

DeWert

DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH

DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH

VERGÜTUNGSRICHTLINIE

Stand: 1. Juni 2022

Version: 1.1

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AIF	Alternativer Investmentfonds
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
DeWert	DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH
EGT	Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit
KAGB	Kapitalanlagegesetzbuch
KVG	Kapitalverwaltungsgesellschaft
u. a.	unter anderem

BEGRIFFSBESTIMMUNG

Anlageerfolgsprämien	Eine variable Prämie, die mit der Performance eines von der Kapitalverwaltungsgesellschaft verwalteten Investmentvermögens verknüpft ist
Risikoträger	Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Kapitalverwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben
Sonstige Risikoträger	Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung auf derselben Einkommensstufe liegt wie die von Geschäftsleitern und Risikoträgern
Portfolio Management	Portfolioverwaltung im Sinne des KAGB für andere mit Entscheidungsspielraum, verstanden als die auf Dauer ausgerichtete Verwaltung einzelner Vermögen, die in Vermögensgegenstände wie Immobilien angelegt sind
Nachhaltigkeitsrisiko	Im Sinne der Offenlegungs-Verordnung ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen beziehungsweise deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert einer Investition haben könnte

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
A VORBEMERKUNG.....	4
B GELTUNGS- UND ANWENDUNGSBEREICH (IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)	4
C AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	5
I. FESTE VERGÜTUNG	6
II. VARIABLE VERGÜTUNG.....	6
III. BEMESSUNG DER VERGÜTUNG.....	6
IV. ABFINDUNGEN.....	7
D VERGÜTUNGSGOVERNANCE-STRUKTUR.....	7

A VORBEMERKUNG

Die DeWert ist eine Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne des Kapitalanlagegesetzbuches („KAGB“) in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Die Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb wurde der DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH am 02.04.2014 von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) erteilt und am 26.02.2016 erweitert. Die DeWert ist als externe Kapitalverwaltungsgesellschaft („KVG“) für inländische Alternative Investmentfonds („AIF“) im Sinne des KAGB tätig. Sie übernimmt in ihrer Funktion als externe KVG insbesondere die kollektive Vermögensverwaltung für die von ihr betreuten Investmentvermögen und untersteht der Aufsicht der BaFin. Die kollektive Vermögensverwaltung umfasst hierbei die Portfolioverwaltung für andere mit Entscheidungsspielraum, die im Folgenden als „Portfolio Management“ bezeichnet wird, das Risiko Management, administrative Tätigkeiten, den Vertrieb von eigenen Investmentanteilen sowie bei Alternativen Investmentvermögen die Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Vermögensgegenständen des AIF.

Die Verwaltungstätigkeit der DeWert beschränkt sich hierbei derzeit auf inländische Investmentfonds in der Form von geschlossenen inländischen Publikums-AIF und von offenen und geschlossenen inländischen Spezial-AIF, deren Investitionsfokus im Rahmen der Anlagebedingungen und Anlagerichtlinien in der Regel auf langfristig ausgerichtete Investitionen in Immobilien in Deutschland gerichtet ist.

Im Rahmen ihrer Aktivitäten unterliegt die DeWert der Aufsicht der BaFin und den Anforderungen des KAGB. Gemäß § 26 KAGB ist die DeWert dabei verpflichtet, über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation zu verfügen und u. a. angemessene Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten zu treffen und über die zu einer ordnungsgemäßen Geschäftstätigkeit erforderlichen Mittel und Verfahren zu verfügen und diese wirksam einzusetzen.

In diesem Zusammenhang hat die DeWert gemäß § 37 KAGB zur Vermeidung von entsprechenden Fehlanreizen ein Vergütungssystem festzulegen, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist, keine Anreize zur Eingehung von Risiken für Mitarbeiter setzt, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind, und das die Kapitalverwaltungsgesellschaft nicht daran hindert, pflichtgemäß im besten Interesse des Investmentvermögens zu handeln.

Dem folgend hat die DeWert die nachstehende Vergütungsrichtlinie als angemessenes Vergütungssystem im Sinne des § 37 KAGB festgelegt.

B GELTUNGS- UND ANWENDUNGSBEREICH (IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)

Im Sinne des § 37 Ziffer (1) KAGB hat die DeWert diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Kapitalverwaltungsgesellschaft oder auf die Risikoprofile der von ihr verwalteten Investmentvermögen auswirkt sowie diejenigen Mitarbeiter, denen die laufende Anlageverwaltung der von ihr verwalteten Investmentvermögen übertragen wurde und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der von ihr verwalteten Investmentvermögen auswirkt. Dies umfasst neben den Geschäftsleitern der Kapitalverwaltungsgesellschaft, den sonstigen Führungskräften und den mit der Verwaltung betrauten Mitarbeitern (im Folgenden „Risikoträger“) auch Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen. Hierbei werden unter Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen alle Mitarbeiter (außer Führungskräften) verstanden, die für das Risiko Management, die Compliance, und sonstige Kontrollfunktionen und ähnliche Aufgaben in der Kapitalverwaltungsgesellschaft zuständig sind.

Neben den Geschäftsleitern, Risikoträgern und Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen sind diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in

derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger (im Folgenden „sonstige Risikoträger“).

In diesem Sinne hat die DeWert grundsätzlich die folgenden Gruppen identifiziert:

RISIKOGRUPPE	PERSONEN
Geschäftsleiter	Geschäftsführer und Abteilungsleiter
Risikoträger	Portfolio Manager
Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen	Risiko Manager
Sonstige Risikoträger	Alle übrigen Mitarbeiter

Aufbauend auf den identifizierten Mitarbeitern sollte die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze sowie die Festlegung der Maßnahmen zur Einhaltung dieser nach Maßgabe der Größe der DeWert, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte festgelegt werden.

- **Unternehmensgröße:**
Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt die DeWert über eine sehr überschaubare Anzahl von Mitarbeitern (< 50 Mitarbeiter).
- **Organisation:**
Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt die DeWert über eine sehr homogene Mitarbeiter- und Vergütungsstruktur, die bei variablen Gehaltsbestandteilen keine Vergütungsbestandteile wie Anlageerfolgsprämien vorsehen und deren variablen Vergütungsbestandteile nicht an der Performance der verwalteten Investmentvermögen ausgerichtet sind
- **Art, Umfang und Komplexität des Geschäfts:**
Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfolgen die von der DeWert verwalteten AIF eher moderate Risiko-Rendite-Zielsetzungen. Dies begründet sich mit dem Umstand, dass der Investmentfokus der verwalteten AIF auf in Deutschland gelegene Bestandsimmobilien ausgerichtet ist und deren Vermögensgegenstände einen kurzfristigen Handel aufgrund der damit verbundenen hohen Transaktionskosten nicht zulassen und somit nur langfristig ausgerichtete Strategien mit moderaten Leverage-Grenzen zur Anwendung kommen.

Vor dem Hintergrund der geringen Komplexität findet die Vergütungsrichtlinie auf sämtliche Vergütungen aller Mitarbeiter, unabhängig ihrer Risikogruppenzugehörigkeit, gleichermaßen Anwendung.

C AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Grundsätzlich hat sich die Vergütung aller Mitarbeiter an allgemeinen Kriterien wie z. B.

- Stellung im Unternehmen – Verantwortungsumfang (u. a. Personalverantwortung)
- Fachliche Eignung
- Berufserfahrung

zu orientieren. Darüber ist sicherzustellen, dass die Vergütungspolitik vereinbar mit der Geschäfts- und Risikostrategie der DeWert und der von ihr verwalteten AIF dienlich ist.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sieht das Vergütungssystem der DeWert in der Regel eine Teilung der Gesamtbezüge in einen festen und einen variablen Vergütungsbestandteil vor.

Bei der Ausgestaltung / Festlegung der beiden Gehaltsbestandteile sind zum einen die übergeordneten Unternehmensziele sowie zum anderen die persönlichen Ziele eines Mitarbeiters derart

auszugestalten, dass keine Anreize zur Eingehung von Risiken für Mitarbeiter gesetzt werden, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind, die das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken fördern und die die Kapitalverwaltungsgesellschaft daran hindern würden, pflichtgemäß im besten Interesse des Investmentvermögens zu handeln.

I. FESTE VERGÜTUNG

Alle Mitarbeiter erhalten ein angemessenes festes Jahresgrundgehalt (Regelgehalt), das in zwölf gleichen Monatsbezügen ausbezahlt wird. Neben dem Jahresgrundgehalt werden Mitarbeitern teilweise noch weitere feste Vergütungsbestandteile, wie zum Beispiel ein Dienstwagen und vermögenswirksame Leistungen, gewährt. Auch freiwillige Altersversorgungsleistungen können Bestandteil der festen Vergütung sein.

II. VARIABLE VERGÜTUNG

Variable Bestandteile vergüten nachhaltige Leistungen und sind so auszugestalten, dass Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken sowohl im Hinblick auf den Geschäftsbetrieb der DeWert als auch der verwalteten AIF vermieden werden.

Variable Vergütungen im Sinne dieser Richtlinie sind daher Zahlungen, deren Höhe sich an übergeordneten Unternehmenszielen (z. B. dem Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT)), dem Ergebnisbeitrag einer Unternehmenseinheit (Abteilung) und/oder an persönlichen (individuellen) Zielen bemessen. Als Kriterien können auch nicht-finanzielle Faktoren (z. B. erlangte Qualifikation, Kundenzufriedenheit, Nichtbeachtung DeWert-interner Regelwerke) herangezogen werden.

Variable Vergütungen bzw. die zur Erlangung solcher Vergütungsbestandteile definierten Ziele müssen stets so formuliert sein, dass diese unabhängig von der Performance der von der DeWert verwalteten Vermögen sind. Variable, von der DeWert an den Mitarbeiter zu zahlende Prämien, die mit der Performance eines von der KVG verwalteten Investmentvermögens verknüpft sind oder auch von einem AIF an einen Mitarbeiter zu zahlende Anlageerfolgsprämien sind untersagt.

Ferner ist die Gesamthöhe der erreichbaren variablen Vergütungen aller Mitarbeiter der DeWert so zu begrenzen, dass der ordnungsgemäße Betrieb der DeWert nicht gefährdet wird (Obergrenze der Gesamtvergütung).

III. BEMESSUNG DER VERGÜTUNG

Hinsichtlich der Bemessung dieser Vergütung, insbesondere ihrer Zusammensetzung aus festen (fixen) Bezügen sowie variablen Bestandteilen, ist zwischen operativen Funktionen (sog. geschäftsinitiiierenden Bereichen) und sog. Kontrollfunktionen zu differenzieren.

Die Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (z. B. Risiko Manager, Controlling, Compliance, Geldwäsche) darf weder ihre Objektivität beeinträchtigen noch dies wahrscheinlich erscheinen lassen. Dies wäre z. B. dann der Fall, wenn zum einen schon die festen Bezüge so niedrig angesetzt sind, dass der Mitarbeiter faktisch für eine angemessene Lebensführung auf die Zahlung einer variablen Vergütung angewiesen ist, zum anderen aber auch die variable Vergütung eines Mitarbeiters mit Kontrollfunktion zu stark an Kriterien bemessen ist, die ihn dazu verleiten könnten, seine Kontrollaufgaben gegenüber den operativen Bereichen nicht mit der notwendigen und angemessenen Stringenz, Sorgfalt und Nachdruck sowie Unabhängigkeit zu erfüllen.

Der Messzeitraum für die variable Vergütung und der Leistungszeitraum für die Vergütung von Mitarbeitern und Geschäftsleitern, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der DeWert bzw. der verwalteten Investmentvermögen wesentlich beeinflussen kann, ist unter Berücksichtigung der Laufzeit der Risiken zu gestalten. Dabei sind Parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen.

Die Höhe der variablen Vergütung orientiert sich an den Unternehmenszielen, berücksichtigt aber auch Beiträge eines Mitarbeiters auf unterschiedlichen Ebenen. Die individuellen Ziele eines Mitarbeiters werden anhand seiner Tätigkeit und insbesondere der damit verbundenen Risiken definiert. Im Hinblick auf die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des jeweiligen Mitarbeiters ist bei der Zielfestlegung auf eine angemessene Mischung und damit ein Gleichgewicht von quantitativen und qualitativen Zielen zu achten.

Die Höhe der Tantieme ergibt sich dabei zum einen aus dem Zielerreichungsgrad der gesetzten Unternehmensziele (Unternehmens- oder Bereichsziele) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad der vereinbarten persönlichen Ziele der Mitarbeiter (individuelle Ziele). Der Zielerreichungsgrad mündet in einen Leistungsfaktor, der die Höhe der variablen Vergütung bestimmt.

Der Leistungsfaktor hängt von der Erreichung individueller bzw. allgemeiner kollektiver Abteilungs- bzw. Bereichsziele ab, die zu Beginn eines Geschäftsjahres im Rahmen der Zielvereinbarungen individuell vereinbart werden. Im Rahmen der Zielvereinbarungen wird eine Tantieme vereinbart, die bei dem Erreichen aller gesetzten Ziele zur Auszahlung kommen soll (Basis-Tantieme). Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet die Geschäftsführung, der Vorgesetzte bzw. hinsichtlich der Geschäftsführung der Gesellschafter den Zielerreichungsgrad und den damit einhergehenden individuellen Leistungsfaktor. Dabei orientieren sie sich daran, in welchem Umfang die am Jahresanfang festgelegten Zielvorgaben erfüllt wurden. Der daraus abgeleitete Leistungsfaktor ist aber auf 75 bis 150 Prozent begrenzt. Das heißt, selbst wenn die individuellen und kollektiven Ziele beispielsweise zu 200 Prozent erreicht wurden, beträgt der Leistungsfaktor „nur“ 150 Prozent. Der Leistungsfaktor multipliziert mit der Basis-Tantieme ergibt die zur Auszahlung kommende Tantieme. Diese Beschränkung der variablen Vergütungen dient der Vermeidung von Fehlanreizen und der Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs der DeWert. Die variable Vergütung wird darüber hinaus in einem angemessenen Verhältnis zu der festen Vergütung festgelegt (Tantiemen-Anteil) und sollte 50 Prozent der festen Bezüge nicht überschreiten.

Die Geschäftsführung wird angesichts der Tatsache, dass die DeWert sich im Geschäfts- und Personalaufbau befindet, bis auf Weiteres im Einzelfall beurteilen und entscheiden, ob neben einem monatlichen festen (Grund-)Gehalt eine variable Vergütung im Arbeitsvertrag vereinbart wird.

IV. ABFINDUNGEN

Abfindungen, die bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrages für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Umständen und der Höhe nach definiert und fixiert werden und auf die ein vertraglicher Anspruch besteht, der trotz negativer individueller Erfolgsbeiträge unverändert erhalten bleibt, sind unzulässig.

Dieses Verbot gilt nicht für Abfindungen, die aufgrund gefestigter Rechtsprechung und/oder den Usancen entsprechend im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung oder eines rechtskräftigen Urteils eines Arbeitsgerichts oder eines sonstigen Spruchs einer für die Parteien verbindlichen Stelle vereinbart werden.

D VERGÜTUNGSGOVERNANCE-STRUKTUR

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Vergütungsrichtlinie ist die Geschäftsführung der DeWert zuständig. Das Vergütungssystem und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von der Geschäftsleitung zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen.

Dabei sind zumindest die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision sowie der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers heranzuziehen und zu prüfen, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob die Vergütungsrichtlinie und -politik noch mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

Die Überprüfung ist schriftlich mittels eines Vergütungsberichts gemäß Anlage 1 zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Aufsichtsrat vorzulegen. Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat einmal jährlich mittels des Vergütungsberichts über die Vergütungspolitik. Ungeachtet dessen hat der Vorsitzende des Aufsichtsrats gegenüber der Geschäftsleitung jederzeit ein entsprechendes Auskunftsrecht.

Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.

Angesichts der Größe der DeWert sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts ihrer Aktivitäten wird auf die Einrichtung eines sog. Vergütungsausschusses vorläufig verzichtet; eine zwingende gesetzliche Verpflichtung besteht nicht. Die Geschäftsleitung wird jährlich in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat prüfen, ob aufgrund von Änderungen der Art, des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts ihrer Aktivitäten die Schaffung eines Vergütungsausschusses angezeigt ist.