Vergütungspolitik

NORAMCO Asset Management S.A.

1. Präambel

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.

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.

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

2. Generelle Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung kann grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen umfassen. Das fixe Vergütungselement besteht aus dem monatlichen Gehalt (inkl. Zulagen) des Mitarbeiters. Das monatliche Gehalt bemisst sich nach den individuell im Arbeitsvertrag geregelten Bedingungen. Die fixen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „fixe Vergütung“ bezeichnet.

Variable Vergütungselemente sind der Jahresbonus und sonstige Sonderzahlungen (z.B. Projektprämien). Die variablen Vergütungselemente werden nachstehend gemeinsam als „variable Vergütung“ bezeichnet. In Abhängigkeit der Position oder zur Erfüllung regulatorischer Anforderungen kann eine etwaige variable Vergütung ganz oder in Teilen verzögert ausgezahlt werden. Wird eine variable Vergütung in erheblicher Höhe gewährt, darf deren Hauptteil erst nach einer Mindestfrist von 12 Monaten ausgezahlt werden. Der später gezahlte Teil der variablen Vergütung muss im Verhältnis zum Gesamtbetrag der variablen Vergütung festgelegt werden, dessen Höhe sich wiederum nach der Gesamtvergütung richtet. Als erheblich wird jede variable Vergütung angesehen, die mehr als 100% der fixen Vergütung beträgt.

Als Nebenleistungen werden alle sonstigen Leistungen wie z.B. Verpflegungs-/ Kantinenzuschüsse, Parkplätze und die betriebliche Altersversorgung betrachtet. Darüber hinaus können Mitarbeitern in bestimmten Funktionen bzw. Tätigkeiten (z.B. Außendienst-Mitarbeiter, Geschäftsleitung) Dienstwagen zur Verfügung gestellt.

Die Gesellschaft wird stets für ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung Sorge tragen. Dabei sollen die unterschiedlichen Funktionsbereiche differenziert gewichtet

werden und der Anteil des Bonus an der Gesamtvergütung als auch für das Verhältnis zwischen dem Gesamtbetrag der variablen Vergütung und dem Ziel-/ Orientierungsbonus betrachtet werden. Der Verwaltungsrat der Gesellschaft wird nach sorgfältiger Abwägung und Prüfung unter Einbeziehung der Vergütungsgrundsätze der Gesellschaft eine variable Vergütung festlegen und deren Auszahlung vornehmen.

Die Zahlung einer variablen Vergütung, sowohl in Betragshöhe als auch in Auszahlungsmodalität, steht stets im Ermessen der Gesellschaft und begründet keinen Rechtsanspruch.

3. Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungssysteme der Gesellschaft stehen im Einklang mit folgenden allgemeinen Vergütungsprinzipien:

Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die fixe Vergütung ist so gestaltet, dass der Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen ist. Garantierte Zahlungen von variabler Vergütung (z.B. ein garantierter Jahresbonus) sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.

Abfindungszahlungen (Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages) werden ausschließlich im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters getroffener individualrechtlichen Vereinbarung geleistet. Sofern diese individualrechtliche Vereinbarung nicht vorhanden ist, orientiert sich eine etwaige Zahlung an die im Laufe der Beschäftigung erzielten Ergebnisse und berücksichtigt den Grundsatz der Gesellschaft, dass „Versagen nicht belohnt wird“.

Insbesondere dürfen Mitarbeitern keine garantierten Zahlungen für den Fall eines Ausscheidens (Golden Parachutes) zugesagt werden.

Die Vergütungssysteme der Gesellschaft sind so ausgestaltet, dass Regelungen der Gruppe, zu der die Gesellschaft gehört, zu Vergütungsgrundsätzen stets beachtet werden.

Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und stets unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Insbesondere soll sich die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig und/oder notwendig, die Möglichkeit vorbehalten, variable Vergütungsbeträge nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der im Einzelfall bestehenden Risikopositionen und der rechtlichen Vorgaben anzupassen oder die Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren, unter Berücksichtigung der von der Gesellschaft verwalteten Fonds durchführen zu können.

Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolgedessen keine Auszahlung in einem mehrjährigen Verfahren erfolgt. Die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird

jährlich überprüft und Gegenstand eines Beschlusses des Verwaltungsrates. Die CSSF wird über die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes informiert.

Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und von Mitarbeitern der von diesen kontrollierten Organisationseinheiten darf nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden.

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel „Pay for Sustainability".

Die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und die sich daraus ergebenen Vergütungssysteme werden durch die Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Geschäftsleitung ist für die dauerhafte Umsetzung und Einhaltung der Vergütungspolitik und der sich daraus ergebenen Vergütungssysteme verantwortlich.

Zwecks Überprüfung der Vergütung von Mitarbeitern der Risikoklasse 1 und 2 kann ein Vergütungsausschuss bestimmt werden. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz" Anwendung, infolgedessen kein Vergütungsausschuss bestimmt ist.

4. Variable Vergütung

Die variable Vergütung soll u.a. nachhaltige kurz- und langfristige Erfolgsbeiträge sowie die gesamtwirtschaftliche, nachhaltige Wertentwicklung der Gesellschaft berücksichtigen.

Bei der Bemessung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr (insbesondere des Jahresbonus) wird grundsätzlich sowohl der risikoadjustierte Erfolg der Gesellschaft und einzelner Geschäftsfelder als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt. Die Festlegung der Kriterien zur Messung des Konzern- und des Geschäftsfelderfolgs der Gesellschaft wird durch die Geschäftsleitung koordiniert und vom Verwaltungsrat der Gesellschaft festgelegt. Dabei werden die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder fachspezifisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Strategien, Ziele, Risiken und notwendigen Aktivitäten entwickelt.

Sowohl die Festlegung der Kriterien zur Messung des Gruppen- und des Geschäftserfolges als auch die relevanten Kenngrößen für die einzelnen Geschäftsfelder, insbesondere die dabei zu berücksichtigenden Risiken des Fachbereichs können angepasst werden. Dabei können die Kriterien und Kenngrößen eingeschränkt oder erweitert werden, um insbesondere alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken angemessen bei der Erfolgsmessung zu berücksichtigen.

Individuelle Ziele und Ziel- bzw. Orientierungsboni werden im Rahmen der internen Vorgaben im jeweiligen Geschäftsfeld durch Zusammenwirken von Führungskräften und Mitarbeitern vereinbart bzw. festgelegt.

Die Entscheidung über die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung, einschließlich etwaiger gebildeter Rückstellungen, setzt voraus, dass eine solche Zahlung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft tragbar ist. Der Verwaltungsrat hat dies bei seiner Entscheidung in Bezug auf die teilweise oder vollständige Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung hinreichend zu berücksichtigen.

Die variable Vergütung (teilweise oder vollständig) wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine teilweise oder vollständige Umgehung der beschriebenen Vergütungsgrundsätze erleichtern, fördern oder ermöglichen können.

Die Gesellschaft hat das Recht, bei nachweislich vorliegenden Faktoren oder Sachverhalten eine entsprechende Rückforderung der variablen Vergütung von dem Mitarbeiter zu fordern (ganz oder in Teilen). Bei den Faktoren oder Sachverhalten handelt es sich insbesondere um Beweise für ein schwerwiegendes Fehlverhalten mit deutlicher Auswirkung auf die Geschäftsentwicklung, Performance, finanzielle Lage, Reputation der Gesellschaft, die sich signifikant zum Nachteil der Gesellschaft realisiert hat.

Die variable Vergütung kann über einen bestimmten Zeitraum anteilig ausgezahlt werden, sofern dieses zur Erfüllung gesetzlicher, regulatorischer oder interner Vergütungsgrundsätze erforderlich ist. Derzeit und bis auf anderslautende Entscheidung des Verwaltungsrates, findet der sogenannte „Verhältnismäßigkeitsgrundsatz“ Anwendung, infolge dessen eine Auszahlung in Form von Anteilen nicht erfolgt. Eine variable Vergütung und deren Auszahlung in zulässiger Art und Höhe setzt voraus, dass kein Interessenskonflikt ausgelöst wird oder zu einer Risikobereitschaft animiert wird, die unvereinbar mit den Aktivitäten der Gesellschaft, den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen oder Satzungen der Fonds sind.

5. Ermittlung der Risikoträger / Risikogruppen

Die Geschäftsleitung der Gesellschaft hat diejenigen Mitarbeiter und Bereiche ermittelt, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft haben (relevante Entscheidungskompetenz, Zugang zu Systemen, Kontrolltätigkeiten, usw. Diese werden nachstehend als „risikorelevante Mitarbeiter“ bezeichnet).

Die Gesellschaft wird die Mitarbeiter belehren und verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder andere Maßnahmen vorzunehmen, die geeignet sind, die hier normierten Vergütungsregeln zu unterlaufen oder zu konterkarieren.

Bei der Festlegung der Risikoträger/ risikotragenden Fachbereiche hat die Gesellschaft die Geschäftstätigkeit und die Produkte einbezogen.

Derzeit stuft die Gesellschaft ihre Aktivitäten als nicht komplex ein. Dies wird mindestens einmal jährlich in Zusammenhang mit der Überprüfung dieser Policy erneut bewertet. Dies ist ein zentrales Kriterium für die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

Die Gesellschaft unterscheidet bei der Gestaltung der Vergütungssysteme derzeit zwischen folgenden Risikogruppen, die sich auf Grund des unterschiedlichen Risikoprofils und der unterschiedlichen Gewichtung des vorhandenen Einflusspotentials auf die Stabilität der Gesellschaft und der Aktivitäten der Gesellschaft wie folgt ausgestalten:

Risikogruppe 1

(signifikante und relevante Entscheidungskompetenz mit signifikanter Tragweite, umfassender Kontrollfunktion, Zugang zu den relevanten fachbezogenen und/oder übergeordneten Systemen (Erfassung, Ansicht)):

Geschäftsleitung, Portfoliomanagement

Risikogruppe 2

(relevante Beurteilungskompetenz nebst Kontrollfunktion, mit hoher Tragweite und Handlungsrahmen, Zugang zu den relevanten fachbezogenen Systemen (Erfassung, Ansicht)):

Risikomanagement, Compliance, IT, Rechnungswesen

Risikogruppe 3

(eingeschränkte Beurteilungskompetenz, geringe/ keine Kontrollfunktion, Zugang nur zu fachbezogenen relevanten Systemen (keine Systeme mit übergeordneter Tragweite)):

Kundenbetreuung, Marketing

Eine variable Vergütung wird in Form einer Zahlung (brutto) geleistet, sofern mit dem risikorelevanten Mitarbeiter keine anderslautende, schriftliche Vereinbarung unter Einhaltung aller gesetzlichen, regulatorischen oder internen Grundsätze getroffen wird oder gesetzlich oder regulatorisch eine andere Auszahlungsmodalität erforderlich ist.

6. 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. Er ist außerdem für die Überprüfung der Vergütung höherer Führungskräfte im Bereich Risikomanagement sowie Compliance zuständig.

7. Überprüfung / Eskalation

Die Richtlinie wird mindestens jährlich auf Aktualität überprüft. Sollte bei einer Überprüfung oder sonstigem Anlass eine Unrichtigkeit der Richtlinie festgestellt werden oder die Einhaltung der Richtlinie nicht im Einklang mit geltenden Bestimmungen stehen, so erfolgt zwingend eine Eskalation. Die Eskalation erfolgt immer in der Reihenfolge Verantwortlicher für das Dokument, Compliance Verantwortlicher, Geschäftsleitung, Verwaltungsrat.