

## **Übersicht über die Vergütungspolitik von BlackRock für OGAW-Verwaltungsgesellschaften**

*Die Politik wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert, um die Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen zu gewährleisten. Sie wird nach Bestätigung und Veröffentlichung der endgültigen Leitlinien der European Securities and Markets Authority („ESMA“) zu soliden Vergütungsgrundsätzen im Rahmen der OGAW-Richtlinie und der AIFMD (die „ESMA-Leitlinien“) und relevanter nationaler Regeln und/oder Leitlinien von nationalen Regulierungsbehörden überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.*

### **Einleitung**

Die globale Vergütungspolitik (die „Globale Politik“) von BlackRock (nachstehend „BlackRock“ oder die „Firma“) gilt für alle im Rahmen der OGAW-Richtlinie 2009/65/EG (die „OGAW-Richtlinie“) in der geänderten Fassung der Richtlinie 2014/91/EU (die „OGAW-V-Richtlinie“) zuzulassenden BlackRock OGAW-Verwaltungsgesellschaften (Management Companies - „ManCos“). Zusätzlich zur Globalen Politik gilt die BlackRock Vergütungspolitik für OGAW-Verwaltungsgesellschaften (die „Politik“) für jede ManCo und ihre identifizierten Mitarbeiter (die „identifizierten Mitarbeiter“) ab dem 1. Januar 2017, an dem der erste Leistungszeitraum nach dem Datum (18. März 2016) beginnt, an dem jede ManCo den durch die OGAW-V-Richtlinie in die OGAW-Richtlinie aufgenommenen Vergütungsregeln unterliegt.

Die globale Politik und die Politik sind gemeinsam so konzipiert, dass sie die Unternehmensziele und Werte einschließlich eines umsichtigen Risikomanagements von BlackRock unterstützen, indem sie Leistungsträger anziehen, halten und motivieren, diese Ergebnisse zu erzielen und die Einhaltung der Richtlinie durch die ManCos gewährleisten.

### **Vergütungskomitees**

Die Politik sowie die globale Politik und die Bonus- und Vergütungsvereinbarungen von BlackRock im Allgemeinen unterliegen der Aufsicht und Genehmigung durch das Management Development and Compensation Committee (MDCC) des Verwaltungsrats von BlackRock Inc. (das das globale unabhängige Vergütungskomitee von BlackRock ist), durch das EMEA Compensation Committee und durch den Verwaltungsrat der entsprechenden ManCo.

Die Bedingungen der Politik werden jährlich vom MDCC, vom EMEA Compensation Committee und vom Verwaltungsrat der entsprechenden ManCo unter Beteiligung der Funktionen Operational Risk, Internal Audit und Legal & Compliance von BlackRock überprüft.

### **Interessenkonflikte**

Die Politik ist darauf ausgerichtet, Interessenskonflikte zwischen den entsprechenden ManCo, der BlackRock-Gruppe und den Interessen der von ihr verwalteten OGAW-Fonds (die „Fonds“) und Anlegern zu verhindern. Sie legt fest, wie diese Konflikte bei der Festlegung der Vergütung einschließlich durch Ermessensausübung bei der Festlegung von Bonusbeträgen zu berücksichtigen sind.

### **Kontrollfunktionen**

Jede der Kontrollfunktionen (Operational Risk, Legal & Compliance und Internal Audit) hat ihre eigene Organisationsstruktur, die von den Geschäftsbereichen unabhängig ist. Der Leiter jeder Kontrollfunktion ist entweder Gesellschafter des Global Executive Committee von BlackRock oder des globalen Managementkomitees der Firma, oder hat eine Berichtspflicht gegenüber dem Verwaltungsrat von BlackRock. Inc.

Bonuspools nach Funktionen werden mit Bezug auf die Leistung jeder einzelnen Funktion festgelegt.

### **Ansatz zur Festlegung identifizierter Mitarbeiter**

Die Politik legt detailliert fest, wie die Liste der identifizierten Mitarbeiter für jede ManCo mit Einbeziehung von Führungskräften, Risikoträgern, Kontrollfunktionen und anderen gut bezahlten Mitarbeitern

zusammengestellt wird, die einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der ManCo oder der von ihr verwalteten Fonds haben.

Die Politik legt fest, wie die Position von Mitarbeitern innerhalb der Einrichtungen eingestuft wird, an die die Gesellschaft Tätigkeiten des Portfolio- oder Risikomanagements delegiert.<sup>1</sup>

### **Festlegen von Bonuspools und des Entscheidungsfindungsprozesses**

Die Politik enthält eine detaillierte Beschreibung des Entscheidungsfindungsprozesses für die Festlegung von Boni. In die Festlegung der Vergütungsniveaus fließen Faktoren wie Jahresergebnisse, das Erreichen strategischer und operativer Ergebnisse und andere Betrachtungen wie die Einhaltung der Risikomanagementpolitik und interner und externer Regeln, Management- und Führungsfähigkeiten ein. Für die Festlegung individueller jährlicher Bonuszahlungen werden keine Formeln aufgestellt, und es werden keine fixen Benchmarks verwendet.

### **Garantierte Vergütung**

Eine garantierte variable Vergütung erfolgt ausnahmsweise und ist grundsätzlich auf das erste Dienstjahr im Zusammenhang mit der Neueinstellung von Mitarbeitern beschränkt.

### **Abfindungszahlung**

Abfindungszahlungen erfolgen nach dem Ermessen von BlackRock, berücksichtigen jedoch die Leistung und belohnen keine Fehlleistungen.

### **Persönliche Anlagestrategien**

Mitarbeiter dürfen keine persönlichen Absicherungsstrategien verwenden, die die in ihren Vergütungsvereinbarungen enthaltenen Risikoausrichtungseffekte unterminieren könnten.

### **Vergütung identifizierter Mitarbeiter**

Alle identifizierten Mitarbeiter der entsprechenden ManCo erhalten schriftliche Mitteilungen zu ihrem Status. Mit Wirksamwerden der Politik für die jeweilige ManCo gelten für Mitarbeiter der jeweiligen ManCo, die identifizierte Mitarbeiter sind, entsprechende Bestimmungen für ihre Vergütung für diese Position (OGAW-spezifische Vergütung).

### **Delegation**

Wenn die ManCo Anlageverwaltungstätigkeiten delegiert, muss sich die ManCo von der beauftragten Einrichtung entweder bestätigen lassen, dass (i) für sie genauso wirksame Vergütungsvorschriften gelten (die die Vergütungsregelungen der Eigenkapitalrichtlinie oder der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente beinhalten, sofern diese Regelungen auf die beauftragte Einrichtung Anwendung finden); oder dass (ii) sie ihre Vergütung in Übereinstimmung mit der globalen Politik festlegt (wobei diese Bestätigung nur für Mitarbeiter der beauftragten Einrichtung (sofern zutreffend) gilt, die *einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des entsprechenden Fonds haben*, und nur für den Teil der Vergütung einer solchen Person, der auf die Leistung der delegierten Funktion entfällt). Die globale Politik erfüllt die Anforderungen des Remuneration Code der Financial Conduct Authority, wie sie für die beauftragten Einrichtungen innerhalb der BlackRock-Gruppe gelten, und ist in einigen Punkte strenger (einschließlich bei aufgeschobenen Zahlungen und Zahlungen in Instrumenten, wie oben aufgeführt). Die globale Politik ist daher eine Politik, die BlackRock als genauso wirksam wie die Politik betrachtet und die gewährleistet, dass die Vergütungsanforderungen der Richtlinie nicht umgangen werden.

<sup>1</sup> Vorbehaltlich weiterer aufsichtsrechtlicher Leitlinien, die nach der Bereitstellung dieser Dokumentation veröffentlicht werden.

## **ANHANG A – Länderspezifika**

### **Vereinigtes Königreich**

Die Anforderungen für den Aufschub variabler Vergütungen und für den Erhalt von Zahlungen in Instrumenten gilt nicht für identifizierte Mitglieder mit einer gesamten OGAW-spezifischen Vergütung von maximal £500.000 und wenn die variable Vergütung maximal 33 % der gesamten OGAW-spezifischen Vergütung ausmacht.

*[Weitere Details hinzufügen, falls nach der Veröffentlichung der endgültigen ESMA-Leitlinien und spezifischer Vorschriften oder Leitlinien für Großbritannien erforderlich.]*

### **Irland**

#### **Vergütung identifizierter Mitarbeiter**

Alle identifizierten Mitarbeiter der ManCo erhalten schriftliche Mitteilungen zu ihrem Status. Mit Wirksamwerden der Politik für die ManCo gelten für Mitarbeiter der jeweiligen ManCo, die identifizierte Mitarbeiter sind, die folgenden Bestimmungen für ihre Vergütung für diese Position (OGAW-spezifische Vergütung).

Eine Überprüfung und Aktualisierung dieses Abschnitts erfolgt nach der Veröffentlichung der endgültigen ESMA-Leitlinien und für Irland spezifischer Vorschriften oder Leitlinien und insbesondere von Klärungen, ob ähnliche Übergangsregelungen wie in anderen Rechtsordnungen für die Vergütung identifizierter Mitarbeiter der ManCo gelten.

#### *Aufschub*

Mindestens 40 % (oder 60 %, falls über £500.000 oder Gegenwert in entsprechender Lokalwährung) der OGAW-spezifischen variablen Vergütung einer auf der Liste der identifizierten Mitarbeiter enthaltenen Person werden allgemein über die letzten drei Jahre aufgeschoben und können nicht schneller als auf anteilmäßiger Basis jährlich in Anspruch genommen werden.

#### *Instrumente*

Mindestens 50 % der OGAW-spezifischen variablen Vergütung für eine auf der Liste der identifizierten Mitarbeiter enthaltene Person bestehen aus geeigneten „Instrumenten“, sofern die Verwaltung von OGAW nicht weniger als 50 % des gesamten von der ManCo verwalteten Portfolios ausmacht, in welchem Fall das *Minimum* von 50 % keine Anwendung findet und entsprechend reduziert wird. Diese Bestimmung findet auf die oben aufgeführte aufgeschobene Vergütung sowie für die nicht aufgeschobene Vergütung Anwendung.

Bei der Übertragung gilt für Instrumente eine Sperrfrist von sechs Monaten, um die Boni mit den Interessen der ManCo und der von ihr verwalteten Fonds und der Anleger dieser Fonds in Einklang zu bringen.

BlackRock hat festgestellt, dass aufgrund der hohen Anzahl von der ManCo verwalteter Fonds und der hohen Anzahl insgesamt von ManCos in der BlackRock-Gruppe verwalteter Fonds die Auswirkung der Erfüllung der Anforderung, einen Teil der variablen Vergütung in Form von Fondsanteilen zu zahlen, unverhältnismäßig wäre. Die ManCo erfüllt diese Anforderung daher durch die Zuteilung des entsprechenden Teils der variablen Vergütung in Aktien der BlackRock, Inc. Da BlackRock, Inc. die Konzernmuttergesellschaft der ManCo ist, betrachtet BlackRock Aktien von BlackRock, Inc. als ein geeignetes Instrument, das mit den von identifizierten Mitarbeitern eingegangenen Risiken und den Interessen der Anleger der von der ManCo verwalteten Fonds in Einklang steht. Außerdem wird der Einsatz von Aktien von BlackRock, Inc. für jene identifizierten Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen erfüllen,

als angemessenes Instrument betrachtet, das die Möglichkeit von Interessenskonflikten verhindert und gleichzeitig eine laufende Ausrichtung am Gesamtrisiko­profil und den Interessen der Anleger schafft.

Wenn langfristige Bonuszahlungen in Form von Aktien von BlackRock, Inc. gewährt werden, können diese Zahlungen gegebenenfalls in die Berechnung der variablen Vergütung zur vollständigen oder teilweisen Erfüllung der Anforderung einbezogen werden, dass mindestens 40 % (oder 60 %) der variablen Vergütung aufgeschoben werden und/oder dass mindestens 50 % dieser aufgeschobenen variablen Vergütung aus angemessenen „Instrumenten“ bestehen müssen.

#### *Risikoanpassung*

Die aufgeschobene Vergütung unterliegt einem angemessenen Risikoanpassungsmechanismus.

#### *Anwendung auf nicht identifizierte Mitarbeiter*

Gemäß der globalen Politik wird ein Teil der diskretionären Bonuszahlungen in Aktien von BlackRock, Inc. aufgeschoben, wobei mit steigender jährlicher Gesamtvergütung einer Person ein größerer Anteil in diese Instrumente aufgeschoben wird.

*[Weitere Details hinzufügen, falls nach der Veröffentlichung der endgültigen ESMA-Leitlinien und spezifischer Vorschriften oder Leitlinien für Irland erforderlich.]*

#### **Luxemburg**

*[Weitere Details hinzufügen, falls nach der Veröffentlichung der endgültigen ESMA-Leitlinien und spezifischer Vorschriften oder Leitlinien für Luxemburg erforderlich.]*

#### **Deutschland**

*[Weitere Details hinzufügen, falls nach der Veröffentlichung der endgültigen ESMA-Leitlinien und spezifischer Vorschriften oder Leitlinien für Deutschland erforderlich.]*