

Vergütungspolitik der attrax S.A. in Luxemburg

Die attrax S.A. als ein Wertpapierunternehmen hat im Rahmen der auf sie anwendbaren gesetzlichen Regelungen eine Vergütungspolitik verabschiedet, die den Anforderungen der CRD IV entspricht.

A) Die Zuständigkeit für die Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat als Leitungsorgan der attrax S.A. legt die Regelungen für die Unternehmensführung und -kontrolle, die die wirksame und umsichtige Führung des Unternehmens gewährleisten und u. a. eine Aufgabentrennung in der Organisation und die Vorbeugung von Interessenkonflikten vorsehen, fest, überwacht ihre Anwendung und ist dafür verantwortlich.

Der Verwaltungsrat hat eine Vergütungspolitik verabschiedet, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigt, die über das von der attrax S.A. tolerierte Maß hinausgehen. Die verabschiedeten Grundsätze entsprechen der Größe, der internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte des Unternehmens.

Der Verwaltungsrat überprüft die Vergütungspolitik und die Entwicklung der Vergütungen mindestens einmal jährlich; er ist für die Umsetzung und für die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich. Eine Änderung der Vergütungspolitik bedarf der vorherigen Zustimmung des Verwaltungsrates.

Des Weiteren wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgelegt, ob die Vergütungspolitik gemäß dem vom Verwaltungsrat in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und –verfahren umgesetzt wird. Diese Prüfung wird von den kontrollierenden Einheiten Compliance, Risikomanagement und der internen Revision vorgenommen.

B) Die Vergütungspolitik im Allgemeinen

Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeiter. Sie trägt den verschiedenen 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 haben, Rechnung.

Die Vergütungspolitik unterscheidet zwischen der festen und variablen Vergütung.

Die festen und variablen Bestandteile der Vergütung 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.

Die fixe Vergütung wird im Rahmen von Stellenbewertungsverfahren (Grading) anhand von unterschiedlichen Kriterien festgelegt. Die fixe Vergütung (Grundgehalt) spiegelt die organisatorische Verantwortung der eigenen Funktion im Unternehmen wieder und wird von der Betriebszugehörigkeit und Lage zum Soll-Gehalt (Zieleinkommen) beeinflusst.

Die variable Vergütung bildet eine performance-abhängige Komponente, die leistungs- und erfolgsabhängigen Charakter hat. Die leistungsorientierte variable Vergütung ist von der jährlichen individuellen Zielerreichung abhängig. Die Gewährung der erfolgsabhängigen Komponenten sind von Finanz-/Unternehmenskennzahlen abhängig und werden nur bei entsprechender Entwicklung ausgezahlt bzw. angepasst.

Als Basis für die Beurteilung der Mitarbeiter/-innen dient das Zielvereinbarungssystem. Die Ziele werden hierbei der organisatorischen/hierarchischen Zuordnung entsprechend von der Unternehmensstrategie abgeleitet. Das Ergebnis der jährlichen Beurteilung beeinflusst die Höhe der variablen Vergütung. Es wird jährlich eine Stichprobe der Leistungsplanung vorgenommen und deren Qualität überprüft.

C) Die Vergütung für bestimmte Kategorien

Mitarbeiter/-innen in den kontrollierenden Einheiten sind unabhängig von den kontrollierten Einheiten.

Sie werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Zielen entlohnt, und zwar unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Das Vergütungsmodell der sog. Risk-Taker (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der mindestens jährlich stattfindenden Risk-Taker Analyse identifiziert wurden) beinhaltet neben einem festen Basisgehalt einen Risk-Taker Zielbonus. Dieser Risk-Taker Zielbonus wird jährlich neu bestimmt. Der Bemessungszeitraum erstreckt sich auf mehrere Jahre. Bei der Bemessung werden neben der individuellen Zielerreichung (dritte Ebene) Kennzahlen zur Bewertung der Gesamtpformance auf Union Investment Gruppenebene (erste Ebene) sowie segmentspezifische – für die Gesellschaft aussagekräftige - Kennzahlen (zweite Ebene) berücksichtigt. Der Risk-Taker Zielbonus setzt sich aus mehreren Komponenten, barer und unbarer Natur zusammen; die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt über einen mehrjährigen Zeitraum, in der Regel über fünf Jahre, und kann Null ergeben. Zur Auszahlung der variablen Vergütung kommt es nur dann, wenn die finanzielle Ausstattung der Gesellschaft dies zulässt. Es besteht die Möglichkeit einer späteren Korrektur der Auszahlungskomponenten durch einen sog. Malus. Hierbei werden Finanzkennzahlen aber auch individuelles verhaltensgesteuertes Verhalten berücksichtigt.

Das Verhältnis fix zu variabel beträgt grundsätzlich 1:1. Nur in Ausnahmefällen kann die variable Vergütung 100% der fixen Vergütung übersteigen. Für diesen Fall bedarf es insbesondere einer Entscheidung der Gesellschaftsversammlung über die Zuerkennung eines höheren Höchstwertes, der jedoch 200 % der fixen Vergütung nicht übersteigen darf

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages tragen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung und belohnen mangelnde Leistung oder Fehlverhalten nicht.

Eine garantierte variable Vergütung existiert nur im ersten Jahr der Beschäftigung.

Die Altersvorsorgepolitik der attrax S.A. steht mit der Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der attrax S.A. im Einklang. Mitarbeiter/-innen der attrax S.A. versichern im individuellen Arbeitsvertrag die jeweils gültige Compliance Richtlinie zu befolgen. Dies beinhaltet auch, dass der/die Mitarbeiter/-innen keine persönlichen Absicherungsstrategien (sog. Hedging) vornehmen, um den Risikoorientierten Gedanken der Vergütungssysteme auszuhebeln.

Die attrax S.A. hat als nicht bedeutendes Institut auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet.