

OGAW Vergütungsbericht

BlackRock Asset Management Deutschland AG (BAMDE)

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Vergütungspolitik der BlackRock-Gruppe ("BlackRock"), wie sie für die BlackRock Asset Management Deutschland AG (der "Manager") gilt. Die Angaben erfolgen in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2009/65/EG zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren ("OGAW") in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere der Richtlinie 2014/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 (die "Richtlinie"), und den von der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde herausgegebenen "Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß der OGAW-Richtlinie und der AIFMD".

Die OGAW-Vergütungspolitik von BlackRock (die "OGAW-Vergütungspolitik") gilt für die EWR-Unternehmen innerhalb der BlackRock-Gruppe, die gemäß der Richtlinie als Verwalter von OGAW-Fonds zugelassen sind, und gewährleistet die Einhaltung der Anforderungen von Artikel 14b der Richtlinie sowie für die britischen Unternehmen innerhalb der BlackRock-Gruppe, die gemäß der britischen Fassung der Richtlinie als Verwalter eines britischen OGAW-Fonds zugelassen sind.

Der Manager hat die OGAW-Vergütungspolitik angenommen, die im Folgenden zusammengefasst wird.

Vergütungs-Governance

Die Vergütungspolitik von BlackRock in der EMEA-Region besteht aus einer mehrstufigen Struktur, die Folgendes umfasst: (a) das Management Development and Compensation Committee ("MDCC") (das der globale, unabhängige Vergütungsausschuss für BlackRock, Inc. ist) und (b) der Vorstand des Managers (der "Vorstand des Managers"). Diese Gremien sind für die Festlegung der Vergütungspolitik von BlackRock verantwortlich.

(a) MDCC

Zu den Aufgaben des MDCC gehören:

- die Aufsicht über:
 - BlackRocks Vergütungsprogramme für Führungskräfte;
 - BlackRocks Mitarbeiter-Vergütungspläne; und
 - andere Vergütungspläne, die von BlackRock von Zeit zu Zeit eingerichtet werden und für die das MDCC als Verwalter fungiert;
- Überprüfung und Erörterung der Vergütungsdiskussion und -analyse, die in der jährlichen Vollmachtserklärung von BlackRock, Inc. enthalten sind, mit der Geschäftsführung und Genehmigung des Berichts des MDCC zur Aufnahme in die Vollmachtserklärung;
- Überprüfung, Bewertung und Abgabe von Berichten und Empfehlungen an den BlackRock, Inc. Board of Directors (dem "BlackRock, Inc. Board") Berichte und Empfehlungen zu BlackRocks Talententwicklung und Nachfolgeplanung, wobei der Schwerpunkt auf Leistung und Nachfolge auf den höchsten Managementebenen liegt; und
- Unterstützung der Vorstände der EMEA-regulierten Unternehmen der Gesellschaft bei der Erfüllung ihrer vergütungsbezogenen Verpflichtungen durch Überwachung der

Gestaltung und Umsetzung der EMEA-Vergütungspolitik in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften.

Das MDCC beauftragt direkt seinen eigenen unabhängigen Vergütungsberater, Semler Brossy Consulting Group LLC, der in keiner Beziehung zu BlackRock, Inc. oder dem BlackRock, Inc., die seine Fähigkeit beeinträchtigen würde, das MDCC in Vergütungsfragen unabhängig zu beraten.

Der Vorstand von BlackRock, Inc. Board hat festgestellt, dass alle Mitglieder des MDCC "unabhängig" im Sinne der Notierungsstandards der New York Stock Exchange (NYSE) sind, die verlangen, dass jedes Mitglied den Standard eines "nicht angestellten Direktors" erfüllt.

Das MDCC hielt im Jahr 2021 8 Sitzungen ab. Die Satzung des MDCC ist auf der Website von BlackRock, Inc. verfügbar (www.blackrock.com).

Durch seine regelmäßigen Überprüfungen ist das MDCC weiterhin mit den Grundsätzen der Vergütungspolitik und dem Ansatz von BlackRock zufrieden.

(b) Der Vorstand des Managers

Der Vorstand des Managers hat die Aufgabe, die OGAW-Vergütungspolitik, die für die Verwaltungsgesellschaft (Manager) und die identifizierten Mitarbeiter gilt, zu überwachen und zu beaufsichtigen.

Entscheidungsprozess

Vergütungsentscheidungen für Mitarbeiter werden einmal jährlich im Januar nach Ende des Leistungsjahres getroffen. Dieser Zeitpunkt ermöglicht es, die Finanzergebnisse des gesamten Jahres zusammen mit anderen nicht-finanziellen Zielen und Vorgaben zu berücksichtigen. Obwohl der Rahmen für die Vergütungsentscheidungen an die finanzielle Leistung geknüpft ist, besteht ein erheblicher Ermessensspielraum bei der Festlegung der individuellen variablen Vergütung auf der Grundlage der Erreichung strategischer und operativer Ergebnisse und anderer Erwägungen wie Management- und Führungsfähigkeiten.

Es werden keine festen Formeln festgelegt und keine festen Benchmarks bei der Festlegung der jährlichen Leistungsprämien verwendet. Bei der Festlegung der spezifischen individuellen Vergütungsbeträge wird eine Reihe von Faktoren berücksichtigt, darunter nicht-finanzielle Ziele und Vorgaben sowie die allgemeine Finanz- und Investitionsleistung. Diese Ergebnisse werden in ihrer Gesamtheit ohne besondere Gewichtung betrachtet, und es besteht keine direkte Korrelation zwischen einer bestimmten Leistungskennzahl und der daraus resultierenden jährlichen Leistungsprämie. Die variable Vergütung, die einer oder mehreren Personen für ein bestimmtes Leistungsjahr gewährt wird, kann auch gleich Null sein.

Die jährlichen Leistungsprämien werden aus einem Bonuspool gezahlt.

Der Umfang des prognostizierten Bonuspools, einschließlich der Bar- und Aktienzuteilungen, wird im Laufe des Jahres vom MDCC überprüft, und der endgültige Gesamtbonuspool wird nach Jahresende genehmigt. Im Rahmen dieser Überprüfung erhält das MDCC tatsächliche und prognostizierte Finanzinformationen im Laufe des Jahres sowie endgültige Informationen zum Jahresende. Zu den Finanzinformationen, die das MDCC erhält und prüft, gehören die für das laufende Jahr prognostizierte Gewinn- und Verlustrechnung und andere Finanzkennzahlen im Vergleich zu den Vorjahresergebnissen und dem Budget des laufenden Jahres. Das MDCC prüft darüber hinaus andere Kennzahlen zur finanziellen Leistung von BlackRock (z. B. Nettozuflüsse

von AUM und Anlageperformance) sowie Informationen zu Marktbedingungen und wettbewerbsfähigen Vergütungsniveaus.

Das MDCC prüft regelmäßig die Empfehlung der Geschäftsleitung hinsichtlich des Prozentsatzes des operativen Einkommens vor dem Anreiz, der im Laufe des Jahres für den Baranteil des gesamten jährlichen Bonuspools abgegrenzt und als Vergütungsaufwand ausgewiesen wird (die "Abgrenzungsrate"). Die Abgrenzungsrate des Baranteils des gesamten jährlichen Bonuspools kann vom MDCC im Laufe des Jahres auf der Grundlage seiner Überprüfung der oben beschriebenen Finanzinformationen geändert werden. Das MDCC wendet keine besondere Gewichtung oder Formel für die Informationen an, die es bei der Bestimmung der Größe des Gesamtbonuspools oder der Abgrenzungen für den Baranteil des Gesamtbonuspools berücksichtigt.

Nach dem Ende des Leistungsjahres genehmigt das MDCC den endgültigen Betrag des Bonuspools.

Im Rahmen der Jahresendprüfung berichten die Abteilungen Enterprise Risk und Regulatory Compliance dem MDCC über alle Aktivitäten, Vorfälle oder Ereignisse, die bei Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden sollten.

Einzelpersonen sind nicht an der Festlegung ihrer eigenen Vergütung beteiligt.

Kontrollfunktionen

Jede der Kontrollfunktionen (Enterprise Risk, Legal & Compliance und Internal Audit) hat ihre eigene, von den Geschäftseinheiten unabhängige Organisationsstruktur. Der Leiter jeder Kontrollfunktion ist entweder Mitglied des Global Executive Committee ("GEC"), des globalen Managementkomitees, oder hat eine Berichtspflicht gegenüber dem Vorstand der BlackRock Group Limited, der Muttergesellschaft aller EMEA-regulierten Unternehmen von BlackRock, einschließlich des Managers.

Die funktionalen Bonuspools werden in Abhängigkeit von der Leistung jeder einzelnen Funktion festgelegt. Die Vergütung der leitenden Mitglieder der Kontrollfunktionen wird direkt vom MDCC überwacht.

Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung

Es gibt eine klare und gut definierte Philosophie der leistungsbezogenen Vergütung und Vergütungsprogramme, die darauf ausgerichtet sind, die folgenden Hauptziele zu erreichen, wie im Folgenden beschrieben

- die finanziellen Ergebnisse von BlackRock angemessen zwischen Aktionären und Mitarbeitern aufteilen;
- Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die in der Lage sind, einen wesentlichen Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens zu leisten;
- die Interessen der leitenden Angestellten mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, indem Aktien von BlackRock Inc. als wesentlicher Bestandteil der jährlichen und langfristigen Anreizprämien gewährt werden;
- Kontrolle der Fixkosten, indem sichergestellt wird, dass die Vergütungsausgaben mit der Rentabilität variieren;
- einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters an die finanzielle und operative Leistung des Unternehmens koppeln;

- Förderung eines soliden und wirksamen Risikomanagements in allen Risikokategorien, einschließlich des Nachhaltigkeitsrisikos;
- von übermäßiger Risikobereitschaft (in Bezug auf Nachhaltigkeit oder anderweitig) abhalten; und
- sicherstellen, dass die Interessen der Kunden nicht durch kurz-, mittel- und/oder langfristige Vergütungen beeinträchtigt werden.

Die Förderung einer Hochleistungskultur hängt von der Fähigkeit ab, die Leistung anhand von Zielen, Werten und Verhaltensweisen auf eine klare und konsistente Weise zu messen. Die Vorgesetzten verwenden eine 5-Punkte-Bewertungsskala, um die Leistung eines Mitarbeiters insgesamt zu beurteilen, und auch die Mitarbeiter geben eine Selbsteinschätzung ab. Die abschließende Gesamtbewertung wird bei der Leistungsbeurteilung jedes Mitarbeiters abgeglichen. Die Mitarbeiter werden nicht nur nach der absoluten Leistung, sondern auch nach der Art und Weise beurteilt, wie die Leistung erbracht wurde.

Im Einklang mit der Philosophie der leistungsgerechten Bezahlung werden die Bewertungen zur Differenzierung und Belohnung der individuellen Leistung verwendet – sie bestimmen jedoch nicht die Vergütungsergebnisse im Voraus. Vergütungsentscheidungen sind Ermessensentscheidungen und werden im Rahmen des jährlichen Vergütungsprozesses getroffen.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhe werden neben der individuellen Leistung auch andere Faktoren berücksichtigt, wie z.B.:

- die Leistung des Managers, der vom Manager verwalteten Fonds und/oder der betreffenden Funktionsabteilung
- Faktoren, die für den einzelnen Mitarbeiter relevant sind; Beziehungen zu Kunden und Kollegen; Teamarbeit; Fähigkeiten; etwaige Verhaltensauffälligkeiten; und, vorbehaltlich geltender Richtlinien, die Auswirkungen, die eine etwaige Beurlaubung auf den Beitrag zum Geschäft haben kann);
- das Risikomanagement im Rahmen der für die Kunden von BlackRock angemessenen Risikoprofile;
- strategische Geschäftsbedürfnisse, einschließlich Absichten hinsichtlich der Kundenbindung;
- Marktinformationen; und
- Kritikalität für das Geschäft.

Ein primäres Produktinstrument ist das Risikomanagement. Während die Mitarbeiter für gute Leistungen bei der Verwaltung von Kundenvermögen entlohnt werden, sind sie gehalten, das Risiko innerhalb der für ihre Kunden angemessenen Risikoprofile zu verwalten. Daher werden die Mitarbeiter nicht dafür belohnt, dass sie risikoreiche Geschäfte außerhalb der festgelegten Parameter tätigen. Die Vergütungspraktiken bieten keine unangemessenen Anreize für kurzfristige Planung oder kurzfristige finanzielle Belohnungen, belohnen keine unangemessenen Risiken und sorgen für ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den zahlreichen und erheblichen Risiken, die mit der Anlageverwaltung, dem Risikomanagement und den Beratungsdienstleistungen verbunden sind.

BlackRock wendet ein Gesamtvergütungsmodell an, das ein vertraglich festgelegtes Grundgehalt und ein diskretionäres Bonusprogramm umfasst.

BlackRock hat ein jährliches Bonusprogramm mit Ermessensspielraum. Obwohl alle Mitarbeiter für eine Ermessensprämie in Frage kommen, besteht keine vertragliche Verpflichtung, einem Mitarbeiter im Rahmen des Ermessensprämienprogramms eine Prämie zu gewähren. Bei der Ausübung des Ermessens zur Gewährung einer Ermessensprämie können die oben (unter der Überschrift "Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung") aufgeführten Faktoren zusätzlich zu allen anderen Aspekten berücksichtigt werden, die im Laufe des Leistungsjahres für die Ausübung des Ermessens relevant werden.

Ermessensabhängige Bonusprämien für alle Mitarbeiter, einschließlich leitender Angestellter, unterliegen einer Richtlinie, in der festgelegt ist, welcher Anteil in bar und welcher Anteil in Aktien von BlackRock, Inc. ausgezahlt wird, und unterliegen zusätzlichen Unverfallbarkeits-/Rückforderungsbedingungen. Die Aktienzuteilungen unterliegen einer weiteren Leistungsanpassung durch Schwankungen des Aktienkurses von BlackRock, Inc. während des Anwartschaftszeitraums. Mit steigender jährlicher Gesamtvergütung wird ein größerer Teil in Aktien umgewandelt. Das MDCC hat diesen Ansatz 2006 eingeführt, um den Bindungswert und die Ausrichtung des Vergütungspakets für berechnigte Mitarbeiter, einschließlich der leitenden Angestellten, an die Aktionäre deutlich zu erhöhen. Der in Aktien umgewandelte Anteil wird in drei gleichen Raten über einen Zeitraum von drei Jahren nach der Gewährung unverfallbar.

Zusätzlich zu dem oben beschriebenen jährlichen Ermessensbonus können ausgewählten Personen Aktienzuteilungen gewährt werden, um eine stärkere Verknüpfung mit künftigen Geschäftsergebnissen herzustellen. Diese langfristigen Leistungsprämien wurden individuell festgelegt, um einen sinnvollen Anreiz für eine kontinuierliche Leistung über einen mehrjährigen Zeitraum zu bieten, der den Umfang der Funktion, die Geschäftsexpertise und die Führungsqualitäten der betreffenden Person berücksichtigt.

Ausgewählte Führungskräfte sind berechnigt, leistungsabhängige aktienbasierte Vergütungen aus dem BlackRock Performance Incentive Plan" (BPIP") zu erhalten. Die Prämien aus dem BPIP haben einen dreijährigen Leistungszeitraum, der auf einer Messung der bereinigten operativen Marge und des organischen Umsatzwachstums basiert. Die Festlegung der Auszahlung erfolgt auf der Grundlage der Erreichung der finanziellen Zielvorgaben am Ende des Leistungszeitraums durch das Unternehmen. Die maximale Anzahl der Aktien, die ausgezahlt werden können, beträgt 165 % der Zuteilung in den Fällen, in denen beide Kennzahlen die vorher festgelegten finanziellen Ziele erreichen. Es werden keine Aktien zugeteilt, wenn die finanzielle Leistung des Unternehmens bei den beiden oben genannten Kennzahlen unter einer vorher festgelegten Leistungsschwelle liegt. Diese Kennzahlen wurden als Schlüsselkennzahlen für den Shareholder Value ausgewählt, die über Marktzyklen hinweg Bestand haben.

Eine begrenzte Anzahl von Investment Professionals erhält einen Teil ihres jährlichen diskretionären Bonus (wie oben beschrieben) in Form von aufgeschobenem Bargeld, das fiktiv die Investition in ausgewählte, vom Mitarbeiter verwaltete Produkte abbildet. Ziel dieser Prämien ist es, die Anlageexperten an die Anlagerenditen der von ihnen verwalteten Produkte zu binden, indem die Vergütung auf diese Produkte übertragen wird. Kunden und externe Bewerter haben in zunehmendem Maße solche Produkte als vorteilhafter angesehen, bei denen die Hauptinvestoren durch erhebliche persönliche Investitionen "im Spiel" sind.

Identifizierte Mitarbeiter

Die OGAW-Vergütungspolitik legt das Verfahren fest, das angewandt wird, um Mitarbeiter als "identifizierte Mitarbeiter" zu identifizieren. Dabei handelt es sich um Mitarbeiterkategorien des Managers, einschließlich der Geschäftsleitung, Risikoträger, Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, die sie in die gleiche Vergütungsstufe wie die Geschäftsleitung und Risikoträger einordnet, und deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile des Managers oder der von ihm verwalteten Fonds hat.

Die Liste der identifizierten Mitarbeiter wird regelmäßig überprüft und unter anderem bei folgenden Anlässen formell überarbeitet:

- organisatorischen Änderungen;
- neuen Geschäftsinitiativen;
- Änderungen in der Liste der Funktionen mit wesentlichem Einfluss;
- Änderungen der Verantwortungsbereiche und
- geänderten regulatorischen Vorgaben.

Quantitative Offenlegung der Vergütungen

Der Manager ist gemäß der Richtlinie verpflichtet, quantitative Angaben zur Vergütung zu machen. Diese Angaben erfolgen in Übereinstimmung mit BlackRocks Auslegung der derzeit verfügbaren aufsichtsrechtlichen Leitlinien zur quantitativen Offenlegung von Vergütungen. In dem Maße, wie sich die Markt- oder Aufsichtspraxis entwickelt, kann BlackRock es als angemessen erachten, die Art und Weise der Berechnung der quantitativen Vergütungsangaben zu ändern. Wenn solche Änderungen vorgenommen werden, kann dies dazu führen, dass die Angaben zu einem Fonds nicht mit den Angaben des Vorjahres oder mit den Angaben zu anderen BlackRock-Fonds im selben Jahr vergleichbar sind.

Angaben werden gemacht in Bezug auf (a) die Mitarbeiter der Verwaltungsgesellschaft, (b) Mitarbeiter, die der Geschäftsleitung angehören, und (c) Mitarbeiter, die das Risikoprofil des Fonds wesentlich beeinflussen können, einschließlich Personen, die zwar nicht direkt bei der Verwaltungsgesellschaft angestellt sind, aber von ihrem Arbeitgeber mit der Erbringung von Dienstleistungen direkt für die Verwaltungsgesellschaft beauftragt werden.

Alle Personen, die in den ausgewiesenen Gesamtzahlen enthalten sind, werden im Einklang mit der Vergütungspolitik von BlackRock für ihre Zuständigkeiten im jeweiligen BlackRock-Geschäftsbereich vergütet. Da alle Personen eine Reihe von Verantwortungsbereichen haben, ist in den ausgewiesenen Gesamtzahlen nur der Teil der Vergütung für die Leistungen dieser Personen enthalten, der dem Fonds zuzurechnen ist.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte des Managers erbringen in der Regel sowohl OGAW- als auch Nicht-OGAW-bezogene Dienstleistungen in Bezug auf mehrere Fonds, Kunden und Funktionen des Managers und innerhalb der gesamten BlackRock-Gruppe. Daher handelt es sich bei den ausgewiesenen Zahlen um die Summe des Anteils jeder einzelnen Person an der Vergütung, der dem Manager gemäß einer objektiven Aufteilungsmethode zuzurechnen ist, die den Charakter der Mehrfachdienstleistungen des Managers berücksichtigt. Dementsprechend sind die Zahlen nicht repräsentativ für die tatsächliche Vergütung der einzelnen Personen oder deren Vergütungsstruktur.

Der Betrag der Gesamtvergütung des Managers für seine Mitarbeiter, der dem OGAW-Geschäft des Managers für das am 31. Dezember 2021 endende Geschäftsjahr des Managers zugerechnet wurde, beläuft sich auf EUR 4,23 Mio. Dieser Betrag setzt sich aus einer festen Vergütung von EUR 3,20 Mio. und einer variablen Vergütung von EUR 1,02 Mio. zusammen. Insgesamt gab es 22 Begünstigte der oben beschriebenen Vergütung.

Der Betrag der Gesamtvergütung des Managers, der dem OGAW-bezogenen Geschäft des Managers für das am 31. Dezember 2021 endende Geschäftsjahr des Managers zugerechnet wurde, belief sich auf EUR 1,10 Mio. für die Geschäftsleitung und auf EUR 0,62 Mio. für andere Mitarbeiter, deren Handlungen einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Fonds haben.