

Vergütungspolitik der Lupus alpha Gruppe

Beschreibung des Geschäftsmodells

Als eigentümergeführte, unabhängige Asset Management-Gesellschaft steht Lupus alpha seit mehr als 20 Jahren für spezialisierte Investmentlösungen. Lupus alpha ist ein Pionier für europäische Nebenwerte und heute gleichzeitig einer der führenden Anbieter von liquiden alternativen Investmentkonzepten sowie spezialisierten Fixed Income-Strategien. Mehr als 90 Mitarbeiter, davon 25 Spezialisten im Portfolio-Management, engagieren sich für eine überdurchschnittliche Performance und einen Service, der ganz auf die individuellen Anforderungen unserer Investoren abgestimmt ist. Unser Ziel: Durch aktive, innovative Anlagestrategien einen nachhaltigen Mehrwert für eine intelligente Portfolio-Diversifikation institutioneller Anleger zu liefern.

Neben der Lupus alpha Asset Management AG in Frankfurt existiert als weitere organisatorische Einheit die Lupus alpha Investment GmbH in Frankfurt.

Durch die partnerschaftliche Unternehmensstruktur von Lupus alpha wird die Voraussetzung für eine höchstmögliche Personalkontinuität auf der Ebene des Managements geschaffen. Zusammen mit dem Auftreten als Spezialanbieter und der Konzentration der Eigenanlagen auf die Liquiditätsanlage ist eine Beschränkung auf die üblichen Risiken eines mittelständischen Asset Managers gewährleistet.

Angaben zur Ausgestaltung des Vergütungssystems

Eine leistungsbezogene und unternehmerisch-orientierte Vergütung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist zentraler Bestandteil für die Ausgestaltung des Lupus alpha Vergütungssystems. Mit der Implementierung eines ganzheitlichen Vergütungskonzeptes beabsichtigt die Geschäftsleitung die im Rahmen des Strategiefindungsprozesses definierten mittel- bis langfristigen Unternehmensziele zu unterstützen und die Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden.

Durch die Beachtung dieser Grundsätze sollen die Seriosität und Integrität der Lupus alpha aufrechterhalten werden.

Die Grundsätze zum Vergütungssystem werden unterschieden in allgemeine und besondere Grundsätze. Die allgemeinen Grundsätze finden Anwendung auf alle Mitarbeiter inkl. der Geschäftsleitung der Gesellschaften. Die besonderen Grundsätze gelten nur für die identifizierten Risikoträger der Gesellschaften. Als Risikoträger wurden



Lupus alpha

die Mitglieder des Executive Committee identifiziert. Alle anderen Mitarbeiter sind keine Mitarbeiter mit wesentlichem Risikoeinfluss.

Bei der Lupus alpha Asset Management AG handelt es sich um ein mittleres Wertpapierinstitut gem. § 2 (17) WpIG. Da die in Artikel 30 ff. der Richtlinie (EU) 2019/2034 (Investment Firm Directive) IFD bzw. in § 46 WpIG genannte nationale Verordnung für die Vergütung noch nicht final verabschiedet wird, wenden wir weiterhin die Vorgaben der InstitutsVergV an.

Die Vergütung des Vorstands legt der Aufsichtsrat fest. Für die anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelt der Arbeitsvertrag von Lupus alpha die Parameter des aktuell gültigen Vergütungssystems. Die Parameter werden durch den Vorstand festgelegt.

Das Vergütungssystem der Gesellschaften umfasst die Leistungen

1. Grundgehalt (fix): Jedem Mitarbeiter steht ein vertraglich garantiertes jährliches Fixum zu, dessen Höhe sich nach Funktion, Position, Erfahrung und Know-How des Mitarbeiters richtet und Mitte eines jeden Monats in zwölf Monatsgehältern von Lupus alpha entrichtet wird.

2. Bonus (variabel): Darüber hinaus erhält jeder Mitarbeiter eine jährliche variable Bonuszahlung, deren maßgebliche Vergütungsparameter aus dem Unternehmenserfolg, der persönlichen Zielerreichung im Aufgabenfeld und der Risikogewichtung im Unternehmen bestehen. Die Vergütungsparameter sind durch gleichgewichtete Multiplikation miteinander verknüpft. Der Unternehmenserfolg als Kenngröße wird in Form der Cost-Income-Ratio (CIR) definiert, die gleichzeitig als strategische Unternehmenssteuerungsgröße dient. Die persönliche Zielerreichung richtet sich an den individuellen Zielvereinbarungen und deren Erreichung. Sie leiten sich aus der Gesamtgesellschaftsplanung ab und stehen mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang. Den Nachhaltigkeitsrisiken wird durch die Möglichkeit, für alle Mitarbeiter von Lupus alpha nachhaltigkeitsbezogene Ziele zu Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu definieren, Rechnung getragen.

Jeder Mitarbeiter wird hinsichtlich persönlichem Einfluss auf die verwalteten AIF und auf den kurz- und langfristigen Erfolg der Gesellschaften bewertet.

3. Freiwillige Altersvorsorgeleistungen (BVV)

Sonstige Geldzahlungen oder -leistungen (wie z.B. Bargeld, Fondsanteile, Optionsscheine, Tilgung von Darlehen), carried interests oder Nicht-Geldleistungen (wie z.B. Rabatte, Gehaltsnebenleistungen) werden nicht gezahlt.

Die Auszahlung des variablen Teils erfolgt als Bar-Bonus. Für die identifizierten Risk Taker wird der Bonus hälftig als Bar-Bonus und ein individuelles Finanzinstrument, welches

Lupus alpha

einer Sperrfrist von einem Jahr unterliegt, aufgeteilt. Darüber hinaus ist geregelt, dass 60% des Barbetrages sofort ausbezahlt werden können. Nach der Sperrfrist von einem Jahr können 60% des Finanzinstrumentes veräußert werden. Die jeweils verbleibenden 40% werden über einen Zeitraum von 3 Jahren zurückbehalten und sukzessive ausbezahlt.

Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unser Vorstand eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Daten zur Vergütungssystematik für das Geschäftsjahr 2022

gem. InstitutsVergV für die Lupus alpha Asset Management AG

Mit durchschnittlich 87 MitarbeiterInnen und drei Vorstandsmitgliedern sind wir ein mittelständisches Unternehmen. Die Bilanzsumme des letzten festgestellten Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2022 beträgt 33,5 Mio. Euro.

Unsere gesamten Personalbezüge (gem. GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 12,5 Mio. Euro. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug 58,23%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile betrug 41,77%. Eine variable Vergütung erhielten 90 MitarbeiterInnen.

gem. AIFMD für die Lupus alpha Investment GmbH

Unsere gesamten Personalbezüge (gem. GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 6,6 Mio. Euro. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug 59,24%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile betrug 40,76%. Eine variable Vergütung erhielten 90 MitarbeiterInnen. Die Gesamtsumme der im abgelaufenen Wirtschaftsjahr gezahlten Vergütung an Risk Taker betrug 2,33 Mio.EUR.