

# Vergütungsrichtlinie der Swiss Life Kapital- verwaltungsgesellschaft mbH

Stand: 03.03.2022

## 1. Einführung

Als Kapitalanlagegesellschaft i. S. d. § 18 Kapitalanlagegesetz («KAGB») verwaltet die Swiss Life Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (im Folgenden „SL KVG“) offene und geschlossene Spezial- und Publikums-AIF. Gemäß § 26 (2) Nr. 4 KAGB ist sie dabei verpflichtet, über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation zu verfügen. Die hier aufgestellten Grundsätze («Grundsätze») setzen diese Anforderungen, unter Berücksichtigung des § 37 (3) KAGB sowie des von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht («BaFin») veröffentlichten Rundschreibens 1/2017 (WA) zu Mindestanforderungen an das Risikomanagement für Kapitalverwaltungsgesellschaften («KAMaRisk») im Hinblick auf die Ausgestaltung der Vergütungssysteme von Mitarbeitern und Geschäftsleitern der SL KVG, um.

## 2. Allgemeines

Die Grundsätze der Vergütung stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der SL KVG und den von ihr verwalteten Fonds sowie den Anlegern dieser Fonds. Durch die Einbeziehung der verschiedensten Aspekte und Interessen engagiert sich die Gesellschaft für verantwortungsbewusstes Investieren. Die Richtlinie unterstützt die durch die Geschäftsstrategie definierte Leistungskultur und ist Teil der Beschäftigungs- und Personalpolitik. Ebenso bezieht sie die besonderen Aspekte der Vergütungsgrundsätze für Mitarbeitende im Risikomanagement mit ein. Ein effektives Risikomanagement mit der Vergütung zu verbinden, bedeutet insbesondere, dass Unternehmensrisiken und Kundenrisiken langfristig und nachhaltig miteinander in Einklang gebracht werden. Das Ziel des Unternehmens ist es auch, gut ausgebildete Mitarbeiter zu halten und neue, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Das Vergütungssystem ist dem Marktumfeld angepasst und muss wettbewerbsfähig sein. Die individuelle Gesamtvergütung berücksichtigt die beruflichen Fähigkeiten, das Engagement und die persönliche Leistung des Mitarbeiters.

## 3. Definition Vergütung

Vergütung im Sinne dieser Grundsätze sind finanzielle Leistungen und Sachbezüge sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter in Hinblick auf seine Tätigkeit für die SL KVG erhält. Finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, welche die SL

KVG aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und gesellschaftsweiten Regelung an die Mitarbeiter zahlt und keinen hohen Risikoanreiz bieten, sind ausgenommen. Dazu gehören insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Variable Vergütungen im Sinne dieser Grundsätze sind Zahlungen, deren Höhe sich an übergeordneten Unternehmenszielen, dem Ergebnisbeitrag bzw. den Teamzielen einer Unternehmenseinheit (Abteilung) und/oder an persönlichen (individuellen) Zielen bemessen. Als Kriterien können auch nicht-finanzielle Faktoren (z. B. erlangte Qualifikation, Kundenzufriedenheit) herangezogen werden. Der Messzeitraum für die variable Vergütung und der Leistungszeitraum für die Vergütung von Mitarbeitern und Geschäftsleitern, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der SL KVG bzw. der verwalteten Investmentvermögen wesentlich beeinflussen kann, ist unter Berücksichtigung der Laufzeit der Risiken zu gestalten. Dabei sind Parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich im April eines jeden Jahres. Nicht als variable Vergütung im Sinne dieser Grundsätze gelten Erträge, die ein Mitarbeiter aus seiner Beteiligung an eigenen Produkten der SL KVG erhält. Diese sind entsprechend nicht auf die Höchstgrenze der variablen Vergütung (s. u.) anzurechnen.

## 4. Überprüfung des Vergütungssystems

Die Geschäftsleitung der SL KVG überprüft die Angemessenheit ihres Vergütungssystems jährlich. Der Aufsichtsrat ist über die Vergütungssysteme regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, von der Geschäftsleitung zu informieren. Die jährliche Information findet regelmäßig in der letzten Sitzung des Aufsichtsrats eines jeden Jahres für das kommende Geschäftsjahr statt. Der Aufsichtsrat überwacht die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik der SL KVG. Im Protokoll der Aufsichtsratssitzung wird die Zustimmung des Aufsichtsrats zum Vergütungssystem dokumentiert. Zusätzlich hat der Vorsitzende des Aufsichtsrats gegenüber der Geschäftsleitung ein entsprechendes Auskunftsrecht.

## 5. Vergütungsausschuss

Angesichts der Größe der SL KVG sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts ihrer Aktivitäten wird auf die Einrichtung eines sog. Vergütungsausschusses vorläufig verzichtet. Die Geschäftsleitung wird jährlich in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat prüfen, ob aufgrund von Änderungen der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts ihrer Aktivitäten die Schaffung eines Vergütungsausschusses angezeigt ist.

- Siehe hierzu die Erwägung 1 zum Vergütungssystem

## 6. Vergütungsgrundsätze der KVG

### 6.1 Allgemeines

Die Vergütungsgrundsätze der SL KVG richten sich nach den allgemeinen Vergütungsmodellen der Swiss Life Asset Managers. Grundsätzlich orientiert sich danach die Vergütung aller Mitarbeiter an allgemeinen Kriterien wie z. B.

- Stellung im Unternehmen – Verantwortungsumfang (u. a. Personalverantwortung)
- Fachliche Eignung
- Berufserfahrung

Hinsichtlich der Bemessung der Vergütung, insbesondere ihrer Zusammensetzung aus festen (fixen) Bezügen sowie variablen Bestandteilen, ist zwischen operativen Funktionen (sog. geschäftsinizierende Bereiche) und sog. Kontroll-Funktionen zu differenzieren. Die Vergütung von Mitarbeitern mit Kontroll-Funktionen (z. B. Risikomanager, Controlling, Compliance, Geldwäsche) darf weder ihre Objektivität beeinträchtigen noch dies wahrscheinlich erscheinen lassen. Dies wäre z. B. dann der Fall, wenn schon die festen Bezüge so niedrig angesetzt sind, dass der Mitarbeiter faktisch für eine angemessene Lebensführung auf die Zahlung einer variablen Vergütung angewiesen ist. Ferner darf die variable Vergütung eines Mitarbeiters mit Kontroll-Funktion nicht zu stark an Kriterien bemessen sein, die ihn dazu verleiten könnten, seine Kontroll-Aufgaben gegenüber den operativen Bereichen nicht mit der notwendigen und angemessenen Stringenz, Sorgfalt und Nachdruck sowie Unabhängigkeit zu erfüllen.

### 6.2 Grundsätze des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung

#### 6.2.1 Geschäftsinizierende Funktion

Die variable Vergütung von Mitarbeitern operativer (geschäftsinizierender) Bereiche kann auf Basis arbeitsvertraglicher Regelungen bis zu 50% des Jahresgrundgehalts betragen. Maximal kann sich das Fixgehalt daher durch die variable Vergütung um bis zu 50% erhöhen. Für die Erreichung einer möglichen jährlichen variablen

Vergütung wird zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten eine Zielvereinbarung getroffen, die genaue und messbare Ziele und/ oder Arbeitsergebnisse enthält. Die Vereinbarung enthält sowohl Individual-/ Teamziele als auch unternehmensbezogene Ziele. Die vereinbarten Individual-/ Teamziele ergeben addiert insgesamt 100% und werden zu zwei Dritteln gewichtet, die unternehmensbezogenen Ziele werden zu einem Drittel gewichtet. Für die unternehmensbezogene Komponente der variablen Vergütung gelten die von den relevanten Gremien für das betreffende Geschäftsjahr vereinbarten und für eine offizielle Kommunikation freigegebenen Ziele. Für alle vereinbarten individuellen Ziele/Arbeitsergebnisse von Mitarbeitern operativer (geschäftsinizierender) Bereiche wird nur dann eine variable Vergütung gezahlt, wenn diese Ziele zu mindestens 50% erreicht sind. Für diejenigen Ziele, die den wirtschaftlichen Erfolg einer Gruppe von Mitarbeitern oder des Unternehmens beinhalten, gilt die Mindestzielerreichung von 50% nicht.

#### 6.2.2 Kontroll-Funktionen

Die variable Vergütung von Mitarbeitern mit Kontroll-Funktionen kann auf Basis arbeitsvertraglicher Regelungen bis zu 25% des Jahresgrundgehalts betragen. Maximal kann sich das Fixgehalt durch die variable Vergütung um bis zu 25% erhöhen. Für die Erreichung einer möglichen jährlichen variablen Vergütung wird zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten eine Zielvereinbarung getroffen, die genaue und messbare Ziele und/ oder Arbeitsergebnisse enthält. Die Vereinbarung enthält sowohl Individual-/ Teamziele als auch unternehmensbezogene Ziele. Die vereinbarten Individual-/ Teamziele ergeben addiert insgesamt 100% und werden zu zwei Dritteln gewichtet, die unternehmensbezogenen Ziele werden zu einem Drittel gewichtet. Für die unternehmensbezogene Komponente der variablen Vergütung gelten die von den relevanten Gremien für das betreffende Geschäftsjahr vereinbarten und für eine offizielle Kommunikation freigegebenen Ziele. Für alle vereinbarten individuellen Ziele/ Arbeitsergebnisse von Mitarbeitern mit Kontroll-Funktionen wird nur dann eine variable Vergütung gezahlt, wenn diese Ziele zu mindestens 50% erreicht sind. Dabei bezieht sich die Zielerreichung auf den Arbeitsbereich des Mitarbeiters mit Kontrollfunktion. Die Zielerreichung des kontrollierten Bereichs ist davon unabhängig, d. h. wird nicht betrachtet. Für diejenigen Ziele, die den wirtschaftlichen Erfolg einer Gruppe von Mitarbeitern oder des Unternehmens beinhalten, gilt die Mindestzielerreichung von 50% nicht.

#### 6.3 Abfindungen

Abfindungen, die bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrages für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Umständen und der Höhe nach definiert und

fixiert werden und auf die ein vertraglicher Anspruch besteht, der trotz negativer individueller Erfolgsbeiträge unverändert erhalten bleibt, sind unzulässig. Dieses Verbot gilt nicht für Abfindungen, die aufgrund gefestigter Rechtsprechung und/ oder den Usancen entsprechend (z. B. 1/2 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung oder eines rechtskräftigen Urteils eines Arbeitsgerichts oder eines sonstigen Spruchs einer für die Parteien verbindlichen Stelle vereinbart werden.

## 7. Identifizierte Mitarbeiter

Unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gelten als „identifizierte Mitarbeiter“ i. S. d. der Nr. 20 der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD die Mitglieder der Geschäftsleitung der SL KVG. Für diese gelten die in Anhang II der AIFMD Richtlinie festgelegten Regelungen zu Vergütungspolitik. Die weiteren Mitarbeiter des Leitungskreises der SL KVG, welche das Portfoliomanagement, das Risikomanagement/ Compliance, die Fonds-Operations, Vertrieb/ Marketing und Legal vertreten, haben keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft und der von der Gesellschaft verwalteten AIFs. Aufgrund der Größe, der internen Organisation sowie Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte der SL KVG werden alle risiko-relevanten Entscheidungen von der Geschäftsleitung getroffen. Daher sind die „Identifizierten Mitarbeiter“ der SL KVG nur die Mitglieder der Geschäftsleitung.

– Siehe hierzu die Erwägung 2 zum Vergütungssystem

Der Anspruch auf Empfang einer variablen Vergütung der Geschäftsleitung wird zum Ende des Abgrenzungszeitraums vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Abgrenzungszeitraum besteht aus dem jeweiligen Geschäftsjahr der SL KVG (ESMA Rn 96). Die Ermittlung erfolgt analog des unter der Nr. 2 dieses Vergütungssystem dargestellten Systematik, d. h. es werden vorab individuelle Ziele und übergeordnete Ziele definiert und der Zielerreichungsgrad vom Aufsichtsrat beurteilt. Hierbei wird die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft im abgelaufenen Jahr, die prognostizierte Geschäftsentwicklung des laufenden Geschäftsjahres und

die persönliche Zielerreichung vom Aufsichtsrat beurteilt. Damit ist eine mehrjährige Betrachtung gegeben. Das Auszahlungsverfahren berücksichtigt die Auswirkungen der Tätigkeiten auf den kurz- und langfristigen Erfolg der Gesellschaft und der verwalteten AIFs. Da die Grundsätze der variablen Bemessung von Vergütungsanteilen keinen Anreiz für die Eingehung unangemessener Risiken beinhalten, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung auf jährlicher Basis.

– Siehe hierzu die Erwägung 3 zum Vergütungssystem

Darüber hinaus besteht für einen eng definierten Kreis von Führungskräften der Division Swiss Life Asset Managers ein Long Term Incentiv Plan (LTI), der sich an langfristigen Zielen orientiert. Die SL KVG ist Teil der Division von Swiss Life Asset Managers. Eine Teilnahmeberechtigung an diesem LTI kann für Mitglieder der Geschäftsleitung der SL KVG bestehen. Die Teilnahmeberechtigung wird von den obersten Führungskräften der Division jährlich festgelegt und fortlaufend neu definiert. Sofern Ansprüche aufgrund der Teilnahme am LTI erwachsen, werden diese erst nach einem 3-jährigen Betrachtungszeitraum wirksam und können auch nur nach Ablauf dieser Periode zu Auszahlungsansprüchen führen. Daher besteht für die „Identifizierten Mitarbeiter“ ein langfristiges Vergütungssystem, das sich in der Anspruchsentstehung und der Auszahlung an einem mehrjährigen Betrachtungszeitraum orientiert.

– Siehe hierzu die Anlage 4 zu dieser Richtlinie

## 8. Offenlegungspflichten

Regelmäßig müssen in Jahresberichten der von der SL KVG betreuten Fonds und im Jahresbericht der SL KVG selbst konkrete Angaben zur Mitarbeitervergütung gemacht werden. Darunter zählt neben der Gesamtsumme der im abgelaufenen Wirtschaftsjahr der KVG gezahlten Mitarbeitervergütung an alle Mitarbeiter auch die Gesamtsumme der im abgelaufenen Wirtschaftsjahr der KVG gezahlten Vergütung an Identifizierte Mitarbeiter, unterteilt in fixe und variable Gehaltsbestandteile. Die Angaben in den vorgenannten Berichten beziehen sich dabei immer auf die zuletzt festgestellten Werte, die vor den jeweiligen Berichtszeiträumen (= Geschäftsjahr Fonds oder KVG) liegen.