

Offenlegung

Vergütung bei LYNX

Gültig ab: Juni 2024

LYNX B.V. GERMANY BRANCH

Charlottenstraße 68

T +49 (0)30 303 28 66 90

E service@lynxbroker.de

10117 Berlin, Deutschland

F +49 (0)30 303 28 66 99

I www.lynxbroker.de

1. Anwendungsbereich der Vergütungspolitik

Die LYNX B.V. (LYNX) verfügt über eine niederländische Zulassung als Wertpapierfirma, die es ihr erlaubt, Wertpapierdienstleistungen zu erbringen, die ausschließlich der Ausführung dienen. Die Vergütungspolitik von LYNX gilt für alle Personen, die unter der Verantwortung von LYNX und ihren Niederlassungen arbeiten. Die Vergütungspolitik wird zentral formuliert und koordiniert und ist Teil der Personalpolitik von LYNX.

Für "identifizierte Mitarbeiter", auf die in der Vergütungspolitik von LYNX Bezug genommen wird, gelten zusätzliche Anforderungen in Bezug auf ihre variable Vergütung. Identifiziertes Personal kann durch die folgenden Kategorien von Mitarbeitern beschrieben werden, deren berufliche Tätigkeiten das Risikoprofil von LYNX wesentlich beeinflussen können, da sie Einfluss auf die Politik und/oder die Risiken von LYNX haben:

- Mitglieder der Geschäftsführung (die täglichen Entscheidungsträger);
- Manager der C-Ebene;
- (Zweig-)Leiter der Zweigniederlassungen;
- Kontrollfunktionen (Compliance, interne Kontrolle);
- Jeder Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Gesamtvergütung auf der gleichen Vergütungsstufe steht wie ein Arbeitnehmer einer der vier oben genannten Kategorien.

2. Rechtlicher und aufsichtsrechtlicher Rahmen

Die Vergütungspolitik von LYNX wurde unter Berücksichtigung der Anforderungen erstellt, die für die (variable) Vergütung in Wertpapierfirmen gelten und im niederländischen Gesetz über die Vergütungspolitik für Finanzunternehmen enthalten sind. Dieses niederländische Gesetz wurde im Wft ab dem 7. Februar 2015 umgesetzt. Die niederländische Verordnung über eine solide Vergütungspolitik im Rahmen des Wft 2017 findet ebenfalls Anwendung und ist daher in der Vergütungspolitik enthalten. Sollten sich Änderungen an den geltenden zwingenden Gesetzen und Vorschriften ergeben, wird die Vergütungspolitik von LYNX entsprechend angepasst.

3. Governance und Entscheidungsfindung

Die Geschäftsführung von LYNX hat die Vergütungspolitik zuletzt im Dezember 2023 festgelegt. Die Vergütungspolitik wird jährlich von der Compliance-Funktion überprüft. Die Geschäftsleitung von LYNX ist für die Einhaltung, Überwachung und Anwendung der Vergütungspolitik verantwortlich.

In Anbetracht seiner begrenzten Größe und Komplexität hat LYNX keinen formellen Vergütungsausschuss eingerichtet und verlässt sich in diesem Zusammenhang auf die Verhältnismäßigkeit. Auch einen Aufsichtsrat gibt es nicht.

Die Anwendung der Vergütungspolitik von LYNX wird mindestens einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Bewertung durch die Compliance-Stelle unterzogen. Die Compliance-Stelle ist die interne Aufsichtsbehörde für die Vergütungspolitik. Darüber hinaus prüft die Compliance-Stelle mindestens einmal jährlich, ob die Vergütungspolitik im Hinblick auf die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Interessen der Kunden von LYNX und anderer Interessengruppen überarbeitet werden muss.

Dabei wird geprüft, ob die bestehende Vergütung unerwünschtes Verhalten fördern kann und wie die Vergütungspolitik geeignete Maßnahmen vorsieht. Falls erforderlich, kann die Bewertung mehrmals

durchgeführt werden. Die Kontrollfunktionen innerhalb von LYNX üben einen angemessenen Einfluss auf die Vergütungspolitik aus. Die Kontrollfunktionen arbeiten gemeinsam an der Gestaltung, Anpassung und Umsetzung der Vergütungspolitik. In diesem Zusammenhang findet eine regelmäßige Konsultation mit der Geschäftsleitung statt. Hierfür wurde ein jährlicher Prozess eingerichtet, an dem sowohl das Management als auch die Personalabteilung beteiligt sind. Die Kontrollfunktionen und die Geschäftsleitung erörtern regelmäßig wesentliche Beibehaltungs-, Ausstiegs- und Willkommenspakete für LYNX-Mitarbeiter und stellen sicher, dass diese im Rahmen der LYNX-Vergütungspolitik liegen und nicht überzogen sind. Die Personalabteilung ist für die Koordinierung der Aktivitäten verantwortlich, die sich aus der Vergütungspolitik ergeben, einschließlich der Koordinierung der operativen Umsetzung.

4. Ziel und Grundsatz der Vergütungspolitik von LYNX

Die folgenden allgemeinen Grundsätze sind für die Vergütungspolitik von LYNX maßgeblich:

- Es gibt keine CAO-Vereinbarungen für das Management und die Mitarbeiter von LYNX;
- LYNX hat einen Ermessensspielraum bei der Gewährung variabler Vergütungen;
- Leistung wird auf der Grundlage spezifischer und messbarer Leistungskriterien vergütet, wobei der Schwerpunkt auf Kundenzufriedenheit, Leistung und Ergebnissen liegt;
- Die Entlohnung erfolgt konsequent und gerecht. LYNX hat ein Gehaltsschema, auf dessen Grundlage die Vergütung der Mitarbeiter gestaffelt wird. LYNX führt in regelmäßigen Abständen ein Benchmarking seines Gehaltssystems durch eine unabhängige Partei durch;
- Die Gehaltspolitik ermöglicht es LYNX, die richtigen Mitarbeiter mit den erforderlichen Qualitäten anzuziehen, zu motivieren und zu halten;
- Die Vergütungspolitik fördert die Integrität von LYNX auf kurze und lange Sicht und steht im Einklang mit den Grundwerten des Unternehmens;
- LYNX legt Wert auf Kundenzufriedenheit und die Vermeidung von Interessenkonflikten;

Die folgenden regulatorischen Grundsätze sind im Rahmen der LYNX-Vergütungspolitik maßgeblich. Einige dieser Grundsätze gelten nur für identifizierte Mitarbeiter. Wo dies der Fall ist, ist dies angegeben.

- Die Vergütungspolitik von LYNX enthält keine Anreize, die von der Verpflichtung von LYNX ablenken, sich den legitimen Interessen seiner Kunden und/oder anderer Stakeholder zu widmen; dies gilt auch für die (aufsichtsrechtliche) Due Diligence;
- LYNX stellt sicher, dass die gesamte variable Vergütung die Möglichkeiten von LYNX nicht einschränkt, das regulatorische Kapital, die Solvabilitätsspanne oder das Eigenkapital zu stärken, wenn dies erforderlich ist;
- Kontrollierte Vergütungspolitik: Die Indikatoren für die Leistung der Mitarbeiter von LYNX beruhen sowohl auf finanziellen als auch auf nicht-finanziellen Kriterien sowie auf quantitativen und qualitativen Indikatoren, und die variable Vergütung basiert zu mindestens 50 % auf nicht-finanziellen Kriterien. Die Gewichtung der Indikatoren für die endgültige Beurteilung des Mitarbeiters wird im Voraus festgelegt;
- Wird den identifizierten Mitarbeitern eine variable Vergütung gewährt, so ist diese zur Hälfte bedingt und aufgeschoben und zur anderen Hälfte unbeding¹. Der aufgeschobene Teil wird über einen Zeitraum von 3 Jahren ausgezahlt (immer 1/3 Teil pro Jahr);

¹ Siehe den letzten Aufzählungspunkt, LYNX gewährt nur Vergütungen in Form von Bargeld, so dass sowohl der direkte als auch der aufgeschobene Anteil in bar ausgezahlt wird. Eine Ausschüttung in Form von Aktien oder vergleichbaren Eigentumsanteilen wird vom Vorstand aufgrund des damit verbundenen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwands nicht für möglich gehalten. LYNX verzichtet daher auf diese Form der Entlohnung. Von einer Zurückbehaltungspolitik in Bezug auf die Eigentumsanteile kann daher keine Rede sein.

- Verbot garantierter variabler Vergütungen: Eine garantierte Zuteilung variabler Vergütungen ist nicht zulässig, es sei denn, sie erfolgt für neue LYNX-Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (sog. Sign-on oder Willkommensbonus) für maximal das erste Jahr. Solche Fälle werden der Compliance-Funktion vorab zur Prüfung vorgelegt, um festzustellen, ob die Gewährung zu einem erhöhten Risikoprofil führen kann, und zwar stets in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften;
- Abfindungshöchstbetrag: Die Abfindungszahlungen für identifizierte Mitarbeiter hängen von der im Laufe der Zeit erzielten Leistung ab und sind so strukturiert, dass Versagen nicht belohnt wird. LYNX entspricht nicht den vertraglichen Abfindungen für identifizierte Mitarbeiter. Der Betrag einer möglichen Abfindung wird außerdem nicht höher sein als der Betrag, der sich aus den geltenden Gesetzen und Vorschriften ergibt;
- Rückforderung und Anpassung variabler Vergütungen: Die Geschäftsleitung von LYNX ist befugt, bedingte variable Vergütungen, die identifizierten Mitarbeitern zuerkannt wurden, auf ein angemessenes Niveau anzupassen, wenn die Zahlung der variablen Vergütung nach den Standards der Angemessenheit und Fairness inakzeptabel wäre. Die variable Vergütung der Mitarbeiter unterliegt einer Malus-Regelung. Bereits an Mitarbeiter gezahlte variable Vergütungen können auf der Grundlage der Rückforderungsregelung zurückgefordert werden;
- Die identifizierten Mitarbeiter dürfen keine persönlichen Absicherungsstrategien oder eine mit der Vergütung verbundene Struktur verwenden, um die in der Vergütungsregelung enthaltenen Risikomanagement-Effekte zu untergraben. LYNX wendet keine Methode an, die die Bestimmungen dieser Vergütungspolitik untergräbt.
- Die variable Vergütung von LYNX-Mitarbeitern, die in den Niederlanden tätig sind, beträgt maximal 20 % der festen Vergütung auf Jahresbasis. Eine Ausnahme gilt für Mitarbeiter, die mehr als 50 % des Jahres im Ausland arbeiten, und für Mitarbeiter der Niederlassungen. Für diese Mitarbeiter beträgt die variable Vergütung maximal 100 % der festen Vergütung auf Jahresbasis. In jedem Land, in dem LYNX Mitarbeiter beschäftigt, gelten unterschiedliche Anforderungen für die variable Vergütung (aufgrund von Gesetzgebung und Besteuerung). Die spezifischen Bestimmungen sind in den Länderverzeichnissen zu finden, die in der Vergütungspolitik enthalten sind.
- Ein Einbehalt kann nur gewährt werden, wenn alle geltenden rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind;
- Innerhalb von LYNX werden keine freiwilligen Renten und nicht-finanziellen Leistungen in Anspruch genommen, die an die Leistung von LYNX oder die Leistung einzelner Mitarbeiter gebunden sind. LYNX führt einen marktbasierten Pensionsplan für seine in den Niederlanden tätigen Mitarbeiter durch.
- Bei der abschließenden Bewertung auf der Grundlage der festgelegten Indikatoren werden die Leistungen korrigiert, wobei alle relevanten Risiken berücksichtigt werden;
- Es ist nicht zulässig, mit einzelnen LYNX-Mitarbeitern spezifische Vereinbarungen (z.B. im Arbeitsvertrag oder in den persönlichen Zielen) über den Erhalt einer von der LYNX-Vergütungspolitik abweichenden variablen Vergütung zu treffen.

5. Malus-Regelung: Rückforderung einer bereits gewährten Vergütung

Das Management von LYNX hat die Befugnis, die zuvor gewährte variable Vergütung in bar anzupassen. Die gesamte variable Vergütung unterliegt einer Malusregelung. Hierfür wendet das Management den folgenden Bewertungsrahmen an:

- das Ergebnis der Ex-post-Risikoanalyse;
- der Nachweis eines Fehlverhaltens oder wesentlicher Fehler eines Mitarbeiters, z. B. ein Verhalten, das gegen die Compliance oder die Integrität verstößt;
- Änderungen von Gesetzen und Vorschriften, die sich auf die finanzielle Lage von LYNX auswirken.

6. Clawback-Vereinbarung: Rückforderung einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung

Die Geschäftsführung von LYNX ist berechtigt, eine bereits ausgezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern, sofern:

- die Zahlung auf der Grundlage unrichtiger Angaben über die Erreichung der Ziele, von denen die variable Vergütung abhängt, oder der Umstände, von denen die variable Vergütung abhängig gemacht wurde, erfolgt ist;
- sie aufgrund eines fahrlässigen Verhaltens des (ehemaligen) Arbeitnehmers zuerkannt und ausgezahlt wurde;
- sie aufgrund von betrügerischen Handlungen des (ehemaligen) Arbeitnehmers zugesprochen und ausgezahlt wurde;
- sie im Widerspruch zu der Vergütungspolitik, dem Wft und der Verordnung über eine solide Vergütungspolitik im Rahmen des Wft 2017 gewährt wurde.

7. Vergütung von 1 Million Euro

Bei LYNX gibt es keine Mitarbeiter mit einer jährlichen Gesamtvergütung von 1 Million Euro oder mehr.

8. Auszahlung der variablen Vergütung im Jahr 2023

Im Jahr 2023 wurde an 41 Mitarbeiter der belgischen Niederlassung von LYNX ein Bonus gezahlt. Eine begrenzte Anzahl leitender Angestellter erhielt eine Halteprämie von bis zu 1-2 Monatsgehältern, um diese Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, oder sie erhielten eine Jubiläumsprämie für ihre Dienstjahre im Unternehmen. Wie im Jahresabschluss von LYNX für das Jahr 2023 aufgeführt, wurde ein Gesamtbetrag von 75.775 EUR für die oben genannten Vergütungen ausgezahlt.