

# Vergütungspolitik

[www.allianzinvest.at](http://www.allianzinvest.at)

Die Allianz Invest Kapitalanlagegesellschaft mbH (AI-KAG) hat ihre Vergütungspolitik auf Basis der Geschäftsstrategie und Unternehmenskultur und in Einklang mit den Interessen der 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. 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:

- Dr. Harald Lankisch
- Univ.-Prof. Dr. Christian Nowotny
- Dr. Inge Schulz (als externe Vergütungsexpertin)

- Wolfgang Jerabek

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 KAG, der Abteilung sowie des individuellen Mitarbeiters bewertet und werden sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsziele in einer mehrjährigen Betrachtungsweise berücksichtigt (mit Ausnahme der Kontrollfunktionen – jene erhalten ausschließlich qualitative Ziele).

Spezielle Grundsätze wie z.B. die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung werden auf Bonuszahlungen, die betragsmäßig als erheblich qualifiziert werden, angewandt:

Für die Zwecke einer risikoorientierten und langfristigen Ausrichtung werden für identifizierte Mitarbeiter Anteile der variablen Vergütung zurückbehalten. Je nach Funktion gestalten sich die Zurückbehaltungszeiträume zwischen drei und fünf Jahren und

sehen einen Anteil von 40 % bis 60 % der variablen Vergütung für die anteilige Zurückbehaltung vor. Darüber hinaus erfolgt in dem Zusammenhang die Ausbezahlung der Hälfte der Vergütung in Fondsanteilen, die ebenso anteilmäßig einer Zurückbehaltung unterliegen. Nach Zuerkennung kommt eine Sperrfrist zur Anwendung, im Rahmen derer ein Verkauf der Anteile nicht zulässig ist. Es ist eine Ex-Post Risikoadjustierung vorgesehen, um die variable Vergütung nach den sich aufgrund des Verhaltens des Mitarbeiters manifestierten Risiken auszurichten. Diese Maßnahmen sollen eine Angleichung des Risikoverhaltens an den Interessen der KAG und jenen der Investoren sicherstellen.