

Hinweise zur Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern

Die Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern der Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH als mittelbare Tochtergesellschaft der Lazard Inc, New York unterliegt detaillierten Konzernregelungen. Diese sehen unter anderem die Zahlung von fixen und variablen Vergütungen, die jährliche Festsetzung dieser Vergütungen durch ein globales Vergütungskomitee auf Basis einer Vielzahl von (qualitativen) Faktoren sowie die Zurückstellung eines Teils der variablen Vergütung vor. Diese Rückstellungen erfolgen in der Regel durch die Gewährung von Anrechten auf Lazard-Aktien und/oder die Rückstellung von Geldbeträgen, deren Wertentwicklung sich an Lazard-Fonds orientiert. Der Anteil der zurückgestellten Vergütung steigt mit zunehmender jährlicher Gesamtvergütung an.

Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH unterliegt zusätzlich den Anforderungen aus § 37 KAGB und der Delegierten Verordnung. Wesentliche Konkretisierungen enthalten außerdem die Auslegungsrichtlinien der ESMA, die sogenannten *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* vom 31. März 2016 als auch die Anforderungen der UCITS V (Directive 2014/91/EU), deren Ziel es ist, sicherzustellen, dass jedes Unternehmen einen risikoorientierten Vergütungsansatz verfolgt, der mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen des Unternehmens und der von ihm verwalteten OGAW übereinstimmt.

Auf Basis der vorgenannten Anforderungen hat die Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH eine eigene Vergütungsrichtlinie verabschiedet. Diese Vergütungsrichtlinie etabliert einen unabhängigen Vergütungsausschuss für die Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH, der den jährlichen Prozess der Vergütungsdefinition im Konzern unterstützt. Dem Vergütungsausschuss gehören derzeit der General Counsel von Lazard Asset Management LLC, der Chief Operating Officer von Lazard Asset Management LLC und der Head of HR von Lazard Asset Management Limited an. Die Letztentscheidung über die Festsetzung der jährlichen Vergütungen verbleibt bei der Geschäftsleitung der Lazard Asset Management LLC als Gesellschafterin der Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH.

Gemäß der Vergütungsrichtlinie wurden Risk Taker identifiziert, für die besondere Regelungen u.a. zur Festlegung von Vergütungen und zur Rückstellung von variablen Vergütungsbestandteilen gelten:

Die Vergütungsrichtlinie schreibt vor, dass bei Vergütungsentscheidungen eine Beurteilung, wie unsere Portfoliomanager und Analysten Nachhaltigkeitsrisiken in Anlageentscheidungen einbeziehen, gemäß der EU-Offenlegungsverordnung vorzunehmen ist. Dieses Erfordernis gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter, also auch solche, die nicht als Risk Taker identifiziert wurden. Unsere Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken beruht auf qualitativen und quantitativen Beobachtungen, die sich auf Informationen stützen, die mit angemessenem Aufwand gesammelt wurden. Die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken ist einer von mehreren Faktoren, die bei der Festlegung der diskretionären Vergütung für unsere Risk Taker berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Rückstellung von variablen Vergütungen regelt die Vergütungsrichtlinie, dass mindestens 40 % der variablen Vergütung für eine Auszahlung in späteren Jahren zurückgestellt werden müssen. Außerdem wurden Verfallsgründe für zurückgestellte Vergütungen definiert. Auf diese Weise stellt die Lazard Asset Management (Deutschland) GmbH sicher, dass sämtliche Vergütungen der Geschäftsleitung und weiterer Risk Taker risikoangemessen zur Geschäftstätigkeit sind. Insbesondere werden keine Anreize zur Eingehung übermäßiger Risiken für die Sondervermögen und die betreuten Mandate gesetzt.

Oktober 2025