

## Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik

Die Gesellschaft hat für ihre Geschäftsleiter und ihre Mitarbeiter Vergütungssysteme festgelegt. Übergeordnete Philosophie der Vergütungssysteme ist es, die Leistungen der Mitarbeiter angemessen und marktgerecht zu honorieren und wirksame Leistungsanreize zu setzen. Dabei werden ausdrücklich keine Anreize gesetzt, die zum Eingehen von Risiken verleiten, die nicht mit dem Risikoprofil oder den Anlagebedingungen der von ihr verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind und die die Gesellschaft daran hindern könnten, pflichtgemäß im besten Interesse des jeweiligen Investmentvermögens zu handeln. Die Vergütungssysteme sind so ausgestaltet, dass sie den jeweils gültigen regulatorischen Vorschriften entsprechen.

In der Gesellschaft kommen Vergütungssysteme zur Anwendung, welche sich folgendermaßen untergliedern:

- 1) Tarif-Vergütungssystem
- 2) Außertarifliches Vergütungssystem für Nicht-Risikoträger
- 3) Außertarifliches Vergütungssystem für Risikoträger

Darüber hinaus werden sonstige Zuwendungen in Form von weiteren marktüblichen Leistungen, wie z. B. Verpflegungszuschüsse, Vermögenswirksame Leistungen und die betriebliche Altersversorgung gewährt.

zu 1) Tarifvergütungssystem:

Das Vergütungssystem orientiert sich an dem Tarifvertrag für öffentliche und private Banken. Das Jahresgehalt der Tarifmitarbeiter setzt sich additiv folgendermaßen zusammen:

- Grundgehalt (aufgeteilt auf zwölf Monate)
- Tarifliche & freiwillige Sonderzahlungen

zu 2) Außertarifliches Vergütungssystem für Nicht-Risikoträger:

Das AT-Vergütungssystem besteht aus folgenden Vergütungskomponenten:

- Grundgehalt (aufgeteilt auf zwölf Monate)
- Kurzfristige variable Vergütungselemente (abhängig von der individuellen Leistung des Mitarbeiters sowie dem Unternehmensergebnis)

Langfristige variable Vergütungselemente (für Leitende Angestellte, abhängig von der Entwicklung spezifischer Unternehmenskennzahlen über eine Laufzeit von 3 Jahren

zu 3) Außertarifliches Vergütungssystem für Risikoträger:

Das Grundgehalt für Risikoträger wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Die Risikoträger erhalten neben dem Grundgehalt künftig eine variable Vergütung nach dem „Risikoträger-Modell“.

Basis für die Berechnung des Risikoträger-Modells ist ein Zielbonus für die Risikoträger, welcher jährlich neu festgelegt wird. Dieser wird mit 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 mit einfließen.

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 bemisst. 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 für zusammen.

### **Vergütungsausschuss**

Der gesellschaftsübergreifende Vergütungsausschuss der Union Investment Gruppe ist ein mindestens einmal jährlich tagendes Gremium zur Analyse, Transparentmachung und

Kontrolle der Vergütungs- und Anreizsysteme der Union Investment Gruppe. Der Vergütungsausschuss der Union Investment Gruppe bedient die Anforderungen der jeweils geltenden Regularien.

Mitglieder des Vergütungsausschusses sind unter anderem:

- Vorstandsvorsitzende/r der Union Asset Management Holding AG
- je ein Geschäftsführer der deutschen und Luxemburger Gesellschaften der UIG
- Bereichsleiterin Konzern Personal
- Leiter Revision
- Leiter Compliance
- Leiter Investment Analyse Controlling
- Leiter Personalcontrolling & Compensation

Der Vergütungsausschuss wird jährlich von den Aufsichtsräten der einzelnen Gesellschaften beauftragt deren jeweiliges Vergütungssystem zu prüfen. Prüfungsinhalte des Vergütungsausschusses sind vornehmlich

- Darstellung aller Vergütungselemente
- Marktgehaltsvergleiche – Horizontale Angemessenheit
- Vertikale Angemessenheit der Vergütungssysteme
- Anteile fixe und variable Vergütungselemente (Unabhängigkeitsprüfung)
- Lage IST- zu SOLL-Einkommen
- Ausrichtung der Vergütung an strategischen Zielen