

Vergütungspolitik

November 2026

Grundsätze der Vergütungspolitik
der LGT Fund Management Company Ltd.

Zweck und gesetzliche Grundlage

Das Reglement Grundsätze der Vergütungspolitik schafft nachhaltige Standards für die Vergütung von identifizierten Mitarbeitenden, vermeidet Fehlanreize zum Schutz der Anleger vor übermässigen Risiken und erfüllt die gesetzlichen Vorgaben für in Liechtenstein tätige Verwalter von UCITS resp. AIF. Im Einklang mit der Strategie, den Zielen und Werten der LGT Fund ManCo werden potenzielle Interessenkonflikte insbesondere zwischen Mitarbeitenden einerseits und Anlegern resp. Fonds andererseits verhindert.

Nachhaltigkeit

Die Vergütungspolitik fördert ein nachhaltiges Mitarbeiterverhalten im Sinne der Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) und soll dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die Vergütungspolitik reflektiert die Bedeutung des Code of Conduct, einschliesslich der damit verbundenen Nachhaltigkeitsrisiken. Sie schreibt vor, dass Versäumnisse oder Verstösse gegen den LGT Code of Conduct oder interne Richtlinien und Weisungen unter anderem zu einer Reduktion der variablen Vergütung führen können.

Identifizierte Mitarbeitende

Die Geschäftsleitung, Risikoträger sowie Inhaber von wesentlichen Kontrollfunktionen werden vom Reglement erfasst. Dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit folgend werden andere Mitarbeitende eingebunden, sofern sie eine mit der Geschäftsleitung vergleichbare Vergütung erhalten, wird eine Geringfügigkeitsklausel angewendet und werden beauftragte Dritte in die Standards einbezogen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist risikoadjustiert ausgestaltet und von der Nachhaltigkeit der besonderen persönlichen Leistungen sowie vom Unternehmenserfolg abhängig. Die Leistungsziele umfassen finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien. Das Verhältnis zwischen unmittelbarer und zurückbehaltener Vergütung vermeidet Anreize, übermässige Risiken einzugehen.

Zurückbehaltung

Ein Teil der variablen Vergütung kann über mehrere Jahre aufgeschoben werden, um die Ausrichtung auf den langfristigen und nachhaltigen Erfolg sowie die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben sicherzustellen. Die variable Vergütung ist risikoadjustiert ausgestaltet und, wenn möglich, von der Nachhaltigkeit der besonderen persönlichen Leistungen abhängig. Das Verhältnis zwischen unmittelbarer und aufgeschobener Vergütung verhindert Anreize, übermässige Risiken einzugehen und entspricht den regulatorischen Anforderungen.

Malus und Clawback

Ein Malus ist eine Vereinbarung, nach der die LGT Gruppe den Wert aller oder eines Teils der zurückbehaltenen variablen Vergütung auf der Grundlage von Ex-post-Risikoanpassungen vor dem Bezug verringern kann. Ein Clawback ist eine Vereinbarung, nach der der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit gezahlt oder bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an das Institut zurückgeben muss.

Instrumenten-basierte Vergütung

Ein Teil der variablen Vergütung kann gemäss LGT-Mitarbeiterbeteiligungsmodell erfolgen, dessen Wert sich in Abhängigkeit vom nachhaltigen Geschäftserfolg der LGT Gruppe sowie der langfristigen Anlageperformance des Fürstlichen Vermögens entwickelt. Dies fördert einen umsichtigen Umgang mit Chancen und Risiken im Sinne der Anleger und der gesamten LGT Gruppe.

Kontrollfunktionen

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in wesentlichen Kontrollfunktionen bestimmt sich im Wesentlichen unabhängig vom Geschäftsgang sowie vom Erfolg/Misserfolg der überwachten Fonds.

Offenlegung

Die effektiv bezahlten Vergütungen werden gemäss den gesetzlichen Vorgaben im Vergütungsbericht der LGT Fund ManCo offengelegt. Dieser Bericht sowie das Reglement können bei der LGT Fund ManCo eingesehen resp. kostenlos bezogen werden.

Überprüfung

Das Vergütungskomitee überprüft jährlich die Vergütung der identifizierten Mitarbeitenden und beurteilt, ob die Umsetzung des Reglements Anreize zum Eingehen von übermässigen Risiken vermeidet. Die interne Revision der LGT Gruppe prüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.