



Vergütungsreglement

ePension Fund Europe (ASSEP)

Stand Januar 2022

Inhalt

Art. 1	Geltungsbereich und Inhalt	1
Art. 2	Grundsätze.....	1
Art. 3	Abgeltung von Tätigkeiten	2
Art. 4	Elemente der Vergütung.....	2
Art. 4.1	Grundmodell	2
Art. 4.2	Antrittsprämien und Abgangsentschädigungen	2
Art. 5	Genehmigungsprozess.....	2

Art. 1 Geltungsbereich und Inhalt

Dieses Vergütungsreglement der ePension Fund Europe (ASSEP) - im Folgenden ASSEP - wird vom Verwaltungsrat aufgrund des luxemburgischen Gesetzes vom 13.07.2005 über die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge in Form von SEPCAV und ASSEP in seiner aktuell gültigen Fassung erlassen, mit dem den Anforderungen der Direktive IORP II - Richtlinie (EU) 2016 / 2341 des europäischen Parlaments und des Rats vom 14.12.2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) entsprochen wird. Es regelt abschliessend namentlich die Grundsätze, aber auch die Zuständigkeiten und Verfahren zur Festlegung der Vergütungen.

Das Vergütungsreglement gilt als Basis für die individuellen Vergütungen sowohl innerhalb der ASSEP als auch für die unterschiedlichen Dienstleistungserbringer von ePension.

- Mitglieder der Generalversammlung
- Mitglieder des Verwaltungsrates
- Dienstleistungserbringer
- Makler

Art. 2 Grundsätze

Die Vergütungspolitik der ASSEP soll dazu veranlassen, den langfristigen und nachhaltigen Erfolg der ASSEP sowie dessen Stabilität zu fördern. Die Vergütungspolitik berücksichtigt die Einhaltung aller internen Risikomanagementrichtlinien. Hierbei stellt ePension Fund jederzeit sicher, dass seine Vergütungspolitik mit der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht, indem bei der Festlegung der variablen Vergütung der betreffenden Mitarbeiter berücksichtigt wird, dass alle Verfahren und Strategien des Unternehmens eingehalten werden, einschliesslich derjenigen, die sich auf die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken beziehen. In dieser Hinsicht ermutigt die Vergütungspolitik keine Übernahme von Risiken, die nicht mit den Risikomanagementrichtlinien vereinbar sind.

ePension Fund Europe ist jederzeit bemüht, Interessenkonflikte zwischen dem Vertrieb einerseits und Nachhaltigkeitspräferenzen von angeschlossenen Teilnehmern andererseits zu berücksichtigen.

Daher ist insbesondere die Vergütung im Vertrieb so gestaltet, dass Nachhaltigkeitspräferenzen nicht nachteilig berührt werden.

ePension Fund Europe vermeidet falsche Anreize und potentiell schädliche Auswirkungen hoher Provisionszahlungen.

ePension Fund Europe vergütet keine Abschlussprovisionen mit Einmalzahlungen zu Beginn eines Versorgungsvertrages. ePension fördert die dauerhafte und konsumentenorientierte Betreuung der angeschlossenen Teilnehmer durch den internen und externen Vertrieb, indem ausschliesslich ratierlich vergütet wird.

Das Vergütungssystem wird so gestaltet, dass es

- für die Mitglieder der Generalversammlung, Verwaltungsrates, Makler und Dienstleistungserbringer einfach, transparent, nachvollziehbar, fair und angemessen ist;
- der Verantwortung, der Qualität der Arbeit sowie der Belastung der jeweiligen Funktion ausgewogen Rechnung trägt;

ePension überprüft diese Grundsätze und aktualisiert sie mindestens alle drei Jahre.

Art. 3 Abgeltung von Tätigkeiten

Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Ausübung von Zusatzaufgaben innerhalb der ASSEP sind mit der Haupttätigkeit abgegolten und werden nicht mehr separat und zusätzlich entschädigt.

Art. 4 Elemente der Vergütung

Art. 4.1 Grundmodell

Die Vergütung setzt sich im Grundmodell aus folgenden Komponenten zusammen:

Fixes Jahreshonorar

Die Vergütung wird in Abhängigkeit von der Verantwortung, von der Qualität der Arbeit, von der Erfahrung und Ausbildung und im Verhältnis zur Belastung der Funktion festgelegt.

Die tatsächliche Höhe des Honorars wird in einer seiner Sitzungen durch den Verwaltungsrat bestimmt. Der Verwaltungsrat kann auf die Auszahlung von Honoraren, insbesondere aufgrund der finanziellen Lage der ASSEP verzichten.

Art. 4.2 Antrittsprämien und Abgangsentschädigungen

Es werden keine Antrittsprämien („sign-on-Bonus“) oder Abgangsentschädigungen gewährt.

Art. 5 Genehmigungsprozess

Alle Vergütungen der Mitglieder der Generalversammlung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

Alle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Stand Januar 2022