

Zusammenfassung der Vergütungspolitik der BNY Mellon Service Kapitalanlage-Gesellschaft mbH nach 37 Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB)

Die Vergütungspolitik konkretisiert und ergänzt teilweise die bei Gesellschaft als Konzerntochter der The Bank of New York Mellon SA/NV mit Sitz in Brüssel/Belgien („BNY Mellon SA/NV“) übergeordnet geltende Vergütungspolicy der BNY Mellon SA/NV in ihrer jeweiligen Fassung („Vergütungspolicy Bank“). Mit der Vergütungspolicy Bank werden die für Kreditinstitute und ihre Tochterunternehmen geltenden Vergütungsanforderungen sowie deren Auslegung durch die zuständige Aufsichtsbehörde umgesetzt. Auf Ebene der Gesellschaft werden dabei als Risikoträger oder Material Risk Taker die Mitglieder der Geschäftsführung erfasst. Die Vergütungspolicy Bank in der Fassung vom 3. November 2015 ist dieser Zusammenfassung in der Anlage beigelegt.

1. Governance

1.1. Aufsichtsorgane und ihre Aufgaben

Die Geschäftsführung der Gesellschaft legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest und überprüft diese regelmäßig und berichtet dem Aufsichtsrat hierüber.

Die Funktion des Vergütungsausschusses wird gemäß der Vergütungspolicy Bank zentral und grundsätzlich abschließend für alle Konzerngesellschaften von dem Board Remuneration Committee am Sitz der Konzernobergesellschaft in Brüssel/Belgien wahrgenommen („Board Remuneration Committee“). Es finden insoweit die Regelungen der Vergütungspolicy Bank sowie die an den Vergütungsausschuss gerichteten Aufgabenstellung („Terms of Reference“) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Die Überwachung der Vergütung durch den Vergütungsausschuss erfolgt derzeit nur für die Mitglieder der Geschäftsführung, die als Risikoträger im Sinne der Vergütungspolicy Bank identifiziert sind.

Auf Ebene der Gesellschaft überwacht die Vergütungspolitik darüber hinaus der Aufsichtsrat der Gesellschaft. Dieser befasst sich im Auftrag der Geschäftsführung und nach Maßgabe der Vergütungspolitik mit Vergütungsangelegenheiten. Dabei wird stets sichergestellt, dass die Überprüfung jeweils durch Mitglieder des Aufsichtsrates erfolgt, die unabhängig von der Gesellschaft sind und über die nötige Sachkenntnis verfügen.

1.2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Zu keinem Zeitpunkt kann auf Ebene der Gesellschaft ein Geschäftsführer oder ein Mitarbeiter der Gesellschaft an einer Sitzung teilnehmen, bei der Beschlüsse über seine Vergütung gefasst werden. Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Regelungen der Vergütungspolicy Bank.

2. Geltungsbereich

2.1. Allgemein

Die Vergütungspolitik findet grundsätzlich auf alle Mitarbeiter Anwendung, die bei der Gesellschaft beschäftigt oder an diese entsandt worden sind.

2.2. Besondere Vorgaben

Besondere Vergütungsregelungen finden wie nachfolgend beschrieben auf die folgenden Mitarbeitergruppen Anwendung:

- Geschäftsführer als Führungsebene der Gesellschaft (unterfallen dem unmittelbaren Anwendungsbereich der Vergütungspolicy Bank);
- Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der von ihr verwalteten "Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren" (OGAWs) bzw. "alternativen Investmentfonds" (AIFs) im Sinne des KAGB nehmen können;
- Für unabhängige Kontrollfunktionen verantwortliche Mitarbeiter; und
- Sonstige Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in der gleichen Vergütungsspanne befinden wie Geschäftsführer und/oder Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten das Risikoprofil der Gesellschaft oder von ihr verwalteter AIFs bzw. OGAWs wesentlich beeinflussen.

2.3. Auslagerung Portfoliomanagement

Die Gesellschaft stellt durch geeignete vertragliche Vereinbarungen sicher, dass der ausgelagerte Portfolio Manager ebenfalls Vergütungsgrundsätze anwendet, die den Anforderungen des KAGB entsprechen.

3. Risikoprofil der Gesellschaft

Die Gesellschaft ist eine nicht komplexe Kapitalverwaltungsgesellschaft, da sie ein auf die Administration im Fonds- und Wertpapiersektor spezialisiertes Dienstleistungsunternehmen ist. Die Mitarbeiter der Gesellschaft haben insoweit grundsätzlich keinen bzw. keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der verwalteten Fonds. Die Gesellschaft ist ferner aufgrund ihrer Größe nicht systemrelevant und verwaltet nur vergleichsweise homogene Produkte. Typische alternative Produkte wie beispielsweise Hedge Fonds bzw. Private Equity werden durch die Gesellschaft nicht verwaltet.

4. Feste Vergütung

Es wird insoweit auf die Regelungen der Vergütungspolicy Bank verwiesen.

5. Variable Vergütung

5.1. Allgemeine Grundsätze

Variable Vergütung können grundsätzlich alle regelmäßig beschäftigten Mitarbeiter der Gesellschaft erhalten.

Die Gesellschaft entscheidet für jedes Jahr neu, ob sie den Mitarbeitern eine variable Vergütung gewährt. Sofern sie sich dazu entscheidet, erfolgt auf Basis der jeweils zur Verfügung stehenden Mittel eine Verteilung auf die einzelnen Mitarbeiter.

Ein Anspruch auf Gewährung einer variablen Vergütung besteht auch bei wiederholter Gewährung in der Zukunft nicht. Vielmehr entscheidet die Gesellschaft jeweils neu, ob, und unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe eine variable Vergütung gewährt wird.

In der BNY Mellon Gruppe wird mit Unterstützung der Abteilungen Corporate Finance und Corporate Compensation jährlich gruppenweit gegen Ende oder nach Ende eines Geschäftsjahres (das abgeschlossene Geschäftsjahr auch das „Bonusjahr“ genannt) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Ergebnisse der BNY Mellon Gruppe entschieden, ob und in welcher Höhe Mittel für die variable Vergütung zur Verfügung gestellt werden („Pool“). Eingang in diese Betrachtung finden dabei auch die Finanzkennzahlen der Gesellschaft.

Die Zuteilung von variabler Vergütung aus dem Pool an einzelne Personen erfolgt nach billigem Ermessen unter Abwägung diverser Aspekte, wie z.B. des wirtschaftlichen Erfolgs der BNY Mellon Gruppe, des wirtschaftlichen Erfolgs und der Entwicklung der Gesellschaft sowie des wirtschaftlichen Erfolgs des Geschäftsbereichs, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, und andererseits der individuellen Leistung des Mitarbeiters, einschließlich der Erfüllung vorher festgelegter Ziele, und bestimmter weiterer leistungsspezifischer Faktoren. Die Gesellschaft stellt sicher, dass sich die leistungsspezifischen Faktoren in Einklang mit den Interessen der verwalteten Fonds befinden.

Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters, die – wie beschrieben – nur zum Teil relevant ist für eine etwaige an ihn ausgezahlte variable Vergütung, erfolgt jährlich im Rahmen eines Leistungsbeurteilungsprozesses (sog. Performance Management Process oder PMP). Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nicht finanzielle Kriterien (insbesondere in den Bereichen Compliance und Risiko Management) berücksichtigt. Hierbei wird auch die mittel- bis langfristige Entwicklung und Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt.

Die Parameter zur Bestimmung der jährlichen Leistungsanreize und den Leistungsbeurteilungsprozess werden mit entsprechendem Spielraum zur Berücksichtigung der verschiedenen vorstehend aufgeführten Faktoren festgelegt und fortwährend überprüft. Die endgültige Entscheidung über die variable Vergütung basiert nicht auf starren Formeln, sondern liegt im Ermessen der Gesellschaft.

5.2. Form, Begrenzung und Zurückstellung der variablen Vergütung

Es gelten die Regelungen der Vergütungspolicy Bank.

Übersteigt die variable Vergütung des Mitarbeiters in einem Wirtschaftsjahr 75.000 Euro nicht, kann sie grundsätzlich ohne Zeitverzögerung und ausschließlich in bar gezahlt werden.

Unbare variable Vergütung wird aktuell ausschließlich in Form von Aktien (in Form von Restricted Stock Units) und perspektivisch ggf. zusätzlich oder alternativ in Form von Aktienoptionen jeweils der Konzernobergesellschaft, The Bank of New York Mellon Corporation (BK), gewährt (aktienbasierte Vergütungskomponenten). Die Wertentwicklung der von der Gesellschaft verwalteten OGAWs/AIFs fließt dabei letztlich mittelbar in die aktienbasierten Vergütungskomponenten bzw. deren Werthaltigkeit ein.

5.3. Vertriebsmitarbeiter

Die Gesellschaft behält sich darüber hinaus vor, zu einem späteren Zeitpunkt (wieder) ein Prämiensystem für Mitarbeiter, die den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit regelmäßig auf den Vertrieb an Kunden verwenden, im Einklang mit der Vergütungspolitik einzuführen. Die nach einem solchen System gewährten Leistungsprämien würden sich – neben den allgemeinen Grundsätzen der Vergütungspolitik – zudem mittels einer Formel, die die Vertriebsleistung der Mitarbeiter würdigt, berechnen. Die Prämien werden in manchen Fällen als Provisionen bezeichnet und können auch Prämien für die Vertriebssteuerung beinhalten, die sich in der Regel auf Basis der Gesamtvertriebsleistung bemessen. Über Details wird einheitlich gruppenweit entschieden.

5.4. Risikoträger

Grundsätzlich ist die Gesellschaft berechtigt, auch Risikoträgern eine variable Vergütung nach Maßgabe der vorstehenden sowie der besonderen dazu in der Vergütungspolitik Bank der vorgesehenen Anforderungen zu zahlen.

Der Aufsichtsrat und/oder, soweit die Vergütung des Mitarbeiters zusätzlich von dem Board Remuneration Committee überwacht wird, das Board Remuneration Committee genehmigt die variable Vergütung für Risikoträger unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Faktoren. Ebenfalls einbezogene Aspekte sind ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau, das operative und wirtschaftliche Umfeld sowie das, was nach seiner Einschätzung im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Anteilseigner liegt.

5.5. Maßnahmen zur Risikoanpassung und -vermeidung

Die Gesellschaft wird alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken bei der Bemessung von variabler Vergütung in angemessener Weise berücksichtigen.

Entsprechend der Bestimmungen der Vergütungspolitik Bank hat jeder Mitarbeiter persönliche Hedging Strategien zu unterlassen und nicht auf vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, die die in der Vergütungspolitik verankerte Ausrichtung der variablen Vergütung an Risikokriterien unterlaufen, indem aus den Hedging Strategien oder Versicherungen Kompensationszahlungen für gesunkene oder ausgebliebene variable Vergütung gezahlt werden.

Darüber hinaus wird die Gesellschaft die Mitarbeiter verpflichten, unter bestimmten Umständen (z. B. Risikorealisierung) variable Vergütung (teilweise) an die Gesellschaft zurückzugeben und von Mitarbeitern im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten variable Vergütung bei späterer Realisierung von eingegangenen Risiken zurückzufordern. Die Umsetzung der Vergütungspolitik der Gesellschaft unterliegt einer jährlichen zentralen und unabhängigen internen Überprüfung durch den Aufsichtsrat selbst oder durch Kontrollabteilungen im Auftrag des Aufsichtsrates oder der Geschäftsführung auf Einhaltung der von der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat festgelegten Vorgaben und Verfahren.

Die Kontrollabteilungen erstatten der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Überprüfung Bericht, wenn die Überprüfung nicht durch den Aufsichtsrat selbst erfolgt.

Anlage - Vergütungspolitik Bank