

Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der UIA

UIA verfolgt als Fondsanbieter eine ehrliche, nachhaltige, stets am Kundeninteresse orientierte Veranlagungspolitik. UIA hält dabei alle für die Ausübung ihrer Tätigkeiten geltenden Vorschriften unabhängig, im besten Interesse ihrer Anleger und der Integrität des Marktes ein.

UIA hat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen und den relevanten ESMA-Leitlinien Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (in weiterer Folge die „**Vergütungsgrundsätze**“) erstellt, die mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft in Einklang stehen und Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten beinhalten.

Die Vergütungsgrundsätze sind mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement der UIA vereinbar, diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Verwaltungsgesellschaft tolerierte Maß hinausgehen noch die UIA daran hindern, pflichtgemäß im besten Interesse der von ihr verwalteten Fonds zu handeln. Die Vergütungsgrundsätze werden in Übereinstimmung mit der Konzern-Vergütungspolitik der UMH gestaltet und gelebt.

Von UIA wurde eine Bewertung der Verhältnismäßigkeit nach den gesetzlichen sowie in den Leitlinien der ESMA festlegten Grundsätzen zur Vergütungspolitik und -praktiken vorgenommen. Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit wurden die relevanten Faktoren (Größe, interne Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte, etc) kombiniert. UIA kommt zu dem Ergebnis, dass sie als eine nicht-komplexe Verwaltungsgesellschaft einzustufen ist und wendet daher den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz auf verschiedene Vergütungsbestimmungen an (bspw. wurde auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet). UIA evaluiert die Anwendbarkeit des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes regelmäßig.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik und – praktiken wurden vom Aufsichtsrat genehmigt.

1.1.1. Für die Zuteilung zuständige Personen

Der Aufsichtsrat der UIA legt die allgemeinen Vergütungsgrundsätze nach Vorlage durch die Geschäftsführung fest und überprüft sie regelmäßig (mindestens einmal jährlich). Der Aufsichtsrat entscheidet nach Vorlage durch die Geschäftsführung auch über alle etwaigen späteren wesentlichen Ausnahmen oder Änderungen dieser Vergütungspolitik, prüft diese aufmerksam und überwacht deren Auswirkungen.

Der Geschäftsführung der UIA obliegt grundsätzlich der Abschluss von Gehaltsvereinbarungen auf Basis dieser Vergütungsgrundsätze. Einmal jährlich wird die Vergütungspolitik durch die interne Revision, Risikomanagement und Compliance überprüft und die Ergebnisse der Prüfung der Geschäftsführung der UIA vorgelegt, die diese dem Aufsichtsrat zur Kenntnis zu bringen hat. UIA hat als nicht-komplexe Verwaltungsgesellschaft keinen Vergütungsausschuss eingerichtet.

Die Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführer der UIA sind namentlich im Impressum auf der Website der UIA (www.union-investment.at) genannt.

1.1.1. Vergütungspolitik Allgemein

Die Vergütungsgrundsätze tragen den unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien – unter Berücksichtigung ihrer Verantwortungsbereiche und Vertretungsbefugnisse – Rechnung. Zu diesem Zweck wurden gemäß den gesetzlichen Anforderungen und den ESMA-Leitlinien im Rahmen einer Risk-Taker-Analyse jene Mitarbeiter definiert, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft auswirkt (sog. „Risikoträger“). Die Evaluierung der Risikoträger wird jährlich überprüft. In der UIA kommen somit Vergütungssysteme zur Anwendungen, welche sich folgendermaßen untergliedern:

1. Vergütungssystem für Nicht-Risikoträger
2. Vergütungssystem für Risikoträger

Darüber hinaus werden sonstige Zuwendungen in Form von weiteren marktüblichen Leistungen, wie z.B. Sonderzahlungen (Jubiläumsgelder) oder die betriebliche Altersvorsorge gewährt.

1.1.2. Vergütung für Nicht-Risikoträger

Die Vergütung für Nicht-Risikoträger ergibt sich aus Kollektivvertrag und/oder Einzelvereinbarungen und besteht aus dem Grundgehalt (Inklusivgehalt & Verwendungszulage), einer variablen Leistungsvergütung sowie allenfalls einem Bonus. Während das Grundgehalt und die variable Leistungsvergütung feste Vergütungsbestandteile und Gegenstand vertraglicher Regelungen des Anstellungsvertrags sind, ist der Bonus eine freiwillige Sonderleistung.

1.1.3. Vergütung für Risikoträger

Die Vergütungsstruktur der Risikoträger setzt sich aus einem funktionsorientierten festen monatlichen Grundgehalt und einer langfristig orientierten variablen Komponente gemäß dem „Risikoträger-Modell“ zusammen. Basis für die Berechnung des Risikoträger-Modells ist ein Zielbonus für die Risikoträger, welcher jährlich neu festgelegt wird. Dieser wird dem erreichten Zielerreichungsgrad multipliziert. Der Zielerreichungsgrad generiert sich aus mehrjährigen Kennzahlen, bei denen sowohl das Gesamtergebnis der Union Investment Gruppe (UIG), aber auch die Segmentergebnisse der UIG und die individuelle Leistung des Risikoträgers miteinfließen.

Das Risikoträger-Modell beinhaltet einen mehrjährigen Bemessungszeitraum in die Vergangenheit sowie eine zeitverzögerte Auszahlung der variablen Vergütung auf mehrere, mindestens aber drei Jahre. Ein Teil dieser zeitverzögerten Auszahlung ist mit einer Wertentwicklung hinterlegt, welche sich am Unternehmenserfolg misst. Ziel dieses Vergütungsmodells ist es, die Risikobereitschaft der Risikoträger zu reduzieren, in dem sowohl in die Vergangenheit als auch in die Zukunft langfristige Zeiträume für die Bemessung bzw. Auszahlung einfließen. Die Gesamtvergütung für Risikoträger setzt sich demnach additiv aus dem Grundgehalt und der variablen Vergütung zusammen.

1.1.4. Kriterien für die fixe Vergütung

Die Bemessung der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung interner und externer Marktvergleiche. Weitere Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere die Funktion, die Übernahme von Führungsaufgaben, die fachliche und persönliche Qualifikation und die (einschlägige) Erfahrung.

1.1.5. Kriterien für die variable Vergütung

Die variable Vergütung berücksichtigt insbesondere die individuelle Leistung. Diese wird anhand von individuellen Zielen und Verhaltensmerkmalen beurteilt. Die individuellen Ziele beinhalten beispielsweise Kriterien wie Ableitung aus Unternehmens- und Segmentzielen, der Vergleich zu Marktgrößen, Qualitätsziele oder Projektarbeit. Verhaltensmerkmale sind zum Beispiel Verantwortungsbereitschaft und Initiative des Mitarbeiters.

Eine garantierte variable Vergütung wird wenn, dann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter bezahlt und ist auf das erste Jahr beschränkt.

1.1.6. Vergütung der Kontrollabteilungen

Die leitenden Mitarbeiter in den Kontrollabteilungen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt. Teilweise wurden die Tätigkeiten der Kontrollabteilungen an externe Dienstleister ausgelagert.