

Das Vergütungssystem der Ampega Investment GmbH

1. Grundsätze der Vergütungspolitik und des Vergütungssystems nach dem KAGB

Gem. § 37 KAGB ist die Ampega Investment GmbH (nachfolgend Ampega) verpflichtet, ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Vergütungssystem einzurichten.

Als KVG muss die Ampega für ihre Geschäftsleiter, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (sog. Risikoträger), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und für alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger, ein besonderes Vergütungssystem festlegen. Aufgrund dessen hat die Gesellschaft eine Vergütungsrichtlinie gem. § 37 KAGB implementiert, die den verbindlichen Rahmen für die Vergütungspolitik und –praxis bildet, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist. Sie ermutigt weder zur Übernahme von Risiken, die nicht mit den Risikoprofilen oder den Anlagebedingungen der von ihr verwaltenden Sondervermögen vereinbar sind, noch hindert sie die Gesellschaft daran, pflichtgemäß im besten Interesse des Sondervermögens zu handeln.

Die Vergütungsrichtlinie enthält im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen insbesondere detaillierte Vorgaben im Hinblick auf die allgemeine Vergütungspolitik sowie Regelungen für fixe und variable Gehälter und Informationen darüber, welche Mitarbeiter in diese Vergütungsrichtlinie einbezogen sind. Ferner finden sich dort Hinweise zu der Zuteilung und den Auszahlungsmodalitäten der variablen Vergütung.

Die Vergütungspolitik orientiert sich an der Größe der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten Sondervermögen, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der von der Gesellschaft getätigten Geschäfte. Dabei steht die Vergütungspolitik im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Ampega, der von ihr verwalteten Sondervermögen sowie der Anleger solcher Sondervermögen. Sie umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

2. Risikoträger der Ampega Investment GmbH

Zur Identifizierung der Risikoträger hat die Ampega eine ausführliche Analyse der betrieblichen Strukturen durchgeführt. Es wurde untersucht, ob die Geschäftsleiter und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen als Risikoträger aufgrund Funktion, aufgrund ihres Risikoreinflusses oder aufgrund ihrer Vergütung einzustufen sind. Im Ergebnis hat die Ampega festgestellt, dass die folgenden Personen als Risikoträger zu identifizieren sind:

- a. alle Mitglieder der Geschäftsleitung in ihrer eigentlichen Funktion sowie als Leiter der Kontrollfunktionen und Leiter bestimmter weiterer Abteilungen:
 - o Recht
 - o Compliance
 - o Revision
 - o Personal

- b. Leiter der Kontrollfunktionen
 - o Unternehmensplanung
 - o Investment Controlling
 - o Risiko Controlling

- c. Leiter bestimmter weiterer Abteilungen:
 - o Taktische Asset Allocation & Aktienmanagement
 - o Fixed Income
 - o Infrastructure Investments
 - o Alternative Investments
 - o Mandatsbetreuung Institutionelle Kunden

3. Das Vergütungssystem

Die als Risikoträger von der Ampega identifizierten Mitarbeiter werden so vergütet, dass der eigentliche Zweck der Vergütungsgrundsätze entsprechend der gesetzlichen Regelungen des KAGB und der ESMA-Guidelines erreicht wird. Ziel der Regelungen ist es, eine solide und umsichtige Vergütungspolitik zu betreiben, die zu einer angemessenen Ausrichtung der Risiken führt und einen angemessenen und effektiven Anreiz für die Mitarbeiter schafft. Die Ampega ist als Ergebnis ihrer Prüfung zu dem Schluss gekommen, dass es am Sinnvollsten ist, die identifizierten Mitarbeiter hinsichtlich des variablen Vergütungsbestandteils mit Talanx-Aktien zu vergüten. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass ca. 75% der von der Ampega und ihrer Muttergesellschaft Talanx Asset Management GmbH verwalteten Assets Aktiva der Talanx-Bilanz ausmachen. Damit ist die Wertentwicklung der Talanx-Aktie auch entscheidend von der Wertentwicklung dieser Vermögensgegenstände abhängig.

Ferner unterliegt die Verwaltung der Vermögenswerte durch die Ampega einheitlichen Grundsätzen. Das heißt, bei den Spezial-AIF, bei denen Versicherungsunternehmen des Talanx-Konzerns Anleger sind, sind zudem die aufsichtsrechtlichen Regularien für Versicherungen und die Anlagerichtlinien des Gesamt-Konzerns zu beachten. Diese lassen dem einzelnen Portfoliomanager nur einen sehr engen Spielraum. Derartige Reglementierungen sind ebenfalls Grundlage für die anderen von der Ampega verwalteten Portfolien.

Auch wenn dies nicht primäres Ziel der variablen Vergütung ist, wird als positiver Nebeneffekt durch eine Vergütung der identifizierten Mitarbeiter in Talanx-Aktien auch der besonderen Bedeutung der Ampega für die Risikosteuerung der Talanx als Versicherungskonzern Rechnung getragen, da die Talanx ebenfalls entsprechenden versicherungsaufsichtsrechtlichen Regelungen zur Vergütung unterworfen ist. Insoweit wird bei der hier beschriebenen Vergütung den Regelungen von Art. 14b Abs. 2 Richtlinie 2009/65/EG Rechnung getragen.

Das Hauptaugenmerk des variablen Vergütungsbestandteils liegt bei der Ampega auf der Erreichung individuell festgelegter, qualitativer und/oder quantitativer Ziele. Diese beziehen sich in der Regel auf den individuellen Beitrag des Mitarbeiters in seinem Ressort. Zu Beginn eines Jahres werden dazu drei bis fünf Ziele zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem vereinbart und die Bedeutung der einzelnen Ziele für das individuelle Ergebnis festgelegt. Dabei ist es nicht Ziel, die Performance eines Sondervermögens mit einem außergewöhnlichen Bonus zu vergüten. Die Ziele werden vielmehr an dem gesamten Zielbild des Unternehmens und dem Beitrag, den der einzelne Mitarbeiter hierfür leistet, ausgerichtet.

Zur langfristigen Bindung und Schaffung von Leistungsanreizen werden 70% des variablen Vergütungsbestandteils unmittelbar nach Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Ver-

gütung wie oben beschrieben ausgezahlt. Die verbleibenden 30% werden als aktienkursbezogene Vergütung in Form von Talanx Share Awards zurückbehalten. Die Talanx Share Awards stellen virtuelle Aktien dar, die mit einer Verzögerung von vier Jahren zur Auszahlung kommen. Die Zahl der virtuellen Aktien richtet sich nach dem Wert der Aktie des Talanx-Konzerns zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Zudem hat die Ampega einen Vergütungsausschuss im Aufsichtsrat der Gesellschaft eingerichtet, der sich mit den besonderen Anforderungen an das Vergütungssystem auseinandersetzt und sich mit den entsprechenden Fragen befasst. Diesem Ausschuss gehört der Vorsitzende des Aufsichtsrates, Herr Harry Ploemacher, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats, Herr Dr. Immo Querner sowie ein externer Aufsichtsrat, Herr Dr. Dr. Scheipermeier.

Damit hat die Ampega ein variables Vergütungssystem eingerichtet, das einer soliden und umsichtigen Vergütungspolitik Rechnung trägt und die Anforderungen des KAGB und der ES-MA-Guidelines erfüllt. Die Mitarbeiter werden durch das Vergütungssystem gerade nicht dazu ermutigt, besondere Risiken für die Ampega oder von der Ampega verwalteten Sondervermögen einzugehen. Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil oder den Anlagebedingungen, die von der Ampega verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind. Ganz im Gegenteil: das System führt zu einer angemessenen Ausrichtung der Risiken und schafft einen angemessenen und effektiven Anreiz für die Mitarbeiter.

Das implementierte Vergütungssystem wurde von dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung der Ampega Investment GmbH beschlossen und unterliegt der jährlichen Überprüfung. Eine kostenlose Papierversion ist bei der Ampega auf Anforderung erhältlich.