

Vergütungspolitik

Inhalt

1.	Präambel.....	3
2.	Rollen und Verantwortlichkeiten im Überblick.....	4
3.	Geltungsbereich	5
3.1	Gesellschaft.....	5
3.2	Wesentliche Risikoträger:innen.....	5
4.	Rechtsgrundlage und aufsichtsrechtliche Regelungen.....	7
5.	Vergütungs-Governance.....	8
5.1	Gesellschafter	8
6.	Allgemeine Grundsätze	10
6.1	Gehaltskomponenten	10
6.2	Abfindungszahlungen.....	11
6.3	Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....	12
6.4	Offenlegung von Informationen	12
6.5	Vereinbarkeit mit einem wirksamen Risikomanagement.....	13
6.6	Vermeidung von Interessenkonflikten	13
6.7	Allgemeine Richtlinien der fixen Vergütung.....	13
6.7.1	Fixe Vergütung	13
6.7.2	Richtlinien zur Festlegung der fixen Vergütungskomponenten	14
6.7.3	Mitarbeiterbeteiligung	15
6.8	Richtlinien der variablen Vergütung.....	16
6.8.1	Allgemeine Richtlinien der variablen Vergütung.....	16
6.8.2	Allgemeine Richtlinien zu Zielen und Vorgaben.....	23
6.8.3	Richtlinien für ein Konzept variabler Vergütungspolitiken und -praktiken	24
6.9	Job Structuring, Gehaltsbänder und Gehalts-Benchmarking	25
6.10	Richtlinien zu Personalausstattung und Mobilität	26
6.11	Persönliche Absicherung, Zinsen und Dividenden	27
6.12	Risikobereinigte Leistungsmessung	27
6.12.1	Quantitative Kriterien (Knock-in).....	27
6.12.2	Qualitative Kriterien (Knock-out).....	28
7.	Spezifische Vergütungsgrundsätze.....	30
7.1	Berechnung der variablen Vergütung.....	30
7.2	Aufschubdauer	30
7.3	Unbare Instrumente	30
7.3.1	Sperrfrist.....	31
7.3.2	Phantom-Mitarbeiterbeteiligungsplan	31
7.4	Erheblichkeitsschwelle.....	32
7.5	Bonuszahlung – ein Beispiel.....	32
8.	Richtlinien für Ausscheidende (Leavers)	34
	Annex 3 Veränderungen.....	35

1. Präambel

Die Impact Asset Management GmbH („Gesellschaft“) möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein, dessen Mitarbeiter:innen wachsen, sich entwickeln und engagieren können. Die Leistung der Mitarbeiter:innen wird anerkannt und soll belohnt werden.

Die Gesellschaft setzt auf ein ausgewogenes Verhältnis monetärer und nicht-monetärer sowie fixer und variabler Vergütungselemente. Monetäre und nicht-monetäre Vergütungen sind an die Werte und Strategien der Gesellschaft gebunden. Die Auszahlung erfolgt entweder als fixe oder variable Vergütung; eine dritte Vergütungskategorie gibt es nicht. Die fixe Vergütung spiegelt die relevante berufliche Erfahrung, Kompetenz und organisatorische Verantwortung der Mitarbeiter:innen wider. Dagegen beruht die variable Vergütung auf Leistung und in Ausnahmefällen auch auf anderen Elementen; die variable Vergütung bietet Anreize zu einer langfristigen umsichtigen Risikonahme und zu einem vernünftigen Risikomanagement.

Diese Politik behandelt alle Elemente des Vergütungssystems, mit Ausnahme von Schulungen, Sachleistungen, Gesundheits-, Sicherheits- und ähnlichen Leistungen für Arbeitnehmer.

Fairness ist ein Schlüsselement in der Vergütungsstrategie von der Gesellschaft und weist eine interne, eine externe und eine Diversity-Perspektive auf. Interne Fairness bedeutet, dass sich die Mitarbeiter:innen entsprechend dem relativen Wert ihrer Arbeit innerhalb der Gesellschaft fair entlohnt fühlen sollen. Mitarbeiter:innen, die in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens ähnliche Tätigkeiten ausüben, sollen auch gleich entlohnt werden. Externe Fairness bedeutet, dass die Gesellschaft bestrebt ist, Mitarbeiter:innen im Vergleich zu anderen, die ähnliche Tätigkeiten in anderen Organisationen des jeweiligen Marktes und/oder Sektors ausüben, wettbewerbsfähig zu entlohnen. Wir legen größten Wert auf eine Vergütungsstruktur, die auf einer wettbewerbsfähigen Grundvergütung beruht.

Alle Mitarbeiter:innen haben Anspruch auf faire und günstige Arbeitsbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Vergütung. Die Personalabteilung führt alljährlich eine interne Analyse zur Feststellung potenzieller geschlechtsspezifischer Vergütungslücken durch und implementiert gegebenenfalls entsprechende Korrekturmaßnahmen.

2. Rollen und Verantwortlichkeiten im Überblick

Eine Beschreibung der Verantwortlichkeiten von Gesellschafter für diese Policy findet sich in den Kapiteln 5 und 6.

Die Geschäftsfunktionen sind in Kooperation und Abstimmung mit Human Resources und den Compliance-Funktionen für die Konzeption variabler Vergütungsprogramme, provisionsbasierter/Retail-Incentive-Programme verantwortlich.

Die Festlegung des Bonuspools der Gesellschaft liegt in der Zuständigkeit von Human Resources. Die Höhe des definitiven Bonuspools wird von der Geschäftsführung genehmigt.

Die Geschäftsführung legt die rollenspezifischen Ziele fest, vereinbart mit dem Gesellschafter vollständige individuelle Leistungs-Scorecards, definiert die Leistungsvereinbarungen mit direkt Untergebenen und bewertet die Leistungen von Untergebenen anhand des Feedbacks aus mehreren Quellen. Der Prozess der Festsetzung von Leistungszielen wird von Human Resources unterstützt.

Malus- und Rückforderungsentscheidungen werden von Fall zu Fall durch die Geschäftsführung, Human Resources und Compliance getroffen. In bestimmten Fällen kann auch der Gesellschafter miteinbezogen werden.

Die Identifizierung jener Mitarbeiter:innen, die als wesentliche Risikoträger:innen eingestuft werden, wird von Human Resources gemeinsam mit den operativen, Rechts- und Risikomanagement-Funktionen koordiniert.

3. Geltungsbereich

3.1 Gesellschaft

Diese Vergütungspolitik gilt für die Gesellschaft und alle ihre Standorte (falls anwendbar).

3.2 Wesentliche Risikoträger:innen

Diese Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeiter:innen, für die Mitglieder der Geschäftsführung der Gesellschaft sowie für jegliche Art von der Gesellschaft gewährter Vergütung, für jeden direkt vom OGAW (Organismus für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren) und/oder AIF (Alternative Investment Fonds) selbst ausbezahlten Betrag einschließlich Carried Interest (Gewinnbeteiligung) und Performance Fees sowie für jede Übertragung von Units oder Anteilen des OGAW und/oder AIF zugunsten jener Arbeitnehmerkategorien einschließlich aller Geschäftsführer, der Geschäftsleitung, Risikoträger:innen, Mitarbeiter:innen mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter:innen in derselben Gehaltsstufe wie die Geschäftsführer und Risikoträger:innen in Bezug auf ihre Gesamtvergütung, deren Tätigkeiten erhebliche Auswirkungen auf die Risikoprofile der Gesellschaft oder den von der Gesellschaft beratenen und/oder verwalteten OGAW und/oder AIF haben.

Zur Anwendung der spezifischen Vergütungsgrundsätze hat die Gesellschaft ihre Risikoträger:innen wie folgt definiert („Risikoträger:innen“):

- 1) Alle Mitglieder der Geschäftsführung;
- 2) Die Geschäftsleitung: Das Management, wenn es sich um die Geschäftsführung -1 handelt, unabhängig von den Abteilungen, die die jeweiligen Personen leiten, und gegebenenfalls ihre jeweiligen StellvertreterInnen;
- 3) Kontrollfunktionen und gegebenenfalls deren jeweilige Stellvertretung:
 - a) Leiter:in der Risikomanagementabteilung;
 - b) Leiter:in der Compliance-Abteilung und
 - c) Leiter:in der internen Revision.
- 4) Mit der Leitung der folgenden Divisionen beauftragte Personen und gegebenenfalls ihre StellvertreterInnen:
 - a) Leiter:in der Finanzabteilung;
 - b) Leiter:in der Rechtsabteilung;
 - c) Leiter:in der Personalabteilung;
 - d) Leiter:in der Anlageverwaltung;
 - e) Leiter:in der Marketingabteilung.
- 5) Sonstige Risikoträger:innen: Um die regulatorischen Anforderungen soweit wie möglich zu erfüllen, hat sich die Gesellschaft entschlossen, alle Fondsmanager:innen, alle Portfoliomanager:innen, alle Research-Analysten, alle mit der Grenzprüfung befassten Mitarbeiter:innen;

Vergütungspolitik

- 6) Personen mit Managementverantwortung für Mitarbeiter, welche eines der Kriterien der Punkte (1) bis (5) erfüllen.
- 7) Mitarbeiter:innen mit hohen Vergütungen, sofern sie wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil der jeweiligen Gesellschaft oder der von ihnen beratenen und/oder verwalteten OGAW/AIF haben:
 - a) alle Mitarbeiter:innen, die sich, gerundet auf die nächste ganze Zahl, unter jenen 0,3 % der Belegschaft befinden, die im vorangegangenen Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung erhalten haben;
 - b) alle Mitarbeiter:innen, die im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in derselben oder größeren Höhe als die geringste Gesamtvergütung erhalten haben, die im selben Geschäftsjahr einem Geschäftsführer oder Geschäftsleitungsmitglied gewährt wurde.
 - c) dem Mitarbeiter/der Mitarbeiter:in wurde im vorhergehenden Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von EUR 500.000 oder mehr zuerkannt;

Alle anderen Funktionen innerhalb der Gesellschaft haben keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gesellschaft und die von ihr verwalteten Investmentfonds.

4. Rechtsgrundlage und aufsichtsrechtliche Regelungen

Die Gesellschaft als Vermögensverwalter unterliegt folgenden Regelungen:

- 1) Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 - WAG 2018;
- 2) Wertpapierfirmengesetz – WPFG;
- 3) dem FMA-Rundschreiben über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken zu den §§ 17a – 17c InvFG 2011 und § 11 AIFMG – „FMA-Rundschreiben“;
- 4) Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente II (MiFID II) – Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente (siehe Anhang 9 Ref. 4)
- 5) Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) - Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor

Sollte die vorliegende Vergütungspolitik von nationalem Recht abweichen oder sollte nationales Recht oder die Interpretation durch die nationale Aufsichtsbehörde strenger ausfallen als diese Vergütungspolitik, kommen das jeweilige nationale Recht und die strengereren Regeln zur Anwendung.

5. Vergütungs-Governance

In der Gesellschaft ist kein Aufsichtsrat eingerichtet. Daher übernimmt der Gesellschafter der Gesellschaft („Gesellschafter“) die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Aufsichtsrats sowie des Vergütungsausschusses. Der Gesellschafter beschließt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft diese regelmäßig, nimmt bei Bedarf Anpassungen vor und ist für deren Umsetzung verantwortlich. Die Implementierung der Vergütungspolitik muss zumindest einmal jährlich einer zentral durchgeführten, unabhängigen internen Überprüfung ihrer Compliance mit den rechtlichen Anforderungen, den von der Gesellschaft im Bereich Vergütung angewendeten regulatorischen Vorschriften, Policies und Verfahren unterzogen werden.

Alle relevanten internen Funktionen (d.h. interne Revision, Risikomanagement, Compliance, Recht und HR) arbeiten eng zusammen und gewährleisten die Übereinstimmung der Vergütungspolitik mit einem wirksamen Risikomanagement, das es zu fördern gilt.

5.1 Gesellschafter

Der Gesellschafter ist für den Inhalt und die Aufrechterhaltung der Vergütungspolitik des Unternehmens sowie für die Beaufsichtigung ihrer umfassend funktionierenden Implementierung verantwortlich.

Folgende Aufgaben liegen in der Verantwortlichkeit des Gesellschafters:

- 1) Genehmigung der variablen Vergütung der Geschäftsführung und der höchstbezahlten Mitarbeiter:innen der Gesellschaft.
- 2) Genehmigung von Zahlungen im Zusammenhang mit den vorzeitigen Beendigungen von Geschäftsführungsmandaten.
- 3) unmittelbare Überwachung der Vergütung der Risikoträger in den Funktionen Leiter der Risikomanagementabteilung, Leiter der Compliance-Abteilung und Leiter der Internen Revision;
- 4) Überprüfung der Entscheidungen der Geschäftsführung im Zusammenhang mit dem Bonuspool sowie Genehmigung bzw. Nichtgenehmigung der entsprechenden Richtlinien und Bedingungen;
- 5) Gestaltung der Vergütungspolitik sowie deren Änderung;
- 6) regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik (mindestens einmal jährlich) sowie Genehmigung und Überwachung ihrer Umsetzung;
- 7) besondere Aufmerksamkeit auf die Beurteilung der angewandten Vergütungsmechanismen zu richten, um sicherzustellen, dass die Gesamtvergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft sowie der von ihr verwalteten Investmentfonds und deren Anleger im Einklang steht und dass das Vergütungssystem sämtliche Risikokategorien sowie die Liquidität der Gesellschaft und der verwalteten Vermögenswerte berücksichtigt;
- 8) sicherzustellen, dass die Vergütungspolitik und die Vergütungssysteme regelmäßig durch die Interne Revision einer unabhängigen Überprüfung unterzogen werden;

Vergütungspolitik

- 9) eine formelle Überprüfung verschiedener möglicher Szenarien durchzuführen, um zu testen, wie das Vergütungssystem auf künftige externe und interne Ereignisse reagiert, und dieses auch einer rückwirkenden Überprüfung (Backtesting) zu unterziehen.

6. Allgemeine Grundsätze

Die allgemeinen Vergütungsregeln gelten für alle Mitarbeiter:innen und die Geschäftsführung der Gesellschaft.

6.1 Gehaltskomponenten

Das gesamte reguläre Grundgehalt einer Person kann aus mehreren Komponenten bestehen. Das gesamte reguläre Grundgehalt ist die Summe aus gesetzlichem Grundgehalt, Markt-, Funktions- oder Führungszulagen sowie Überstundenpauschale.

Funktionszulage („Job Function Allowance“): Der Abteilungsleiter und Human Resources können beschließen, einem/einer Mitarbeiter:in eine Funktionszulage zu bezahlen. Mitarbeiter:innen in nicht leitenden Positionen haben gegebenenfalls Anspruch auf eine Funktionszulage. Eine Funktionszulage kann in verschiedenen betrieblichen Situationen zur Anwendung kommen. So wird z.B. der Lohndruck auf dem externen Markt als vorübergehend angesehen, oder organisatorische Veränderungen erfordern marktbasierende Anpassungen im Zusammenhang mit einer bestimmten Funktion. Eine Funktionszulage ist mit der Dauer der Funktion begrenzt.

Die Funktion kann durch eine außerordentliche Gehaltsanpassung abgegolten werden. Die Funktionszulage sollte richtliniengemäß maximal 25 % des gesamten regulären Grundgehalts ausmachen.

Führungskräftezulage („Leadership Allowance“): Der Abteilungsleiter kann die Zahlung einer Führungskräftezulage an einen bzw. eine Mitarbeiter:in beschließen. Mitarbeiter:innen in leitenden Positionen kommen für eine Führungskräftezulage in Frage. Eine Führungskräftezulage kann in verschiedenen geschäftlichen Situationen zur Anwendung kommen. So versteht sich etwa eine Ernennung in die Leitungsfunktion nur auf begrenzte Zeit. Eine Führungskräftezulage ist mit der Dauer der Führungsposition begrenzt. In der Regel sollte die Führungskräftezulage maximal 25 % des gesamten regulären Grundgehalts ausmachen.

Überstundenpauschale: Das Überstundenpauschale ist jener Betrag, der Mitarbeiter:innen gewährt wird, wenn diese flexibel und außerhalb der regulären Arbeitszeiten verfügbar sein müssen. Es wird in der Regel in einer Höhe zwischen 10 und 25 Stunden pro Monat festgelegt und zwölf Mal jährlich ausbezahlt.

Die im Überstundenpauschale berücksichtigte Stundenzahl muss langfristig tatsächlich geleistet werden; andernfalls ist das Pauschale abzuerkennen, weil jede Nichterfüllung letztlich einen Wegfall der Voraussetzungen für die Gewährung darstellt.

Es sind aber auch noch weitere Arten von Zulagen möglich. Sonstige Zulagen: Mitarbeiter:innen können auch andere Arten von Barzulagen erhalten. Beispiele für derartige Zulagen sind: Autokostenzuschuss, Auslandszulage, Wohngeld, Schulgeld. Alle diese Zulagen sind an bestimmte Richtlinien und Regeln gebunden.

Überstundenvergütung: Mitarbeiter:innen können für geleistete Überstunden Zusatzzahlungen erhalten. Im Allgemeinen erhalten Mitarbeiter:innen mit Überstundenpauschale keine zusätzliche Bezahlung für geleistete Überstunden.

Vergütungspolitik

Vergütungselement	Gewinnung	Kompetenzaufbau	Leistung	Mitarbeiterbindung	Physische/soziale Sicherheit
Grundgehalt	X	X		X	X
Zulagen		X		X	
Variable Vergütungsprogramme			X		
Bindungsprämie (Retention Bonus)				X	
Sozialleistungen (monetär und nichtmonetär)	X			X	X

6.2 Abfindungszahlungen

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsvertrages müssen entsprechend der Geschäftsstrategie, den Werten und langfristigen Zielen der Gesellschaft sowie nach den anzuwendenden lokalen Gesetzen und Kollektivverträgen erfolgen.

Abfindungszahlungen spiegeln die im Laufe der Zeit erbrachten Leistungen wider und dürfen Versagen oder Fehlverhalten nicht belohnen. Keine Abfindung erhalten Mitarbeiter:innen, die von sich aus kündigen¹.

Bei Zuerkennung einer Abfindung müssen die Gründe für die Abfindung, die Angemessenheit des zuerkannten Betrages und die zur Ermittlung dieses Betrages angewendeten Kriterien einschließlich seiner Verbindung zu der im Laufe der Zeit erbrachten Leistung und der Nichtbelohnung von Versagen oder Fehlverhalten dokumentiert werden.

Abfindungen können Abgeltungen des Verlusts einer Funktion beinhalten und können Gegenstand einer Wettbewerbsverbotsklausel im Vertrag sein. Insbesondere sollten Zusatzzahlungen aufgrund frühzeitiger Vertragsbeendigung in folgenden Situationen als Abfindungszahlungen betrachtet werden:

- bei Beendigung von Arbeitsverträgen durch das Unternehmen aufgrund eines Versagens des Unternehmens;
- wenn das Unternehmen den Vertrag infolge einer erheblichen Einschränkung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, von der auch der/die betreffende Mitarbeiter:in betroffen war, beenden möchte, oder wenn Geschäftsbereiche von einem anderen Unternehmen ohne gleichzeitige Übernahme des Personals übernommen werden;

¹ es sei denn, nationales Arbeitsrecht würde für einen solchen Fall etwas anderes vorschreiben.

Vergütungspolitik

- c. wenn sich Unternehmen und Mitarbeiter:in im Fall eines potenziellen oder tatsächlichen Arbeitsstreits vergleichen, um eine gerichtliche Entscheidung zu vermeiden.

Abfindungszahlungen gelten als variable Vergütung. Die folgenden Abfindungsbeträge sind zur Berechnung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung sowie für die Möglichkeit der Anwendung einer Stundung und der Auszahlung in Wertpapieren nicht zu berücksichtigen:

- a. Abfindungen, die nach nationalem Arbeitsrecht oder infolge eines Gerichtsurteils verpflichtend vorgeschrieben sind;
- b. Ausgleichszahlungen für den Verlust einer Funktion, wenn sie Gegenstand einer Konkurrenzverbotsklausel im Vertrag sind („gardening leave“) und in zukünftigen Perioden bis zur Höhe der fixen Vergütung ausgezahlt werden, die im Falle der Weiterbeschäftigung des/der Mitarbeiter:in für den Zeitraum des Konkurrenzverbots bezahlt worden wäre;
- c. die Abfindung im Zusammenhang mit einer einvernehmlichen Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers, die auf der Vereinbarung mit dem Betriebsrat beruht, oder im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitregelung wird ArbeitnehmerInnen gewährt, die weder im Jahr der Kündigung noch im Jahr davor nach irgendwelchen (qualitativen oder quantitativen) Kriterien als wesentliche Risikoträger qualifiziert wurden;
- d. Die Höhe der Abfindung wird nach einer vordefinierten allgemeinen Formel berechnet, die in den in diesem Abschnitt unter den Punkten 1 bis 3 genannten Fällen in der Vergütungspolitik festgelegt ist;
- e. Abfindungszahlungen, die die Bedingung in Punkt a) dieses Absatzes nicht erfüllen, wenn der Träger der zuständigen Behörde die Gründe und die Angemessenheit der Höhe der Abfindung dargelegt hat.

Reguläre Vergütungszahlungen im Zusammenhang mit der Dauer einer Kündigungsfrist gelten nicht als Abfindungszahlungen.

6.3 Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

WPFG gestattet den Wertpapierfirmen die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit in Bezug auf die Anwendung regulatorischer Vergütungsvorschriften.

Die Gesellschaft hat jedoch beschlossen, auf die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu verzichten.

6.4 Offenlegung von Informationen

Sofern gesetzlich vorgeschrieben oder vertraglich vereinbart, wird die Gesellschaft folgende Informationen über ihre Vergütungspolitik offenlegen:

- 1) den Gesamtbetrag der Vergütungen im Geschäftsjahr, gegliedert in fixe und variable Vergütungselemente, die von der Gesellschaft an ihre Mitarbeiter:innen bezahlt werden, außerdem die Zahl der Begünstigten, falls relevant, sowie den von den Investmentfonds bezahlten Carried Interest und die Performance Fees;
- 2) den Gesamtbetrag der Vergütungen, gegliedert nach jenen Mitarbeiter:innen einschließlich aller Geschäftsführer, Mitglieder der Geschäftsleitung, Risikoträger:innen, Mitarbeiter:innen

Vergütungspolitik

mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter:innen in derselben Gehaltsstufe wie die Geschäftsführung und Führungskräfte in Bezug auf ihre Gesamtvergütung, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder des von der Gesellschaft verwalteten OGAW und/oder AIF auswirkt.

6.5 Vereinbarkeit mit einem wirksamen Risikomanagement

Die in der vorliegenden Policy dargelegten Vergütungsregeln wurden so konzipiert, dass sie einem soliden und effektiven Risikomanagement entsprechen und dieses fördern, und dass sie Risikonahmen verhindern, die sich nicht mit den Risikostrategien der Gesellschaft und den Risikoprofilen (Regeln oder Gründungsdokumenten) der verwalteten Investmentfonds vertragen.² Die Vergütungsgrundsätze in dieser Vergütungspolitik sind so konzipiert, dass sie die langfristigen wirtschaftlichen Interessen der Investoren ebenso wie soziale Interessen berücksichtigen.

6.6 Vermeidung von Interessenkonflikten

Diese Vergütungspolitik entspricht den geschäftlichen Strategien, Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentfonds sowie der Investoren ihrer Investmentfonds und sie beinhaltet Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Geschäftsführung der Gesellschaft sorgt daher für Vergütungsgrundsätze und -prozesse in der Gesellschaft, die gewährleisten, dass die Entscheidungen aller Mitarbeiter:innen im besten Interesse der Investoren liegen (vgl. FMA-Rundschreiben über Interessenkonflikte). Dies wird unter anderem durch die Anwendung risikobereinigter Leistungsindikatoren gewährleistet, die auch qualitative Kriterien berücksichtigen (z.B. Compliance-Verstöße, Überschreitung von Limiten).

6.7 Allgemeine Richtlinien der fixen Vergütung

6.7.1 Fixe Vergütung

Der Anteil der fixen Vergütung aller Mitarbeiter:innen an ihrer Gesamtvergütung ist ausreichend hoch, um auf individueller Ebene die finanzielle Unabhängigkeit der variablen Vergütung einschließlich der Option, gar keine variable Vergütungskomponente auszuzahlen, zu ermöglichen. Der Anteil der fixen und variablen Vergütung der einzelnen Mitarbeiter:in begünstigt keine exzessiven Risikonahmen.

Die fixe Vergütung:

- 1) sorgt für Ausgewogenheit zwischen dem Wert der jeweiligen Position sowie den Kompetenzen, Erfahrungen und dem konkreten Marktbeitrag des/der Mitarbeiter:in im Wettbewerb;
- 2) entspricht der Notwendigkeit zur Herstellung eines Gleichgewichts zwischen den Verantwortlichkeiten, dem Wissen, den Fähigkeiten und der Erfahrung, die für eine Position erforderlich sind, und jenen der jeweiligen Mitarbeiter:innen (Marktwert der Position und der Person);
- 3) unterstützt die Arbeitsumgebung innerhalb der Gesellschaft hinsichtlich
 - a) Leistung (anspruchsvolle Ziele, Zielerreichung, Feedback),

² § 17c Abs. 1 InvFG 2011; Anhang 2 Nr. 1 lit. at zu § 11 AIFMG.

Vergütungspolitik

- b) Entwicklung (Karriere, Vermittelbarkeit) und
 - c) Kernkompetenzen (Förderung von Wachstum, verantwortungsvollem Handeln, Zuverlässigkeit, exzellenter Durchführung, Teamfähigkeit);
- 4) Verfolgt das Ziel, im externen Markt kostenwettbewerbsfähig zu bleiben, und beinhaltet flexible Kostenkomponenten, die Anpassungen an organisatorische Veränderungen im Institut sowie an Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen; und
- 5) berücksichtigt die verbindlichen Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrags (falls vorhanden).

Die fixe und variable Vergütung kann sich aus unterschiedlichen Elementen einschließlich Zulagen, Auszahlungen oder Sozialleistungen zusammensetzen. Die Gesellschaft analysiert die Art dieser Zulagen und Sozialleistungen und ordnet sie der fixen oder variablen Vergütungskomponente zu. Diese Zuordnung erfolgt anhand der nachstehend angeführten Kriterien. Die fixe Vergütung ist die Summe der fixen Gehaltsbestandteile und Sozialleistungen.

6.7.2 Richtlinien zur Festlegung der fixen Vergütungskomponenten

Eine Vergütung ist fix, wenn die Zahlungen unwiderruflich sind, von der Gesellschaft nicht reduziert, ausgesetzt oder gestrichen werden können und wenn sie nicht leistungsabhängig sind.

Eine Vergütung ist fix, wenn die Bedingungen für ihre Gewährung und Höhe:

- 1) im Voraus feststehen (d.h. auf einem Kollektivvertrag beruhen);
- 2) nicht ermessensabhängig sind (d.h. wenn alle Mitarbeiter:innen zumindest eine fixe Vergütung erhalten);
- 3) für die Mitarbeiter:innen transparent sind (d.h. wenn die Mitarbeiter:innen formal über die fixen Vergütungskomponenten informiert werden);
- 4) permanent sind, d.h. über den Zeitraum der konkreten Rolle und organisatorischen Verantwortlichkeiten beibehalten werden;
- 5) nur durch eine Änderung der relevanten Policy, durch einen Kollektivvertrag oder nach einer Neuverhandlung gemäß der nationalen Rechtslage verändert werden.
- 6) keine Anreize zur Risikonahme bieten; und
- 7) unbeschadet innerstaatlicher Rechtsvorschriften gelten.

Folgende Vergütungskomponenten (häufig eine Art Zulage oder sonstige Nebenvergütung oder Sozialleistungskomponente) gelten ebenfalls als fix:

- 1) Zulagen bzw. Nebenleistungen, die an eine Rolle oder organisatorische Verantwortung gebunden sind und so lange gewährt werden, als keine wesentliche Änderung der Verantwortlichkeiten und Befugnisse dieser Rolle eintreten, wodurch der/die Mitarbeiter:in eine andere Rolle oder organisatorische Verantwortung hätte;
- 2) Beträge, die von keinen anderen Faktoren abhängen als von der Erfüllung einer bestimmten Rolle oder organisatorischen Verantwortung;

Vergütungspolitik

- 3) Komponenten, bei denen alle anderen Mitarbeiter:innen, die die gleiche Funktion ausüben oder die gleiche organisatorische Verantwortung tragen und sich in einer vergleichbaren Situation befinden, Anspruch auf eine vergleichbare Zulage/Nebenleistung haben könnten;
- 4) Vergütungen an entsendete Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten in einem anderen Staat, wenn alle ähnlichen Fälle konsequent gleich behandelt werden;
- 5) Zulagen bzw. Nebenleistungen, die zur Erhöhung des Grundgehalts in Situationen dienen, in denen Mitarbeiter:innen im Ausland arbeiten und weniger Vergütung erhalten, als auf dem lokalen Arbeitsmarkt für dieselbe Position üblich wäre, sofern alle nachfolgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - a) Zulagen, die unterschiedslos an alle Mitarbeiter:innen bezahlt werden können;
 - b) Zulagen, die gewährt werden, weil die Mitarbeiter:innen vorübergehend im Ausland oder in einer anderen Position mit einem Vergütungsniveau arbeiten, das eine Anpassung gegenüber der vertraglichen Vereinbarung erfordert, um den Lebenshaltungskosten auf dem jeweiligen Markt gerecht zu werden;
 - c) die Höhe der zusätzlichen Zahlungen beruht auf zuvor festgelegten Kriterien;
 - d) die Dauer der Zulage ist an die Dauer der Situation gebunden.
- 6) einmalige Zahlungen auf Basis von Kollektivvertrag oder anderen zwingenden Bestimmungen;
- 7) sonstige Nebenleistungen auf Basis von Kollektivvereinbarungen oder sonstigen zwingenden Bestimmungen (z.B. Beitragszahlungen in Pensionskassen).

Ebenfalls in die Kategorie der fixen Vergütung fallen Vergütungskomponenten, die:

- 1) Mitarbeiter:innen nicht diskretionär zuerkannt werden;
- 2) nicht leistungsabhängig sind und keinen Anreiz zur Risikonahme darstellen, oder Zahlungen auf Basis rechtlicher Verpflichtungen – die nach nationalem Recht zwingend sind. Beispiele hierfür sind Leitungs- und Marktzulagen.

Hierunter fallen Zahlungen im Rahmen von Routinepaketen für Arbeitnehmer, die ausschließlich mit der familiären oder persönlichen Situation zusammenhängen, also etwa für Kinderbetreuung, anteilige reguläre Pensionsbeiträge zusätzlich zu den vorgeschriebenen, Reisezulagen und Krankenversicherung.

6.7.3 Mitarbeiterbeteiligung

We Share von Erste Group

Im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms We Share von Erste Group erhalten alle Mitarbeiter, die ab 2021 zum letzten Tag des jeweiligen Geschäftsjahres in einem aktiven Dienstverhältnis mit einem teilnehmenden Unternehmen stehen und am Ende des Performance-Jahres länger als sechs Monate beschäftigt sind, Aktien der Erste Group Bank AG im Gegenwert eines Nettobetrags, der jährlich von der Geschäftsführung der Gesellschaft bewilligt wird (zusätzlich zu ihren fixen und variablen Bezügen).

Diese Leistung ersetzt nicht das vertragliche Gehalt oder einen Bonus, sondern wird zusätzlich gewährt.

Vergütungspolitik

Zusätzlich haben die Mitarbeiter:innen im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms Anspruch auf Leistungen, wenn sie ein Eigeninvestment in Erste Group-Aktien tätigen. Die Struktur der Leistungen ist in den lokalen Betriebsvereinbarungen und lokalen Vergütungsrichtlinien der jeweiligen Institution näher beschrieben.

Das Mitarbeiteraktienprogramm wird nur dann gewährt, wenn die Gruppe und die lokalen Banken alle "RAS"-Kapital- und Liquiditätsanforderungen erfüllen, die Holding Dividenden ausschüttet und die EAM-Gruppe ihre Mindestrentabilitätsanforderungen erfüllt.

Die Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung wird als Treuhänder für die im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms zugeteilten Aktien für die Mitarbeiter:innen fungieren.

Die Mitarbeiter:innen sind die wirtschaftlichen Eigentümer:innen der Aktien und haben Anspruch auf die Auszahlung einer Dividende, die Erste Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung übt jedoch deren Stimmrechte für eine Dauer von mindestens fünf Jahren aus.

6.8 Richtlinien der variablen Vergütung

6.8.1 Allgemeine Richtlinien der variablen Vergütung

Berechnung der variablen Vergütung

Die Gesellschaft definiert Rentabilitäts-Mindestanforderungen. Im Geltungsbereich liegen die Bedingungen für die Auszahlung sofort fälliger als auch aufgeschobener variabler Vergütungskomponenten. Im Fall einer leistungsbezogenen Vergütung beruht der Gesamtbetrag der Vergütung auf einer Kombination aus Leistungsbeurteilung der betreffenden Person wie auch des jeweiligen Geschäftsbereichs oder des jeweiligen Investmentfonds sowie der Gesamtergebnisse der Gesellschaft.

Bei der Bewertung von Einzelleistungen werden außerdem sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt. Diese Kriterien werden in dieser Politik festgelegt.

Leistung und langfristige Nachhaltigkeit

Die variable Vergütung von Mitarbeiter:innen hängt von der Bewertung ihrer Leistung und Entwicklung aber auch von jener des Geschäftsbereichs und vom allgemeinen Abschneiden der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten Investmentfonds ab. Die Leistung des Geschäftsbereichs und der jeweiligen Mitarbeiter:innen wird anhand quantitativer und qualitativer Ziele einschließlich der Nachhaltigkeit der mittel- und langfristigen Bemühungen der Mitarbeiter:innen gemessen.

Politik, Modell und Praxis der Vergütung wurden unter Berücksichtigung der nachstehenden Richtlinien erarbeitet.

Jede variable Vergütung muss den strategischen Indikatoren, den Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft entsprechen. In Bezug auf die variable Vergütung gilt es zu berücksichtigen:

- 1) das Risiko, Kapital, die Liquidität und Wahrscheinlichkeit sowie den Zeitpunkt der Gewinnrealisierung für die Gesellschaft;
- 2) die Performance der Erste Asset Management Group und der Gesellschaft;

Vergütungspolitik

- 3) die Performance des betreffenden Geschäftsbereichs (Abteilung/ Division/ Standort); und
- 4) die Performance der einzelnen Person.

Die variable Vergütung ist an Nachhaltigkeitskriterien gebunden und begünstigt keine exzessive Risikopräferenz. Eine variable Vergütung darf nur in einem angemessenen Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung ausbezahlt werden; dieses Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung ist für alle Mitarbeiter:innen und die Geschäftsführung mit 100% der fixen Vergütung begrenzt.

Es wird empfohlen, dass die Anreizstrukturen für ausgewählte Mitglieder der Geschäftsleitung und andere bestimmte Mitarbeiter:innen ESG-Ziele enthalten, um ein Verhalten zu fördern, das mit dem klimabezogenen und umweltbezogenen (Risiko-) Ansatz der Institute im Einklang steht. Sind die finanziellen Auswirkungen klimabezogener und umweltbezogener Risiken schwer zu quantifizieren, kann das Leitungsgremium erwägen, geeignete qualitative Kriterien in die Zielsetzung einzubeziehen. Weitere Einzelheiten zu ESG-bezogenen KPIs finden Sie im Abschnitt „Environmental, Social and Governance (ESG)“.

Versagen darf in keinem Fall belohnt werden. Aus diesem Grund können auch keine verbindlichen Zusagen abgegeben werden, solange nicht alle Voraussetzungen für eine variable Vergütungskomponente erfüllt sind.

Insbesondere darf variable Vergütung nie versprochen werden und muss sich stets auf die Leistung in einer bestimmten Leistungsperiode beziehen. In der Regel ist jede garantierte variable Vergütung verboten. Die einzige Ausnahme hiervon bildet ein Einstellungsbonus, der bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen im Voraus ausbezahlt werden kann. Solche Einstellungsboni müssen von der Geschäftsführung der Gesellschaft genehmigt werden. Sie sind nur im ersten Jahr der Anstellung und nur unter der Bedingung möglich, dass die Gesellschaft über ein solides und angemessenes Eigenkapital sowie eine entsprechende Kapitalbasis verfügt. Der Einstellungsbonus wird nicht in die Berechnung des Verhältnisses zwischen fixen und variablen Komponenten der Gesamtvergütung in der ersten Leistungsperiode einbezogen, wenn der Einstellungsbonus bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen vor Beginn der ersten Leistungsperiode gewährt wird.

Mitarbeiter:innen und Mitglieder der Geschäftsführung dürfen nicht über ihre eigene variable Vergütung entscheiden.

Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

Für die Gesellschaft ist es wichtig, dass die Nachhaltigkeitsbemühungen als klares Wertversprechen an unsere wichtigsten Stakeholder wahrgenommen werden und dass diese Bemühungen deren Erwartungen erfüllen. ESG-bezogene Leistungsziele (KPIs) sind Ziele, die den aktuellen Anforderungen gerecht werden, ohne die Fähigkeit des Unternehmens zur künftigen Gewinnerzielung zu beeinträchtigen, und die sich auf die Schaffung mittel- bis langfristiger Werte für die Stakeholder auswirken.

Unsere langfristigen strategischen Überlegungen zur finanziellen Belastbarkeit des Geschäftsmodells der Erste Group unter Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Risiken basieren auf einer umfassenden Analyse der klimabedingten Herausforderungen sowie der rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels in unserer Region. Das europäische Klimagesetz, der Green Deal der EU und das Fit for 55-Paket bilden den Rahmen für künftige Änderungen in der EU-Strategie und -Gesetzgebung. Alle Länder der Region müssen sich an diesen europäischen Zielen orientieren, die Auswirkungen auf ihre Volkswirtschaften steuern und ihre Investitions- und Verbrauchererwartungen anpassen.

Vergütungspolitik

IAM richtet ihre Vergütungsrichtlinien und -praktiken auf das übergeordnete strategische Ziel aus, ESG-Risiken zu bewältigen. Die Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement und fördert dieses, unter anderem durch die Berücksichtigung der Risikobereitschaft der Institute in Bezug auf ESG-Risiken.

Messbare ESG-Leistungsziele, die den Umgang mit ESG-Risiken³ umfassen und von den Expert:innen der Bereiche Group CEO, CFO und CRO vorgeschlagen wurden, werden in individuelle Ziele umgesetzt und in der Scorecard-Struktur der Geschäftsführung, des Senior Managements und anderer identifizierter Mitarbeiter:innen (wesentliche Risikoträger:innen) berücksichtigt.

Vielfalt und Inklusion

Gerechtigkeit ist ein zentraler Bestandteil der Vergütungsstrategie der Erste und umfasst eine interne, eine externe sowie eine auf Vielfalt bezogene Perspektive. Interne Gerechtigkeit bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen das Gefühl haben sollten, entsprechend dem relativen Wert ihrer Tätigkeit innerhalb der Erste Group fair vergütet zu werden. Mitarbeiter:innen, die ähnliche Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens ausüben, sollten gleich vergütet werden. Externe Gerechtigkeit bedeutet, dass die Erste bestrebt ist, ihre Mitarbeiter:innen im Vergleich zu denen, die ähnliche Tätigkeiten in anderen Organisationen des jeweiligen Marktes und/oder Sektors ausüben, wettbewerbsfähig zu vergüten. Eine Vergütungsstruktur auf der Grundlage eines wettbewerbsfähigen Grundgehalts ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Alle Mitarbeiter:innen haben Anspruch auf faire und günstige Arbeitsbedingungen mit besonderem Fokus auf die Vergütung. Um geschlechtsspezifische Vergütungsunterschiede zu überwachen und zu beseitigen, führt die Personalabteilung in jeder Einheit jährlich eine interne Analyse durch und ergreift Korrekturmaßnahmen, um bestehende Unterschiede zu verringern. Ergebnisse und Maßnahmen werden mit den Sozialpartnern und Arbeitnehmervertretern geteilt und besprochen⁴. Die Vergütungsrichtlinien und -praktiken der Erste Group sind geschlechtsneutral. „Geschlechtsneutrale Vergütungspolitik“ bedeutet eine Vergütungspolitik, die auf gleichem Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit basiert.

Transparenz der Vergütungspolitik in Bezug auf die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken

Das in dieser Vergütungspolitik beschriebene Vergütungssystem ist förderlich für eine angemessene Verwaltung von Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne der Verordnung (EU) 2019/2088 und steht im Einklang mit den Nachhaltigkeitsstrategien der IAM. Im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik der IAM wird besonders darauf geachtet, dass keine übermäßige Risikobereitschaft im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken gefördert wird und dass die Vergütungsstruktur an eine risikogewichtete Performance gekoppelt ist (siehe Punkt 8.1.). Entsprechend fließt die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Anlageprozess in die Performancebeurteilung des Fonds- und Portfoliomanagements ein.

³ Artikel 74 Absatz 1 Buchstabe e und Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe a in Verbindung mit Artikel 76 Absatz 2 der CRD in der durch die Richtlinie (EU) 2024/1619 (CRD VI) geänderten Fassung

⁴ Grundsatz im Einklang mit der Diversity-Richtlinie der Gruppe, EG_CRO_A_0009, siehe Anhang 8, Ref. 22.

Risiko, Kapital und Liquiditätsanforderungen

Die Zahlung variabler Vergütungskomponenten insgesamt darf die Fähigkeit der Gesellschaft zur Stärkung ihrer Kapital- und Liquiditätsbasis nicht einschränken. Außerdem sind in den Entscheidungen der Geschäftsführung über variable Vergütungen die langfristigen Interessen der Gesellschafter, Investoren und Mitarbeiter:innen der Gesellschaft an einem funktionierenden Bankwesen und der Stabilität des Finanzmarktes zu berücksichtigen.

Geschäftsführung

Die Mitglieder der Geschäftsführung der Gesellschaft erhalten zu Beginn der Leistungsperiode Leistungskennzahlen (KPIs), die mit dem Gesellschafter abgestimmt sind. Der Gesellschafter legt unter Berücksichtigung dieser KPIs fest, ob Mitglieder der Geschäftsführung für jährliche Bonuszahlungen (d.h. einem kurzfristigen Anreizsystem) oder ein sonstiges variables Vergütungssystem infrage kommen. Die KPIs müssen relevant, ambitioniert und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtet sein. Insgesamt darf die mögliche Vergütungshöhe nicht zu hoch angesetzt werden. Jede Ausnahme erfordert eine Genehmigung durch den Gesellschafter.

Kontrollfunktionen

Die variable Vergütung der LeiterInnen von Kontrollfunktionen (auf der Ebene der Geschäftsbereiche) wird direkt vom Gesellschafter geprüft und genehmigt. Die von der Kontrollfunktion beaufsichtigten Geschäftsbereiche und/oder Teams sind nicht in den Entscheidungsprozess über die Vergütung der Kontrollfunktionen eingebunden. Die Vergütung der Kontrollfunktion weist keinen Zusammenhang mit der Performance der von ihnen beaufsichtigten Teams auf. Die Mitarbeiter:innen der Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der Ziele ihrer Funktionen und unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt.

Vergütungsbeirat

Modell und Praxis der variablen Vergütung für Risikoträger:innen müssen vom Gesellschafter nach Konsultation eines Gremiums genehmigt werden, das aus den Funktionen Risk Management, Human Resources („HR“), Finanzen und Compliance besteht (dem „Vergütungsbeirat“), das die Aufsicht über die beruflichen Pflichten und Leistungsanforderungen der jeweiligen Mitarbeiter:in hat.

Anreizsysteme und Festsetzung des Bonus-Pools**Anreizsysteme**

Es gibt mehrere Anreizsysteme. Die Implementierung neuer Anreizsysteme ist mit HR abzustimmen. Die Compliance-Funktion muss in die Konzeption eines neuen Anreizsystems beratend eingebunden werden. Jedes Anreizsystem ist von der Geschäftsführung der Gesellschaft zu genehmigen. Alle Anreizsysteme müssen einen Bezug zur Gesellschaft, dem Geschäftsbereich und den persönlichen Resultaten aufweisen.

Generell lassen sich die verschiedenen Anreizsysteme einer der folgenden Hauptkategorien zuordnen:

- 1) Kurzfristige Anreize: jährliches Bonus-System auf Basis der Bewertung der Jahresleistung der einzelnen Mitarbeiter:innen
- 2) Bindungsprämie (Retention Bonus): Unternehmen können bei Restrukturierungen, Abwicklungen oder nach einer Änderung der Eigentumsverhältnisse, aber auch in Situationen,

Vergütungspolitik

in denen das Unternehmen Gründe für sein legitimes Interesse an der Bindung der relevanten Mitarbeiter:innen geltend machen kann, Bindungsprämien einsetzen.

- 3) Belohnungen (Awards): Anreizsystem auf Basis einer offenen Teilnahme von Mitarbeiter:innen in einem (grenzüberschreitenden) Geschäftsbereich oder einer Funktion. Zuerkannt werden Belohnungen für Praktiken, die das Wachstum unterstützen oder das Geschäft verbessern und die Beispielwirkung für andere Mitarbeiter:innen haben.

Mitarbeiter:innen oder Mitglieder der Geschäftsführung können an mehr als einem Anreizsystem teilnehmen. Die Summe der gewährten Boni darf 100% der fixen Vergütung der einzelnen Mitarbeiter:innen bzw. Mitglieder der Geschäftsführung nicht überschreiten.

Bonus-Pool – jährliches kurzfristiges Anreizsystem

Der Gesamtbonuspool setzt sich aus den Bonuspools der Divisionen zusammen. Bei der Ermittlung der Gesamthöhe der für die variable Vergütung vorgesehenen Mittel (Bonuspool) werden neben dem prozentualen Anspruch einzelner Mitarbeiter:innen auch die Gesamtleistung des Unternehmens und die relevanten Risiken berücksichtigt, denen das Unternehmen ausgesetzt ist. In der Festlegung des Bonus-Pools und der Auszahlungen aus diesem Pool gilt es Kriterien zu beachten, wie in dieser Politik ausgeführt. Eingerichtet wird der Bonus-Pool im Zuge der Budgetierung für die jeweilige Leistungsperiode, und die Evaluierung erfolgt nach der Leistungsperiode unter Berücksichtigung einer Kombination aller Kriterien.



Der Bonus-Pool kann in mehrere Segmente (z.B. in den Bonus-Pool für die Mitglieder der Geschäftsführung, Geschäftsführung-1, Investment Division, Sales und sonstige Mitarbeiter:innen) unterteilt werden. Für diese Segmente gelten möglicherweise unterschiedliche Kriterien/Indikatoren, wobei jedoch zumindest die nachstehenden Kriterien erfüllt sein müssen.

Der Bonus-Pool wird als Mindestanforderung nach den folgenden Kriterien/Indikatoren bewertet:

- 1) Finanzergebnis der Gesellschaft (0%-120%);
- 2) KPIs der Gesellschaft (0%-120%).

Die Bewertung dieser Kriterien führt zu Anpassungen des Bonus-Pools. Der zuvor festgelegte Bonus-Pool wird anhand der Bonus-Pool-Multiplikatoren, die zwischen 0% und 120% variieren können, angepasst. Ein Bonus-Pool-Multiplikator unter 100% infolge der Leistungsbeurteilung nach den genannten Kriterien gilt als „Malus“. Für verschiedene Mitarbeiterkategorien können unterschiedliche Bonus-Pool-Multiplikatoren zur Anwendung gelangen. Die Geschäftsführung der Gesellschaft entscheidet über die Höhe des Bonus-Pools für die jeweilige Leistungsperiode. Der Gesellschafter beaufsichtigt diese Entscheidungen und muss den Richtlinien und Bedingungen für den Bonus-Pool zustimmen oder sie ablehnen.

Bonuszahlungen und Rückforderung (Clawback)**Malus und Clawback**

Malus- oder Clawback-Regelungen sind explizite nachgelagerte Risikoanpassungsmechanismen, bei denen das Unternehmen selbst die Vergütung der identifizierten Mitarbeiter:in/des identifizierten Mitarbeiters auf Grundlage solcher Mechanismen anpasst (z. B. durch Herabsetzung der gewährten Barvergütung oder durch Reduzierung der Anzahl oder des Werts der gewährten Instrumente).

Gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe (n) der CRD und unbeschadet der allgemeinen Grundsätze des nationalen Vertrags- und Arbeitsrechts wird die gesamte variable Vergütung – unter Berücksichtigung sowohl der laufenden Vergütung als auch der Kürzungen von Auszahlungen bereits verdienter Beträge – nur dann gewährt, wenn sie unter Berücksichtigung der finanziellen Gesamtlage des Unternehmens nachhaltig und auf Grundlage der Leistung des Unternehmens, des Geschäftsbereichs und der betreffenden Person gerechtfertigt ist. Sollte eines dieser Kriterien die Zuerkennung des vollen Bonus nicht zulassen, unterliegen bis zu 100 % der gesamten variablen Vergütung einer Malus- oder Rückforderungsregelung.

Auf Malus- und Clawback-Mechanismen anwendbare Bestimmungen

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, bis zu 100 % der variablen Vergütung zurückzufordern, wenn der/die Mitarbeiter:in:

- (i) an vorsätzlichen, grob fahrlässigen oder betrügerischen Handlungen, die zu erheblichen Verlusten für das Unternehmen führten, beteiligt oder für sie verantwortlich war;
- (ii) die angemessenen Fit-and-Proper-Anforderungen nicht erfüllt hat;
- (iii) irreführende Informationen gab, wenn diese Auswirkungen auf die Leistungsbeurteilung hatten oder in angemessener Weise hätten haben können;
- (iv) gemäß lokalem Arbeitsrecht (in der jeweils gültigen Version) fristlos entlassen wurde.

Insbesondere in den Fällen (i) und (iv) wird den betroffenen Mitarbeitern/Mitarbeiter:innen keine variable Vergütung einschließlich aufgeschobener und einbehaltener Teile der gesamten variablen Vergütung gewährt oder ausgezahlt. Auf im Voraus bezahlte Teile der gesamten variablen Vergütung werden Clawback-Mechanismen angewendet.

Nachgelagerte Anpassungen der gesamten variablen Vergütung sollten immer leistungs- oder risikobezogen sein. Sie sollten an die tatsächlichen Risikoergebnisse oder Änderungen der bestehenden Risiken der Aktivitäten der Institutionen, Geschäftsbereiche oder Aktivitäten der Mitarbeiter:innen angepasst sein.

Das Unternehmen kann jede variable Vergütung, die innerhalb der letzten fünf Jahre gezahlt wurde, zurückfordern.

In solchen Fällen zieht das Unternehmen zumindest die ursprünglich verwendeten Leistungs- und Risikokriterien heran, um eine Verbindung zur ursprünglichen Leistungsmessung zu gewährleisten. Zusätzlich zu den oben genannten Kriterien verwendet das Unternehmen spezifische Kriterien, darunter:

Vergütungspolitik

- a. nachweisliches Fehlverhalten oder schwere Fehler des Mitarbeiters/der Mitarbeiter:in (z. B. Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder andere interne Richtlinien, insbesondere Risiken betreffend).
- b. die Frage, ob das Institut und/oder der Geschäftsbereich in der Folge einen signifikanten Rückgang seiner finanziellen Leistungsfähigkeit (z. B. bestimmte Geschäftsindikatoren) erlitten haben;
- c. die Frage, ob das Risikomanagement des Instituts und/oder des Geschäftsbereichs, in dem der/die identifizierte Mitarbeiter:in tätig ist, erheblich beeinträchtigt ist;
- d. signifikante Erhöhung der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalbasis des Instituts oder des Geschäftsbereichs;
- e. alle behördlichen Sanktionen, bei denen das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters/der identifizierten Mitarbeiter:in zu der Sanktion beigetragen hat.

Entscheidungen über den Eintritt eines solchen Ereignisses, die Anwendung von Malus- und Clawback-Regelungen selbst und die Begrenzung der Auszahlung werden von der Geschäftsführung der Gesellschaft oder vom Gesellschafter getroffen.

Malus- und Clawback-Regelungen sollten gegebenenfalls zu einer Herabsetzung der variablen Vergütung führen. Keinesfalls darf eine explizite nachgelagerte Risikoanpassung zu einer Erhöhung der ursprünglich gewährten variablen Vergütung oder, wenn in der Vergangenheit bereits eine Malus- oder Clawback-Regelung angewendet wurde, zu einer Erhöhung der herabgesetzten variablen Vergütung führen.

Bonusauszahlung in Form von Instrumenten

Wird eine variable Vergütung in Form von Instrumenten wie Phantom Shares, Zertifikaten und PSUs oder anderen Instrumenten ausbezahlt, verbleiben diese beim Unternehmen. Variable Vergütungen dürfen nicht über Vehikel oder anhand von Methoden ausbezahlt werden, die eine Umgehung anzuwendender Rechtsvorschriften begünstigen.

Die Rechte zur Ausübung des Instruments bei seiner Übertragung an den/die Mitarbeiter/in verbleiben beim Unternehmen. Im Allgemeinen können bei Instrumenten, die dem/der Mitarbeiter/in übertragen werden, lokale Unverfallbarkeitsregeln angewendet werden. Das Unternehmen befolgt in den Entscheidungsprozessen die aufsichtsrechtlichen Richtlinien, soweit sie variable Zahlungen betreffen.

Nicht-monetäre Boni

Die in dieser Politik und in den Vergütungspraktiken dargelegten Bedingungen gelten auch für nicht-monetäre Boni oder Anreize (wie Urlaubsreisen, Geschenke). Von Dritten bezahlte (nicht-)monetäre Boni und Anreize müssen im gesetzlich zulässigen Ausmaß der Compliance-Funktion gemeldet werden.

Kein Recht vor Gewährung

Weder diese Vergütungspolitik noch ein sonstiges, mit ihr zusammenhängendes Dokument noch eine variable Vergütung gemäß oder im Zusammenhang mit dieser Politik stellen eine Verpflichtung der

Vergütungspolitik

Gesellschaft dar. Sie begründen keine Forderungen, Rechte oder Ansprüche auf variable Vergütungen.

Die variable Vergütung für einen bestimmten Leistungszeitraum wird an dem Tag gewährt, an dem die Mitarbeiter:innen die letzte Tranche der variablen Vergütung für den jeweiligen Leistungszeitraum in bar oder zugeteilt erhalten. Bis zur Gewährung sind alle variablen Vergütungszahlungen Vorauszahlungen auf einen Bonusanspruch und hängen von der Beurteilung durch den Gesellschafter vor Fälligkeit der letzten Tranche ab.

Bis zu ihrer Gewährung liegen Zahlungsentscheidungen somit im alleinigen Ermessen des Gesellschafters.

Eine Ausnahme hiervon bilden nur Situationen, in denen ein Gericht oder eine sonstige Behörde aus welchem Grund auch immer zu dem Schluss gelangt, dass ein/eine Mitarbeiter:in Anspruch auf eine variable Vergütung gemäß dieser Politik oder einem damit zusammenhängenden Dokument hat. Die Gesellschaft behält sich das Recht zur einseitigen Änderung dieser Politik in jedem Sinne vor.

Sonstige regulatorische Einschränkungen

Die österreichische Finanzmarktaufsicht oder jeder europäische oder nationale Regulator kann eine Einschränkung oder Einstellung der variablen Vergütung anordnen. Daher erfolgt jede Entscheidung zur Zahlung nur unter dem Vorbehalt der Verpflichtung der Gesellschaft, die betreffende Zahlung auf Anordnung durch eine zuständige Behörde zu unterlassen.

6.8.2 Allgemeine Richtlinien zu Zielen und Vorgaben**Festlegung von Zielen und Vorgaben**

Um Leistungen beurteilen zu können, müssen alle Mitarbeiter:innen für eine Leistungsperiode Ziele und Vorgaben erhalten. Diese Ziele und Vorgaben beschreiben die erwarteten Resultate. Der Prozess der Festlegung von Zielen und Vorgaben ist in den allgemeinen Leistungsmanagementprozess und die Richtlinien der Gesellschaft eingebunden.

Alle Ziele und Vorgaben werden zwischen den einzelnen Mitarbeiter:innen und ihren Vorgesetzten vereinbart. In der Festsetzung der Ziele ist auf Ausgewogenheit zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu achten. Die Mitarbeiter:innen müssen durch eigene Entscheidungen und Arbeit Einfluss auf die Erreichung ihrer Ziele und Vorgaben nehmen können.

Die Beurteilung der Erreichung von Zielen und Vorgaben ist zu dokumentieren. Die Beurteilung der Erreichung von Zielen und Vorgaben erfolgt stets zwischen den einzelnen Vorgesetzten (Linien- und/oder Matrixvorgesetzten) und Mitarbeiter:innen. Außerdem kann der Bewertungsprozess vom Bewertungsausschuss übernommen werden.

Ein Bewertungsausschuss setzt sich aus Personen mit Aufsichtsbefugnis über die Aufgaben und Leistungsanforderungen der einzelnen Mitarbeiter:innen zusammen. Der/die Vorgesetzte des/der Mitarbeiter:in präsentiert dessen/deren Leistungen und Zukunftseignung. Der Bewertungsausschuss gibt zusätzliches Feedback über die Leistungen und Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter:innen. Dieses Feedback bezieht sich auf: die Erreichung spezifischer Geschäftsziele, die Bewältigung von Herausforderungen und Führungsstile, auf zukünftige Entwicklungsbereiche und die Einschätzung der Eignung der Mitarbeiter:in für zukünftige Aufgaben. Außerdem entscheidet der Bewertungsausschuss über die endgültige Einschätzung von Leistung, Führungskompetenz und Eignung der einzelnen Mitarbeiter:innen.

Vergütungspolitik

Die Mindesteinschätzung der Leistungen der einzelnen Mitarbeiter:innen muss lauten: „Hat die Erwartungen erfüllt“, damit der/die jeweilige Mitarbeiter:in eine variable Vergütung erhalten kann.

Ziele und Vorgaben für Mitarbeiter:innen in Kontrollfunktionen

Mitarbeiter:innen, die in internen Kontrollfunktionen (interne Revision, Compliance und Risikomanagement) tätig sind, müssen von den von ihnen beaufsichtigten Geschäftsbereichen unabhängig sein, über die entsprechenden Befugnisse verfügen und gemäß der Zielerreichung in ihrer eigenen Funktion, unabhängig von den Leistungen der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt werden.

6.8.3 Richtlinien für ein Konzept variabler Vergütungspolitiken und -praktiken

In die Formulierung aller Vorschläge zu einer Änderung dieser Vergütungspolitik und des Anreizsystems müssen zumindest die Funktionen HR und Compliance eingebunden sein. Politik und Praxis variabler Vergütungen sind unter Einhaltung der anzuwendenden Vorschriften und Gesetze zu konzipieren.

Regeln für freiwillige Pensionsleistungen

Die Gesellschaft sichert keinerlei freiwillige Pensionsleistungen zu, und es gibt keine vertraglichen Pensionspläne.

Vergütung bei schwacher oder negativer finanzieller Performance

Die Rentabilitäts-Mindestanforderung ist ein Kriterium für die Auszahlung von Boni an alle Mitarbeiter:innen für eine bestimmte Leistungsperiode. Die Rentabilitäts-Mindestanforderung ist auch ein Kriterium für die Zahlung aufgeschobener Boni an Risikoträger:innen. Sie beruht auf zumindest zwei Indikatoren, die beide erfüllt sein müssen:

- 1) Finanzergebnis der Gesellschaft; und
- 2) Kapitalquote der Gesellschaft.

Der Gesellschafter genehmigt die jeweiligen Mindestanforderungen an die Rentabilität der Gesellschaft.

Variable Vergütungen einschließlich der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile werden nur ausbezahlt oder unverfallbar, wenn sie entsprechend der Finanzlage der Gesellschaft nachhaltig und aufgrund der Performance des Geschäftsbereichs, der Investmentfonds und der betreffenden Person gerechtfertigt sind. Üblicherweise führt eine schwache oder negative Performance der Gesellschaft oder der betreffenden Investmentfonds zu einer signifikanten Herabsetzung der gesamten variablen Vergütung der Gesellschaft. Dabei haben die Kapitalanforderungen Priorität vor einer möglichen Auszahlung variabler Vergütungen.

Regeln gegen Umgehungen

Variable Vergütungen dürfen nicht über Instrumente oder Methoden ausbezahlt werden, die eine Umgehung der Bestimmungen der Vergütungspolitik erleichtern. Die Einhaltung dieser Vorschrift ist auch Teil der jährlichen Prüfung.

Mehrjähriger Leistungsbeurteilungsrahmen

Vergütungspolitik

Die Beurteilung der Leistung von Risikoträger:innen erfolgt entsprechend dem Lebenszyklus der von der Gesellschaft verwalteten Investmentfonds in einem mehrjährigen Rahmen, damit der Beurteilungsprozess auf der langfristigen Leistung beruht, und damit die tatsächliche Zahlung leistungsbezogener Vergütungskomponenten über eine Periode verteilt erfolgt, die die Rücknahmepolitik der verwalteten Investmentfonds und deren Anlagerisiken berücksichtigt. Diese Anpassung ist Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs mit Risikoträger:innen.

Bonus-Auszahlungsmodell

Rentabilitäts-Mindestanforderungen sind die in der gesamten Gesellschaft geltenden Auszahlungsbedingungen für Vorauszahlungen und aufgeschobene variable Vergütungen.

6.9 Job Structuring, Gehaltsbänder und Gehalts-Benchmarking

Die Job Structuring liefert strukturierte und transparente Informationen über die vorhandenen Stellen, die Verantwortlichkeiten und die erforderlichen Fähigkeiten. Die Funktionen werden in Form von Funktionsprofilen mit zugehörigen Verantwortlichkeiten und notwendigen funktionalen Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Die Stellenprofile werden hinsichtlich ihrer Komplexität bewertet und mit anderen Stellen im Unternehmen verglichen.

Der relative Wert eines Jobs kann mithilfe von Einstufungsmethoden auf einer vorgegebenen Messskala bestimmt werden. Die Einheiten können eine lokale Einstufungsmethode eines führenden Anbieters im jeweiligen geografischen Gebiet verwenden und diese in Verbindung mit der Struktur der Erste Group anwenden. Die Einstufungsmethode wird von der Personalabteilung der Einheit in Abstimmung mit Group HR festgelegt. Daraus ergibt sich eine Stellenstruktur für das gesamte Unternehmen, die sich strikt an den Verantwortlichkeiten und der Komplexität der auszuführenden Aufgaben orientiert.

Die Job Structuring schärft das Bewusstsein, stärkt den gleichberechtigten Zugang zu Informationen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und unterstützt die klare Verständlichkeit möglicher Karrierewege und Mobilitätsanforderungen. Darüber hinaus ermöglicht die Job Structuring eine bessere Identifizierung von Schulungs- und Lernerfordernissen und die Erstellung eines stärker fokussierten Entwicklungsplans.

Gehaltsbänder

Gehaltsbänder dienen zur Definition des Bereichs (der Bandbreite) der Vergütung für bestimmte Rollen. Jedes Gehaltsband sieht einen Mindest- und einen Höchstwert vor; das Gehalt einer Person kann niedriger oder höher sein als der vom Gehaltsband vorgesehene Maximalbetrag, aber niemals niedriger als das gesetzliche Minimum. Gehaltsbänder basieren auf Kriterien wie:

- Knappheit/Überschuss an verfügbaren Fähigkeiten auf dem Markt;
- erwartete zukünftige Markttrends;
- Marktpreis für Arbeitsleistungen.

Referenzstufen bieten einen Rahmen für Vergütungsentscheidungen bei Einstellung, Karrierewechsel, Beförderung, ambitionierte bzw. besonders anspruchsvolle Leistung und Entwicklungsfortschritten. Die Referenzvergütungshöhen der Gehaltsbänder unterstützen die

Vergütungspolitik

Führungskräfte bei der Einhaltung des internen Vergütungsgleichgewichts oder bei der Annäherung an dieses.

Vergütungs-Benchmarking

Vergütungs-Benchmarking ist der Prozess, bei dem interne Stellenbeschreibungen zur Ermittlung des Markttarifs für die betreffende Stelle mit externen Stellen mit ähnlichen Anforderungen abgeglichen werden. Diese Methode ermöglicht ein besseres Verständnis der Vergütungstrends innerhalb eines bestimmten Marktes.

Normalerweise werden die Vergütungs-Benchmarkdaten von einem der führenden Anbieter in dem jeweiligen geografischen Gebiet erworben.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Die Gesellschaft bekennt sich zur Lohngleichheit für ihre Mitarbeiter:innen, unabhängig vom Geschlecht. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine Verringerung des bereinigten sowie des unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälles anzustreben, und es werden Anstrengungen unternommen, um die identifizierten erklärbaren Teile des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch geeignete Maßnahmen mittelfristig zu verringern.

Darüber hinaus müssen sich alle Tochterunternehmen der Gesellschaft darauf vorbereiten, die in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) festgelegten gesetzlichen Anforderungen und Schwellenwerte zu erfüllen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird innerhalb der Gruppe eine einheitliche Methode der Regressionsanalyse angewandt, und alle in den Geltungsbereich fallenden Unternehmen werden entsprechend ihrer Größe schrittweise in die Analyse einbezogen. Der Gesellschafter wird jährlich über die Maßnahmen und Fortschritte informiert.

6.10 Richtlinien zu Personalausstattung und Mobilität

Der Gesellschafter muss über alle Karriereschritte von Risikoträger:innen informiert werden. Der Gesellschafter entscheidet über die Handhabung von Leistungsbeurteilung und Bonus-Auszahlung.

Für Personalausstattung und Karriereschritte gelten folgende Richtlinien:

- 1) Ein/eine Mitarbeiter:in ist während der Leistungsperiode Risikoträger:in, wenn der/die Mitarbeiter:in für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten in der Gesellschaft als Risikoträger:in geführt wird. Jeder gewährte Bonus wird nach dem Bonus-Auszahlungsmodell für Risikoträger:innen ausbezahlt;
- 2) Die Auszahlung aufgeschobener Bonus-Elemente verbleibt in der Verantwortung der Gesellschaft, in welcher der Bonus gewährt wurde. Sollte ein/eine Risikoträger:in einen Karriereschritt in eine andere Gesellschaft machen, werden diese nachträglichen Bonus-Elemente gewährt und nach den für Risikoträger:innen anzuwendenden Bonus-Auszahlungsbedingungen bezahlt.
- 3) Ein/eine Risikoträger:in kann bei seiner/ihrer Einstellung einen garantierten Bonus als Einstellungsbonus erhalten, der im Voraus bar bezahlt wird. Dieser Einstellungsbonus kann nur im ersten Jahr der Beschäftigung in der Gesellschaft und nur unter der Voraussetzung gewährt werden, dass die Gesellschaft über ein solides und ausreichendes Eigenkapital verfügt;

Vergütungspolitik

- 4) Vollzieht ein/eine Risikoträger:in innerhalb der Gesellschaft einen Karriereschritt und bleibt danach weiterhin Risikoträger:in, ist das Bonus-Auszahlungsmodell für die Funktion der Risikoträger:in während der letzten 6 Monate anzuwenden.
- 5) Bei Entsendung von Risikoträger:innen ins Ausland werden die variablen Vergütungen im Heimatland gemäß der dortigen Politik für variable Vergütung weiter ausbezahlt.

Scheiden Risikoträger:innen aus einer Position aus und werden in der neuen Position innerhalb der Gesellschaft nicht als Risikoträger:innen anerkannt, entscheidet die Geschäftsführung über die Behandlung von Zielen und Bonuszahlungen.

6.11 Persönliche Absicherung, Zinsen und Dividenden

Risikoträger:innen dürfen keine persönlichen Absicherungsstrategien anwenden oder Versicherungen zur Übertragung der Verlustrisiken aufgeschobener und einbehaltener variabler Vergütungsbestandteile an eine andere interne oder externe Partei vereinbaren.

Auf aufgeschobene oder einbehaltene Vergütungsbestandteile werden weder Zinsen noch Dividenden ausbezahlt, und auch auf Phantom-Fondsanteile werden keine Dividenden ausgeschüttet.

6.12 Risikobereinigte Leistungsmessung

6.12.1 Quantitative Kriterien (Knock-in)

Die Gesellschaft legt Risikolimits für die von ihr verwalteten Fonds fest. Sollte ein Fonds in einem bestimmten Jahr gegen ein solches Risikolimit verstoßen, haben die zuständigen Fondsmanager:innen für diesen Leistungszeitraum keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

Um ausreichend Zeit für die Vorbereitung der Limits für das folgende Jahr zu gewährleisten, wird die Liste aller von der Gesellschaft verwalteten Fonds zum Ende Oktober jedes Jahres herangezogen. Folgende Anpassungen an dieser Liste sind zulässig:

- Fonds, bei welchen die Verwaltung subdelegiert wurde, sowie alle Fonds, bei denen die Fondsmanager:innen nicht (vollständig) für die Wertentwicklung verantwortlich sind, werden weggelassen.
- Fonds, bei denen bereits bekannt ist, dass sie auslaufen oder aufgelöst werden, werden weggelassen.
- Die Geschäftsführung kann nach eigenem Ermessen Fonds aktiv in die Liste aufnehmen.
- Sonstige Gründe, warum ein Knock-in keine praktikable Lösung darstellt.

In allen Fällen müssen die Anpassungen begründet und dokumentiert werden.

Der Gesellschafter ist berechtigt, die Gewährung einer variablen Vergütung an einzelne Fondsmanager auch bei Nichterfüllung der Knock-in-Kriterien zu genehmigen, sofern hierfür angemessene, nachvollziehbare und hinreichend dokumentierte außergewöhnliche Umstände vorliegen.

6.12.1.1 Absolute Knock-in-Schwellen:

Vergütungspolitik

- Die Knock-in-Schwelle wird definiert als:
 - Der absolute Drawdown in % vom Fonds oder vom standardisierten Portfolio muss niedriger sein als der maximale absolute Drawdown in %.
- Die Höhe des maximalen absoluten Drawdowns muss in Anbetracht der verschiedenen Risiko- und Renditeprofile der einzelnen Fonds für jeden Fonds gesondert festgelegt werden.
- Die Intention besteht darin, zusätzliche Verluste zu vermeiden, wenn der maximale absolute Drawdown erreicht ist, und der Fonds oder der Portfoliomanager:innen dürfen ab diesem Zeitpunkt keine weiteren Risiken mehr eingehen.

6.12.1.2 Knock-in-Schwelle in Bezug auf die Vergleichsgruppe von Fonds oder standardisierten Portfolios:

- Die Knock-in-Schwelle wird definiert als:
 - Die Volatilität des Fonds oder des standardisierten Portfolios muss gleich oder kleiner sein als die Volatilität der dem Fonds oder dem standardisierten Portfolio zugewiesenen Vergleichsgruppe, multipliziert mit einem individuellen Faktor (=Faktor).
- Der Faktor muss für jeden Fonds oder jede Fondsgruppe individuell festgelegt werden, um den unterschiedlichen Risiko- und Renditeeigenschaften der einzelnen Fonds Rechnung zu tragen.
- Die Volatilität des Fonds oder des standardisierten Portfolios und der Vergleichsgruppe werden an jedem Geschäftstag auf fortlaufender Basis überwacht. Wird die Knock-in-Schwelle erreicht (d. h. die Volatilität des Fonds oder des standardisierten Portfolios ist größer als die Volatilität der Vergleichsgruppe multipliziert mit dem Faktor), müssen der Fonds oder der Portfoliomanager:innen entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die Volatilität des Fonds oder des standardisierten Portfolios gegenüber seiner Vergleichsgruppe zu verringern.
- Bei der Durchführung dieser Maßnahmen müssen der Fonds bzw. der Portfoliomanager:innen Folgendes berücksichtigen:
 - die Ziele oder die Anlagepolitik des Fonds oder des standardisierten Portfolios
 - die Verpflichtung, den Fonds im Interesse der Anleger zu verwalten
 - die gesetzlichen Anforderungen des Fonds
 - die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung eines bestimmten Risikoprofils

6.12.2 Qualitative Kriterien (Knock-out)

Die qualitativen Kriterien dienen als Knock-out-Kriterien für alle Mitarbeiter:innen und Mitglieder der Geschäftsführung der Gesellschaft sowie für diejenigen Mitarbeiter:innen und Mitglieder der Geschäftsführung, die andernfalls bei Erfüllung der Knock-in-Kriterien Anspruch auf eine variable Vergütung hätten. Sie verlieren zumindest einen Teil des Bonus, wenn einer der unten genannten Grundsätze verletzt wird:

- a) Jeder direkt zuordenbare aktive Verstoß gegen ein Fondslimit – gleich, ob in Richtung Gewinn oder Verlust, führt zu einer Bonuskürzung von bis zu 50% je Verstoß (entsprechend der Schwere des Verstoßes);
- b) Jeder Verstoß gegen eine Compliance-Regel führt zu einer Bonuskürzung um bis zu 100% je Verstoß (entsprechend der Schwere des Verstoßes).

Die relevanten Zahlen werden von der zuständigen Risk Management Division / dem jeweiligen Compliance-Officer überwacht und dem internen Vergütungsbeirat und dem Gesellschafter gemeldet.

Vergütungspolitik

Knock-in- und Knock-out-Kriterien werden vom internen Vergütungsbeirat und vom Gesellschafter überwacht. Dieser Bericht beinhaltet auch eine allgemeine Überprüfung sowohl der allgemeinen Implementierung der in dieser Politik dargelegten Grundsätze als auch der Bonuszahlungen an Risikoträger:innen. Außerdem enthält dieser Bericht Informationen über die Zahlung variabler Vergütungen und alle damit einhergehenden Offenlegungspflichten.

7. Spezifische Vergütungsgrundsätze

Die spezifischen Vergütungsgrundsätze gelten für die variablen Vergütungen von Risikoträger:innen.

7.1 Berechnung der variablen Vergütung

Die Auszahlung der variablen Vergütung von Risikoträger:innen folgt den in dieser Vergütungspolitik dargelegten Grundsätzen und beinhaltet die speziellen Anforderungen an Investment-Verwaltungsgesellschaften. Anpassungen der Berechnung variabler Zahlungen beziehen sich vor allem auf die risikobereinigte Leistungsmessung, wie nachstehend näher ausgeführt, die für die Abstimmung der Vergütung von Fondsmanager:innen mit den Risikoprofilen und der Anlagestrategie der von ihnen verwalteten Investmentfonds sorgt.

Die Verbindung zwischen der Leistung eines von einem/einer bestimmten Fondsmanager:in verwalteten Investmentfonds und seiner/ihrer variablen Vergütung besteht in den Zielen, die in den jährlichen Mitarbeitergesprächen mit dem/der jeweiligen Mitarbeiter:in festgelegt und vom jeweiligen Investmentfonds individuell an die Anforderungen angepasst werden. Durch die Berücksichtigung des Lebenszyklus der verwalteten AIF bzw. OGAW in der Leistungsbeurteilung von Fondsmanager:innen wird eine langfristige Leistungsbeurteilung gewährleistet, wie nachstehend näher erläutert ist.

7.2 Aufschubdauer

40% der variablen Vergütungskomponente werden über einen Zeitraum von 3 Jahren in gleichen Raten aufgeschoben ausbezahlt. Somit werden 60% der variablen Vergütung im Jahr nach der Leistungsperiode als Vorauszahlung geleistet, sofern der Gesamtbonus EUR 150.000 nicht überschreitet⁵. In diesem Fall werden 60% der variablen Vergütung aufgeschoben.

Vor der Auszahlung des aufgeschobenen Teils erfolgt eine Neubeurteilung der Leistung und bei Bedarf eine Risikoanpassung, um die variable Vergütung an Risiken und Fehlern in der Leistungs- und Risikobeurteilung auszurichten, die sich seit der Gewährung des variablen Vergütungsanteils an die Mitarbeiter:innen ergeben haben.

7.3 Unbare Instrumente

Die Hälfte (50 %) der variablen Vergütung für Risikoträger:innen, die direkt am Fonds- oder Portfoliomanagement beteiligt sind, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsführung und Leiter der Niederlassungen, besteht aus Anteilen der AIF/OGAW oder aus AIF/OGAW-gebundenen Instrumenten oder gleichwertigen, unbaren Instrumenten. Zur Vermeidung einer Fehlausrichtung von Interessen in Bezug auf Risikoträger:innen, die nicht direkt in das Portfoliomanagement eingebunden sind, gilt die Auszahlungsvorschrift in Units oder Anteilen der AIF/OGAW oder in AIF- bzw. OGAW-gebundenen Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten nur für Mitarbeiter:innen, die direkt in die Fonds- oder Portfolioverwaltung eingebunden sind, wie etwa für Mitglieder der Geschäftsführung (Randnotizen 132 und 133 der ESMA LL AIFM Vergütung).

⁵ Siehe hierzu das FMA-Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken S. 21 Rz 64. Bitte Link angeben

Vergütungspolitik

Die Gesellschaft begibt mit Ausnahme von AIF oder OGAW-Fonds oder AIF- bzw. OGAW-gebundenen Finanzinstrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten keine anderen als unbare Komponenten einsetzbaren Finanzinstrumente und verwendet in ihrem Zahlungsmodell keine sonstigen unbaren Instrumente.

Allerdings gelten laut FMA-Rundschreiben⁶ im Fall abweichender nationaler regulatorischer Bestimmungen die letzteren. Die Leistungsmessung zur Berechnung variabler Vergütungsbestandteile oder von Pools variabler Vergütungsbestandteile beinhaltet einen umfassenden Anpassungsmechanismus zur Einbeziehung aller relevanten Arten aktueller und zukünftiger Risiken.

Aufgrund rechtlicher und/oder vertraglicher Einschränkungen kommen im Auszahlungsverfahren keine Anteile an AIF, die als Spezialfonds errichtet wurden, zur Anwendung. Diese Erwägungen zur Auszahlung in Anteilen von Spezialfonds gelten jedoch nicht für Fälle, in denen die nationalen rechtlichen Bestimmungen die Verwendung von Spezialfonds-Anteilen zu Zwecken der variablen Vergütung erlauben.

Weil die Zahlung einer variablen Vergütung in Form von Anteilen an AIF oder OGAW oder AIF- bzw. OGAW-gebundenen Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten zwingend vorgeschrieben ist, wird keine Auszahlung in Form von Instrumenten neutralisiert. Nach der Zahlung variabler Vergütungen in Form von Anteilen des AIF oder OGAW kommt eine Haltefrist zur Anwendung. Mitarbeiter:innen dürfen daher ihre Anteile an AIF oder OGAW, die sie während der einjährigen Haltefrist für Risikoträger:innen, die Anteile an AIF oder OGAW als variable Vergütung bezogen haben, nicht verkaufen. Wird eine variable Vergütung in Form von Eigenkapitalinstrumenten (Phantom-like Instruments) ausbezahlt, verbleiben diese in der Gesellschaft. Die Auszahlung der Eigenkapitalinstrumente erfolgt nach Ablauf der Sperrfrist in bar.

7.3.1 Sperrfrist

Zweck einer Sperrfrist ist die Abstimmung der Instrumente mit den längerfristigen Interessen der Gesellschaft in Verbindung mit einer mehrjährigen Leistungsbeurteilung. Die Sperrfrist beginnt am Tag der Allokation und erstreckt sich über ein Kalenderjahr. Die Rechtsvorschriften der jeweiligen Finanzmarktbehörden können auch längere Sperrfristen vorsehen. Während der Sperrfrist könnte sich nur der Wert des zugeteilten Instruments ändern.

Die Allokation selbst bleibt außer im Fall von Rückforderungen unverändert.

7.3.2 Phantom-Mitarbeiterbeteiligungsplan

Die unbaren Instrumente für Risikoträger:innen, die direkt im Fonds- oder Portfoliomanagement tätig sind, einschließlich der Geschäftsführung, werden in Form von Phantomfondsanteilen gewährt. Nach der Leistungsperiode wird die Zahl der zuzuteilenden Phantom-Fondsanteile folgendermaßen berechnet: 50% des Bonus-Bruttobetrags wird durch den gewichteten täglichen Durchschnitts-NAV (Nettoinventarwert) der jeweiligen Fondsanteile während der Leistungsperiode (Jahr n) dividiert. Das Ergebnis entspricht der Gesamtzahl der Phantom-Fondsanteile.

Der gewichtete tägliche Durchschnitts-NAV wird von der Risiko-Managementfunktion der Gesellschaft unter Beachtung der OGAW- und AIFM-Vorschriften berechnet.

⁶ Siehe hierzu das FMA-Rundschreiben Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken S. 7 Rz 15.

Vergütungspolitik

Die Phantom-Fondsanteile gehen zu keinem Zeitpunkt auf die einzelnen Mitarbeiter:innen über. Sie verbleiben bei der Gesellschaft. Nach Ablauf der Sperrfrist werden die Fondsanteile durch Multiplikation mit dem gewichteten täglichen Durchschnitts-NAV des Jahres nach der Leistungsperiode (Jahr n+1) umgerechnet und das Äquivalent in bar ausbezahlt.

7.4 Erheblichkeitsschwelle

Im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen hat der Gesellschafter eine Erheblichkeitsschwelle in Höhe des niedrigeren Werts von EUR 50.000,- oder 50% des Jahresfixgehalts der jeweiligen Risikoträger:innen definiert und implementiert, weil Boni unter dieser Wesentlichkeitsschwelle keinen Anreiz zu exzessiven Risikonahmen für die Mitarbeiter:innen darstellen. Daher wird eine variable Vergütung unter der Erheblichkeitsschwelle gemäß den spezifischen Vergütungsgrundsätzen neutralisiert und kommt bei diesen Boni nicht zur Anwendung.

In Anbetracht der Höhe der fixen Vergütung im Unternehmen und unter Berücksichtigung der Höhe der Branchenvergütung, insbesondere der Branchenvergütung am Unternehmensstandort, ist eine variable Vergütung unterhalb der Erheblichkeitsschwelle nicht geeignet, Risikoträger:innen zu einer Risikobereitschaft anzuregen, die mit der Risikostrategie des Unternehmens und den Risikoprofilen der verwalteten Investmentfonds unvereinbar ist und weder die langfristigen wirtschaftlichen Interessen der Anleger noch soziale Interessen beeinträchtigt.

7.5 Bonuszahlung – ein Beispiel

Beispiel: Bonuszahlungsmodell für Risikoträger:innen

Die variable Gesamtvergütung für das Leistungsjahr 2025 beträgt 100.000,00.

60% = 60.000,00 werden dem/der Mitarbeiter:in 2026 ausbezahlt bzw. zugeteilt, davon werden 50% bar ausbezahlt und 50% in Phantom-Fondsanteile umgewandelt (der gewichtete tägliche Durchschnitts-NAV beträgt 2025 29,90 = 1.003,34 Phantom-Fondsanteile), die Phantom-Fondsanteile werden während der Haltefrist von einem Jahr einbehalten, zum gewichteten täglichen Durchschnitts-NAV 2016 in einen Barbetrag umgerechnet und 2027 ausbezahlt.

40% = 40.000,00 werden während der Aufschiebfrist von drei Jahren (2027 bis 2029) in gleichen Raten aufgeschoben, davon werden 50% in Höhe von 6.666,67 jährlich bar ausbezahlt und 50% in Phantom-Fondsanteile umgerechnet (zum gewichteten täglichen Durchschnitts-NAV 2015 von 29,90 = Phantom-Anteile insgesamt und 222,96 Phantom-Fondsanteile pro Jahr), während die einzelnen Teile der Phantom-Fondsanteile während der Haltefrist von einem Jahr einbehalten, zum gewichteten täglichen Durchschnitts-NAV des jeweils vorhergehenden Jahres in einen Barbetrag umgerechnet und 2028 bis 2030 ausbezahlt werden.

Auszahlung der Barbeträge:

2026: 30.000,00

2027: 6.666,67

2028: 6.666,67

2029: 6.666,67

Auszahlung der unbaren Instrumente in Form von Barbeträgen (z.B. Phantom-Fondsanteile):

Vergütungspolitik

2027: 1.003,34 Phantom-Fondsanteile x 30,40 € (gewichteter täglicher Durchschnitts-NAV 2016)
= 30.502,00

2028: 222,96 Phantom-Fondsanteile x 36,00 € (gewichteter täglicher Durchschnitts-NAV 2017) =
8.026,56

2029: 222,96 Phantom-Fondsanteile x 33,00 € (gewichteter täglicher Durchschnitts-NAV 2018) =
7.357,68

2030: 222,96 Phantom-Fondsanteile x 29,00 € (gewichteter täglicher Durchschnitts-NAV 2019) =
6.465,84

8. Richtlinien für Ausscheidende (Leavers)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen können aufgeschobene oder einbehaltene variable Vergütungen aus früheren Leistungsperioden an Mitarbeiter:innen ausbezahlt werden, wenn:

- 1) der/die Mitarbeiter:in in den Ruhestand tritt;
- 2) das Arbeitsverhältnis wird entweder durch den Arbeitgeber beendet oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter:innen aufgelöst wird.

Die Auszahlung einer variablen Vergütung (sowohl vorab, als auch von aufgeschobenen oder einbehaltenen Beträgen) an Mitarbeiter:innen nach Ende ihres Dienstverhältnisses mit einem Unternehmen der Erste Group ist in folgenden Fällen nicht möglich:

- 1) Entlassung aus wichtigem Grund (z.B. aufgrund von Pflichtenverletzung)
- 2) Mitarbeiter (einschließlich Material Risk Takers) beenden ihr Arbeitsverhältnis und nehmen eine Tätigkeit bei einem Wettbewerber auf, sofern dies einen Verstoß gegen ein vertraglich vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot darstellt, oder Mitarbeiter (einschließlich Material Risk Takers) nehmen eine Tätigkeit bei einem Wettbewerber auf, obwohl kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde.

Wenn ein/e solche/r Mitarbeiter:in mit einer aufgeschobenen oder einbehaltenen variablen Zahlung während einer ganzen Leistungsperiode gearbeitet hat, und sein/ihr Arbeitsverhältnis während oder nach Ablauf dieser Leistungsperiode, jedoch vor dem Ende der Aufschiebe- und Halteperiode endet, erfolgt die Zahlung der variablen Vergütung nach denselben Grundsätzen wie bei einem weiter bestehenden Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen. Es wird das jeweils für den/die Mitarbeiter:in gültige Vergütungsschema angewendet.

Endet das Arbeitsverhältnis während der Leistungsperiode, kann der/die Mitarbeiter:in anteilige Zahlungen erhalten. Dieser Absatz bedeutet jedoch an sich keine Gewährung individueller Rechte für wesentliche Risikoträger:innen oder andere Mitarbeiter:innen mit aufgeschobenen Bonuszahlungen.

Im bedauerlichen Fall des Ablebens eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiter:in vor der Auszahlung eines aufgeschobenen oder einbehaltenen Bonus aus früheren Leistungsperioden gelten die oben genannten Bestimmungen. Variable Zahlungen, die bis zum Zeitpunkt des Todes zugesprochen wurden und noch nicht ausgezahlt sind, können je nach nationaler Rechtsprechung an Angehörige geleistet werden oder in den Nachlass gehen.

Annex 3 Veränderungen

Historie	Änderungen	Genehmigungsdatum	Genehmigt von
10.5	• Frühere Versionsnummern wurden übersprungen, um die Übereinstimmung mit den Gruppenrichtlinien sicherzustellen.	30.01.2026	Generalversammlung
10.6	• Erneuerung 2026 / Kleinere Aktualisierung • Neuer Wortlaut zu ESG und Aktualisierung des Abschnitts über ESG-bezogene Ziele auf der Grundlage der CRD-VI-Änderung • Klarstellung der Leitlinien für ausscheidende Mitarbeiter • Klarstellung zu Produkten im Anwendungsbereich der Knock-in-Kriterien • Redaktionelle Änderungen	15.04.2026	Gesellschafter