

Vergütungspolitik

Gültig ab	Juli 2016
Letzte Aktualisierung	Februar 2018
Genehmigung durch	Verwaltungsrat der Swisscanto Asset Management International S.A.

Das folgende Dokument soll die Vergütungspolitik (nachfolgend die „Politik“) der Swisscanto Asset Management International S.A. (nachfolgend „SAMI“ oder die „Gesellschaft“) gemäss den Anforderungen des luxemburgischen Gesetzes vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen in seiner gültigen Fassung (nachfolgend das „Gesetz von 2010“) förmlich darlegen. SAMI ist eine Verwaltungsgesellschaft im Sinne von Kapitel 15 des Gesetzes von 2010. Sie unterhält derzeit eine Niederlassung in Frankfurt (Deutschland).

Diese Politik gilt für alle identifizierten Mitarbeiter von SAMI im Sinne des Gesetzes von 2010 unabhängig von Geschäftsbereich, Einstufung und Aktivitäten.

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Vorbemerkung

Die Politik ist mit den Richtlinien und Standards der Unternehmensgruppe abgestimmt, zu der SAMI gehört (nachfolgend die „Gruppe“). Die Politik wurde vom Verwaltungsrat von SAMI genehmigt.

Sie erfüllt die spezifischen gesetzlichen Anforderungen der Europäischen Union und Luxemburgs und wird mindestens einmal jährlich überprüft.

1.2 Grundsätze

SAMI verfügt über ein Leistungsmanagementsystem. Dieses System ist ein wichtiges Instrument für die Mitarbeiterverwaltung und -entwicklung. Im Rahmen einer jährlichen Mitarbeiterbeurteilung werden alle Mitarbeiter im Hinblick auf ihr allgemeines Verhalten, die Erreichung von Zielen und die Erfüllung ihrer Aufgaben beurteilt. Dieser wichtige Prozess wird fortlaufend optimiert und konsequent angewendet.

Die Vergütung der Mitarbeiter wird anhand der Vergütungsgrundsätze (s. Ziffer 3) festgelegt. Sie setzt sich aus einem festen Betrag und einer variablen Komponente zusammen.

2. Geltungsbereich der Politik und identifizierte Mitarbeiter

2.1 Geltungsbereich der Politik

Die Politik gilt für die Swisscanto Asset Management International S.A. in Luxemburg und ihre Niederlassung.

2.2 Identifizierte Mitarbeiter

Gemäss ihrer Auslegung der Bestimmungen des Gesetzes von 2010 und vorbehaltlich zukünftiger Änderungen an einschlägigen Gesetzen, Verordnungen und/oder Leitlinien betrachtet SAMI jene Personen als identifizierte Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten erhebliche Auswirkungen auf die Risikoprofile der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds haben.

3. Vergütungsgrundsätze

Die Grundsätze, die für die Gesamtvergütung maßgeblich sind, berücksichtigen Faktoren von langfristiger Bedeutung wie z. B. Belohnung von Erfolg und Leistung, nachhaltige Rentabilität, solides Risiko- und Kapitalmanagement, erstklassiger Kundenservice, Teamarbeit und Einhaltung von Richtlinien im Bereich Corporate Governance. Bei der Gestaltung wurde auf die Vermeidung von Interessenkonflikten geachtet.

SAMI legt großen Wert darauf, dass sichergestellt ist, dass die Politik die Interessen der Mitarbeiter und die Interessen der Anleger, der Fonds, der Verwaltungsgesellschaft selbst und der Gruppe in Einklang bringt.

3.1 Vergütungskomponenten

SAMI verfügt über ein Vergütungspaket, das aus dem (i) jährlichen Basisgehalt, (ii) Gehaltsnebenleistungen und (iii) einer diskretionären leistungsbasierten variablen Vergütung besteht.

Basisgehalt

Das Basisgehalt wird von der Gesellschaft gemäss der spezifischen Position und dem Marktniveau für eine solche Position je nach lokaler Marktsituation festgelegt. Erhebungen zum Gehaltsniveau am Markt werden in Erwägung gezogen, um zum Zeitpunkt der Einstellung sicherzustellen, dass die Gesellschaft eine faire und angemessene marktübliche Vergütung entsprechend der Grösse des Unternehmens, der Bedeutung und den Verantwortlichkeiten sowie den für die Position notwendigen fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen zahlt.

Gehaltsnebenleistungen

Der Umfang von Gehaltsnebenleistungen, die Mitarbeitern potenziell zur Verfügung stehen, ist von den länderspezifischen, arbeitsrechtlichen Vorschriften abhängig. Diese nicht-diskretionären Leistungen können beispielsweise aus zusätzlichen Pensionsplänen, einer zusätzlicher Krankenversicherung und Essensgutscheinen bestehen.

Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung

Der Konzerngewinn der Gruppe stellt die Basis für den Bonuspool der SAMI dar und kann auf alle Mitarbeiter mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis aufgeteilt werden. Die Aufteilung der variablen Vergütung auf alle Mitarbeiter von SAMI bestimmt der Vorsitzende des Verwaltungsrates.

Mit der variablen Vergütungskomponente sollen gute Leistungen der Mitarbeiter und ihr Beitrag zum langfristigen nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft und der verwalteten Fonds honoriert werden.

Da die feste Komponente einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, kann SAMI eine absolut flexible Bonuspolitik anwenden, die auch die Möglichkeit bietet, überhaupt keine Boni zu zahlen.

3.2 Leistung des einzelnen Mitarbeiters

Die individuelle Leistung wird durch den nachfolgend beschriebenen Leistungsmanagementprozess gemessen, um:

- die Abstimmung der Einzelanstrengungen der Mitarbeiter auf die Mission, Grundsätze und Ziele von SAMI zu fördern,
- Rückmeldungen zu bieten, die für die Entfaltung und Entwicklung der Mitarbeiter notwendig sind, und
- die Fähigkeit zur Bewertung und Anerkennung der Leistung zu verbessern.

Durch den Leistungsmanagementprozess wird sichergestellt, dass die Leistung von Mitarbeitern fortlaufend unabhängig von ihrem Ort oder ihrer Funktion bewertet wird. Der Prozess besteht aus den folgenden wesentlichen Elementen:

- der Beurteilung einer Kombination aus individuellen Zielen und Gruppenzielen, der Wertentwicklung der verwalteten Fonds und den Gesamtergebnissen von SAMI unter Berücksichtigung von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien,
- der Beurteilung im Rahmen eines mehrjährigen Zeitraums zwecks der Gewährleistung, dass der Beurteilungsprozess auf (i) der längerfristigen Performance der verwalteten Fonds und der Gesellschaft sowie (ii) den Interessen der Anleger beruht,
- der Einigung auf Ziele für die individuelle Entwicklung, und

- der regelmässigen Überprüfung der strategischen Ausrichtung.

Die anhand des Leistungsmanagementprozesses gemessene individuelle Leistung wird herangezogen, um leistungsstarke Mitarbeiter anders zu belohnen, und zwar in finanzieller Hinsicht und/oder durch Betrauung dieser Mitarbeiter mit anspruchsvolleren Aufgaben. Aus finanzieller Sicht besteht ein Zusammenhang zwischen erbrachter Leistung und erhaltener Bezahlung.

Die Messungen der individuellen Leistung, die der Ermittlung der variablen Vergütung zugrunde gelegt werden, motivieren zu verantwortungsvollem Handeln und beziehen die aktuellen und zukünftigen Risiken mit ein, um das Eingehen übermässiger Risiken zu vermeiden.

Das Bonuszuteilungssystem spiegelt die zugrunde liegende Basis des Bonussystems von SAMI wider, das vollkommen diskretionär ist und auf der Leistung der Gruppe, von SAMI, der Wertentwicklung der von SAMI verwalteten Fonds sowie der Leistung und dem Wertschöpfungsbeitrag jedes Einzelnen beruht.

3.3 Garantierte variable Vergütung

Garantierte Zahlungen kommen nur unter ausserordentlichen Umständen und nur bei der Einstellung neuer Mitarbeiter zum Einsatz. Garantierte Zahlungen sind auf das erste Beschäftigungsjahr begrenzt.

Mit einer vorzeitigen Kündigung eines Vertrages in Zusammenhang stehende Zahlungen, die vertragsmässig geleistet werden, sind so ausgelegt, dass sie den tatsächlichen Leistungen des Mitarbeiters während des Beschäftigungsverhältnisses entsprechen, keine Misserfolge belohnen und einer strengen internen Überprüfung und Kontrolle unterliegen.

3.4 Einbehaltung von Boni

In Fällen, in denen die Kriterien für die Zuteilung einer variablen Vergütung von der betreffenden Person nicht erfüllt werden oder sich die Finanzlage der Gesellschaft verschlechtert, kann die Gesellschaft die variable Vergütungskomponente ganz oder teilweise einbehalten.

3.5 Rückforderung bei nachträglichen Anpassungen

Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, von Personen, die eine variable Vergütung erhalten haben, unter anderem unter folgenden Bedingungen die komplette oder teilweise Rückzahlung zu verlangen:

- bei nachweislich grobem Fehlverhalten oder schwerwiegender Pflichtverletzung seitens des Mitarbeiters (z. B. Verletzung des Verhaltenskodex oder anderer interner Regeln, insbesondere im Zusammenhang mit Risiken),
- bei Betrug durch den Mitarbeiter, und
- bei Irreführung durch den Mitarbeiter.