

## **PIMCO GLOBAL ADVISORS (IRELAND) LIMITED (DIE „VERWALTUNGSGESELLSCHAFT“)**

30 Herbert Street  
Dublin 2  
Irland

### **OGAW-VERGÜTUNGSPOLITIK**

#### **Einführung**

In Übereinstimmung mit ihren Verpflichtungen gemäß Richtlinie 2009/65/EG in der geänderten Fassung (die „**OGAW-Richtlinie**“) hat die Verwaltungsgesellschaft für jene Kategorien von Mitarbeitern, darunter leitendes Management, Risikoträger, Kontrollfunktionen und andere Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, durch die sie sich auf derselben Vergütungsstufe bewegen wie das leitende Management und Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren („**OGAW**“) auswirkt, über eine Vergütungspolitik und -praxis zu verfügen, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement (und den im Anhang zu diesem Dokument aufgeführten Grundsätzen) vereinbar und diesem förderlich ist und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigt, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der Verwaltungsgesellschaft oder der OGAW nicht vereinbar sind.

#### **Anwendung der Politik**

Die Verwaltungsgesellschaft hat keine Mitarbeiter. Die Verwaltungsgesellschaft hat einen Verwaltungsrat. Die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschließlich eine feste Gebühr und keine erfolgsabhängige Vergütung. Diese Vergütungspolitik wurde vom Verwaltungsrat der Verwaltungsgesellschaft genehmigt, und der Verwaltungsrat ist letztendlich für ihre Umsetzung verantwortlich. Etwaige Änderungen an dieser Politik bedürfen der vorherigen Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

#### **Rahmen für die Vergütungspolitik**

Die Politik spiegelt die Zielsetzung der Verwaltungsgesellschaft wider, eine gute Unternehmensführung zu erreichen, und:

- 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 Verwaltungsgesellschaft oder der OGAW nicht vereinbar sind, und
- steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der OGAW, und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Politik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich, indem:

- sie ein Geschäftsmodell unterstützt, das seiner Art nach nicht die Übernahme zu hoher Risiken fördert, und
- gewährleistet, dass die feste Vergütungskomponente für Personen in den betreffenden Funktionen dem marktüblichen Satz entspricht.

Diese Vergütungspolitik (und deren Einhaltung) werden Gegenstand jährlicher interner und unabhängiger Überprüfungen sein. Diese Überprüfungen werden sicherstellen, dass:

- das Vergütungssystem insgesamt die beabsichtigte Wirkung hat,
- etwaige ausgezahlte Vergütungen angemessen sind,

- das Risikoprofil sowie die langfristigen Zielsetzungen und Ziele der Verwaltungsgesellschaft adäquat berücksichtigt werden, und
- die Politik die bewährten Richtlinien und regulatorischen Anforderungen widerspiegelt.

Die in dieser Politik festgelegten Grundsätze gelten für Vergütungen aller Art, die von einem OGAW gezahlt werden, und für Beträge, die direkt von einem OGAW (einschließlich erfolgsabhängiger Vergütungen) gezahlt werden, sowie für jede Übertragung von Anteilen oder Aktien eines OGAW (in bestimmten Fällen und an bestimmte Personen, wie in Artikel 14b der OGAW-Richtlinie festgelegt).

### **Nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder**

Die betreffenden Personen, für die diese Politik gilt, sind auf der Ebene der Verwaltungsgesellschaft die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats. Die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschließlich ein festes Honorar und keine erfolgsabhängige Vergütung, so dass potenzielle Interessenkonflikte vermieden werden. Das Grundhonorar eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds wird auf einen Betrag in marktüblicher Höhe festgelegt, der den angesichts der Komplexität der Verwaltungsgesellschaft und der OGAW erforderlichen Qualifikationen und Beiträgen, dem Umfang der Verantwortlichkeiten und der Zahl der Verwaltungsratssitzungen Rechnung trägt.

Auf die Honorare der nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrats sind keine Rentenversicherungsbeiträge zahlbar.

Unter Berücksichtigung der Art, Größe und Komplexität der Verwaltungsgesellschaft und der OGAW ist der Verwaltungsrat der Auffassung, dass der oben beschriebene Ansatz in Bezug auf eine erfolgsabhängige Vergütung angemessen ist und dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Risikostrategie der Verwaltungsgesellschaft und der OGAW Rechnung trägt.

### **Risikomanagementfunktion**

Die Vergütung von Personen mit Funktionen im Bereich des Risikomanagements trägt der Erreichung der mit der Risikomanagementfunktion verbundenen Ziele Rechnung, und zwar unabhängig von der Leistung der Geschäftsbereiche, in denen sie tätig sind.

Die Methode zur Bestimmung der Vergütung eines Compliance-Beauftragten und anderer Personen in der Compliance-Funktion hat keine Auswirkungen auf ihre Objektivität und wird wahrscheinlich auch keine Auswirkungen darauf haben, da die Vergütung in keiner Weise an die Wertentwicklung der OGAW gebunden ist.

### **Beauftragte für Portfolio-/Risikomanagement**

Es wird angemerkt, dass Erwägungsgrund 2 der Richtlinie 2014/91/EU (die „**OGAW-V-Richtlinie**“) darlegt, dass die Vergütungspolitik und -praxis unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit auch für Dritte gelten sollte, die aufgrund von Funktionen, die ihnen nach Artikel 13 der OGAW-Richtlinie übertragen wurden, Investitionsentscheidungen treffen, welche sich auf das Risikoprofil eines OGAW auswirken. Dieser Erwägungsgrund wird in der OGAW-V-Richtlinie nicht weiter erläutert. Die ESMA soll „*Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß OGAW-Richtlinie und AIFMD*“ (die „**ESMA-Leitlinien**“) veröffentlichen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Vergütungspolitik liegen die ESMA-Leitlinien immer noch nur als Entwurf vor. Nach deren Finalisierung und Veröffentlichung wird diese Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der ESMA-Leitlinien überprüft und ggf. aktualisiert.

## **ANHANG**

### **VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE GEMÄSS ARTIKEL 14B DER OGAW-RICHTLINIE**

In Übereinstimmung mit Artikel 14b Absatz 1 der OGAW-Richtlinie muss die Verwaltungsgesellschaft die folgenden Grundsätze in einer Art und einem Ausmaß anwenden, die ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen sind:

(a) Die Vergütungspolitik 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 der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW nicht vereinbar sind.

(b) Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW sowie der Anleger solcher OGAW, und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

(c) Die Vergütungspolitik wird vom Leitungsorgan der Verwaltungsgesellschaft in seiner Aufsichtsfunktion beschlossen; dieses Organ 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; die in diesem Buchstaben genannten Aufgaben werden nur von Mitgliedern des Leitungsorgans ausgeführt, die in der betreffenden Verwaltungsgesellschaft keine Geschäftsführungsfunktionen wahrnehmen und die über Sachkenntnisse in den Bereichen Risikomanagement und Vergütung verfügen.

(d) Mindestens einmal jährlich wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgestellt, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird.

(e) 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.

(f) Die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance wird vom Vergütungskomitee unmittelbar überprüft, sofern ein solches Komitee besteht.

(g) Bei erfolgsabhängiger Vergütung basiert die Gesamtvergütung auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden OGAW sowie deren Risiken als auch des Gesamtergebnisses der Verwaltungsgesellschaft, und es werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt.

(h) Die Leistungsbewertung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, der der Haltedauer, die den Anlegern des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW empfohlen wurde, angemessen ist, um zu gewährleisten, dass die Bewertung auf die längerfristige Leistung des OGAW und seine Anlagerisiken abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über denselben Zeitraum verteilt ist.

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

(j) 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.

(k) 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.

(l) 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.

(m) Je nach rechtlicher Struktur des OGAW und seiner Satzung oder seinen Vertragsbedingungen muss ein erheblicher Anteil, mindestens jedoch 50% der variablen Vergütungskomponente aus Anteilen des betreffenden OGAW, gleichwertigen Beteiligungen oder mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten mit Anreizen bestehen, die gleichermaßen wirksam sind wie jedwedes der in diesem Buchstaben genannten Instrumente; der Mindestwert von 50% kommt nicht zur Anwendung, wenn weniger als 50% des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Gesamtportfolios auf OGAW entfallen.

Für die unter diesem Buchstaben genannten Instrumente gilt eine geeignete Zurückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW sowie den Interessen der OGAW-Anleger auszurichten. Die Mitgliedstaaten bzw. ihre zuständigen Behörden können ggf. Einschränkungen hinsichtlich der Arten und Formen dieser Instrumente beschließen oder bestimmte Instrumente verbieten. Dieser Buchstabe gilt sowohl für den Anteil der variablen Vergütungskomponente, die gemäß Buchstabe (n) zurückgestellt wird, als auch für den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütungskomponente.

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

Der Zeitraum nach diesem Buchstaben 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% des Betrags zurückgestellt.

(o) Die variable Vergütung, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage der Verwaltungsgesellschaft insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, des OGAW und der betreffenden Person gerechtfertigt ist.

Ein schwaches oder negatives finanzielles Ergebnis der Verwaltungsgesellschaft oder des betreffenden OGAW 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.

(p) Die Altersversorgungsregelungen stehen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft und des von ihr verwalteten OGAW in Einklang.

Verlässt der Mitarbeiter die Verwaltungsgesellschaft vor Eintritt in den Ruhestand, so werden freiwillige Altersversorgungsleistungen von der Verwaltungsgesellschaft fünf Jahre lang in Form der unter Buchstabe (m) genannten Instrumente zurückbehalten. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand, werden die freiwilligen Altersversorgungsleistungen dem Mitarbeiter nach einer Wartezeit von fünf Jahren in Form der unter Buchstabe (m) genannten Instrumente ausgezahlt.

(q) Die Mitarbeiter müssen sich verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen.

(r) Die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieser Richtlinie erleichtern.