



AKTIEN AUS ÜBERZEUGUNG

LOYS AG

Grundsätze über die Vergütung
von Mitarbeitern

Februar 2025

Angaben nach § 16 InstitutsVergV für die LOYS AG

Ausgestaltung der Vergütungssysteme nach § 46 - Wertpapierinstitutsgesetz (WpIG)

Die Vergütungssysteme der LOYS AG basieren auf standardisierten Anstellungsverträgen und befinden sich im Einklang mit den geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

Unsere Grundsätze der Vergütungssysteme sind mit dem Risikomanagement der Gesellschaft und einer nachhaltigen Geschäftspolitik vereinbar, diesen förderlich und entfalten keine Anreizwirkung zum Eingehen von Risiken zu Lasten der Kunden, der Fonds oder des Geschäftsmodells.

Die Vergütungspolitik soll auch im Sinne der Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik schaffen. Sie soll ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, wobei die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft ist, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden sowie Reputationsrisiken.

Unsere Vergütungspolitik unterstützt ein angemessenes Management aller relevanten Geschäftsrisiken durch Einbeziehung der Nachhaltigkeitsrisiken, wie sie in der Offenlegungsverordnung definiert sind. Die Nachhaltigkeitsrisiken spiegeln die relevanten Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte sowie die wichtigsten wesentlichen negativen Auswirkungen wider und sind so definiert, dass die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf direkte oder indirekte Nachhaltigkeitsrisiken fördert.

Die LOYS AG hat das Ziel, ihren Mitarbeitern eine faire und wettbewerbsfähige Gesamtkompensation anzubieten. Diese kann fixe und variable Elemente sowie monetäre und nicht monetäre Nebenleistungen enthalten. Die Bemessung der Komponenten erfolgt unter Beachtung der Risikogrundsätze, Marktüblichkeit und Angemessenheit. Hinsichtlich der Gesamtvergütung stehen diese festen und variablen Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist, sowie auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

Die freiwillige variable Vergütung kann an einzelne Mitarbeiter ausgezahlt werden, welche an die individuell erbrachten Leistungen der Mitarbeiter und den Unternehmenserfolg anknüpft und das Fortbestehen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt voraussetzt. Sie soll generell eine Zusatzvergütung sein und durch deren Höhe kein Anreiz für ein Fehlverhalten darstellen. Auf für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken, insbesondere auch Nachhaltigkeitsrisiken, soll der Bonus keinen Anreiz geben. Die Auszahlung der variablen Vergütung in einem Geschäftsjahr steht im Ermessen der LOYS AG und begründet keinen Rechtsanspruch auf Zahlungen in den folgenden Geschäftsjahren.

Entsprechend den Vorgaben aus dem WpIG hat der Aufsichtsrat die Vergütung des Vorstandes geprüft und genehmigt. Weiterhin hat sich der Aufsichtsrat mit den Vorgaben für die Vergütung des Aufsichtsrats selbst nach § 21 Abs. 5 Satz 1 WpIG befasst. Ebenfalls hat der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur nach § 21 Abs. 4 WpIG für alle Mitarbeiter eingesehen und gebilligt.