

Vergütungspolitik der Union Investment Luxembourg S.A.

Der Verwaltungsrat der Union Investment Luxembourg S.A. hat eine Vergütungspolitik verabschiedet, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist und weder zur Übernahme von Risiken ermutigt, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten Sondervermögen nicht vereinbar sind, noch sie daran hindert, pflichtgemäß im besten Interesse der von ihr verwalteten Sondervermögen zu handeln. Die Vergütungspolitik und -praxis umfasst feste und variable Bestandteile der Gehälter und freiwillige Altersversorgungsleistungen.

Sie gilt für die Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich Geschäftsleitung, Risikoträger, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe befinden wie die Geschäftsleitung und Risikoträger, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten Sondervermögen haben.

Die nachstehenden Grundsätze werden dabei in einer Art und einem Ausmaß angewendet, die der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Union Investment Luxembourg S.A. angemessen sind:

Die Vergütungspolitik der Union Investment Luxembourg S.A. ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt zu keiner Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihr verwalteten Sondervermögen nicht vereinbar sind.

Sie steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Union Investment Luxembourg S.A. und der von ihr verwalteten Sondervermögen und der Anleger solcher Sondervermögen und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütungspolitik wurde vom Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion beschlossen. Der Verwaltungsrat legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie mindestens einmal jährlich und ist für ihre Umsetzung und für die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich.

Mindestens einmal jährlich wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgestellt, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird. Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Bei erfolgsabhängiger Vergütung basiert die Gesamtvergütung auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden Sondervermögens sowie deren Risiken als auch des Gesamtergebnisses der Union Investment Luxembourg S.A. Es werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt.

Die Leistungsbewertung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, der der Haltedauer, die den Anlegern des von der Union Investment Luxembourg S.A. verwalteten

Sondervermögen empfohlen wurde, angemessen ist, um zu gewährleisten, dass die Bewertung auf die längerfristige Leistung des Sondervermögen und seiner Anlagerisiken abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über denselben Zeitraum verteilt ist.

Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Jahr ihrer Beschäftigung beschränkt.

Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung hoch genug ist, um in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten völlige Flexibilität zu bieten, einschließlich der Möglichkeit, auf die Zahlung einer variablen Komponente zu verzichten.

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln den Erfolg im Laufe der Zeit wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen. Die Erfolgsmessung, anhand deren variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt einen umfassenden Berichtigungsmechanismus für alle Arten laufender und künftiger Risiken ein.

Je nach rechtlicher Struktur des Sondervermögen und seiner Satzung oder seinen Vertragsbedingungen besteht ein erheblicher Anteil, mindestens jedoch 50 Prozent der variablen Vergütungskomponente aus Anteilen des betreffenden Sondervermögen, gleichwertigen Beteiligungen oder mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten mit Anreizen, die gleichermaßen wirksam sind

Vergütungspolitik der Union Investment Luxembourg S.A.

wie jedwedem der genannten Instrumente. Der Mindestwert von 50 Prozent kommt nicht zur Anwendung, wenn weniger als 50 Prozent des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Gesamtportfolios auf Sondervermögen entfallen.

Für diese Instrumente gilt eine geeignete Zurückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen der Union Investment Luxembourg S.A. und der von ihr verwalteten Sondervermögen sowie den Interessen der Anleger auszurichten. Dies gilt sowohl für den Anteil der variablen Vergütungskomponente, die zurückgestellt wird, als auch für den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütungskomponente.

Ein wesentlicher Anteil, mindestens jedoch 40 Prozent der variablen Vergütungskomponente wird über einen Zeitraum zurückgestellt, der angesichts der Haltedauer, die den Anlegern des betreffenden Sondervermögen empfohlen wurde, angemessen und korrekt auf die Art der Risiken dieses Sondervermögen ausgerichtet ist.

Der Zeitraum beträgt mindestens drei Jahre. Die im Rahmen von Regelungen zur Rückstellung der Vergütungszahlung zu zahlende Vergütung wird nicht rascher als auf anteiliger Grundlage erworben. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 Prozent des Betrags zurückgestellt. Die variable Vergütung, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage der Union Investment Luxembourg S.A. insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, des Sondervermögen und der betreffenden Person gerechtfertigt ist.

Ein schwaches oder negatives finanzielles Ergebnis der Union Investment Luxembourg S.A. oder des betreffenden Sondervermögen führt generell zu einer erheblichen Absenkung der gesamten variablen Vergütung, wobei sowohl laufende Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen, auch durch Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen, berücksichtigt werden.

Die Altersversorgungsregelungen stehen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Union Investment Luxembourg S.A. und des von ihr verwalteten Sondervermögen in Einklang.

Verlässt der Mitarbeiter die Gesellschaft vor Eintritt in den Ruhestand, so werden freiwillige Altersversorgungsleistungen von der Union Investment Luxembourg S.A. fünf Jahre lang in Form der zuvor genannten Instrumente zurückbehalten. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand, werden die freiwilligen Altersversorgungsleistungen dem Mitarbeiter nach einer Wartezeit von fünf Jahren in Form der zuvor genannten Instrumente ausgezahlt.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen. Die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieser Richtlinie erleichtern.

Den Vergütungsbericht der Union Investment Luxembourg S.A. können Sie kostenlos in Papierform über die Geschäftsführung, Frau Maria Löwenbrück, 308, route d'Esch, L-1471 Luxembourg anfordern.