

# DeWert

DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH

DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH

## VERGÜTUNGSRICHTLINIE

Stand: 1. Juni 2025

Version: 1.5

## VERSIONSFÜHRUNG

Die Vergütungsrichtlinie unterliegt der Beschlussfassung durch die Geschäftsführung der DeWert Deutsche Wertinvestment GmbH („DeWert“), Bergisch Gladbach. Änderungen und Ergänzungen bedürfen jeweils der expliziten schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung.

Die regelmäßige und außerordentliche Überprüfung und Verbesserung der Beschreibung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und wird in einem mindestens einjährigen Turnus durchgeführt.

Ferner informiert die Geschäftsführung den Aufsichtsrat regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Vergütungspolitik.

VERSION	DATUM	BEMERKUNGEN	AUTOR
1.0	21.12.2021	Finaler Entwurf	Marcel Schendekehl
1.1	24.05.2022	Überprüfung	Marcel Schendekehl
1.2	26.05.2023	Überprüfung	Marcel Schendekehl
1.3	31.05.2024	Anpassung an neues Performance Management	Marcel Schendekehl
1.4	28.06.2024	Korrektur der Anpassungen	Marcel Schendekehl
1.5	16.05.2025	Redaktionelle Änderungen	Marcel Schendekehl

Die Fassung dieser Vergütungsrichtlinie in der Version 1.5 tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2025 in Kraft.

Genehmigt durch die Gesamtgeschäftsführung:



Bergisch Gladbach, 16.05.2025

(Ort, Datum und Unterschriften)

## 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	Mitarbeitende, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Kapitalverwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten Investmentvermögen haben
Sonstige Risikoträger	Mitarbeitende, 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.....	5
B GELTUNGS- UND ANWENDUNGSBEREICH (IDENTIFIZIERTE MITARBEITER) .....	5
C AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	6
I.    BEMESSUNG DER VERGÜTUNG .....	7
II.   ABFINDUNGEN.....	8
D VERGÜTUNGSGOVERNANCE-STRUKTUR .....	9

## 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 Risiko Managementsystem vereinbar und diesem förderlich ist, keine Anreize zur Eingehung von Risiken für Mitarbeitende 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 MITARBEITENDE)

Im Sinne des § 37 Ziffer (1) KAGB hat die DeWert diejenigen Mitarbeitenden zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Kapitalverwaltungsgesellschaft oder auf die Risikoprofile der von ihr verwalteten Investmentvermögen auswirkt sowie diejenigen Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden (im Folgenden „Risikoträger“) auch Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen. Hierbei werden unter Mitarbeitenden mit Kontrollfunktionen alle Mitarbeitenden (außer Führungskräften) verstanden, die für das Risiko Management, die Compliance, sonstige Kontrollfunktionen und ähnliche Aufgaben in der Kapitalverwaltungsgesellschaft zuständig sind.

Neben den Geschäftsleitern, Risikoträgern und Mitarbeitenden mit Kontrollfunktionen sind diejenigen Mitarbeitenden 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
Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen	Risiko Manager
Sonstige Risikoträger	Alle übrigen Mitarbeitenden

Aufbauend auf den identifizierten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden (< 50 Mitarbeitende).
- **Organisation:**  
Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt die DeWert über eine sehr homogene Vergütungsstruktur unter allen Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden, unabhängig ihrer Risikogruppenzugehörigkeit, gleichermaßen Anwendung.

## C AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Grundsätzlich hat sich die Vergütung aller Mitarbeitenden 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.

Alle Mitarbeitenden erhalten ein angemessenes festes Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsbezügen ausbezahlt wird. Ferner werden Mitarbeitenden teilweise noch weitere feste Vergütungsbestandteile, wie zum Beispiel einen Dienstwagen und vermögenswirksame Leistungen, gewährt. Auch freiwillige Altersversorgungsleistungen können Bestandteil der festen Vergütung sein.

Neben dem festen Jahresgrundgehalt erhalten Mitarbeitende in weniger ergebnis- und strategierelevanten Rollen eine jährliche feste Sonderzahlung in Höhe von 80 Prozent eines Monatsgehalts. Diese Sonderzahlung wird in der Regel mit dem Gehalt des Monats April im Folgejahr auf der Basis des Vormonatsgehalts ausgezahlt. Im Jahr des Eintritts des Mitarbeitenden in die Unternehmensgruppe erhält dieser diese Sonderzahlung anteilig.

Bei Mitarbeitenden in ergebnis- und strategierelevanten Rollen werden variable Vergütungen vereinbart, deren Höhe sich in Abhängigkeit vom Jahresgrundgehalt an der Ergebnis- und Strategierelevanz orientiert. Die Höhe der Auszahlung bemisst sich an übergeordneten Unternehmenszielen und an individuellen Zielen.

Die individuellen Ziele sind derart auszugestalten, dass keine Anreize zur Eingehung von Risiken für Mitarbeitende 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.

Variable Vergütungen sind nicht gekoppelt an die Performance des verwalteten Vermögens, also in einer Weise auszugestalten, dass Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken sowohl im Hinblick auf den Geschäftsbetrieb der DeWert als auch der verwalteten AIF vermieden werden. Variable, von der DeWert an den Mitarbeitenden zu zahlende Prämien, die mit der Performance eines von der KVG verwalteten Investmentvermögens verknüpft sind oder auch von einem AIF an einen Mitarbeitenden zu zahlende Anlageerfolgsprämien sind untersagt. Ferner ist die Gesamthöhe der erreichbaren variablen Vergütungen aller Mitarbeitenden der DeWert so zu begrenzen, dass der ordnungsgemäße Betrieb der DeWert nicht gefährdet wird (Obergrenze der Gesamtvergütung).

## I. BEMESSUNG DER VERGÜTUNG

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

Die Vergütung von Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende faktisch für eine angemessene Lebensführung auf die Zahlung einer variablen Vergütung angewiesen ist, zum anderen aber auch die variable Vergütung eines Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Ebenen. Die individuellen Ziele eines Mitarbeitenden werden anhand seiner Tätigkeit und insbesondere der damit verbundenen Risiken definiert. Im Hinblick auf die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des jeweiligen Mitarbeitenden ist bei der Zielfestlegung auf eine angemessene Mischung und damit ein Gleichgewicht von quantitativen und qualitativen Zielen zu achten.

Die Höhe der variablen Vergütung, die bei dem Mitarbeitenden bei Erreichen aller gesetzten Ziele zur Auszahlung kommen soll, ist in Abhängigkeit der Ergebnis- und Strategierelevanz der Rolle vertraglich festgelegt und kann sich im Rahmen der Erhöhung des festen Grundgehalts erhöhen.

Die zu erreichenden persönlichen Ziele („individuelle Ziele“) werden zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden zu Beginn eines Geschäftsjahres in einem Zielvereinbarungsgespräch vereinbart. Diese individuellen Ziele werden untereinander in ihrer Bedeutung gewichtet. Neben den individuellen Zielen wird seitens der Geschäftsleitung ein übergeordnetes Unternehmensziel („Unternehmensziel“) festgelegt. Dies entspricht dem für das Geschäftsjahr geplanten monetären Unternehmensergebnis. Das Unternehmensziel gilt einheitlich für alle Mitarbeitenden mit variablem Vergütungsanteil. Die Summe aus den festgelegten Gewichten von individuellen Zielen und Unternehmensziel ergibt zusammen 100 Prozent.

Die Höhe der nach Ablauf eines Geschäftsjahres zur Auszahlung kommenden variablen Vergütung richtet sich dann nach dem Zielerreichungsgrad der individuell vereinbarten Ziele des Mitarbeitenden („ZEG1<sup>IZ</sup>“) sowie dem erreichten Unternehmensergebnis. Während der Zielerreichungsgrad der individuellen Ziele in Summe eine Ausprägung zwischen 50 und 120 Prozent erreichen kann, kann der Zielerreichungsgrad des Unternehmensziels („ZEG2<sup>UZ</sup>“) auch eine Ausprägung bis zu 150 Prozent erreichen. Die Ausprägung des ZEG2<sup>UZ</sup> folgt hierbei dem Über- bzw. Unterschreiten des monetären Unternehmensziels, wobei ab einem realisierten Unternehmensergebnis von unter 50 Prozent des Unternehmensziels der ZEG2<sup>UZ</sup> bei 0 Prozent liegt („Floor“) und ab einem realisierten Unternehmensergebnis von über 50 Prozent des Unternehmensziels der ZEG2<sup>UZ</sup> bei 150 Prozent verbleibt („Cap“). Bei realisierten Unternehmensergebnissen zwischen 50 Prozent und 150 Prozent des Unternehmensziels entspricht der ZEG2<sup>UZ</sup> dem Grad der Unternehmenszielerreichung.

Die Gewichtung der individuellen Ziele bei der Berechnung der zur Auszahlung kommenden variablen Vergütung („Anteil individuelle Ziele“ oder „AiZ“) beträgt regelmäßig bei Mitarbeitenden 60 Prozent und bei Führungskräften 50 Prozent.

Die Formel für die Berechnung der zur Auszahlung kommenden variablen Vergütung lautet demnach:

$$\text{Tantieme} = \text{ZEG1}^{\text{IZ}} \times \text{vV} \times \text{AiZ} + \text{ZEG2}^{\text{UZ}} \times \text{BT} \times (1 - \text{AiZ})$$

mit

vV = variable Vergütung

AiZ = Anteil individuelle Ziele

ZEG1<sup>IZ</sup> = Zielerreichungsgrad individuelle Ziele (mit Ausprägung 0 bis 100 Prozent)

ZEG2<sup>UZ</sup> = Zielerreichungsgrad Unternehmensziele (errechnet aus  $\frac{\text{realisiertes Ergebnis (RE)}}{\text{Unternehmensziel (UZ)}}$  wobei Floor, wenn  $\frac{\text{RE}}{\text{UZ}} < 0,5$  dann 0 und Cap, wenn  $\frac{\text{RE}}{\text{UZ}} > 1,5$  dann 1,5

Diese Beschränkung der variablen Vergütung 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. Aufgrund der Einbindung der DeWert in den Konzern der Hahn Gruppe können die Unternehmensziele anstelle von Ergebnisplanungen der DeWert auch auf die Ergebnisplanung der Konzernholding abgestellt werden.

## II. 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 und der Vergütungspolitik 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.