



# **Vergütungspolitik**

## **der BayernInvest Luxembourg S.A.**

gem. Artikel 12 des geänderten Gesetzes vom 12. Juli 2013 über die  
Verwalter alternativer Investmentfonds („AIFM Gesetz“) und  
Artikel 111bis und Artikel 111ter des geänderten Gesetzes vom 17. Dezember  
2010 über Organismen für Gemeinsame Anlagen („OGAW Gesetz“)

## Inhalt

- I.) Leitbild
- II.) Offenlegungs- und Überwachungspflichten
- III.) Vergütungsausschuss
- IV.) Vergütungssystem
- V.) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
- VI.) Einstufung der Mitarbeiter als Risk Taker

Die BayernInvest Luxembourg S.A. („BIL“ oder „Gesellschaft“) ist als AIFM und OGAW-Verwaltungsgesellschaft dazu verpflichtet, Vergütungsgrundsätze nach Art. 12 des AIFM Gesetzes sowie Art. 111bis und Art. 111ter des OGAW-Gesetzes festzulegen (siehe dazu insbesondere auch CSSF-Rundschreiben 18/698 Randziffer 388 – 391). Dabei bestimmen sich die Anforderungen an das Vergütungssystem näher nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie) bzw. Anhang II des AIFM Gesetzes sowie nach Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der geänderten Richtlinie 2009/65/EG (OGAW-Richtlinie). Darüber hinaus finden die ESMA Leitlinien (insbesondere die Leitlinien ESMA/2013/232, ESMA/2016/575 und ESMA/2016/579) zur Vergütung Anwendung. Ebenfalls findet die Verordnung (EU) 2019/2088 hinsichtlich der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Vergütungspolitik Anwendung.

## **I.) Leitbild**

Die Vergütungspolitik der BIL steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten sowie den langfristigen Interessen der Gesellschaft, der von ihr verwalteten Organismen für Gemeinsame Anlagen („OGA“) und ihrer Anleger im Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Sowohl die Organisation als auch das Dienstleistungsangebot der BIL sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidarität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sichern.

Das Vergütungssystem der BIL ist an den Unternehmenszielen sowie an einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Dadurch wird es der BIL ermöglicht, eine solide finanzielle Lage zu erreichen und weiterhin aufrechtzuerhalten.

Die Vergütungspolitik ist mit einem beständigen und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken (einschließlich von Nachhaltigkeitsrisiken), die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsreglements und Satzungen der verwalteten OGA<sup>1</sup>, noch die Verwaltungsgesellschaft/AIFM daran hindert, pflichtgemäß im besten Interesse der verwalteten OGA zu handeln.

## **II.) Offenlegungs- und Überwachungspflichten**

Die BIL kommt ihren gesetzlichen Offenlegungs- und Überwachungspflichten ordnungsgemäß nach. Im Folgenden sollen diese und deren Umsetzung in der BIL näher erläutert werden.

### **1. Offenlegungspflichten**

Nach Maßgabe der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen ist die BIL von diversen Offenlegungspflichten interner und externer Art betroffen.

---

<sup>1</sup> Der Oberbegriff OGA in dieser Vergütungspolitik umfasst die von der BIL verwalteten Publikumsfonds gemäß Teil I des OGAW Gesetzes sowie die AIF nach dem AIFM Gesetz und die RAIF gemäß des Gesetzes vom 23. Juli 2016 über reservierte alternative Investmentfonds

Das Vergütungssystem wird den Mitarbeitern<sup>2</sup> gegenüber veröffentlicht. Jeder hat so die Möglichkeit, sich über die geltenden und anwendbaren Vergütungsgrundsätze zu informieren. Der Beurteilungsprozess wird ordnungsgemäß dokumentiert und transparent dargestellt.

Darüber hinaus obliegen der BIL externe Offenlegungspflichten.

Der Jahresbericht eines jeden (R)AIF enthält gem. Art. 20 des AIFM Gesetzes Angaben

- (1) über die Gesamtsumme der im abgelaufenen Geschäftsjahr (der BIL) gezahlten Vergütungen, gegliedert in feste und variable Vergütungen, die Zahl der Begünstigten und ggf. der vom AIF gezahlten „Carried Interests“ sowie
- (2) über die Gesamtsumme der im abgelaufenen Geschäftsjahr gezahlten Vergütungen (der BIL), bezogen auf die Mitarbeiter der BIL, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des AIF ausgewirkt hat.

Der Jahresbericht eines jeden OGAW enthält gem. Art. 151 Abs. 3 des OGAW Gesetzes Angaben

- (1) über die Gesamtsumme der im abgelaufenen Geschäftsjahr (der BIL) gezahlten Vergütungen, gegliedert in feste und variable Vergütungen, die Zahl der Begünstigten und ggf. der vom OGAW gezahlten „Carried Interests“ sowie
- (2) über die Gesamtsumme der im abgelaufenen Geschäftsjahr gezahlten Vergütungen (der BIL), bezogen auf Geschäftsleitung, andere Führungskräfte, andere Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter mit gleicher Einkommensstufe,
- (3) eine Beschreibung, wie die Vergütungen berechnet werden,
- (4) die Ergebnisse der jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik sowie
- (5) Angaben zu wesentlichen Änderungen der festgelegten Vergütungspolitik.

Die Anleger können sich auf der Homepage der BIL über die Grundsätze der Vergütungspolitik, die Berechnung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen sowie ggf. einzurichtende Gremien informieren.

Weiterhin enthalten die OGAW-Verkaufsprospekte und Wesentlichen Anlegerinformationen (KIIDs) entsprechende Angaben zur Vergütungspolitik.

Die Veröffentlichung der Angaben zur Vergütungspolitik der BIL und den gezahlten Vergütungen erfolgt unter Wahrung der geltenden Vertraulichkeits- und Datenschutzbestimmungen sowie des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

## **2. Überwachungspflichten**

Die Geschäftsleitung der BIL trägt die Verantwortung für die Festlegung der Vergütungsgrundsätze der

---

<sup>2</sup> Aus Gründen der Verständlichkeit wird von der Verwendung der weiblichen und männlichen Fassung einer Personenbezeichnung abgesehen. Die verwendete Personenbezeichnung umfasst die weibliche und die männliche Form des Begriffs.

Mitarbeiter und überprüft diese jährlich im Hinblick auf ihre Aktualität und Angemessenheit.

Die Geschäftsleitung legt dem Verwaltungsrat der BIL diese Vergütungspolitik sowie jede Änderung der Vergütungspolitik zur Prüfung und Genehmigung vor. Der Verwaltungsrat stellt regelmäßig sicher, dass die BIL über eine entsprechend angemessene Vergütungspolitik und diesbezügliche Verfahren verfügt. Der Verwaltungsrat stellt ferner sicher, dass keine Vergütungspraktiken existieren, die den Zweck haben, die Regelungen dieser Vergütungspolitik zu umgehen.

Im Vordergrund der Überwachung stehen insbesondere der Einklang des Vergütungssystems mit dem Risikoprofil der BIL und den nationalen und internationalen Anforderungen.

### **III.) Vergütungsausschuss**

Auf Grund des Geschäftsmodells - insbesondere auf Grund der Größe und Komplexität der Geschäfte der Gesellschaft - und unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes (siehe dazu insbesondere die Ausführungen in Kapitel V.) verzichtet die BIL derzeit auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses. Zum einen ist der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtvolumen der Vergütung relativ gering. Zudem gibt es, wie in Kapitel VI.) gezeigt, verhältnismäßig wenige Mitarbeiter die überhaupt aktiv Risiken eingehen können.

Die wesentliche Aufgabe eines Vergütungsausschusses, das Vergütungssystem auf Wirksamkeit, die Angemessenheit und die Übereinstimmung mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben hin zu überprüfen, erfolgt derzeit zentral und unabhängig durch den Verwaltungsrat der Gesellschaft. Daneben sind an der Konzeption und Umsetzung der Vergütungspolitik auch der Bereich Personal sowie die übrigen Kontrollorgane der Gesellschaft beteiligt. Die Prüfung, die Genehmigung und die Verabschiedung erfolgt durch den Verwaltungsrat der Gesellschaft. Dieser kann ferner jährlich einen externen Dritten, beispielsweise eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragen, die Vergütungspolitik der BIL hinsichtlich der Übereinstimmung mit den regulatorischen Erfordernissen zu überprüfen. Die notwendige Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen der Vergütungspolitik sowie der Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen findet durch die Interne Revision der BIL statt. Damit werden bereits vergleichbare Aufgaben eines Vergütungsausschusses übernommen. Die Ergebnisse der jährlichen Überprüfung (intern und/oder extern) werden an den Verwaltungsrat berichtet. Sollte im Ergebnis der Überprüfung wesentlicher Anpassungsbedarf identifiziert werden, hat dies eine entsprechende unverzügliche Anpassung der Vergütungspolitik zur Folge.

### **IV.) Vergütungssystem**

#### **1. Grundsatz**

Die BIL verfolgt das Ziel, ihren Mitarbeitern leistungs- und marktgerechte Gesamtvergütungen zu gewähren. Dabei steht die Vergütungspolitik der BIL mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie der Interessen der Gesellschaft, der von ihr verwalteten OGA und der Anleger solcher OGA in Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten („Policy Umgang mit Interessenkonflikten“).

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft entscheidet über das Vergütungssystem als solches. Die Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitarbeiter obliegt der Geschäftsleitung. Der Verwaltungsrat

hingegen legt die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung fest. Die Gesamtvergütung umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie ggf. Nebenleistungen.

Die BIL hat sich grundsätzlich an dem Luxemburger Bankenkollektivvertrag angelehnt und wendet die Regelungen in Teilen analog an. Die Mitarbeiter der BIL unterliegen größtenteils den Regelungen des Bankenkollektivvertrages in analoger Anwendung. Der Luxemburger Kollektivvertrag für Bankangestellte ist seit dem 01.01.2020 in 4 Tarifgruppen eingeteilt. Die Einteilung in eine Gruppe erfolgt nun anhand der Einstufungskriterien „Kenntnisse“, „Komplexität“, „Einfluss“, „zwischenmenschliche Kontakte“ und „Teammanagement, Koordination und Fachwissen“. Automatische Gehaltserhöhungen, die Zahlung eines 13. Monatsgehaltes, eines zusätzlichen Loyalitätsbonus sowie ggfls. Überstundenzuschläge sind entsprechend tariflich geregelt. Variable Gehaltsbestandteile sind für diesen Kreis der Belegschaft i.d.R. nicht vorgesehen, es können jedoch aufgrund außergewöhnlicher persönlicher Leistung einmalige leistungsabhängige Vergütungen gewährt werden. Der Bankenkollektivvertrag findet in seiner jeweils aktuell geltenden Fassung analog Anwendung.

Die Fixvergütung der Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten bzw. dem anzuwendenden Bankenkollektivvertrag. Vergütungsrelevant sind u.a. die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung der Mitarbeiter sowie die Anforderungen an die Qualifikation.

Mitarbeiter (bspw. Abteilungsleitung und Führungskräfte, besondere Funktionsträger und / oder Mitarbeitende mit besonderem Tätigkeitsprofil sowie mit entsprechender langjähriger Berufserfahrung) können auch im Rahmen von außertariflichen Arbeitsverträgen an den Arbeitgeber gebunden werden.

Die fixe Vergütung ist so bemessen, dass eine solide Grundsicherung des Lebensstandards gegeben ist und das Fixum ausreicht, um den Mitarbeitern auch ohne die variable Komponente einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Eine garantierte variable Vergütung wird nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter und Geschäftsleiter gezahlt und ist zudem auf das erste Jahr beschränkt.

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen.

Das Vergütungssystem der BIL setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Die fixe und die variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis, so dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht.

Die Gesellschaft sieht darüber hinaus Regelungen vor, wonach die Mitarbeiter, auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückgreifen dürfen, um ihr Risikoverhalten zu unterlaufen. Darunter sind z.B. Versicherungen zu verstehen, welche bei Reduzierung der variablen Vergütung eine direkte oder indirekte Zahlung an den betroffenen Mitarbeiter erbringen, die der Reduzierung entspricht. Bei der Bewertung der Risiken und der Leistung berücksichtigt die BIL sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken, die vom Mitarbeiter, der Abteilung, dem betreffenden OGA und der Gesellschaft insgesamt übernommen werden. Die Risiko- und Leistungsmessung erfolgt im Rahmen einer mehrjährigen Betrachtung, angelehnt an einem mehrjährigen Lebenszyklus sowie an die Rücknahmepolitik der von der BIL verwalteten OGA.

Um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütung angemessen berücksichtigt werden,

werden Nachhaltigkeitsziele in der Zielvereinbarung aufgenommen.

Weiterhin wird im Rahmen des Jahresabschlusses durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft, ob die Ausgestaltung der Anreizsysteme, insbesondere der Vergütungssysteme, mit den in den Strategien der Gesellschaft niedergelegten Zielen in Einklang steht.

## **2. Gehaltsmodell**

Das Gehaltsmodell der BIL setzt sich aus den fixen und variablen Vergütungskomponenten und ggf. Nebenleistungen zusammen.

### **a. Fixgehalt und variable Vergütung**

#### **Geschäftsleitung**

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer Fixvergütung von 12 Monatsgehältern sowie einer jährlichen variablen Vergütung. Die Höhe der Fixvergütung wird vom Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft, dabei werden die Leistungen der Geschäftsleitung und Ertragslage der Gesellschaft angemessen berücksichtigt.

Die jährliche variable Vergütung wird, basierend auf einer mehrjährigen Betrachtungsweise, unter Zugrundelegung des wirtschaftlichen Ergebnisses sowie der Nachhaltigkeit der Geschäftsentwicklung nach Feststellung des Jahresabschlusses sowie unter Berücksichtigung der individuellen Leistungen vom Verwaltungsrat festgelegt. Die Zielvorgaben werden vom Verwaltungsrat vorgegeben und beinhalten qualitative und quantitative Stellgrößen für die Geschäftsleitung. Diese können u.a. sein: Cost-Income-Ratio, Return of Equity, Zielgrößen aus der Budgetplanung, die Einhaltung der aufsichts- und steuerrechtlichen Vorgaben. Daneben hat die Geschäftsleitung unterstützend bei konzernweiten Projekten und bei der Einführung von Konzernstandards aktiv mitzuwirken.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres überprüft der Verwaltungsrat die quantitativen und qualitativen Ziele, erstellt eine Soll/Ist-Abweichung und kommt zu einem verbalen Gesamt-Fazit. Auf dieser Grundlage wird eine Entscheidung über die variable Vergütung getroffen.

#### **Mitarbeiter**

Die Vergütung der Mitarbeiter besteht i.d.R. aus einer Fixvergütung von 13 Monatsgehältern (tarifgebunden). Wie in IV.) 1. beschrieben können auch Arbeitsverträge im außertariflichen Bereich abgeschlossen werden. Diese außertariflichen Arbeitsverträge sehen dann auch eine variable Vergütung vor. Somit werden diese Mitarbeiter dann bei der Festlegung des jährlichen Bonus-Pools entsprechend berücksichtigt. Die Höhe der Fixvergütung wird jährlich von der Geschäftsleitung überprüft. Für die individuelle Anpassung der Jahresfestgehälter legt die Geschäftsleitung jährlich ein Budget fest.

Daneben kann eine variable Vergütung als zusätzliche „freiwillige Sonderzahlung“ jährlich ausgezahlt werden.

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft beschließt jährlich, ob und in welcher Gesamthöhe eine variable Vergütung ausbezahlt wird. Die variable Vergütung ist stets freiwillig und kann bei schlechter

Finanzlage reduziert, nicht ausbezahlt bzw. auf null festgesetzt werden. Die Höhe der variablen Vergütung ist auf 100% gedeckelt und darf nicht überschritten werden.

### Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der BIL besteht derzeit aus vier Mitgliedern. Diese Mitglieder können für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung in Form einer Aufwandsentschädigung erhalten. Derzeit verzichten die Mitglieder des Verwaltungsrates auf diese Vergütung.

#### **b. Nebenleistungen**

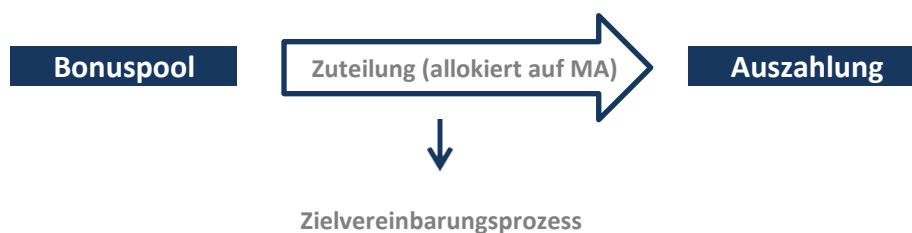
Neben der vereinbarten Grundvergütung unterstützt die Gesellschaft die Mitarbeiter im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge und sonstigen betrieblichen Sozialleistungen, wie z.B. Essen-Schecks, Jubiläumsgelder und sonstigen Beihilfen.

Der Geschäftsleitung, Abteilungsleitung und ggf. Mitarbeitern im Vertrieb kann ein Dienstwagen gewährt werden. Die aktuellen gesetzlichen und steuerrechtlichen Bestimmungen für die Berechtigung der privaten Nutzung des Fahrzeuges (z.B. zu versteuernder geldwerter Vorteil) werden eingehalten.

Nebenleistungen sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die Gesellschaft ihren Beschäftigten anbietet. Die vorgenannten Leistungen erfolgen ermessensunabhängig und stehen in keinem Zusammenhang mit der Leistung des Mitarbeiters, der Risikosituation der Gesellschaft sowie dem erzielten Jahresergebnis der Gesellschaft.

#### **c. Parameter und Auszahlung der freiwilligen variablen Vergütung**

Die variable Vergütung der BIL orientiert sich an folgenden Prinzipien:



### Bonuspool

Die BIL hat hinsichtlich ihrer variablen Vergütungskomponente einen Prozess installiert, in dessen Mittelpunkt ein nachhaltiger, mehrjähriger und risikoadjustierter Bonuspool steht.

Nachfolgend werden die wesentlichen Schritte des Prozesses dargestellt.

Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung durch den Verwaltungsrat in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung wird neben der Festlegung der Mitarbeiterkapazität, der Summe der Festgehälter und der Lohnnebenkosten auch ein Bonuspool festgelegt. Die Festlegung des Bonuspools erfolgt anhand von transparenten und nachhaltigen Kriterien. Dazu gehören u.a. sowohl die geplanten Ergebnisse für die kommenden drei Geschäftsjahre, die Risiko- (Höhe der operativen Risiken) und

Branchensituation als auch die volkswirtschaftlichen Grundlagen (Verfassung der Kapitalmärkte, Wachstum, Inflation, usw.). Diese Mehrjahresplanung (inklusive der Detailplanung für das kommende Geschäftsjahr) wird jährlich in der Herbstsitzung des Verwaltungsrates (i.d.R. Ende Oktober) von der Geschäftsleitung vorgelegt und vom Verwaltungsrat nach eingehendem Studium sowie Diskussion verabschiedet. Im weiteren Verlauf unterrichtet die Geschäftsleitung regelmäßig dem Verwaltungsrat über die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft sowie über die Darstellung der aktuellen Risikosituation. Daneben wird der Verwaltungsratsvorsitzende mindestens einmal monatlich vom Sprecher der Geschäftsleitung über die aktuellen Geschäftsaktivitäten informiert.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres und im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses wird von der Geschäftsleitung ein risikoadjustierter Bonuspool nach den vorstehend genannten Kriterien festgelegt, der auf dem erzielten nachhaltigen Jahresergebnis aufbaut. Dabei handelt es sich um ein bereinigtes Ergebnis, bei dem wesentliche einmalige Bestandteile (z.B. Versicherungsleistungen, usw.) eliminiert werden. Das bereinigte Jahresergebnis berücksichtigt auch die Höhe der operativen Risiken. Bei einem gleichbleibenden Jahresergebnis und erhöhter Risikosituation würde der risikoadjustierte Bonuspool niedriger ausfallen. Diese Unterlagen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung und Genehmigung vorgelegt. Der Verwaltungsrat überprüft zum einen die Nachhaltigkeit der variablen Vergütung hinsichtlich einer vorausschauenden Festlegung von drei Jahren und zum anderen, ob ein Gleichlauf zwischen Geschäfts- und Risikostrategie erreicht wurde. Dabei stehen dem Verwaltungsrat sämtliche relevanten Informationen zur Verfügung. Dies beinhaltet vor allem eine Aussage des Abschlussprüfers über den Jahresabschluss und den Lagebericht sowie Aussagen bezüglich der Tätigkeit der internen Revision, der relativen Wertentwicklung der OGA, der gesamten Risikosituation, die Entwicklung der Geschäftsaktivitäten anhand des Vertriebsreports als auch ein Soll-Ist-Vergleich gegenüber der genehmigten Planung. Sofern der Verwaltungsrat den risikoadjustierten Bonuspool genehmigt, kann im Anschluss daran eine Zuteilung gemäß Zielvereinbarungsprozess allokiert auf den jeweiligen Mitarbeiter durch die Geschäftsleitung und eine Auszahlung erfolgen.

Der maximale Betrag der variablen Vergütung ist hierbei für alle Bonus-Berechtigten auf die in den jeweiligen Arbeitsverträgen festgelegten Parameter für die variable Vergütung begrenzt. Sollte es sich in den Arbeitsverträgen um feste Vergütungsbeträge handeln (anstelle von Prozentanteilen an der festen Vergütung), so dürfen diese Beträge auch um die bereits erfolgten Indexanpassungen erhöht werden. Gleichwohl besteht hierzu keine allgemeine Verpflichtung.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass ein Überschreiten des festgelegten Bonus-Pools unzulässig ist.

### **Zielvereinbarungsprozess**

- **Individueller Erfolgsbeitrag**

Die Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Beurteilung der Leistung ist der Zielvereinbarungsprozess. Das Zielvereinbarungssystem der Gesellschaft verfährt nach dem Grundsatz „Führen durch Zielvereinbarungen (FdZ)“. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren drei bis sechs konkrete, anspruchsvolle und messbare Einzelziele, die sich nach finanziellen und nicht- finanziellen Kriterien unterscheiden und die unterschiedlichen Aufgabenstellungen berücksichtigen.

Folgende Zielfelder liegen dem Zielvereinbarungsprozess zugrunde, wobei in keinem Fall Ziele vereinbart werden, die nur unter unangemessene Risikoübernahme erreicht werden können:

- ✓ Finanz/Risiko: Ertrag, Budgeteinhaltung, Produktivität, Einsparungen;
- ✓ Markt/Kunde: Akquisition, Volumen, Qualitätsstandard, Servicestandards, Innovation (neue Produkte oder Techniken), Kundenzufriedenheit, Cross-Selling;
- ✓ Mitarbeiter/Führung: Weiterentwicklung, fachlicher, sozialer und persönlicher Kompetenz, Nutzung von Führungsinstrumenten;
- ✓ Prozesse/Strukturen: Verbesserung der Arbeitsläufe, Verbesserung bereichsübergreifender Zusammenarbeit, Einführung neuer, effizienter Prozesse.

In einem jährlichen Beurteilungsgespräch wird der individuelle Erfolgsbeitrag festgestellt. Die vereinbarten Zielvorgaben berücksichtigen dabei stets die Weiterentwicklung der Gesellschaft im Rahmen einer angemessenen Unternehmensstrategie. Dabei werden Ziele vereinbart, die bereits auch auf die Folgejahre Bezug nehmen (mehrjährige Betrachtung) und auf eine längerfristige Leistung abzielen.

Die mit dem jeweiligen Mitarbeiter vereinbarten Ziele werden systematisch im Hinblick auf das Risikoprofil der BIL, die Geschäftsstrategie sowie den damit verbundenen Zielvorgaben und Werten der Gesellschaft, überprüft.

- **Abteilungsleistung**

Die Beurteilung der Abteilungsleistung erfolgt durch die Geschäftsleitung und orientiert sich an der Leistung der Abteilung, die Zusammenarbeit der Abteilungsmitglieder, am Beitrag der Abteilung zur Weiterentwicklung der Gesellschaft und der Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen innerhalb der Gesellschaft.

- **Besonderheit: Mitarbeiter mit Kontrollfunktion**

Mitarbeiter in Kontrollfunktionen werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Ihre Vergütung orientiert sich nicht am Erfolg der Risikoübernahme von Marktbereichen und nicht nur durch die Leistungskriterien auf der Ebene der Gesellschaft, sondern vorrangig an der individuellen und funktionspezifischen Zielerreichung, unabhängig von den Bereichen, die von diesen Mitarbeitern kontrolliert bzw. betreut werden. Dadurch wird die Unabhängigkeit dieser Mitarbeiter bewahrt und etwaigen Interessenkonflikten entgegengewirkt.

### Auszahlungssystematik

Der Verwaltungsrat prüft und genehmigt auf Grundlage des Vorschlags der Geschäftsleitung einen Bonuspool. Dieser wird jährlich nach dem Beurteilungsprozess in Form einer freiwilligen Sonderzahlung an die Mitarbeiter und Geschäftsleitung ausbezahlt.

### Rückforderung

Der Verwaltungsrat prüft im Nachgang zu bisherigen gezahlten variablen Vergütungen, ob es neue

aufhellende Sachverhalte und/oder Erkenntnisse gibt, die einer damaligen Auszahlung entgegengewirkt hätten. Sollte dies der Fall sein, so ist der Verwaltungsrat berechtigt, entweder die gezahlte variable Vergütung vom Empfänger der Zahlung ganz oder teilweise (je nach Einschätzung des Verwaltungsrates) zurückzufordern oder diesen Anteil an der damaligen variablen Vergütung mit der aktuellen variablen Vergütung zu verrechnen.

## **V.) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bzw. Proportionalitätsprinzip**

### **1. Grundsätzliches**

Die Vergütungsgrundsätze gemäß Anhang II der AIFM-Richtlinie sind zunächst für alle AIFM anwendbar.

Die ESMA veröffentlichte am 31. März 2016 ihre finalen Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW-Richtlinie und AIFM-Richtlinie (zusammengefasst die „Leitlinien“). Diese Leitlinien wurden von einem Schreiben an die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union vom 30. März 2016 betreffend den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und den Vergütungsregeln im Finanzsektor begleitet. Den gesamten Regelungen zugrunde liegt dabei der sogenannte Proportionalitäts- bzw. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

So sehen insbesondere auch die ESMA-Leitlinien ausdrücklich eine am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Abstufung hinsichtlich der Anwendung einzelner in Anhang II der AIFM-Richtlinie enthaltenen Vergütungsrichtlinien vor. Im Zusammenhang mit der Ergreifung von konkreten Maßnahmen gilt somit grundsätzlich, dass die Vergütungspolitik der jeweiligen Gesellschaft kein starres Gerüst sein soll, sondern vielmehr der Größe, internen Organisation und Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Gesellschaft entsprechen soll.

Die ESMA machte in ihren Publikationen von März 2016 keine Vorgaben zur Auslegung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, sondern lässt vielmehr die bestehenden Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie (ESMA /2013/232 v. 3. Juli 2013) im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit unverändert. Dieser Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist sehr wichtig, da er die notwendige Flexibilität gibt, im Einzelfall die starren Regeln im Hinblick auf die variable Vergütung anzupassen, wo sie nicht geeignet sind. Infolgedessen hebt die ESMA in ihrem Schreiben die Schlüsselfunktion des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für die Leitlinien hervor.

Insbesondere stellte die ESMA fest, dass in bestimmten Situationen die spezifischen Anforderungen an das Auszahlungsverfahren (d.h. die Anforderungen an variable Vergütung in Instrumenten, Sperrfrist, Zurückstellung sowie ex-post Berücksichtigung des Risikos bei variabler Vergütung) nicht zwingend anwendbar sein müssen.

Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz kann somit in Ausnahmefällen und unter besonderer Berücksichtigung spezifischer Faktoren dazu führen, dass einige der Anforderungen des Anhangs II der AIFM-Richtlinie sowie der Artikel 14a Abs. 2 und Artikel 14b der geänderten OGAW-Richtlinie (2009/65/EG) nicht bzw. nicht in vollem Umfang angewendet werden müssen, sofern dies mit dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Strategie der Gesellschaft und der von ihr verwalteten (R)AIF und OGAW sowie in den ESMA-Leitlinien enthaltenen Einschränkungen vereinbar ist (siehe dazu Randziffer 25 der ESMA-Leitlinie 232 v. 3. Juli 2013).

Die nachfolgend aufgeführten Anforderungen sind die einzigen, deren Nichtanwendung entsprechend Randziffer 26 der ESMA-Leitlinie 232 v. 3. Juli 2013) möglich ist, sofern dies mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist:

- Die Anforderungen an das Auszahlungsverfahren.

Dies bedeutet, dass die Gesellschaft für alle identifizierten Mitarbeiter beschließen kann, den Anforderungen nicht nachzukommen:

- variable Vergütung in Form von Instrumenten (Aktien, Anteile, Optionen und Unternehmensbeteiligungen auf Ebene der Gesellschaft);
- Sperrfrist;
- Zurückstellung von variablen Zahlungen;
- Ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

- Die Anforderung bezüglich der Einrichtung eines Vergütungsausschusses.

## **2. Anwendung des Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bzw. Proportionalitätsprinzip**

Die Vergütungspolitik der BIL muss vor dem Hintergrund des Geschäftsmodells der BIL (Größe, Art, Umfang, Komplexität sowie spezifischer Tätigkeitsbereich inkl. des Risikogehaltes der Geschäftstätigkeit) und den sich daraus ergebenden Risikoprofilen der Mitarbeiter gesehen werden.

Im Bedarfsfall sind Ad-hoc-Prüfungen und -Anpassungen vorzunehmen, um aufkommende Risiken im Rahmen der Umsetzung der Vergütungspolitik in die Betrachtung einzubeziehen. Diese können sich insbesondere auf Grund der Änderung in der (gesellschaftsrechtlichen) Struktur der BIL oder aus der Erschließung neuer Geschäftsfelder ergeben.

Die Größeneinstufung der BIL orientiert sich an den folgenden aktuellen Eckdaten (Stand 31.12.2025):

1. Anzahl der Geschäftsleiter: 3,2 MAK (Richtwert 4,3 MAK)
2. Anzahl der Mitarbeiter gemäß Planstellenverzeichnis: 32,25 MAK (Richtwert: 40,00 MAK)
3. Größe des Unternehmens: das verwaltete und betreute Gesamtfondsvolumen belief sich per 31. Dezember 2025 auf 11,998 Mio. EUR (Quelle: Jahresabschluss per 31.12.2025 (testiert)) mit einem Richtwert von 20 Mio. EUR.
4. Realisiertes Nettoergebnis: 820 TEUR (Quelle: Jahresabschluss per 31.12.2025) mit einem Richtwert von 2,5 Mio. EUR (nach Abzug von Sondereffekten).

Im Zusammenhang mit den nachfolgend beschriebenen Details zur Verhältnismäßigkeit sind die o.g. Richtwerte zu betrachten. Aufgrund des über die letzten Jahre fortgeschriebenen Wachstums der Gesellschaft insbesondere im Hinblick auf den Anstieg der MAK, des verwalteten Fondsvolumens und des Jahresergebnisses ist bei einem Überschreiten von mindestens zwei der o.g. Richtwerte eine neue Validierung im Hinblick auf das Proportionalitätsprinzip durch den Verwaltungsrat der Gesellschaft zu leisten.

Die BIL verwaltet Luxemburger Publikums- und Spezialfonds (UCITS und AIF bzw. RAIF) und erbringt

Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Verwaltung von Investmentfonds z.B. Fondsmanagement, Risikomanagement sowie administrative Dienstleistungen. Derzeit verwaltet die BIL vier OGAW-Umbrella-Strukturen und elf weitere Spezialfonds-AIF bzw. Spezialfonds-RAIF. Das Geschäftsmodell (Art und Umfang der Tätigkeit) der BIL ist derartig ausgestaltet, dass die Dienstleistungen im Auftrag Dritter (Investoren - insbesondere Institutionelle deutsche Anleger-, Vermögensberater/Vermögensverwalter etc.) erbracht werden. Die BIL vereinnahmt für die Verwaltung der Fondsvermögen eine vorab vertraglich vereinbarte (transparente) fixe Vergütung. Für die Verwaltung der Fonds vereinnahmt sie grundsätzlich keine performance-abhängige Vergütung in irgendeiner Form. Es wird zudem kein eigenständiges aktives Fondsmanagement (im Sinne von Sourcing) betrieben, somit können auch keine aktiven Risiken seitens der BIL ohne Absprache mit dem externen Fondsmanager/Portfoliomanager oder Anlageberater/beratender Anlageausschuss eingegangen werden.

Zudem darf die BIL aufgrund der für sie geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie auf Grund ihrer Risikostrategie keine wesentlichen Risiken eingehen. Im Rahmen der Verwaltung der OGA ist der Entscheidungsspielraum der Gesellschaft gering, da das grundsätzliche Vorgehen durch die allgemeinen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie die im jeweiligen OGA vorgegebenen Anlagebedingungen und -richtlinien geregelt ist.

Aus den vorstehend aufgeführten Daten zur Geschäftsorganisation ergeben sich eine überschaubare Größe des Unternehmens, eine überschaubare Anzahl von Mitarbeitern sowie eine klare und einfache Hierarchie und Führungsstruktur in der BIL.

Aus den Daten zu Art und Umfang der Geschäftstätigkeit ergeben sich ferner ein enges, spezialisiertes Geschäftsmodell, eine überschaubare, homogene Kundenstruktur sowie ein überschaubares Geschäftsvolumens.

Aus der Analyse der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft sowie ihrer aktuellen Leistungs- und Produktstruktur ergeben sich ein eng spezialisiertes Dienstleistungsangebot.

Aufgrund der Größe der Gesellschaft, der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regulierung der Gesellschaft als auch der derzeit aufgelegten OGA sowie im Hinblick auf Art, Umfang und Komplexität der getätigten Geschäfte geht die BIL davon aus, dass sie nicht als komplexe Gesellschaft im Sinne der AIFM- und OGAW-Richtlinien anzusehen ist.

Die Gesellschaft weicht daher unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes in einigen Punkten von den in den ESMA Leitlinien konkretisierten Vergütungsgrundsätzen ab.

Derzeit verzichtet die BIL konkret auf die Anwendung folgender Bestandteile:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten (Aktien, Anteile, Optionen und Unternehmensbeteiligungen auf Ebene der BIL);
- Sperrfrist und Zurückstellung von variablen Zahlungen;
- Ex-Post Risikobewertung für variable Vergütungen;
- Einrichtung eines Vergütungsausschusses.

Dieser Entscheidung liegen insbesondere die folgenden Argumentationen zugrunde:

**a. Keine variable Vergütung in Form von Instrumenten**

Eine variable Vergütung in Form von Instrumenten (Aktien, Anteile, Optionen und Unternehmensbeteiligungen auf Ebene der BIL) kann grundsätzlich nicht vorgenommen werden, da die BIL nur als Verwalter der Fondsstrukturen – insbesondere der AIF/RAIF-Strukturen - agiert und somit nicht über die Anteile an den verwalteten Fonds eigenständig verfügen kann bzw. die Eigenschaften und Ausgestaltungen der verwalteten Strukturen dies verbieten. Diese können daher auch grundsätzlich nicht für die Zwecke der variablen Vergütung an die Mitarbeiter ausgezahlt werden. Zudem ist aktuell ca. 89% des verwalteten Fondsvolumens der BIL als Spezialfonds (RAIF oder AIF) zu qualifizieren. Somit dürfen nur sog. Sachkundige Anleger im Sinne der Luxemburger Gesetze Anteile halten. Die Einhaltung der zugrundeliegenden Voraussetzungen können im Rahmen einer Anwendung als Vergütungsinstrument von der BIL nicht gewährleistet werden.

#### **b. Sperrfrist und Zurückstellung von variablen Zahlungen**

Die Tatsache, dass die BIL als Fondsserviceanbieter im Fondsadministrationsbetrieb keine eigenständigen Risiken eingehen kann, die wiederum im Zeitablauf zu neuen Erkenntnissen und einer Neubewertung des Risikos führen können, macht die Zurückbehaltung oder Stundung von variablen Zahlungen nicht erforderlich.

#### **c. Ex-Post Risikobewertung für variable Vergütungen**

Begründung siehe Punkt 2.b.

#### **d. Einrichtung eines Vergütungsausschusses.**

Begründung siehe Kapitel III.).

Insbesondere im Hinblick auf die Auszahlung in eigenen Instrumenten, der Sperrfrist, der Zurückstellung sowie Ex-Post Risikobewertung für variable Vergütung ist insgesamt zu berücksichtigen, dass diese Regelungen insbesondere ein langfristiges und verantwortungsvolles Handeln zum Schutz der Anleger fördern soll. Es soll vermieden werden, dass Geschäfte nur zur kurzfristigen Gewinnerzielung getätigt werden. Die Gesellschaft handelt bei der Verwaltung ihrer OGA in einem eng abgesteckten Rahmen. Sie verwaltet u.a. offene OGA, deren Anteile/Aktien der Anleger jederzeit zurückgeben bzw. veräußern können. Die Verwaltung der geschlossenen OGA erfolgt in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Fondsinitiator sowie ggfs. den Anlegern.

### **VI.) Risikoträger der BIL**

Gemäß den ESMA Leitlinien zur Vergütung ist von der Gesellschaft festzustellen, welche Mitarbeiter der BIL als Risikoträger (sog. *Risk Taker*) anzusehen sind.

Die BIL hat ihre *Risk Taker* unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen in folgende Kategorien aufgeteilt:

- Risk Taker aufgrund Funktion;
- Risk Taker aufgrund Risikoeinfluss;
- Risk Taker aufgrund Vergütung.

#### **Risk Taker aufgrund Funktion**

Die Geschäftsleitung wird *per se* als *Risk Taker* definiert. Jedes Mitglied der Geschäftsleitung kann

wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der von ihr verwalteten OGA nehmen.

Die Abteilungen sowie Stabsstellen der BIL sind grundsätzlich sowohl organisatorisch als auch disziplinarisch jeweils mindestens einem Geschäftsleiter zugeordnet. Die Abteilungsleiter sind unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt und handeln insofern weisungsgebunden. Die Vertretungsregelungen der Geschäftsleitung in der BIL im Falle der Verhinderung sehen vor, dass sich die Geschäftsleiter gegenseitig nach einer schriftlich festgelegten Struktur, welche im Organisationshandbuch der Gesellschaft veröffentlicht ist, vertreten. Die Ableitungsleiter vertreten mithin nicht die Geschäftsleiter im Verhinderungsfall. Eine Klassifizierung als *Risk Taker* scheidet mithin aus.

Die Compliance-Funktion (sog. *Chief Compliance Officer*) ist als potenzieller *Risk Taker* anzusehen. Aufgrund der gesetzlich und aufsichtsrechtlich geforderten Unabhängigkeit darf sie nicht weisungsgebunden handeln. Da es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Compliance-Funktion keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der von ihr verwalteten OGA hat, ist die Compliance-Funktion ein *Risk Taker*.

### **Risk Taker aufgrund Risikoeinfluss**

Als weitere potenzielle sonstige Risikoträger werden Mitarbeiter identifiziert, deren berufliche Tätigkeit - individuell oder kollektiv als Mitglieder einer Gruppe - sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder eines von dieser verwalteten OGA auswirkt oder auswirken könnte.

Maßgeblich für die Einstufung als *Risk Taker* aufgrund Risikoeinfluss ist, ob sich die Tätigkeiten wesentlich auf die Ergebnisse und/oder Bilanz der Gesellschaft oder der verwalteten OGA auswirken.

Die Geschäftsleiter und der Chief Compliance Officer sind bereits als Risikoträger der BIL identifiziert. Die sonstigen Mitarbeiter sind unterhalb dieser Hierarchiestruktur angesiedelt. Diese handeln durchgehend weisungsgebunden und haben keine Möglichkeit, wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft und/oder der von ihr verwalteten OGA zu nehmen. Eine Klassifizierung als Risikoträger scheidet insofern aus.

Es gibt daher in der BIL keine *Risk Taker* aufgrund Risikoeinfluss.

### **Risk Taker aufgrund Vergütung**

*Risk Taker* aufgrund Vergütung ist bei der BIL derjenige, dessen Vergütungsrahmen mindestens der niedrigsten Vergütung eines Mitgliedes der Geschäftsleitung oder eines als *Risk Taker* identifizierten Mitarbeiters entspricht und die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten OGA haben.

Es gibt bei der BIL keine *Risk Taker* aufgrund Vergütung.

### **Gesamtbeurteilung zur Identifizierung der Risk Taker**

Hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern sehen die ESMA Leitlinien zur Vergütung dabei ausdrücklich vor, dass die Gesellschaft die relevanten Mitarbeiter in eigener Verantwortung im Wege der Risikoanalyse zu identifizieren hat (vgl. dazu Randziffer 22 der ESMA Leitlinie für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der AIFMD (ESMA/2013/232 vom 3. Juli 2013)). Ähnlich wie bei der Vergütungspolitik der BIL selbst gilt somit, dass die Identifizierung von Mitarbeitern keinem

starren Schema zu folgen hat. Vielmehr wird der Gesellschaft die Möglichkeit eingeräumt, auf Basis eines begründeten Nachweises bestimmte Mitarbeitergruppen nicht zu den identifizierten Mitarbeitern zu zählen. Im Zusammenhang mit der Identifizierung der Mitarbeiter und der Beurteilung der Einflussnahme sind zudem das Risikoprofil der Gesellschaft und interne Vorgaben der Entscheidungsfindung maßgeblich zu berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Festlegung der Kriterien und der daraus resultierenden Einstufung der einzelnen Mitarbeiter war insbesondere zu berücksichtigen, dass die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen, die vorhandene Organisationsstruktur sowie die geltenden Geschäfts- und Arbeitsanweisungen einen engen Rahmen für die Umsetzung des Geschäftsmodells der Gesellschaft bieten. Mit den genannten Regularien innerhalb der Organisationsstruktur wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter der Gesellschaft keinen wesentlichen Einfluss auf die Risikostruktur der Gesellschaft oder der durch sie verwalteten OGA nehmen können.

Grundsätzlich ist es keinem Mitarbeiter möglich, Investmententscheidungen im Rahmen eines Alleinentscheidungsrechts zu treffen (4-Augen-Prinzip). Es handeln alle Mitarbeiter weisungsgebunden, da ausschließlich die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat der BIL die Geschäfts- und Risikostrategie sowie das Organisationshandbuch in Kraft setzt (Handbücher, Geschäfts- und Arbeitsanweisungen, Organigramm, etc.). Eine Einflussnahme auf die Ertragssituation der Gesellschaft ist ebenfalls nur im Rahmen der Arbeitsanweisungen oder durch Einzelfallentscheidung der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates der Gesellschaft möglich.

Lediglich die Compliance-Funktion ist aufgrund der unabhängigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als *Risk Taker* aufgrund ihrer Funktion anzusehen.

Die Überprüfung der *Risk Taker* Definition hat unter Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes ergeben, dass ausschließlich *Risk Taker* der Kategorie „*Risk Taker* per Funktion“ bei der BIL vertreten sind. Daher wurden die Geschäftsleitung sowie die Compliance-Funktion als *Risk Taker* identifiziert.

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze wird die Gesellschaft die entsprechenden *Risk Taker* laufend identifizieren.

/Der Verwaltungsrat