



Vergütungsvorschriften LGT Capital Partners (FL) AG

23. Juli 2018



Allgemeines	Das Reglement «Vergütungspolitik und –praxis» der LGT Capital Partners (FL) AG 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	<p>Die Gesellschaft als Verwaltungsgesellschaft bzw. als Alternative Investment Fund Manager für kollektive Kapitalanlagen gemäss der UCITS- und AIFMD-Regelungen mit Sitz in Liechtenstein unterliegt den diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinsichtlich einer soliden Vergütungspolitik.</p> <p>Das Vergütungssystem zielt auf einen Interessensausgleich zwischen Anlegern und dem Unternehmen ab, vermeidet Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken und steht im Einklang mit der nachhaltigen langfristigen finanziellen Entwicklung des Unternehmens. 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.</p>
Identifizierte Mitarbeitende	Als Identifizierte Mitarbeitende eingestuft werden die Geschäftsleitung des Unternehmens, Risikoträger, wesentliche Kontrollfunktionen sowie andere Mitarbeiter auf demselben Vergütungsniveau, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Unternehmens oder die Risikoprofile der verwalteten Fonds ausüben.
Grundlohn	Das Lohnniveau wird mit Mitbewerbern verglichen und jährlich überprüft.
Gewinnbeteiligung	<p>Die variable Vergütung ist risikoadjustiert und berücksichtigt die Nachhaltigkeit der individuellen Leistung des Mitarbeitenden sowie den Unternehmenserfolg. Die Leistungsziele umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien. Das Verhältnis zwischen ausbezahlter und aufgeschobener Vergütung vermeidet Anreize, übermässige Risiken einzugehen.</p> <p>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 andere Ziele.</p>
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 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 Fonds vornehmen. Der zu investierende Betrag wird abzüglich Sozialversicherungsbeiträge und Steuern berechnet.
LTIS	Das "Long Term Incentive Scheme" der LGT Group qualifiziert als Co-Investment. Dessen Wert hängt ab vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg der LGT 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 Produkte 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 Capital Partners (FL) AG 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.