

Vergütungspolitik

Gültig ab	Juli 2016
Letzte Aktualisierung	Februar 2024
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“) gemäss den Anforderungen der luxemburgischen Gesetze vom 17. Dezember 2010 über Organismen für gemeinsame Anlagen in seiner gültigen Fassung (nachfolgend das „Gesetz von 2010“) und vom 12. Juli 2013 über Verwalter alternativer Investmentfonds (nachfolgend das „AIFM Gesetz“) (zusammen die „Luxemburger Gesetze“) sowie der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD (nachfolgend die „Leitlinien“) förmlich darlegen. SAMI ist eine Verwaltungsgesellschaft im Sinne von Kapitel 15 des Gesetzes von 2010 und Verwalter für alternative Anlagen im Sinne des AIFM-Gesetzes. Sie unterhält derzeit zwei Niederlassungen in Frankfurt am Main (Deutschland) und Mailand (Italien).

Diese Politik gilt für alle identifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiter mit Kontrollfunktion von SAMI im Sinne der Luxemburger Gesetze und der Leitlinien unabhängig von Geschäftsbereich, Einstufung und Aktivitäten. Dabei umfasst der Begriff „Mitarbeiter“ sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter.

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Vorbemerkung

Die Politik ist mit den Richtlinien und Standards des Konzerns der Zürcher Kantonalbank abgestimmt, zu dem SAMI gehört (nachfolgend die „Konzern“). Die Politik wurde vom Verwaltungsrat von SAMI genehmigt, welcher für die regelmässige Überprüfung der Politik und der Vergütungspraktiken verantwortlich ist und sicherstellt, dass ggf. aufgrund der Überprüfung Folgmassnahmen ergriffen werden.

Sie erfüllt die spezifischen gesetzlichen Anforderungen der Europäischen Union und des Grossherzogtums Luxemburg 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 kontinuierlichen 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 grundsätzlich aus einem festen Betrag und einer variablen Komponente zusammen.

1.3 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

SAMI ist sich der Bedeutung von Nachhaltigkeits- und Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) beim Management von Anlagerisiken und für die langfristige Wertschöpfung bewusst. Die Vergütungspolitik soll daher Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigen, um ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Verhalten der Mitarbeiter zu fördern.

1.4 Integration von Nachhaltigkeitszielen

Die Vergütungspolitik muss sich an den Nachhaltigkeitszielen der SAMI und des Konzerns orientieren. Sie sollte die Integration von ESG-Faktoren in die allgemeine Geschäftsstrategie und die langfristigen Interessen von Investoren, Fonds, der SAMI und des Konzerns widerspiegeln.

2. Geltungsbereich der Politik

2.1 Geltungsbereich der Politik

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

2.2 Identifizierte Mitarbeiter

Gemäss der Auslegung der Bestimmungen der Luxemburger Gesetze und der Leitlinien und vorbehaltlich zukünftiger Änderungen der einschlägigen Gesetze, Verordnungen und/oder Leitlinien betrachtet SAMI jene Personen als identifizierte Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten erhebliche Auswirkungen auf die Risikoprofile der SAMI und der von ihr verwalteten Fonds haben kann. Dazu gehören u.a. Mitarbeiter mit Kontrollfunktion, Geschäftsleitungsmitglieder und sonstige Risikoträger, die in der Lage sind, Verträge abzuschliessen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikoprofile der SAMI oder der verwalteten Fonds auswirken können.

Bei Mitarbeitern der Kontrollfunktion handelt es sich um Mitarbeiter (ausser Führungskräfte), die für das Risikomanagement und die Compliance in der SAMI zuständig sind.

2.3 Identifizierte Mitarbeiter und Nachhaltigkeitsrisiken

Zu den identifizierten Mitarbeitern gehören nicht nur Personen, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der SAMI und der von ihr verwalteten Fonds haben kann, sondern auch Mitarbeiter, die für die Bewertung und das Management von Nachhaltigkeitsrisiken verantwortlich sind. Dies umfasst Funktionen, die mit ESG-Research, nachhaltigen Anlagestrategien und anderen damit verbundenen Aufgaben befasst sind.

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 Vergütungspolitik die Geschäftsstrategie, die Ziele, Werte und Interessen der Mitarbeiter mit den Interessen der Anleger, der Fonds, der SAMI und des Konzerns in Einklang bringt.

3.1 Vergütungskomponenten

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

Basisgehalt

Das Basisgehalt wird von der SAMI 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 SAMI 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 bezahlt.

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 zusätzlichen Krankenversicherung und Essensgutscheinen bestehen.

Diskretionäre leistungsabhängige variable Vergütung

Der Konzerngewinn stellt die Basis für den Pool der variablen Vergütung 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 SAMI und der verwalteten Fonds honoriert werden. Bei Mitarbeitern mit Kontrollfunktion basiert die variable Vergütung vordergründig auf funktionsspezifischen Zielsetzungen und ist unabhängig von Leistungskriterien auf Ebene der SAMI.

Die variable Vergütung kann ganz oder teilweise in Form einer Gewinnbeteiligung gemäss dem luxemburgischen Einkommensteuergesetz geleistet werden.

Da die feste Komponente einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, kann SAMI eine absolut flexible Politik in Bezug auf die variable Vergütung anwenden, die auch die Möglichkeit bietet, überhaupt keine variable Vergütung auszubezahlen.

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 ihrer Funktion bewertet wird. Der Prozess besteht aus den folgenden wesentlichen Elementen:

- der Beurteilung einer Kombination aus individuellen Zielen und Zielen des Konzerns, der Wertentwicklung der verwalteten Fonds und den Gesamtergebnissen der 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 SAMI 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 Zuteilungssystem der variablen Vergütung der SAMI ist vollkommen diskretionär und beruht auf der Leistung des Konzerns, der SAMI, der Wertentwicklung der von der SAMI verwalteten Fonds sowie der Leistung und dem Wertschöpfungsbeitrag jedes Einzelnen.

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 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 Langfristiger nachhaltiger Erfolg

Der variable Vergütungspool wird mit dem Ziel eingerichtet, den langfristigen nachhaltigen Erfolg zu fördern. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der finanziellen Leistung des Konzerns, der SAMI und der verwalteten Mittel sowie der Nachhaltigkeitsleistung der SAMI bei der Erreichung ihrer ESG-Ziele. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik will SAMI die Anreize für die Mitarbeiter mit nachhaltigen Praktiken in Einklang bringen und verantwortungsbewusstes Handeln fördern, das die Nachhaltigkeitsrisiken mindert und die langfristige Wertschöpfung unterstützt.

3.5 Einbehaltung der variablen Vergütung

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

3.6 Rückforderung bei nachträglichen Anpassungen

Die SAMI 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.

3.7 Rückforderungsbestimmungen für Nachhaltigkeitsverstösse

In Fällen, in denen ein grobes Fehlverhalten oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung eines Mitarbeiters im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten nachgewiesen werden kann, wie z.B. Verstösse gegen den Verhaltenskodex, Nichteinhaltung von ESG-Richtlinien oder irreführende Nachhaltigkeitsinformationen, behält sich die SAMI das Recht vor, Rückforderungsbestimmungen geltend zu machen, um die zuvor gewährte variable Vergütung zurückzufordern.