
Offenlegungen zur konzernweiten Vergütungspolitik der Invesco EMEA Gruppe zum Stichtag 31. Dezember 2019

In Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV enthalten die folgenden Offenlegungen, Angaben zur Vergütungspolitik und -praxis für Mitarbeiter, die im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission als wesentliche Risikoträger gelten (nachstehend als „Risikoträger“ bezeichnet).

Angaben zum Vergütungsausschuss der Invesco Ltd.

Der Vergütungsausschuss der Invesco Ltd. (nachstehend als „Unternehmen“ oder „Invesco“ bezeichnet) wird von Hr. Henrikson geleitet und besteht ferner aus Fr. Beshar, Hr. Johnson, Hr. Kessler, Hr. Sheinwald, Hr. Wagoner Fr. Wood. Der Ausschuss trat im Jahr 2019 sechsmal zusammen.

Die Geschäftsordnung des Vergütungsausschusses sieht vor, dass:

- ihm mindestens drei Mitglieder des Board of Directors angehören, die jeweils „unabhängig“ von Invesco sind;
- die Ernennung und Abberufung seiner Mitglieder dem Board of Directors von Invesco obliegen;
- er mindestens vier Mal jährlich zusammentreten muss; und
- er befugt ist, auf Kosten von Invesco unabhängige Berater, unter anderem auch auf Vergütungsberatung spezialisierte Unternehmen, zu beauftragen, wenn er dies zur Erfüllung seiner Pflichten für angemessen erachtet.

Die Geschäftsordnung des Ausschusses kann auf der Website von Invesco (www.invesco.com) eingesehen werden. In der Geschäftsordnung sind die Pflichten und Aufgaben des Ausschusses geregelt, zu denen unter anderem Folgende zählen:

- Prüfung der gesamten Vergütungspolitik von Invesco und Erteilung entsprechender Empfehlungen für das Board of Directors;
- Genehmigung der vergütungsrelevanten Angelegenheiten von Invesco, einschließlich der Vergütungsaspekte nach EU-Recht, die seiner Genehmigung bedürfen;
- Beaufsichtigung der Verwaltung der aktien- und sonstigen erfolgsorientierten Vergütungsprogramme von Invesco;
- Genehmigung der konzernweiten jährlichen Vergütungspools.

Externe Berater

Der Ausschuss beauftragt jedes Jahr einen externen Vergütungsberater, der die Vergütungsprogramme und -praktiken für Führungskräfte prüft und entsprechende Empfehlungen ausspricht. Art und Umfang des Beratungsmandats wird vom Ausschuss festgesetzt. Der Ausschuss hat derzeit das unabhängige Beratungsunternehmen Johnson Associates, Inc. mit dieser externen Prüfung beauftragt.

Der externe Berater nimmt im Allgemeinen folgende Pflichten und Aufgaben wahr:

- Er unterstützt den Ausschuss ganzjährig bei dessen Analyse und Bewertung aller Vergütungsprogramme für Führungskräfte, einschließlich der Vergütungen, die an Organmitglieder und leitende Angestellte gezahlt werden;
- Er nimmt an ausgewählten Sitzungen des Ausschusses teil und trifft sich regelmäßig mit dem Ausschuss, ohne Managementpersonal Anwesenheit;
- Er stellt dem Ausschuss ausgewählte Marktdaten und Marktanalysen zur Verfügung, welche Invescos Führungskräftevergütung mit anderen relevanten Unternehmen der Finanzbranche und ausgewählten Investment Management Gesellschaften vergleicht; und
- Er berichtet über Marktgegebenheiten, Markteindrücke und Vergütungstrends.

Vergütungspolitik von Invesco

Als Investment Management Gesellschaft zählt die Kompetenz und Erfahrung unserer Mitarbeiter zu unseren herausragenden Stärken. Dafür ist entscheidend, dass wir qualifiziertes Personal für uns gewinnen, an uns binden und motivieren, während wir deren Leistungsanreize mit den Interessen unserer Kunden und Anteilseignern in Einklang bringen.

Wir konzentieren uns auf die folgenden mehrjährigen Ziele, um die Erwartungen unserer Kunden zu treffen und unser Geschäftsmodell für alle Stakeholder fortlaufend zu stärken:

- eine starke Anlageperformance erzielen;
- einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg unserer Kunden leisten;
- das Potenzial unserer globalen Plattform nutzen; und
- eine Hochleistungsorganisation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zur Unterstützung unserer strategischen Ziele haben wir unsere Vergütungsprogramme so gestaltet, dass damit die folgenden Ziele umgesetzt werden:

- Ausrichtung der Vergütung an dem Erfolg unserer Kunden und Anteilseigner durch langfristige Vergütungselemente und den Aufbau von Anteilspositionen;
- Ausgeglichenes Verhältnis zwischen leistungsorientierter Vergütung und den wirtschaftlichen Ergebnissen von Invesco, um eine Balance zwischen Shareholderinteressen und fairer Mitarbeitervergütung herzustellen;
- Stärkung unserer Wirtschaftlichkeit durch die enge Verknüpfung von Vergütung mit Ergebnissen auf allen Ebenen;
- Anerkennung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter durch eine sinnvolle Aufteilung von Barvergütung und aufgeschobener Vergütung; und
- Vermeidung übermäßiger Risikobereitschaft, die sich nachteilig auf unsere Kunden, Aktionäre oder unser Unternehmen auswirken würde.

Je höher die Position eines Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens, desto größer ist dessen Einfluss auf unsere Performance und dementsprechend die Notwendigkeit, diesen Mitarbeiter an uns zu binden. Der Vergütungsausschuss ist der Auffassung, dass entsprechend dem Anstieg der Vergütung eines einzelnen Mitarbeiters auch der prozentuale Anteil der aufgeschobenen Vergütung steigen sollte.

Kriterien für Risikoträger

Invesco hat Mitarbeiter identifiziert, die entsprechend den im Juni 2014 in Kraft getretenen EBA-Regelungen als wesentliche Risikoträger erachtet werden (nachstehend als „Risikoträger“ bezeichnet). Diese Regelungen stellten bestimmte quantitative und qualitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiter auf, die wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines Unternehmens haben. Dazu zählen unter anderem:

- Mitglieder der Leitungsorgane beaufsichtigter Unternehmen;
- Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Die Leiter der Abteilungen Risikomanagement, Compliance oder Internes Audit sowie die diesen Führungskräften direkt unterstellten Personen;
- Mitarbeiter, die für bestimmte Bereiche wie Recht, Finanzen und Personal zuständig sind; und
- Mitglieder des Ausschusses für neue Produkte.

Gemäß dieser Kriterien gelten zum Stichtag 31. Dezember 2019 108 Mitarbeiter als Risikoträger. Die Liste der Risikoträger wird vom Vergütungsausschuss einmal jährlich genehmigt. Die einzelnen Mitarbeiter werden von ihrer Einstufung und den sich daraus ergebenden Auswirkungen mindestens einmal jährlich unterrichtet.

Verknüpfung von Gehalt und Leistung

In Abstimmung mit dem Board of Directors überprüft das Management jährlich unsere mehrjährigen strategischen Ziele. Auf Grundlage dieser Überprüfung wird eine operative Jahresplanung erstellt, welche die geplanten finanziellen Ergebnissen und die operative Performance basierend auf den mehrjährigen strategischen Zielen beinhaltet. Das Board of Directors wird regelmässig über den Fortschritt dieser Planung informiert und nutzt diese als Grundlage zur Leistungsbewertung am Jahresende.

Im Verlauf des Jahres prüft das Board of Directors zusammen mit dem Management die erzielte Performance im Vergleich zur operativen Jahresplanung. Basierend auf der Performance des Unternehmens in Bezug auf operative Messgrößen und die Erreichung der strategischen Ziele sowie basierend auf sonstigen Faktoren, einschließlich des operativen Ergebnisses vor der Auszahlung von Barboni (pre-cash bonus operating income - PCBOI), legt der Ausschuss einen konzernweiten Incentive-Pool in Höhe eines prozentualen Anteils am PCBOI fest. Durch die Beschränkung des Pools auf einen prozentualen Anteil am PCBOI wird sichergestellt, dass der konzernweite Incentive-Pool stets an das operative Ergebnis von Invesco geknüpft ist. Aus dem Pool werden Bonuszahlungen in Bar sowie aufgeschobene Vergütungen (Jährliche aufgeschobene fonds- oder und aktienbasierte Komponente, langfristige Aktienzuteilungen sowie Vertriebsprovisionen) geleistet.

Individuelle Performance wird mittels eines konzernweiten online Performance-Management-Prozesses gemessen, der entwickelt wurde, um:

- die Ausrichtung der individuellen Mitarbeiteranstrengungen auf das Leitbild, die Prinzipien und die Ziele unseres Unternehmens zu fördern;
- Feedback festzuhalten, das für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter erforderlich sind; und
- unsere Fähigkeit zur Bewertung und Anerkennung von Leistung zu verbessern.

Der Performance-Management-Prozess von Invesco gewährleistet, dass die Leistung aller Mitarbeiter, ungeachtet ihres Standortes oder ihres Aufgabenbereichs, einheitlich beurteilt wird. Er besteht aus drei wesentlichen Bewertungen:

- Eine Bewertung der individuellen oder team-relevanten Ziele, die zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter vereinbart wurden und die sich am Leitbild, den Prinzipien und den Zielen des Unternehmens orientieren;
- Eine Bewertung anhand einer einheitlichen, globalen Reihe von Kompetenzen, die auf den geschäftlichen Prinzipien von Invesco beruhen. Der Kompetenzrahmen von Invesco baut auf diesen geschäftlichen Prinzipien auf, indem wichtige Verhaltensweisen, die zu deren Erreichung beitragen, herausgestellt werden. Ferner schließt der Rahmen auch Führungskompetenzen ein, um die Performance unserer Führungskräfte zu beurteilen; und



Offenlegungen zur konzernweiten Vergütungspolitik der Invesco EMEA Gruppe zum Stichtag 31. Dezember 2019

- Eine Selbsteinschätzung des Mitarbeiters, die vor seiner Bewertung durch den Vorgesetzten fertigzustellen ist.

Die mittels des Performance-Management-Prozesses gemessene individuelle Performance dient dazu, Leistungsträger im Rahmen unserer Vergütungspolitik differenziert zu vergüten.

Vergütungskomponenten

In der nachstehenden Tabelle werden alle Komponenten unseres Vergütungsstruktur sowie deren Zweck und wesentliche Messgrößen näher beschrieben:

Komponente	Zweck	Beschreibung
Grundgehalt	Grundvergütung für die laufende Erbringung der jeweiligen Aufgaben am Arbeitsplatz	<p>Basierend auf Wissen, Fähigkeiten, Erfahrung und Verantwortungsbereich</p> <p>Relativ geringer Anteil an der jährlichen Gesamtvergütung</p> <p>Wird jährlich überprüft, bleibt weitgehend statisch, außer im Falle einer Beförderung oder der Anpassung aufgrund wirtschaftlicher Trends</p>
Jährliche Incentives Jahresbonus und jährliche aufgeschobene Komponente	<p>Variable Vergütung bei Erreichen der Jahresziele</p> <p>Im Einklang mit Unternehmens-, Geschäftseinheits- und individueller Leistung</p> <p>Aufgeschobene Komponente bringt Interessen von Executives, Kunden und Aktionäre in Einklang und fördert die Bindung durch zeitlich verzögerte Fälligkeit</p>	<p>Basierend auf der Beurteilung der Unternehmens- und individuellen Leistung</p> <p>Wo regulatorisch erforderlich werden anstelle von jährlichen Aktienzuteilungen (Annual Stock Deferral), Incentives in unseren Fonds gewährt</p> <p>Unsere jährlichen aufgeschobene Komponenten werden in der Regel über einen Zeitraum von vier Jahren in gleichen jährlichen Anteilen von 25% fällig</p>
Langfristige Aktienzuteilungen Equity	<p>Für Potenzial für zukünftige Beiträge zu den langfristigen strategischen Zielen des Unternehmens</p> <p>Bringt Interessen von Executives, Kunden und Aktionäre in Einklang und fördert die Bindung durch zeitlich verzögerte Fälligkeit</p>	<p>Basierend auf der Beurteilung der Unternehmens- und individuellen Leistung</p> <p>Zeitbasiert und werden in der Regel über einen Zeitraum von vier Jahren in gleichen jährlichen Anteilen von 25% fällig</p> <p>Für Executive Officers von Invesco Ltd., sind fünfzig Prozent des Gesamtwerts der Annual Deferrals und Langfristigen Aktienzuteilungen leistungsabhängig. Für die im Februar 2020 gewährten Zuteilungen für das Jahr 2019 ist die Ausübung an die bereinigte operative Marge und den relative TSR gebunden</p> <p>Unsere leistungsabhängigen Aktienzuteilungen haben eine Laufzeit von drei Jahren mit Cliff Vesting (Fälligkeit nach Ablauf der gesamten Laufzeit)</p>

Unsere jährlichen Incentives

Wir benutzen unsere jährlichen Incentives, die aus Barvergütungen (Jahresbonus) und jährlichen Zuteilungen von Fonds oder Aktienanteilen (Aufgeschoben Komponenten) bestehen, um die aktuelle Jahresperformance widerzuspiegeln, die Interessen der Mitarbeiter eng mit den Interessen der Kunden und Anteilseigner zu verknüpfen, Leistungsträger differenziert zu vergüten und um die Vergütung an das Geschäftsergebnis zu knüpfen. Die jährlich zugeteilten Fonds- und Aktienanteile werden in der Regel über einen Zeitraum von vier Jahren in Höhe von jährlich 25 % fällig. Für Mitarbeiter, die unter spezielle regulatorischen Anforderungen fallen gelten zusätzliche Haltefristen.

Unsere langfristigen Aktienzuteilungen

Unsere langfristigen Aktienzuteilungen setzen sich aus zeitbasierten und leistungsbasierten Zuteilungen zusammen. Der Ausschuss ist der Ansicht, dass langfristige Aktienzuteilungen die Interessen der Arbeitnehmer und der Aktionäre verknüpfen. Für Executive Officers¹ sollte ein Teil der Zuteilungen nur bei Erreichen der geplanten finanziellen Ergebnisse gewährt werden. Der Ausschuss ist insbesondere der Auffassung, dass die Ausgestaltung der langfristigen Aktienzuteilungen:

- das Management auf die Werterhaltung für unserer Aktionäre fokussiert;
- unsere Führungskräfte für die ordnungsgemäße Führung des Unternehmens verantwortlich macht; und
- einen Teil der Vergütung unserer Executive Officers an eine Kenngröße bindet, welche sie beeinflussen können und folglich zu Shareholder Value führt.

Entscheidungsgrundlagen für Vergütungsanpassungen

Entscheidungen über Gehaltserhöhungen berücksichtigen die Marktposition, die Performance und die interne Angemessenheit. Gehaltserhöhungen werden dort angestrebt, wo die Marktpositionierung noch nicht mit der Performance im Einklang steht.

Bonusentscheidungen folgen dem Leistungsprinzip, indem sie die leistungsstärksten Mitarbeiter am meisten belohnen. Individuelle Bonuszahlungen beruhen auf einer Vielzahl von Faktoren, wie interne Leistungsvergleiche, externe Marktvergleiche, Incentive-Plänen (für bestimmte Gruppen von Mitarbeitern) sowie dem im jeweiligen Jahr für eine Ausschüttung verfügbaren Budget.

¹ Für die Invesco EMEA Gruppe betrifft dies den Senior Managing Director EMEA

Mit dem Anstieg der Vergütung eines Mitarbeiters sollte auch der Anteil der Anteile in Form einer aufgeschobenen Vergütung geleistet wird, steigen, um die Interessen von Mitarbeitern und Anteilseignern der Invesco Ltd. zu verknüpfen. Folglich wird bei Mitarbeitern, deren Barvergütung über einem Schwellenwert liegt, in der Regel ein Teil der jährlichen Leistungsprämien in Form von Aktien (Restricted Shares) der Invesco Ltd. gewährt bzw. in von der Invesco Ltd. verwaltete Anlageportfolios eingebracht.

Alle Mitarbeiter können für langfristige Aktienzuteilungen in Frage kommen, allerdings nutzen Führungskräfte Aktienzuteilungen, um wichtige Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden sowie diejenigen Mitarbeiter zu belohnen, die im jeweiligen Jahr am meisten beitragen bzw. über das höchste Potential verfügen, die Geschäftsergebnisse zukünftig zu beeinflussen. Aktienzuteilungen dienen zur Belohnung langfristiger Performance und werden daher über mehrere Jahre fällig.

Vergütung von Kontrollfunktionen

Die Berichtslinien für Kontrollfunktionen sind von den Geschäftsbereichen getrennt, welche durch sie beaufsichtigt werden. Leistungsprämien, die für die Ausschüttung an Kontrollfunktionen zur Verfügung stehen, bestimmen sich nicht nach der Performance der Geschäftsbereiche, welche durch sie beaufsichtigt werden. Entscheidungen über die Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen bedürfen nicht der Genehmigung seitens der Geschäftsbereiche, die von diesen Funktionen beaufsichtigt werden.

Quantitative Offenlegungen

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 wurden insgesamt 108 Mitarbeiter als Risikoträger eingestuft. Auf der Grundlage, dass dem Konsolidierungskreis EMEA ein Geschäftsbereich (Asset Management) zugeordnet wird, setzt sich der Vergütungsaufwand in dem am 31. Dezember 2019 endenden Jahr insgesamt wie folgt zusammen:

Gesamte quantitative Vergütungsdaten

	Gesamt
Gesamt	EUR 277.8 Mio.
<i>Fixe Vergütung</i>	<i>EUR 173.8 Mio.</i>
<i>Variable Vergütung</i>	<i>EUR 104.0 Mio.</i>
Zahl der Empfänger	1842