

# Vergütungssystem

## Vergütungssystem der Universal-Investment-Luxembourg S.A.

Die Universal-Investment-Luxembourg S.A. ("Universal-Investment") unterliegt den für Verwaltungsgesellschaften geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Hinblick auf die Gestaltung ihres Vergütungssystems. Die detaillierte Ausgestaltung hat die Universal-Investment in einer Vergütungsrichtlinie geregelt, deren Ziel es ist, eine nachhaltige Vergütungssystematik unter Berücksichtigung von Sustainable Corporate Governance sicherzustellen. Diese Vergütungsrichtlinie ist mit dem seitens der Verwaltungsgesellschaft festgelegten Risikomanagementverfahren vereinbar, ist diesem förderlich und ermutigt weder zur Übernahme von übermäßigen Risiken (inklusive Nachhaltigkeitsrisiken), die mit den Risikoprofilen und dem Verwaltungsreglement oder der Satzung bzw. Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten Fonds nicht vereinbar sind, noch hindert diese die Verwaltungsgesellschaft daran, pflichtgemäß im besten Interesse des Fonds zu handeln.

Die Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Risiken (inklusive Nachhaltigkeitsrisiken), Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds und der Anleger solcher Fonds und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Das Vergütungssystem der Universal-Investment wird mindestens einmal jährlich durch den Vorstand der Universal-Investment („Vorstand“) auf seine Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben überprüft. Es umfasst fixe und variable Vergütungselemente.

Der variable Bonuspool basiert auf quantitativen und qualitativen Kriterien, die vom Vorstand bestimmt werden, sowie auf dem Ergebnis der Universal-Investment. Der variable Bonuspool wird anschließend den verschiedenen Geschäftsbereichen / Geschäftsabteilungen der Universal-Investment und den einzelnen Mitarbeitern unter Berücksichtigung ihrer Leistung zugeordnet.

Die Verteilung des variablen Bonuspools auf alle teilnahmeberechtigten Mitglieder basiert auf (i) der Bedeutung der Funktion und der ausgeübten Tätigkeit und (ii) den Leistungsvermerken (Bewertungsnote zu den Zielen, Risikobewertungsnote, Werte und die Gesamtbewertung), die den betreffenden Mitarbeitern zugeschrieben werden.

Weitere Kriterien, die bei der Bestimmung der variablen Vergütung berücksichtigt werden, sind externe Benchmarks (falls vorhanden). Die Universal-Investment kann beschließen, keine variable Vergütung auszuzahlen, wenn die Universal-Investment, die betroffene operative Abteilung oder die betreffende Person die Leistungs-, Risikomanagement- und / oder Compliance-Kriterien nicht erfüllt haben.

Bei der im Rahmen der persönlichen Leistungsbeurteilung festgelegten Zielerreichung stehen insbesondere eine nachhaltige Geschäftsentwicklung sowie der Schutz des Unternehmens und der Fonds vor übermäßigen Risiken (inklusive Nachhaltigkeitsrisiken) im Vordergrund. Insbesondere sollen keine Anreize geschaffen werden, übermäßige Risiken (inklusive Nachhaltigkeitsrisiken) einzugehen. Ziel des Vergütungssystems soll gerade eine Kontrollierbarkeit der operationalen Risikokomponenten des Unternehmens sowie der Fonds sein, verbunden mit einer Steigerung der Effizienz sowie der Arbeits-

und Produktqualität durch klar strukturierte Prozesse, Automation und festgelegte Zuständigkeiten. So sind die variablen Vergütungselemente insbesondere nicht an die Wertentwicklung der von Universal-Investment verwalteten Investmentvermögen gekoppelt.

Es ist sichergestellt, dass die festen und variablen Vergütungsbestandteile angemessen und ausgeglichen sind. Der Anteil der fixen Komponente an der Gesamtvergütung ist ausreichend hoch,

sodass eine flexible Bonusauszahlung gewährleistet wird einschließlich der Möglichkeit, keine variable Vergütung zu zahlen.

Bei der Zuteilung der variablen Vergütung haben der Vorstand und der Aufsichtsrat ein Letztentscheidungsrecht. Die Mitglieder des Vorstandes sowie des Aufsichtsrates der Universal-Investment sind auf der Webseite des Unternehmens ersichtlich. Über die vorgenannten Vergütungselemente hinaus können Mitarbeiter der Universal-Investment freiwillige Arbeitgebersachleistungen, Sachvorteile und Altersvorsorgeleistungen beziehen.

Für den Vorstand der Universal-Investment sowie weitere Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Universal-Investment und der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben können ("Risk Taker"), gelten besondere Regelungen. Als Risk Taker wurden Mitarbeiter identifiziert, die einen entscheidenden Einfluss auf Risiko und Geschäftspolitik der Universal-Investment sowie deren Fonds ausüben können. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, um zu gewährleisten, dass die Auszahlung der Vergütung auf die längerfristige Leistung der verwalteten Investmentvermögen und deren Anlagerisiken abstellt. So wird für alle Risk Taker die variable Vergütung – sofern sie eine Freigrenze übersteigt – nachschüssig über mehrere Jahre ausgezahlt. Dabei wird zwingend ein Anteil von mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren aufgeschoben. Der aufgeschobene Anteil der Vergütung ist während dieses Zeitraums risikoabhängig, inklusive Nachhaltigkeitssachverhalten, d.h. er kann im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen ("Malusprüfung") des Mitarbeiters oder der Universal-Investment insgesamt gekürzt werden. Jeweils am Ende der Wartezeit wird der aufgeschobene Vergütungsanteil anteilig unverfallbar und zum jeweiligen Zahlungstermin ausgezahlt.

## Kontakt

T +352 261502-1

[info@universal-investment.com](mailto:info@universal-investment.com)

Universal-Investment-Luxembourg S.A.  
15, rue de Flaxweiler  
6776 Grevenmacher – Luxemburg