

Vergütungspolitik

Die Allianz Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH (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, sowie den regulatorischen Vorgaben 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:innen 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. Im Aufsichtsrat ist des Weiteren ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechender Vergütungsausschuss eingerichtet, der für die Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik zuständig ist.

Derzeit fungieren folgende Personen als Mitglieder des Vergütungsausschusses:

- Mag. Remi Vrignaud
- Maria Ferrero
- Wolfgang Jerabek

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 der Mitarbeiter:innen aus. Variable Vergütungen hingegen sind erfolgsabhängig ausgestaltet und weisen immer einen vorwiegenden Bezug zur individuellen Leistung der Mitarbeiter:innen auf.

Die Vergütungspolitik der AI-KAG hat Mitarbeiter:innen entsprechend den Vorgaben als Risikoträger identifiziert und die Anwendung und Ausgestaltung der generellen Vergütungsgrundsätze definiert.

Die Anwendung spezieller Vergütungsgrundsätze (wie z.B. die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung oder die Vergütung in unbaren Instrumenten) ist für als Risikoträger identifizierte Mitarbeiter:innen vorgesehen. Die Anwendung spezieller Vergütungsgrundsätze kann in jenen Fällen unterbleiben, in denen die Höhe der variablen Vergütung betragsmäßig unter der Erheblichkeitsschwelle von 25 % des fixen Jahresgehalts oder € 50.000,- (brutto) liegt.

Bei Zuteilung der variablen Vergütung wird die Leistung der AI-KAG, der Abteilung sowie der individuellen Mitarbeiter:in bewertet und werden sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsziele sowie eine mehrjährige Betrachtungsweise berücksichtigt. Mitarbeiter:innen in Kontrollfunktionen werden vorwiegend entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt.