



# Vergütungspolitik

**Amundi Austria GmbH**

**Februar 2024**

Das Vergütungssystem der Amundi Austria GmbH steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den langfristigen Interessen der Investoren, des Unternehmens sowie seinen Stakeholdern in Einklang. Die Vergütungspolitik gemeinsam mit ihrem starken Corporate Governance System, zielt auf ein leistungsorientiertes, risikobewusstes Vergütungssystem ab, welches nachhaltiges langfristiges Wachstum, Profitabilität und Erfolg in Übereinstimmung mit allen regulatorischen Anforderungen schafft.

Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen zeichnen sich die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat verantwortlich. Im Aufsichtsrat ist derzeit ein Vergütungsausschuss eingerichtet, welcher für die Genehmigung und Überprüfung der Remuneration Policy und die Überwachung der Umsetzung zuständig ist. Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses und dessen Aufgaben richten sich nach den regulatorischen Anforderungen. Derzeit fungieren folgende Personen als Mitglieder des Vergütungsausschusses:

- Matteo Germano
- Aurelia Lecourtier-Gegout
- Karin Paseka

In der Remuneration Policy sind die Risikofunktionen sowie die generellen und speziellen Vergütungsgrundsätze definiert, welche das Vergütungssystem regeln. Die Höhe der Gesamtvergütungen setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Die fixen Anteile orientieren sich an der Funktion, dem Grad der Verantwortung, der Ausbildung und den Kompetenzen der einzelnen Funktionsträger. Variable Bestandteile werden eingesetzt, um eine direkte Verknüpfung zwischen Entlohnung und risikobereinigter Leistung sowohl auf kurzfristige als auch auf langfristige Sicht zu schaffen und um auf diese Weise einen Gleichklang zwischen den Kundeninteressen, den Interessen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder mit jenen der Mitarbeiter und Organe herzustellen.

Für diese Zwecke werden auch Instrumente als Teil der variablen Vergütung eingesetzt. Die Berechnung der Höhe der variablen Vergütung basiert auf individuellen risikobasierten quantitativen und qualitativen Kriterien für einen mehrjährigen Betrachtungszeitraum. Im Rahmen der Vergütungspolitik werden u.a. Nachhaltigkeitsrisiken entsprechend berücksichtigt.

Der Auszahlungsprozess für Teile der variablen Vergütung für Risikoträger ist Gegenstand einer angemessenen Rückstellungsdauer und, sofern erforderlich, einer ex-post Risikoadjustierung, um die variable Vergütung nach den nach der Zuteilungsentscheidung vorgenommenen Risikobeurteilungen auszurichten. Darüber hinaus kommt eine angemessene Behaltefrist zur Anwendung.

Gemäß dem Amundi Ambitions ESG 2025 Plan (Ziel Nr. 8) werden seit 2022 die Ziele für verantwortungsbewusstes Investieren in der Bewertung der Leistung von Vertriebsmitarbeitern und Portfoliomanagern berücksichtigt, so dass diese Ziele in die variable Vergütung einfließen können. Ab 2023 gelten auch für die Marketingteams spezifische Ziele für verantwortungsbewusstes Investieren, die mit den Zielen der Vertriebsmitarbeiter im Einklang stehen.