LGT CAPITAL PARTNERS

Information zur Vergütungspolitik und -praxis

Allgemeines

Das Reglement "Vergütungspolitik und -praxis" der LGT Capital Partners (FL) AG (nachfolgend "LGT CPFL" oder "Gesellschaft") regelt die Grundsätze des Vergütungssystems der Gesellschaft. Es legt einheitliche Standards für alle Mitarbeitenden fest und definiert unter anderem die Politik und Praxis hinsichtlich der variablen Vergütung sowie die anzuwendenden Parameter.

Regulatorische Anforderungen

Die LGT CPFL als Verwaltungsgesellschaft bzw. als Alternative Investment Fund Manager für kollektive Kapitalanlagen gemäss dem UCITS- und AIFM-Regime mit Sitz in Liechtenstein unterliegt den diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinsichtlich einer soliden Vergütungspolitik.

Das Vergütungssystem zielt auf einen Interessensausgleich zwischen Anlegern und der Gesellschaft ab, vermeidet Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken und steht im Einklang mit der nachhaltigen langfristigen finanziellen Entwicklung der Gesellschaft. Das Vergütungssystem fördert zudem ein nachhaltiges Mitarbeiterverhalten im Sinne der Sustainable Finance Disclosure Regulation ("SFDR") und soll dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, zu denen sich die LGT CPFL verpflichtet hat. Unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit sind die wichtigsten Massnahmen, um diese Ziele zu erreichen, eine aufgeschobene Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung sowie das Co-Investieren in von LGT Capital Partners verwaltete Produkte durch sogenannte Identifizierte Mitarbeitende.

Nachhaltigkeitsziele

Die Mitarbeitenden der LGT CPFL stehen im Zentrum aller Massnahmen zur Förderung nachhaltiger Geschäftsaktivitäten und zur Reduktion des negativen Nachhaltigkeitsauswirkungen der Gesellschaft. Die LGT CPFL fördert nachhaltiges Verhalten der Mitarbeitenden durch Nachhaltigkeitsziele und durch das Setzen finanzieller Anreize in Bezug auf die Vergütungsstruktur der einzelnen Mitarbeitenden. Die LGT CPFL hat daher ein "Nachhaltigkeitsziel" in den jährlichen Beurteilungsprozess aufgenommen. Um das Ziel zu erreichen, erwartet die LGT CPFL von ihren Mitarbeitenden, dass sie bewusst handeln, um den CO2-Fussabdruck oder andere Umweltschäden zu reduzieren und die Ziele für nachhaltige Entwicklung ("SDGs") in ihren Geschäftsaktivitäten zu fördern.

Compliance Conduct

Die LGT CPFL hat ein verpflichtendes "Compliance-Verhaltensziel" eingeführt, das für alle Mitarbeitenden im Rahmen des jährlichen Beurteilungsprozesses gilt. Damit werden Anreize gesetzt, sich an den Verhaltenskodex zu halten, mit gutem Beispiel voranzugehen sowie Professionalität und Integrität zu pflegen. Dies soll das übergreifende Ziel unterstützen, dass die Mitarbeiter die Richtlinien und Weisungen der Gesellschaft sowie alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

Identifizierte Mitarbeitende

Als Identifizierte Mitarbeitende eingestuft werden die Geschäftsleitung der Gesellschaft, Risikoträger, wesentliche Kontrollfunktionen sowie andere Mitarbeitende auf demselben Vergütungsniveau, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder die Risikoprofile der verwalteten Fonds ausüben.

Grundlohn

Das Lohnniveau wird mit Mitbewerbern verglichen und jährlich überprüft.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist risikoadjustiert und berücksichtigt die Nachhaltigkeit der individuellen Leistung des Mitarbeitenden sowie den Gesellschaftserfolg. Die Leistungsziele umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien, einschließlich Nachhaltigkeitsziele und Compliance-Verhalten. Das Verhältnis zwischen ausbezahlter und aufgeschobener Vergütung vermeidet Anreize, übermässige Risiken einzugehen.

In einem bestimmten Jahr kann die variable Vergütung abhängig von der Leistung des Einzelnen und des Teams variieren, was in regelmässigen Mitarbeitergesprächen (Balanced Scorecard) beurteilt wird. Die Überprüfungen umfassen mittelfristige finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien sowie Management-, Team-, Entwicklungs-, Kunden- und Nachhaltigkeitsziele, wie auch Compliance-Verhalten und andere Ziele.

Aufschub

40%-60% der jährlichen variablen Vergütung von Identifizierten Mitarbeitenden werden nach der Zuteilung für mindestens 3 Jahre zurückgestellt. Eine jährliche anteilige Auszahlung des aufgeschobenen Betrags ist möglich. Die aufzuschiebende Vergütung wird abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und Steuern berechnet. Die aufgeschobene Vergütung wird auf einem Sperrkonto im Namen und im Auftrag des Identifizierten Mitarbeitenden bei der LGT Bank AG, Vaduz, verwahrt.

Co-Investments

Um die Interessen mit Anlegern/Kunden weiter gleichzurichten und um eine Partizipation an der wirtschaftlichen Entwicklung der von der Gesellschaft verwalteten kollektiven Kapitalanlagen zu erreichen, müssen Identifizierte Mitarbeiter sogenannte Co-Investments in Höhe von 50% ihrer letzten variablen Vergütung in geeignete LGT CP Fonds vornehmen. Der zu investierende Betrag wird abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und Steuern berechnet.

LTIS

Das "Long Term Incentive Scheme" der LGT Group und LGT CP Group qualifiziert als Co-Investment. Dessen Wert ist abhängig vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der LGT Group bzw. der LGT CP Group sowie von der langfristigen Performance des fürstlichen Portfolios.

Risikoträger

Risikoträger (z. B. Portfoliomanager) müssen diese Anforderung erfüllen, indem sie vorwiegend in Produkte investieren, die von ihrem eigenen Team/Abteilung verwaltet oder beraten werden.

Kontrollfunktionen

Die variable Vergütung der Mitarbeitenden in wesentlichen Kontrollfunktionen wird im Wesentlichen unabhängig vom Geschäftsverlauf und dem Erfolg oder Misserfolg der überwachten LGT Fonds bestimmt. Diese Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre variable, aufgeschobene Vergütung entweder zu co-investieren oder in bar zu halten.

Clawback

Die aufgeschobene variable Vergütung unterliegt einer vertraglichen Rückforderungsregelung, die angewendet werden kann, falls bestimmte, klar definierte Bedingungen erfüllt sind.

Offenlegung

Die Vergütungsregelungen sind in den Geschäftsberichten der LGT CP Fonds entsprechend den gesetzlichen Vorschriften offengelegt. Diese Berichte sind im offiziellen Publikationsorgan abrufbar. Das Reglement kann bei der Gesellschaft kostenlos bezogen werden.

Governance

Der Verwaltungsrat der LGT CPFL ist für die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems der Gesellschaft verantwortlich. Er überprüft jährlich, (1) ob die Vergütungspolitik und -praxis den geltenden regulatorischen Vorschriften entspricht, (2) die tatsächliche Vergütung der Identifizierten Mitarbeitenden und (3) die Wirksamkeit des Vergütungssystems im Hinblick auf die Vermeidung unangemessener oder übermässiger Risikobereitschaft. Die Überprüfung wird von Group Internal Audit, Legal und Compliance unterstützt.

Weitere Informationen

Dieses Informationsblatt dient ausschliesslich zu Informationszwecken. Dieses Informationsblatt ist nicht als Anlageberatung gedacht und stellt weder ein Angebot noch eine Empfehlung zur Verwaltung oder Anlage von Vermögenswerten dar und sollte nicht als Grundlage für eine Anlageentscheidung verwendet werden. Die hierin enthaltenen Informationen entsprechen dem Stand zum Zeitpunkt der Herausgabe und können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Wir geben keine ausdrücklichen oder stillschweigenden Garantien oder Zusicherungen in Bezug auf die Vollständigkeit oder Richtigkeit und übernehmen keine Verantwortung für Fehler. Keine Risikomanagementtechnik kann die Minderung oder Eliminierung von Risiken in jedem Marktumfeld garantieren. Die Wertentwicklung in der Vergangenheit ist keine Garantie oder ein zuverlässiger Indikator für zukünftige Ergebnisse, und eine Anlage kann an Wert verlieren. Alle Anlagen sind mit Risiken verbunden, einschließlich des möglichen Kapitalverlusts. Bevor ein potenzieller Anleger in einen bestimmten Fonds investiert, sollte er den entsprechenden Fondsprospekt lesen und die Risiken, Kosten und Bedingungen der Anlage in diesem bestimmten Fonds verstehen.

Wichtige Informationen

Dieses Informationsmaterial wurde von der LGT Capital Partners (FL) AG, Herrengasse 12, FL-9490 Vaduz, Liechtenstein (nachfolgend “LGT CPFL“) mit grösster Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die LGT CPFL gibt jedoch keine Gewähr hinsichtlich dessen Inhalt und Vollständigkeit und lehnt jede Haftung für Verluste ab, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben. Die in diesem Dokument geäusserten Meinungen sind diejenigen der LGT CPFL zum Zeitpunkt der Redaktion und können sich jederzeit und ohne Mitteilung ändern. Ist nichts anderes vermerkt, sind alle Zahlen ungeprüft. Das Dokument dient ausschliesslich Informations-zwecken und der Nutzung durch den Empfänger. Es stellt weder ein Angebot noch eine Empfehlung zum Erwerb oder Verkauf von Finanzinstrumenten oder Dienstleistungen dar und entbindet den Empfänger nicht von seiner eigenen Beurteilung. Insbesondere ist dem Empfänger empfohlen, allenfalls unter Hinzunahme eines Beraters, die Informationen in Bezug auf die Vereinbarkeit mit seinen eigenen Verhältnissen, auf juristische, regulatorische, steuerliche und andere Konsequenzen zu prüfen. Dieses Informationsmaterial darf ohne schriftliche Genehmigung der LGT CPFL weder auszugsweise noch vollständig vervielfältigt werden. Es richtet sich nicht an Personen, deren Nationalität oder Wohnsitz den Zugang zu solchen Informationen aufgrund der geltenden Gesetzgebung verbieten. Dieses Dokument oder Kopien davon dürfen weder in die Vereinigten Staaten noch an US-Personen gesendet, überbracht oder verteilt werden. Mit jeder Anlage sind Risiken, insbesondere diejenigen von Wert- und Ertragsschwankungen verbunden. Bei Fremdwährungen besteht zusätzlich das Risiko, dass die Fremdwährung gegenüber der Referenzwährung des Anlegers an Wert verliert. Zu beachten ist, dass historische Renditeangaben und Finanzmarktszenarien keine Garantie für zukünftige Ergebnisse sind.

© LGT Capital Partners 2026. Alle Rechte vorbehalten.

LEI Referenz: Z1C2CNQL65L8VZ278H86

Dieses Informationsblatt hat den Stand vom: 1. Januar 2027.