

Vergütungspolitik

1. Präambel

Swiss Rock Asset Management («SRAM») ist eine Kapitalanlagegesellschaft («Fondsleitung») nach Schweizer Recht. Sie ist auch für die Verwaltung von Anlageportfolios gemäß den von Anlegern erteilten Mandaten auf diskretionärer, kundenbezogener Basis zugelassen.

SRAM ist als solche auch Verwalter alternativer Investmentfonds gemäß Kapitel 2 des Luxemburger Gesetzes vom 12. Juli 2013 über Verwalter alternativer Investmentfonds («AIFM»). Indirekt unterliegt SRAM, in ihrer Tätigkeit als Fondsmanagerin zweier selbst initiiertes Luxemburger Sicans, damit den geltenden luxemburgischen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen für die Einrichtung von Vergütungssystemen, wie folgend definiert:

- OGAW-Richtlinie 2014/91/EU ("OGAW V"), ESMA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (ESMA/2016/575), vom 14. Oktober 2016
- Richtlinie 2011/61/EU über die Verwalter alternativer Investmentfonds ("AIFMD"), umgesetzt im Luxemburger AIFM-Gesetz vom 12. Juli 2013, in der jeweils gültigen Fassung
- ESMA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik unter der AIFMD (ESMA/2013/232), vom 03. Juli 2013 und in der geänderten Fassung vom 14. Oktober 2016 (ESMA/2016/579)
- Abschlussbericht zu den ESMA-Leitlinien zu soliden Vergütungsgrundsätzen gemäß der OGAW-Richtlinie und AIFMD (ESMA/2016/411), vom 31. März 2016 ("Leitlinien").

Im Zusammenhang mit der Verwaltung von Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren («OGAW») und alternativer Investmentfonds («AIF»), im Folgenden gemeinsam als «Fonds» bezeichnet sowie der Verwaltung von Anlageportfolios gemäß den von den Anlegern erteilten Mandaten auf diskretionärer, kundenbezogener Basis, legt die «Vergütungspolitik» Grundsätze fest, die für die Vergütungen identifizierter Mitarbeiter von Swiss Rock Asset Management AG in ihrer Eigenschaft als Fondsmanager von Luxemburger Sican Teilvermögen indirekt gelten:

- Senior Management
- Risikoträger
- Kontrollfunktionen
- Alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, die in die Vergütungsgruppe der Geschäftsleitung und der Risikoträger fällt, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihnen verwalteten Fonds haben
- Mitarbeitende, die mit Front-Office-Aufgaben und Vertrieb beschäftigt sind, und/oder Mitarbeitende, die direkt oder indirekt mit Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem diskretionären Portfoliomanagement oder mit Nicht-Kerntätigkeiten wie der Anlageberatung und/oder der Entgegennahme und Weiterleitung von Aufträgen beschäftigt sind (einschließlich der Mitarbeiter, die für die Aufsicht über die Fonds solcher Aktivitäten verantwortlich sind).

Dieses Dokument steht im Einklang mit der Anwendung der Bestimmungen der europäischen und luxemburgischen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Vergütung und Corporate Governance. Die folgenden Grundsätze werden in einer Art und Weise und in einem Umfang angewandt, die der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität von SRAM angemessen ist.

2. Philosophie

Die Politik steht im Einklang mit einem soliden und effektiven Risikomanagement und fördert dieses. Sie ermutigt weder zur Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Regeln oder Satzungen der verwalteten Fonds unvereinbar sind, noch beeinträchtigt sie die Einhaltung der Pflicht von SRAM, im besten Interesse der Fonds und ihrer Anleger zu handeln. Sie steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen von SRAM und den von ihr verwalteten Fonds und den Anlegern dieser Fonds und beinhaltet Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die «Vergütungspolitik» zielt darauf ab, die Vergütung mit einer umsichtigen Risikobereitschaft in Einklang zu bringen und untermauert die von der Unternehmensstrategie geforderte Leistungskultur und ist Teil der Personalpolitik. Ziel ist es, gut qualifizierte Mitarbeiter zu binden und neue, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Das Vergütungssystem orientiert sich am Marktumfeld und muss wettbewerbsfähig sein. Die individuelle Gesamtvergütung berücksichtigt die fachlichen Fähigkeiten, das Engagement und die persönliche Leistung des Mitarbeiters. Die Rentenpolitik muss auch mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft übereinstimmen. Die Mitarbeiter von SRAM dürfen keine persönlichen Absicherungsstrategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen verwenden, um die in den Vergütungsvereinbarungen eingebetteten Risikoausrichtungseffekte zu untergraben.

3. Übersicht über die Vergütungsstruktur

Die Entschädigungspolitik und gelebte Praxis umfasst eine feste Vergütung und kann eine variable Vergütung auf Basis einer jährlichen Leistungsbeurteilung beinhalten, die in der Regel in bar und ggf. als (teilweise) aufgeschobene Vergütung in bar gezahlt wird. Hinzu kommen gesetzlich vorgeschriebene Beiträge zu staatlicher und betrieblicher Vorsorge sowie gesetzlich notwendigen Risikoversicherungen (u.a. Unfälle, Invalidität) und andere Leistungen. Fixe und variable Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und lassen die Möglichkeit zu, keine variable Vergütungskomponente zu zahlen.

▪ Feste Vergütung

Das Grundgehalt wird in Abhängigkeit von der Funktion und den Fähigkeiten des Mitarbeiters festgelegt und jährlich neu bewertet und gegebenenfalls angepasst. Zur Überprüfung der Angemessenheit und zur Sicherstellung der internen und externen Vergleichbarkeit werden Gehaltsvergleichsstudien und anerkannte Stellenbewertungssysteme herangezogen. Der feste Bestandteil der Vergütung soll einen substanziell hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen, so dass SRAM eine völlig flexible Bonuspolitik zu betreiben kann.

▪ Variable Vergütung

Der variable Bonus wird i.d.R. in bar ausbezahlt. Er wird auf der Grundlage der tatsächlichen Leistung von Einzelpersonen oder Teams (leistungsabhängige Vergütung) im Verhältnis zu den gesetzten Zielen und den Jahresergebnissen der Swiss Rock Asset Management AG ausgerichtet. Da SRAM eine völlig flexible Bonuspolitik betreibt, kann die variable Vergütung bei negativer Performance sinken, in einigen Fällen aber auch auf null sinken.

Die quantitative und qualitative Leistung wird immer auch auf der Grundlage der für die ausgeübte Funktion erforderlichen Kompetenzen wie Fachwissen, Unternehmertum, Aufgabenerfüllung, Zusammenarbeit und Führung bewertet. Die prozentuale Gewichtung zwischen der Einzel- bzw. Teamleistung und dem Anteil am Erfolg des Geschäftsbereichs ist abhängig von der Position und Verantwortung des Funktionsinhabers.

Die variable Vergütung (wie auch die Rentenpolitik) ist nicht an die Wertentwicklung oder den Wert des verwalteten Vermögens der verwalteten Fonds (OGAW und AIF) gekoppelt, um zu verhindern, dass die kurzfristige Performance zur Grundlage der variablen Vergütungsbestandteile wird. Die persönliche Leistung wird jährlich im Rahmen des firmenweit implementierten Mitarbeiterbeurteilungsverfahrens (Management by Systems «MbS») bewertet.

Für Personen, die für Kontrollfunktionen verantwortlich sind, sind die Leistungsziele so festgelegt, dass diese nicht an das Ergebnis der überwachten Geschäftseinheit, bestimmter Produkte oder Transaktionen gebunden ist.

Voraussetzung für die Teilnahme an einer variablen Vergütung ist eine bestimmte Zielerreichung sowie ein ungekündigter Arbeitsvertrag zum Ende des Geschäftsjahres sowie ein regelmäßiges Monatsgehalt. Auch Beschäftigungsgrade von nicht 100% sind für die Zuteilung von variablen Lohnbestandteilen grundsätzlich zulässig. Dies fördert eine geschlechter- und altersneutrale Entschädigung und lebensgerechte Arbeitsformen.

SRAM ist insbesondere in der Lage, Boni ganz oder teilweise einzubehalten, wenn die Leistungskriterien von der betreffenden Person, des betreffenden Teams oder der Firma als Ganzes gesehen nicht erfüllt werden. SRAM kann Boni auch dann einbehalten, wenn sich die Situation des Unternehmens erheblich verschlechtert, insbesondere wenn nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass das Unternehmen weiterhin in der Lage ist oder sein wird, seine Geschäfte als «Going Concern» zu führen.

Eine völlig garantierte variable Vergütung wird grundsätzlich nicht gezahlt. Im Zusammenhang mit der Einstellung von neuen Mitarbeitenden können Ausnahmen von der Regel gemacht werden. In jedem Fall ist eine solche garantierte variable Vergütung auf das erste Jahr der Anstellung beschränkt. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln die im Laufe der Zeit erbrachte Leistung wider und sind so gestaltet, dass ein Scheitern nicht belohnt wird.

4. Governance

Die «Vergütungspolitik» entspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wie er in den Leitlinien vorgesehen ist, und wurde daher so konzipiert, dass sie der Größe und internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität der Aktivitäten von SRAM angemessen ist. Als Folge der Anwendung des Proportionalitätsprinzips ist SRAM nicht verpflichtet

- mindestens 50% der variablen Vergütung durch Anteile an Fonds zu zahlen
- 40% der variablen Komponente der identifizierten Mitarbeiter aufzuschieben;
- einen Vergütungsausschuss zu installieren und zu unterhalten.

Daher legt der Verwaltungsrat von SRAM die allgemeinen Grundsätze der Politik in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung von Swiss Rock Asset Management fest. In seiner

Aufsichtsfunktion und in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik überwacht er die Vergütung der identifizierten Mitarbeiter.

Der Verwaltungsrat von SRAM ist auch für die Genehmigung und Aufrechterhaltung der «Vergütungspolitik», die Überwachung ihrer Umsetzung und ihre mindestens jährliche Überprüfung verantwortlich. Die Compliance-Funktion von SRAM ist dafür verantwortlich, das Dokument auf dem neuesten Stand zu halten und kann dem Verwaltungsrat von SRAM erforderlichen Änderungen vorschlagen. Dieses Dokument wird jährlich vom Compliance Officer von SRAM überprüft und dem Verwaltungsrat von SRAM zur Genehmigung vorgelegt.

Auf der Ebene der Tätigkeit von SRAM in der Bewirtschaftung der Teilvermögen Swiss Rock (Lux) Sicav sowie Swiss Rock (Lux) Dachfonds Sicav wird kein spezieller Vergütungsausschuss eingerichtet. Leistungen und deren Vergütung werden im Rahmen der Schweizer Fondsleitungs- und Vermögensverwaltungsaktivitäten beurteilt und abgegolten. Die Vergütungspolitik wird nicht primär vom Geschäftsführer oder anderen Senior Managern kontrolliert.

5. Überprüfung Vergütungspolitik

SRAM wird die «Vergütungspolitik» regelmäßig überprüfen. Eine Überprüfung erfolgt auch dann, wenn wesentliche Veränderungen im Marktumfeld eintreten, die die Fähigkeit von SRAM, das bestmögliche Ergebnis zu erzielen, beeinträchtigen können.

6. Offenlegung

Investoren finden weitere Details unter den folgenden Links:
<https://www.swiss-rock.ch/unternehmen/Governance/>

Darüber hinaus können sie kostenlos zusätzliche Informationen anfordern, indem sie an folgende Adresse schreiben:

Swiss Rock Asset Management AG

Rigistrasse 60
CH-8006 Zürich

Zürich, Januar 2021