

Corporate Governance Offenlegung

der

Allianz Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH („AI-KAG“)

Stand: Juni 2020

1. Allgemeines

Die Bestimmung des § 10 Abs. 6 Investmentfondsgesetz (InvFG) iVm § 65a Bankwesengesetz (BWG) verpflichtet Verwaltungsgesellschaften, grundlegende Mindestinformationen über die institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zu Vergütung auf ihrer Internetseite öffentlich einsehbar zu machen. Die AI-KAG entspricht der Veröffentlichungspflicht in vorliegendem Dokument.

2. § 5 Abs. 1 Z. 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 5 Z. 1 bis 5 BWG

Die Bestimmungen des § 5 Abs. 1 Z 6 bis 11, 13 BWG und § 28a Abs. 5 Z. 1 bis 5 BWG sehen Governance Kriterien vor, die auf sämtliche Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsrats von Kreditinstituten Anwendung finden. Diese sollen sicherstellen, dass Leitungsorgane individuell und kollektiv über die notwendige Qualifikation und Ressourcen verfügen, um ihre Überwachungs- und Kontrollaufgaben effektiv wahrnehmen zu können.

Die Fit & Proper Policy der AI-KAG legt die Strategie für die Auswahl und den Prozess der Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates fest. Weiters werden in der genannten Policy Kriterien für die Beurteilung der Eignung, den Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der Reevaluierung festgelegt.

3. Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

In Kreditinstituten jedweder Rechtsform, die von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 sind, ist vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes ein Nominierungsausschuss einzurichten. Die AI-KAG erfüllt die angeführten Kriterien nicht.

Daher nimmt der Aufsichtsrat der AI-KAG die Aufgaben des Nominierungsausschusses und es obliegen ihm insbesondere die Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Eignungen der Geschäftsleiter und Aufsichtsräte gemäß den Vorgaben der Fit & Proper Policy sowie die Erstellung von Anforderungsprofilen für die Geschäftsleiter und Aufsichtsräte.

4. Vergütung und Vergütungsausschuss

Die AI-KAG hat ihre Vergütungspolitik auf Basis der Geschäftsstrategie und Unternehmenskultur und in Einklang mit den Interessen der AI-KAG, der betreffenden Fonds und der Investoren festgelegt.

In Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben gelten als maßgebliche Ziele einer risikoorientierten Vergütungspolitik insbesondere

- eine effektive Governance der Vergütung, die die Einbindung des Aufsichtsrats bei Gestaltung und Monitoring des allgemeinen Vergütungssystems und die Involvierung von unabhängigen Kontrollfunktionen umfasst sowie
- eine effektive Vergütungsgestaltung, die mit einer angemessenen Berücksichtigung einer (langfristigen) Ausrichtung auf das Risiko, das Mitarbeiter im Rahmen ihrer Funktion eingehen, einhergeht.

Es wurden daher im Rahmen der Vergütungspolitik der AI-KAG folgende Maßnahmen etabliert:

Der Aufsichtsrat der AI-KAG ist für die Genehmigung und Überprüfung der Vergütungspolitik verantwortlich. Er ist für die Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik zuständig. Im Aufsichtsrat wurde des Weiteren ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechender Vergütungsausschuss eingerichtet, dem insbesondere die Aufgabe der Beratung und Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Gestaltung der Vergütungspolitik zukommt.

Die Vergütungspolitik der AI-KAG hat Mitarbeiter entsprechend den Vorgaben als Risikoträger identifiziert und die generellen und speziellen Vergütungsgrundsätze definiert. Diese stellen grundlegende Prinzipien des Vergütungssystems dar.

Der Vergütungspolitik unterliegende Vergütungsbestandteile lassen sich in fixe und variable Vergütungen unterteilen. Erstere zeichnen sich durch eine konkrete Festlegung im Vorhinein, Transparenz und einen permanenten Bezug zur Funktion und Qualifikation des Mitarbeiters aus. Variable Vergütungen hingegen sind erfolgsabhängig ausgestaltet und weisen immer Bezug zur individuellen Leistung des Mitarbeiters auf.

Bei Zuteilung der variablen Vergütung wird die Leistung der AI-KAG, der Abteilung sowie des individuellen Mitarbeiters bewertet und werden sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsziele in einer mehrjährigen Betrachtungsweise berücksichtigt. Kontrollfunktionen erhalten überwiegend qualitative Ziele. Der Ermittlungsprozess der variablen Vergütung umfasst ein mehrstufiges Risikoausrichtungsverfahren, das neben Finanz- und Ertragsaspekten der AI-KAG auf die individuelle Leistung des Mitarbeiters und dessen Risikoverhalten abstellt sowie darüber hinausgehenden Risikoparametern Rechnung trägt.

In Anwendung des Proportionalitätsprinzips wurde die Begrenzung variabler Vergütungen in der KAG auf eine Erheblichkeitsschwelle (25% des fixen Jahresgehalts oder bis zum absoluten Betrag von 30.000 EUR [brutto]) beschlossen. Dies hat zur Folge, dass die Anwendung spezieller Vergütungsgrundsätze (Zurückstellungspolitik, Gewährung unbarer Instrumente etc.) auf variable Vergütungen unterbleibt.

5. Auflistung von Zahlen und Daten betreffend Niederlassungen

Da die AI-KAG über keine Niederlassungen verfügt, kommt die Bestimmung nicht zur Anwendung.

6. Gesamtkapitalrentabilität nach § 64 Abs. 1 Z 19 BWG

Die Gesamtkapitalrentabilität der AI-KAG beträgt zum Stichtag 31.12.2019 19,87 Prozent.

Wien, im Juni 2020