



Vergütungsrichtlinie der Swiss Life Kapital- verwaltungsgesellschaft mbH

Stand: 04.04.2024

1 Einführung

Als Kapitalanlagegesellschaft i. S. d. § 18 Kapitalanlagegesetz («KAGB») verwaltet die Swiss Life Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (im Folgenden „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 KVG, um.

2 Allgemeines

Die Grundsätze der Vergütung stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der 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, Nachhaltigkeitsrisiken 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 KVG erhält. Finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, welche die 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, wie zum Beispiel Nachhaltigkeitszielen oder 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 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 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 KVG erhält.

Diese sind entsprechend nicht auf die Höchstgrenze der variablen Vergütung (s. u.) anzurechnen.

4 Überprüfung des Vergütungssystems

Die Geschäftsleitung der 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 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 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.