
Vergütungspolitik
der
NORAMCO Asset Management S.A.

(Stand: März 2021)

I. Allgemeines

Am 01. Februar 2010 hat die Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) das Rundschreiben 10/437 „Richtlinien zur Vergütungspolitik im Finanzsektor“ erlassen. Diese finden sowohl in Artikel 111bis und 111ter des Gesetzes von 2010, Artikel 12 des Gesetzes von 2013 sowie im Rundschreiben 18/698 vom 23. August 2018 Erwähnung.

Darin enthalten sind regulatorische Bestimmungen für die Vergütung in Finanzinstituten mit Sitz in Luxemburg. Finanzinstitute werden hierin aufgefordert, ihre Vergütungsgrundsätze im Gesamtzusammenhang zu dokumentieren, um sie nachvollziehbar und transparent zu machen.

Die nachfolgenden Grundsätze und Leitlinien gelten für alle Arten von Vergütungen, die von der Gesellschaft gezahlt bzw. geleistet werden.

II. Generelle Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde festgelegt, damit dem soliden und wirksamen Risikomanagement der Verwaltungsgesellschaft Rechnung getragen und keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken gegeben werden. Sie berücksichtigt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Verwaltungsgesellschaft und die Interessen ihrer Kunden.

Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit der definierten Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und den langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft.

Die Verwaltungsgesellschaft hat das Ziel, den Mitarbeitern eine faire und wettbewerbsfähige Gesamtkompensation anzubieten.

Ebenso fließen die sogenannten Nachhaltigkeitsfaktoren (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) gemäß EU Verordnung 2019/2088 in die Entscheidungen mit ein. Aufgrund der Tatsache, dass keinerlei erfolgsorientierte Vergütung vereinbart wurde oder vereinbart wird, besteht in diesem Zusammenhang kein erhöhtes Risiko. Dennoch ist es das Ziel der Verwaltungsgesellschaft, die Mitarbeiter insoweit zu sensibilisieren, grundsätzlich keine Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsfaktoren einzugehen, um negative Auswirkungen auf die Verwaltungsgesellschaft abzuwenden.

III. Grundsätze der Vergütung

Die nachfolgend formulierten Grundsätze zur Vergütung gelten als Richtlinie für die Vergütungspraxis der Verwaltungsgesellschaft.

a) Festvergütung

Die Mitarbeiter der Verwaltungsgesellschaft erhalten ein festes angemessenes Jahresgehalt, welches im Arbeitsvertrag geregelt ist. Die Gehälter orientieren sich an den marktüblichen Usancen in Luxemburg und sind den Anforderungen der einzelnen Mitarbeiter in Bezug auf deren Erfahrung und Kompetenz angemessen.

Gehaltserhöhungen werden gezielt und individuell pro Mitarbeiter vorgenommen, um somit die Leistungen des Mitarbeiters widerzuspiegeln.

Der Verwaltungsrat überprüft das Vergütungssystem mindestens einmal jährlich auf seine Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben.

b) variable Vergütung

Die Mitarbeiter erhalten neben Ihrem Jahresgehalt keine variable Vergütung. Das Jahresgehalt ist so gestaltet, dass Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf eine solche angewiesen sind.

Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht fest zugesagt (Misserfolge dürfen nicht belohnt werden). Eventuelle vereinbarte Abfindungszahlungen werden ausschließlich im Rahmen einer individualrechtlichen Vereinbarung geleistet.

IV. Kontrolle und Genehmigung der Vergütung

Der Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft fest sowie die Vergütung der Mitglieder der Verwaltungs- und Leistungsorgane. Hierbei achtet er darauf, dass das angewandte Verfahren zur Festlegung der Vergütung klar dokumentiert und intern transparent dargelegt wird, um Interessenkonflikten vorzubeugen.

Die Vergütung der Mitarbeiter und der Geschäftsführung unterliegt grundsätzlich der Genehmigung des Vorstands.

Der Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft ist für die Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und überprüft es mindestens einmal jährlich auf seine Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben.

V. Aktualisierung der Vergütungspolitik

Die Struktur der Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um den Entwicklungen der Verwaltungsgesellschaft gerecht zu werden.