

Inhalt

- 1. Vorbemerkungen**
- 2. Governance-Struktur im Bereich Vergütung**
- 3. Vergütungssystem der Tarif- und Außertariflichen Mitarbeiter**
- 4. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder**
- 5. Wichtige Parameter im Zuge der Begründung von Tantieme-/Bonuszahlungen**

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Beschäftigten der Nordlux Vermögensmanagement S.A (nachfolgend Nordlux VM). Die Nordlux VM ist im Besitz der RoLi Finanzholding S.a.r.l., die sich zum 31.12.2023 wiederum zu 99 % im Besitz eines Vorstandsmitgliedes und eines Aufsichtsrats-Mitgliedes der Nordlux VM befand.

Die Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) hat mit ihrem Rundschreiben 10/437 (Richtlinien zur Vergütungspolitik) regulatorische Anforderungen für die Vergütung von Rechtseinheiten, die der aufsichtsrechtlichen Beaufsichtigung der CSSF unterliegen, festgelegt.

Eine der aufsichtsrechtlichen Regelungen fordert von Finanzinstituten, ihre Vergütungsgrundsätze zu dokumentieren und Informationen über die Vergütungspolitik offenzulegen, um sie damit nachvollziehbar zu machen.

Die Vergütungsgrundsätze der Nordlux VM zielen auf ein verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Agieren der Mitarbeiter ab. Gleichzeitig tragen die Vergütungsgrundsätze mit dazu bei, dass die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungspolitik erfüllt werden.

Die Gesellschaft zahlt ihren Mitarbeitern eine fixe und, bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen, eine variable Vergütung. Die fixen und variablen Komponenten der Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde für die Mitarbeiter und den Vorstand auf maximal 100 % festgelegt. Gleichzeitig stellt die fixe Vergütung den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so ausgestaltet, dass Beschäftigte zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.

2. Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Die Kontrollfunktionen (Leiter Risiko-Management und Leiter Compliance) wurden in die Erstellung der Vergütungsgrundsätze eingebunden. Der Vorstand der Nordlux VM hat die Vergütungsgrundsätze erstellt und verabschiedet. In der Folge wurden die Vergütungsgrundsätze durch den Aufsichtsrat der Nordlux VM genehmigt.

Das Bonusvolumen für die Nordlux VM wird durch den Aufsichtsrat genehmigt.

Dabei obliegt dem Aufsichtsrat die

- Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Nordlux VM unter Beachtung der in den Strategien verankerten Zielen
- Überprüfung der Einhaltung, der Ausgestaltung sowie der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Nordlux VM
- Prüfung der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gesellschaft

Der Aufsichtsrat wird in bei diesen Prüftätigkeiten von den internen Kontrollfunktionen unterstützt.

Der Vorstand der Nordlux VM ist für eine angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems verantwortlich. Er ist für die Verteilung der Tantiemen/des Bonus auf die einzelnen Mitarbeiter sowie die jährliche Budgetplanung für die variable Vergütung sowie die Fixgehälter der Mitarbeiter zuständig.

Das Vergütungssystem der Nordlux VM fußt in Teilen auf dem Kollektivvertrag für Bankangestellte in Luxemburg, den gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsrecht in Luxemburg sowie den internen Vergütungsgrundsätzen der Gesellschaft. Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten sind in den Anstellungsverträgen schriftlich festgelegt.

Die Vergütungsgrundsätze werden jährlich durch den Vorstand und die internen Kontrolleinheiten auf Aktualisierungserfordernisse hin überprüft und dem Aufsichtsrat zur Kenntnisnahme, bzw. bei erfolgten Anpassungen zur Genehmigung, vorgelegt.

3. Vergütungssystem der Mitarbeiter sowie der Vorstandsmitglieder

Fixe Vergütung

Für einen Teil der Angestellten kommt der Kollektivvertrag für das luxemburgische Bankgewerbe zum Tragen. Danach werden die Tarif-Mitarbeiter auf Basis der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in Tarifgruppen eingruppiert und mit 12 Monatsgehältern, einer Loyalitätsprämie und einem 13. Monatsgehalt p.a. entlohnt. Ein weiterer Teil der Angestellten erhält die arbeitsvertraglich festgelegten Leistungen primär auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen in Luxemburg, wobei die Gesellschaft in den meisten Fällen auch hier auf freiwilliger Basis als Gehaltskomponente ein 13. Monatsgehalt bezahlt.

Für die übrigen Mitarbeiter wird entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten auf individueller Basis ein Gehalt festgelegt. Dieses Gehalt wird in 12 bzw. 13 Monatsgehältern vergütet. Des Weiteren zahlt die Nordlux VM einem Teil ihrer Mitarbeiter eine Car Allowance als fixe Vergütung, wobei diese bei Neueinstellungen nicht mehr zum Tragen kommt.

Die Vergütung, insbesondere die Vergütung der Kontrolleinheiten, wird im Quervergleich innerhalb der Gesellschaft regelmäßig auf Angemessenheit hin überprüft.

Variable Vergütung

Die Höhe der variablen Vergütung basiert für die Mitarbeiter, die 12 Monatsgehälter erhalten, auf den individuellen, im Zielvereinbarungsprozess definierten Zielen. Zur Vermeidung von Anreizen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, dürfen in den Zielvereinbarungen der Mitarbeiter nicht nur rein quantitative Ziele definiert werden. Vielmehr sind auch qualitative Ziele zu definieren. Die variable Vergütung setzt sich aus einer Tantieme, die den Erfolg der Nordlux VM widerspiegelt, und einem Bonus, der den individuellen Erfolg eines einzelnen Mitarbeiters zum Inhalt hat, zusammen.

Für die übrigen Mitarbeiter kann ebenfalls eine variable Vergütung gezahlt werden, die sich nicht an individuell vereinbarten Zielen orientiert und maximal einem Monatsgehalt entspricht.

Bei allen Mitarbeitern erfolgt die mögliche Zahlung einer erfolgsorientierten Vergütung (Bonus/Tantieme) auf diskretionärer Basis.

Der Vorstand verabschiedet, unter der Voraussetzung der Genehmigung durch den Aufsichtsrat, und unter Berücksichtigung des Erfolges der Gesellschaft, das Bonus-Tantiemevolumen des jeweiligen Jahres. Dabei ist sichergestellt, dass die Auszahlung die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung nicht beeinträchtigt.

4. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Bei den Vorstandsmitgliedern setzt sich die Vergütung aus einem Jahresfestgehalt (gegebenenfalls incl. einer Car Allowance) und einer variablen Vergütung zusammen. Das Jahresfestgehalt basiert auf einem zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Vorstandsmitglied geschlossenen Dienstvertrag. Dieses Gehalt wird in 12 Monatsgehältern vergütet. Auch hier gilt, dass bei der Neuberufung von Vorstandsmitgliedern eine Car Allowance nicht mehr zum Tragen kommt.

Der Dienstvertrag sieht für die variable Vergütung einen Zielwert vor. Der Aufsichtsrat bestimmt auf Basis des Unternehmenserfolges und der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele die jeweilige Höhe der variablen Vergütung.

Die Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands beruht, wie auch bei den Mitarbeitern der Gesellschaft, auf allgemeingültigen Richtlinien, die ermessensunabhängig sind.

Der Abschluss von Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern obliegt dem Aufsichtsrat.

5. Wichtige Parameter im Zuge der Begründung von Tantieme-/Bonuszahlungen

Folgende Parameter finden bei der Bestimmung des auszahlbaren Bonusvolumens Berücksichtigung:

- Dividendenfähigkeit der Nordlux VM
- Eigenmittelausstattung der Gesellschaft
- Risikotragfähigkeit der Nordlux VM
- Liquiditätssituation der Nordlux VM
- Kompatibilität mit dem Jahresergebnis der Gesellschaft
- Verhalten der Mitarbeiter/Vorstände, das während des Geschäftsjahres zu erheblichen Verlusten geführt hat
- Schwerwiegende Verletzung dienstlicher Pflichten

Vorstand der Nordlux Vermögensmanagement