

Die risklab GmbH hat die Vergütungspolitik ihrer Muttergesellschaft Allianz Global Investors GmbH (die „Gesellschaft“) übernommen, die neben den für Kapitalverwaltungsgesellschaften geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Gestaltung des Vergütungssystems auch anwendbare Regeln der Institutsvergütungsverordnung umfasst.

Für die Entscheidung über die Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter ist regelmäßig die Geschäftsführung zuständig. Für die Geschäftsführung selbst liegt die Entscheidung über die Festlegung der Vergütung beim Gesellschafter.

Die Gesellschaft hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben wahrnimmt. Dieser Vergütungsausschuss setzt sich zusammen aus zwei Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft, die jeweils vom Aufsichtsrat gewählt werden, wobei ein Mitglied ein Mitarbeitervertreter sein sollte. Die beiden Mitglieder sind derzeit Herr Dr. Christian Finckh und Stefan Baumjohann (Mitarbeitervertreter).

Der Bereich Personal entwickelte in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen Risikomanagement und Recht & Compliance sowie externen Beratern und unter Einbindung der Geschäftsführung die Vergütungspolitik der Gesellschaft unter den Anforderungen der OGAW und AIFM-Richtlinie sowie der Institutsvergütungsverordnung. Diese Vergütungspolitik gilt sowohl für die in Deutschland ansässige Gesellschaft als auch deren Zweigniederlassungen.

Vergütungsstruktur

Die Hauptkomponenten der monetären Vergütung sind das Grundgehalt, das typischerweise den Aufgabenbereich, Verantwortlichkeiten und Erfahrung widerspiegelt, wie sie für eine bestimmte Funktion erforderlich sind, sowie die Gewährung einer jährlichen variablen Vergütung.

Die Summe der unternehmensweit bereitzustellenden variablen Vergütungen ist vom Geschäftserfolg sowie der Risikoposition des Unternehmens abhängig und schwankt daher von Jahr zu Jahr. In diesem Rahmen orientiert sich die Zuweisung konkreter Beträge zu einzelnen Mitarbeitern an der Leistung des Mitarbeiters bzw. seiner Abteilung während der jeweiligen Betrachtungsperiode.

Die variable Vergütung umfasst eine jährliche Bonuszahlung in bar nach Abschluss des Geschäftsjahres. Für Beschäftigte deren variable Vergütung einen bestimmten Wert überschreitet, wird ein signifikanter Anteil der jährlichen variablen Vergütung um drei Jahre aufgeschoben.

Die aufgeschobenen Anteile steigen entsprechend der Höhe der variablen Vergütung. Die Hälfte des aufgeschobenen Betrags ist an die Leistung des Unternehmens gebunden, die andere Hälfte wird in von AllianzGI verwaltete Fonds investiert. Die letztendlich zur Auszahlung kommenden Beträge sind vom Geschäftserfolg des Unternehmens oder der Wertentwicklung von Anteilen an bestimmten Investmentfonds während einer mehrjährigen Periode abhängig.

Des Weiteren können die aufgeschobenen Vergütungselemente gemäß der Planbedingungen verfallen.

Leistungsbewertung

Die Höhe der Zahlung an die Mitarbeiter ist an qualitative und quantitative Leistungsindikatoren geknüpft.

Für Investment Manager, deren Entscheidungen große Auswirkungen auf den Erfolg der Investmentziele unserer Kunden haben, orientieren sich quantitative Indikatoren an einer nachhaltigen Anlage-Performance. Insbesondere bei Portfolio Managern orientiert sich das quantitative Element an der Benchmark des Kundenportfolios oder an der vom Kunden

vorgegebenen Renditeerwartung - gemessen über einen Zeitraum von einem Jahr sowie von drei Jahren.

Zu den Zielen von Mitarbeitern im direkten Kundenkontakt gehört auch die unabhängig gemessene Kundenzufriedenheit.

Die Vergütung der Mitarbeiter in Kontrollfunktionen ist nicht unmittelbar an den Geschäftserfolg einzelner von der Kontrollfunktion überwachten Bereiche gekoppelt.

Risikoträger

Als Risikoträger wurden folgende Mitarbeitergruppen qualifiziert: Mitarbeiter der Geschäftsleitung, Risikoträger und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen (welche anhand aktueller Organisation Diagramme und Stellenprofile identifiziert, sowie anhand einer Einschätzung hinsichtlich des Einflusses auf das Risikoprofils beurteilt wurden) sowie alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Mitglieder der Geschäftsleistung und Risikoträger, und deren Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der Gesellschaft und der von dieser verwalteten Investmentvermögen auswirkt.

Risikoträger unterliegen zusätzlichen Regelungen in Bezug auf Performance-Management, die Form der variablen Vergütung und dem Zeitpunkt der Zahlungen. Genauer gesagt:

- mindestens ein Ziel ist auf Basis eines mehrjährigen Zeitraums festzulegen
- mindestens 40% der langfristigen variablen Vergütung wird aufgeschoben
- zusätzliche Haltefristen für Teile der kurzfristigen und langfristigen Vergütung werden eingeführt
- 50% der variablen Vergütung muss in Anteile der Firma oder Anteile von Investmentfonds verwaltet von der Firma investiert werden
- Eine nachträgliche Risikoanpassung ermöglicht eine Anpassung der Vergütung der Vorjahre, welche entweder die Auszahlung aller oder eines Teils der aufgeschobenen Vergütung verhindert (Malus) oder die Rückzahlung dieser Vergütung veranlasst (Claw-Back)

Risikovermeidung

AllianzGI verfügt über ein umfangreiches Risikoreporting, das sowohl aktuelle und zukünftige Risiken im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigt. Risiken, welche den Risikoappetit der Organisation überschreiten, werden unserem Globalen Vergütungsausschuss vorgelegt, welcher ggf. über die eine Anpassung des Gesamt-Vergütungspools entscheidet.

Auch individuelle variable Vergütung kann im Fall von Verstößen gegen unsere Compliance Richtlinien oder durch Eingehen zu hoher Risiken für das Unternehmen reduziert oder komplett gestrichen werden.

Jährliche Überprüfung und wesentliche Änderungen des Vergütungssystems

Der Vergütungsausschuss hat während der jährlichen Überprüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Überprüfung der bestehenden Vergütungsstrukturen sowie der Umsetzung und Einhaltung der regulatorischen Anforderungen, keine Unregelmäßigkeiten festgestellt. Durch diese zentrale und unabhängige Überprüfung wurde zudem festgestellt, dass die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsvorschriften umgesetzt wurde. Ferner gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik.