

VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Gesellschaft ist Teil eines deutschen Konzerns, der seinerseits einer ausländischen Gruppe angehört. Für die deutschen Konzerngesellschaften ist ein Vergütungssystem festgelegt. Übergeordnetes Ziel des Vergütungssystems ist neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben die Förderung eines nachhaltigen und risikobewussten Verhaltens der Mitarbeiter sowie die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Gesellschaft. Gleichzeitig soll Leistung belohnt und motivierte Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben. Die Vergütungspolitik der Gesellschaften befindet sich damit im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den Interessen der Gesellschaft und der von ihnen verwalteten AIF.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer zusätzlichen variablen Komponente und möglichen weiteren Nebenleistungen, vor allem im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge zusammen. Auf der Ebene der Führungskräfte, insbesondere der Geschäftsführer, besteht bei der Gesellschaft zudem ein „Long-Term Incentive Programm“, mit dem die Beiträge der Mitarbeiter zu langfristigem Wachstum und Erfolg der Einheiten honoriert werden sollen.

Basis für die Berechnung der variablen Vergütung der Mitarbeiter ist der zur Verteilung stehende Bonustopf für die Gesellschaft. Maßgeblich für die Festlegung des individuellen Bonus sind neben dem verfügbaren Bonustopf die vom Mitarbeiter bekleidete Funktion, die damit einhergehende Verantwortung und Marktgegebenheiten. Diese Faktoren definieren eine „Bonusrange“ für die jeweilige Stelle. Innerhalb dieser Bonusrange wird dann die Höhe der an den Mitarbeiter auszuzahlenden variablen Vergütung durch das globale Senior Management festgelegt.

Die Gesellschaft hat von den ihr im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes eingeräumten Möglichkeiten Gebrauch gemacht und ist von bestimmten Anforderungen der regulatorischen Vorgaben abgewichen. Somit erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung nicht in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Auch werden keine Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und ratierlich ausgezahlt. Eine ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung findet ebenfalls nicht statt.

Für die Gesellschaft ist zusammen mit der deutschen Muttergesellschaft ein gesellschaftsübergreifender Vergütungsausschuss errichtet. Der Vergütungsausschuss tagt mindestens einmal im Jahr und ist für die Analyse und Kontrolle des Vergütungssystems der Gesellschaft verantwortlich. Mitglieder des Vergütungsausschusses sind zwei Mitglieder des Aufsichtsrats der deutschen Muttergesellschaft, der Leiter Investment Risikomanagement sowie die Leiterin HR der globalen Konzerngruppe.