

Vergütungsbericht

für das

Kalenderjahr 2016

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
I. EINLEITUNG	3
II. VERGÜTUNGSREGELUNG	3
2.1. Richtlinie zum Aktienbesitz	3
2.2. Aufsichtsrechtliche Erwägungen	4
2.3. Vergütungselemente	4
III. ZUSAMMENFASSUNG	5

I. EINLEITUNG

Die Neugestaltung des Vergütungssystems im Jahr 2016 ist abgeschlossen. Anschliessend an die grundlegende Neugestaltung des Vergütungssystems war es wichtig, dass die Führungskräfte und Mitarbeiter die neue Struktur und ihre Funktionsweise verstehen. Die Scarabaeus Wealth Management AG („SWM“) ist fest davon überzeugt, dass die Beibehaltung dieses Vergütungssystems uns dabei unterstützt, unser Geschäftsmodell klar und gut nachvollziehbar weiter zu verfolgen. Dies wird letztlich zu einem verantwortungsvollen Wachstum und zur Schaffung von Mehrwert für unsere Investoren und Kunden beitragen.

Das Jahr 2016 brachte erneut zahlreiche regulatorische Änderungen, sowohl auf liechtensteinischer als auch auf internationaler Ebene.

II. VERGÜTUNGSREGELUNG

Die SWM betreibt ein zweistufiges System zur Vergütungsregelung. Dieses gewährleistet, dass sämtliche Aspekte der Vergütung klar definiert sind. Die generelle Vergütungspolitik wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Dieser trägt die volle Verantwortung für die Gestaltung und Überwachung sämtlicher Aspekte der Vergütung des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung.

Der Verwaltungsrat überwacht die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung (einschliesslich des CEO) sowie sämtlicher Mitarbeitenden der SWM kollektiv. Dies umfasst die Aufgabe, die Grundsätze von SWM zu Gesamtvergütung und Zusatzleistungen zu überprüfen sowie jede Vergütungsrichtlinie zu genehmigen. Der Verwaltungsrat überprüft zudem jährlich die Einhaltung dieser Grundsätze und Richtlinien und stellt sicher, dass diese mit nationalen sowie internationalen Regelungen und Standards im Einklang stehen.

Der Verwaltungsrat erachtet es als wichtig, dass die SWM von Jahr zu Jahr sicherstellt, dass ihre Vergütung in Struktur und Höhe jener ihrer Konkurrenten entspricht, damit sie innerhalb ihrer Branche wettbewerbsfähig bleibt. Ausgehend von dieser Peergroup-Positionierung wird der Verwaltungsrat auch in Zukunft eine separate Überprüfung der Struktur, Höhe und Zusammensetzung der Vergütung durchführen.

Betreffend die Verwaltungsräte wird ausgeführt, dass deren Vergütung im Rahmen der Marktpraxis der Peergroup liegt. Die aktuelle Höhe der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ist angemessen.

Der Verwaltungsrat führte die jährliche Überprüfung der Vergütungen und Beteiligungsprogramme auf der Grundlage interner Überlegungen sowie von Feedback seitens der Anspruchsgruppen durch. Damit wird gewährleistet, dass die Grundsätze und Richtlinien die gewünschte Wirkung haben, und dass sämtliche Richtlinien mit nationalen und internationalen Vorschriften und Normen im Einklang stehen. Wo nötig, werden Anpassungen angebracht.

Während im Jahr 2016 die Vergütungsstruktur und –ausgestaltung vorgenommen worden ist, liegt das Schwergewicht 2017 vorwiegend auf dem Sammeln von Erfahrungen und der weiteren Anpassung der Vergütungsstruktur. In der Folge wird das Vergütungssystem zukünftig Änderungen erfahren.

2.1. RICHTLINIE ZUM AKTIENBESITZ

Die SWM hat keine Mindestbeteiligungskriterien für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung. Bei dieser Entscheidung ist das Ziel der Richtlinie zum Aktienbesitz, nämlich die Interessen des Managements über die Anforderung einer beträchtlichen Mindestbeteiligung stärker auf die Interessen der Aktionäre auszurichten, berücksichtigt worden. Das Aktionariat hat sich seit Jahren bewährt und es ist auch nicht zu erkennen, dass die Mitglieder des Verwaltungsrates resp. der Geschäftsleitung andere Entscheidungen getroffen hätten.

2.2. AUFSICHTSRECHTLICHE ERWÄGUNGEN

Im Rahmen der Ausgestaltung des Vergütungssystems der SWM wurden auch Massnahmen eingeleitet, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstruktur den in Liechtenstein geltenden, sich fortlaufend entwickelnden Regeln und Vorschriften entspricht, und dass die Vergütungsstruktur nachhaltig ist. Die SWM beobachtete und beobachtet aufmerksam die Änderungen des gesetzlichen Rahmens, um zu gewährleisten, dass die regulatorischen Standards weiterhin eingehalten werden.

Die SWM unternahm im Jahr 2016 eine Überprüfung ihrer Vergütungspraxis im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen. Im Anschluss daran leitete sie Massnahmen ein, um zu gewährleisten, dass sämtliche Aspekte in der Vergütungsrichtlinie und den Vergütungsverfahren zukünftig berücksichtigt sind oder allenfalls überarbeitet und innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist mit den gesetzlichen Vorgaben in Einklang gebracht werden.

Im Rahmen einer Abstimmung auf Ebene des Verwaltungsrates wurde über die festen Vergütungselemente für 2017 entschieden. Die Aktionäre werden somit gebeten, über folgende Anträge abzustimmen:

- a) die maximale Höhe der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für seine nächste Amtszeit;
- b) die maximale Höhe der festen Gesamtvergütung an die Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2017;
- c) den Vergütungsbericht zu genehmigen.

Der Verwaltungsrat ist daran interessiert, regelmässig die Ansichten der Aktionäre zu erfahren.

Ferner enthalten die Aufsichtsgesetze Bestimmungen, die Auswirkungen auf die variable Vergütung haben werden, die bestimmten Mitarbeitenden der davon betroffenen Einheiten gewährt werden kann. Eine der zentralen Bestimmungen verlangt, dass die an bestimmte Personen (sogenannte «Identified Staff») ausgerichtete variable Vergütung innerhalb jeder Einheit die Höhe deren festen Vergütung nicht übersteigt. Innerhalb der SWM wird eine solche variable Vergütung nicht ausgezahlt.

2.3. VERGÜTUNGSELEMENTE

Verwaltungsrat

Im Rahmen der jährlichen Vergütungsstruktur erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates ausschliesslich eine feste Vergütung, die aus Baranteilen besteht, und die nicht an die Performance gekoppelt ist.

Auch für 2017 steht den Mitgliedern des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten) ausschliesslich eine feste jährliche Vergütung zu. Diese feste Vergütung wird als Baranteile ausgerichtet. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder umfasst – aufgrund des unabhängigen Status aller Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten) – keine variable Komponente und hängt daher nicht von der finanziellen Performance der SWM ab.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten zum Teil eine zusätzliche Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates werden keine Optionen zugeteilt.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Sonderkonditionen in irgendwelcher Art gewährt.

Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung besteht nur aus einem Element: Grundsalar in bar. Die Struktur ist grds. darauf ausgelegt, Führungskräfte für ihren Beitrag zur Gesamtpformance der SWM zu honorieren und die Umsetzung der Strategie der SWM zu unterstützen, welche das Wachstum und den Erfolg in der Zukunft gewährleisten soll.

Eine Erhöhung der Basissaläre für den CEO und die Geschäftsleitung ist 2016 nicht erfolgt.

Infolge der Entscheidung, dass die Zusammensetzung der Vergütung der Marktpraxis entsprechen muss, setzte der Verwaltungsrat die Anpassung der Vergütung fort. Die durchgeführte Analyse zeigte, dass die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder der Marktpraxis entsprach.

Der Salärrahmen basiert auf individueller Basis und/oder als Folge des jährlichen Beurteilungsprozesses. Für Mitglieder der Geschäftsleitung wird das gesamte Basissalär bar ausbezahlt. Das feste Salär stellt eine Basisvergütung für den Marktwert der Funktion dar. Das feste Basissalär jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird individuell festgelegt, unter Berücksichtigung seiner oder ihrer Rolle, Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Erfahrung sowie angesichts des Ausbildungsgrads, des Dienstalters, der Fachkompetenz und der Fähigkeiten, die für die Ausübung der jeweiligen Funktion erforderlich sind.

Mitarbeiter

Der vorliegende Vergütungsbericht konzentriert sich auf den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung. Allerdings hängt der Erfolg von SWM von den anhaltenden Spitzenleistungen all ihrer Mitarbeitenden ab. Aus diesem Grund werden hier die wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems für nicht leitende Mitarbeitende erörtert. Besondere Aufmerksamkeit gilt den anderen Angestellten, einschliesslich unter regulatorischer Aufsicht stehender Mitarbeitender (z B. Risikoträger) sowie Mitgliedern des oberen Managements, die nicht der Geschäftsleitung angehören.

Alle Mitarbeiter erhielten eine feste Vergütung.

III. ZUSAMMENFASSUNG

Die Geschäftsleitung führte die SWM erfolgreich. Sie erreichte eine Übererfüllung beinahe aller Ziele und bestätigte damit die Position der SWM als Unternehmen im globalen Fondsverwaltungssektor. Die SWM wies nicht nur ein solides Finanzergebnis aus, sondern verzeichnete auch eine positive Entwicklung in Bezug auf die allgemeine Anerkennung ihrer herausragenden Qualitäten.