch nach wiederholter Gewährung keinen Rechtsanspruch auf die Auszahlung einer variablen Vergütung. Diese Regelung ist fester Bestandteil der individuellen Arbeitsverträge zwischen der Verwaltungsgesellschaft und den Mitarbeitern. Zusätzlich wird der Mitarbeiter bei Auszahlung jeder variablen Vergütung eine Bestätigung unterzeichnen, die einen Rechtsanspruch auf wiederholte oder erneute Zahlungen vergleichbarer Art ausschließt.

Garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht vereinbart. Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden.

Eine variable Vergütung soll generell eine Zusatzvergütung darstellen und durch die Höhe und ggf. zeitliche Streckung keine Anreize für ein Fehlverhalten darstellen, dass gegen geltende Mitarbeiterpolitiken oder Gesetze verstoßen würde. Auch für die Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken soll der Bonus keinen Anreiz geben.

Die Höhe der variablen Vergütung wird immer unter 100 % des Fixgehaltes liegen.

Die Auszahlung sollte bei Erfüllung der Voraussetzungen grundsätzlich im 1. Quartal eines Jahres für das vergangene Geschäftsjahr erfolgen, kann aber aufgrund betriebswirtschaftlicher Besonderheiten (z.B. Rückstellungen für a.o. Aufwand) zurückgestellt werden.

Ermittlung der variablen Vergütung

Der individuelle Bonus spiegelt sowohl die individuelle Leistung des Mitarbeiters als auch die Gesamtleistung der Verwaltungsgesellschaft wider. Neben diesen beiden Kriterien sind auch die Compliance-Anforderungen der Verwaltungsgesellschaft relevant, beispielsweise:

- die Einhaltung interner Richtlinien und entsprechender Prozesse
- die Einhaltung der Berufsstandards in Bezug auf die Interessen der Anleger

Die Ermittlung der Bonushöhe erfolgt auf der Grundlage der oben genannten Kriterien und Erfüllung der stellenbezogenen Anforderungen durch die Geschäftsführung. Für die Geschäftsführung erfolgt die Ermittlung im Verwaltungsrat.

Proportionale Aufteilung der variablen Vergütung

Übersteigt die Höhe der gewährten variablen Vergütung für einen Mitarbeiter 50 % seines Jahresgehaltes, so hat derjenige zunächst lediglich Anspruch auf eine sofortige Auszahlung von 50 % der Gesamtsumme, weitere 25 % werden jeweils in den nächsten beiden Jahren ausgezahlt.

2.3. Sonstige Vergütungsbestandteile

Weitere Vergütungsbestandteile für Mitarbeiter stellen beispielsweise Leasingfahrzeuge oder Prämien für eine betriebliche Altersversorgung dar. Diese werden nicht auf einer variablen Basis gewährt, sondern richten sich nach internen Richtlinien, die für alle Mitarbeiter gelten. Diese Vergütungsbestandteile richten sich nicht an individuellen Leistungskriterien aus.

Einen weiteren wesentlichen Bestandteil sonstiger Vergütungen stellen Kostenübernahmen für Fortbildungen der Mitarbeiter dar. Im Fall substanzieller Kosten für Fortbildungen ab einer Höhe von Euro 5.000 können Rückzahlungsvereinbarungen geschlossen werden, deren Länge sich an den Gesamtkosten der Fortbildung orientiert.

2.4. Rückforderungen

Sollte sich nach der Zahlung von variablen Vergütungen herausstellen, dass die Berechnung der Höhe auf Basis von fehlerhaften Daten erfolgt ist und die fehlerhaften Daten von dem begünstigten Mitarbeiter zu verantworten sind, so kann die Verwaltungsgesellschaft die unrechtmäßig gezahlten Beträge vom Mitarbeiter zurückfordern.

2.5. Ausscheiden

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis mit der Verwaltungsgesellschaft endet, haben keinen Anspruch auf die anteilige Gewährung einer variablen Vergütung bzw. auf die Auszahlung etwaiger Anteile früherer Jahre. Eine Ausnahme zu dieser Regelung liegt im Ermessen der Verwaltungsgesellschaft.