

# Vergütungssystem

**PATRIZIA GrundInvest Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH**

01.09.2024



# Inhaltsverzeichnis

Dokumenteninformation .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Gültigkeitsbereich.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Eigentümer der Policy .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Datum der Inkraftsetzung .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Dokumentenhistorie .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
<b>1. Vergütungssystematik.....</b>	<b>3</b>
1.1. Vergütungsgrundsätze.....	3
1.2. Identifizierte Mitarbeiter .....	3
1.3. Vergütungssystem für „identifizierte Mitarbeiter“ .....	3
1.3.1. Variable Vergütung.....	3
1.3.2. Risiko- und Leistungsmessung; Zuteilung.....	4
1.3.3. Short Term Incentive (“STI”) .....	4
1.3.4. Auszahlung des Short Term Incentive (STI) .....	5
1.3.5. Long Term Incentive („LTI“) .....	5
1.3.6. Bonusobergrenze .....	6
1.3.7. Performance-Prämie.....	6
1.3.8. Persönliches Hedging; Abfindungen.....	6
1.4. Vergütungssystem für „nicht identifizierte Mitarbeiter“ .....	6
1.5. Berücksichtigung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte in der Anwendung der aktuellen Vergütungssystematik .....	7
<b>2. Vergütungsgovernance-Struktur und Vergütungsausschuss .....</b>	<b>7</b>
2.1. Aufsichtsrat.....	7
2.2. Vergütungsausschuss.....	7

# 1. Vergütungssystematik

Zentrales Element der Vergütungspolitik ist die konsequente Ausrichtung des Vergütungssystems an den strategischen Unternehmenszielen der Gesellschaft. Die variable Vergütung vergütet nachhaltige Leistungen und vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken.

## 1.1. Vergütungsgrundsätze

Jeder Mitarbeiter der Gesellschaft erhält ein angemessenes festes Jahresgrundgehalt, das in 12 gleichen Monatsbezügen ausbezahlt wird.

Neben dem Jahresgrundgehalt werden Mitarbeitern teilweise noch weitere feste Vergütungsbestandteile (Benefits) gewährt. Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die Gesellschaft ihren Mitarbeitern anbietet, wie zum Beispiel die Nutzung eines Dienstwagens, Kindergartenzuschuss, vermögenswirksame Leistungen oder eine Shopping Card.

Das Gesamtgehalt kann grundsätzlich einen variablen Gehaltsbestandteil beinhalten. Auch freiwillige Altersvorsorgeleistungen können bei der Gesellschaft Bestandteil der Vergütung sein.

Der Gesamtpool der variablen Vergütung als die Summe der ermittelten maximal erreichbaren Beträge an variabler Vergütung wird vor Gewährung der Prüfung unterzogen, ob dieses Gesamtvolumen im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation und Liquidität der Gesellschaft angemessen ist; andernfalls sind die variablen Vergütungen entsprechend (quotal) zu kürzen.

## 1.2. Identifizierte Mitarbeiter

Die Gesellschaft hat folgende (Mitarbeiter-) Gruppen im Sinne des § 37 KAGB identifiziert:

- Geschäftsführer Front Office
- Geschäftsführer Back Office

Weitere Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen oder sonstige Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, die der eines Geschäftsführers oder Risikoträgers entspricht, wurden nicht identifiziert.

Die Risikoträger werden grundsätzlich aufgrund ihrer hierarchischen Position, ihrer Vergütung, des Umfangs ihrer Kompetenzen in der Gesellschaft sowie aufgrund einer Überprüfung ihres funktionsbedingten potentiellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft und der von der Gesellschaft verwalteten Fonds identifiziert. Die Einzelheiten des Entscheidungsprozesses zur Festlegung dieser Mitarbeitergruppen werden gesondert dokumentiert und regelmäßig überprüft.

## 1.3. Vergütungssystem für „identifizierte Mitarbeiter“

### 1.3.1. Variable Vergütung

Die Höhe des Anteils der variablen Vergütung – welche ausschließlich als zusätzlicher individueller Leistungsanreiz dienen soll – wird in einem angemessenen Verhältnis zum Anteil der festen Vergütung festgelegt. Dies impliziert, dass die Relation entsprechend für jede(n) identifizierte(n) Mitarbeiter(-Gruppe) gesondert zu bestimmen ist. Insoweit kann bestimmten Mitarbeitern – beispielsweise in Kontrollfunktionen – auch ausschließlich oder zumindest nahezu ausschließlich eine feste Vergütung gewährt werden.

Die variable Vergütung wird ausschließlich erfolgsabhängig gewährt. Die Höhe bestimmt sich nach der Zielerreichung des Mitarbeiters innerhalb eines für ihn definierten Zeitraums (i.d.R. ein Geschäftsjahr), unterliegt aber anteilig in Form einer langfristigen Komponente einer nachträglichen Leistungsüberprüfung und ggf. Kürzung einer langfristigen Komponente. Neben der variablen Vergütung für die Erreichung

bestimmter Ziele können Mitarbeiter auch eine Performance-Prämie erhalten. Die Einzelheiten zu den Rahmenbedingungen für die variablen Vergütungsbestandteile ergeben sich nachfolgend.

### 1.3.2. Risiko- und Leistungsmessung; Zuteilung

Die variable Vergütung eines identifizierten Mitarbeiters bemisst sich stets anhand seiner „Gesamt-Zielerreichung“. In die Gesamt-Zielerreichung können zwei unterschiedliche Bonus-Zielebenen einfließen. Dies sind folgende unterschiedliche Zielebenen, die vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zu definieren sind:

- Unternehmensziele,
- individuelle Ziele.

Die variable Vergütung orientiert sich damit am Unternehmenserfolg der Gesellschaft. Aufgrund der Verflechtung der Gesellschaft in der PATRIZIA-Gruppe, kann die Gesellschaft für die Bemessung der variablen Vergütung Erfolgsparameter auf Ebene der Muttergesellschaft im Rahmen der Unternehmensziele für die identifizierten Mitarbeiter vorgeben, solange die gruppenbezogenen Ziele innerhalb der Unternehmensziele nicht das alleinige Kriterium oder die überwiegend maßgeblichen Kriterien für die variable Vergütung der identifizierten Mitarbeiter darstellen. Neben den Unternehmenszielen werden die individuellen Ziele des identifizierten Mitarbeiters maßgeblich berücksichtigt.

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.

Für die jeweiligen Ziele wird neben einem/einer konkreten Zielwert/Zielvorgabe bei 100 % Zielerreichung ein Zielkorridor für maximale Abweichungen nach unten und oben (limit low und limit high) definiert.

Der tatsächliche Betrag an variabler Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt sich für jeden identifizierten Mitarbeiter aus der Zielerreichung und dem dienst-, bzw. arbeitsvertraglich definierten Zielbetrag der variablen Vergütung (bei 100 % Zielerreichung).

### 1.3.3. Short Term Incentive (“STI”)

Die variable Vergütung kommt nicht vollumfänglich unmittelbar und ggf. nur gekürzt zur Auszahlung. Sie besteht aus dem STI, der sich seinerseits aus einer kurzfristigen Komponente und einer langfristigen Komponente zusammensetzt.

Die Berechnung der variablen Vergütung aus dem STI unterliegt im Einzelnen den Bestimmungen des Short Term Incentive Plan (STIP) der Gesellschaft. Die tatsächliche Höhe des Anteils der Vergütung, der auf den STI entfällt, ist nach den Bestimmungen des STIP vom Grad des Erreichens der Ziele, die für jeden identifizierten Mitarbeiter jährlich individuell in einer Zielvorgabe festgelegt werden, sowie der ausreichenden Finanzierung des Bonuspools abhängig, der der Gesellschaft ebenfalls jährlich aus einem konzernweit gebildeten Bonuspool nach den näheren Bestimmungen des STIP zugeteilt wird. In besonderen Fällen, beispielsweise bei einer erheblichen Pflichtverletzung des identifizierten Mitarbeiters, kann der STI auch gekürzt werden. Damit fügen sich die Bestimmungen des STIP in das hier dargestellte Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter ein.

Der Anteil der kurzfristigen Komponente des STI am gesamten STI beträgt maximal 60 %. Die kurzfristige Komponente des STI wird regelmäßig nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig und an den identifizierten Mitarbeiter ausgezahlt.

Der Anteil der langfristigen Komponente des STI am gesamten STI beträgt mindestens 40 % und wird für die Mitarbeiter der Gesellschaft individuell nach Einfluss des Mitarbeiters auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen und der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters sowie stets prozentual bestimmt.

Der Zurückstellungszeitraum für die langfristige Komponente des STI beträgt mindestens drei Jahre und beurteilt sich insbesondere nach dem Investitionszyklus der Fonds der Gesellschaft, deren Risikoprofil, Wertschwankungen sowie der Rücknahmepolitik.

Hinsichtlich der langfristigen Komponente des STI erwirbt der Mitarbeiter während des Zurückstellungszeitraums nach jeweils durchgeführter ex-post-Risikoanpassung ratierlich – höchstens jedoch jährlich – einen Anspruch auf seine langfristige Komponente des STI. Ein erstmaliger anteiliger Bezug der langfristigen Komponente des STI kann frühestens ein Jahr nach Ende des Geschäftsjahres/Bonusjahres, für welches die Zielvorgabe gilt, bzw. eines anderweitig definierten Abgrenzungszeitraums erfolgen.

Für den Fall, dass seitens der Gesellschaft eine nachträgliche Anpassung an Risikoergebnisse (Leistungsanpassung) vorzunehmen ist, erfolgt ein geringerer, im Extremfall gar kein (anteiliger) Erwerb sowie eine entsprechend geringere bzw. keine Auszahlung der langfristigen Komponente des STI an den Mitarbeiter. Bereits zu früheren Bezugszeitpunkten ausgezahlte Anteile werden nicht nachträglich korrigiert und zurückgefordert, es sei denn, der Mitarbeiter hat die Vergütung durch Betrug oder sonstige Irreführung erlangt.

Eine nachträgliche Leistungsanpassung führt keinesfalls zu einer Anpassung der langfristigen Komponente des STI nach oben.

#### **1.3.4. Auszahlung des Short Term Incentive (STI)**

Sowohl die kurzfristige als auch die langfristige Komponente des STI werden vollständig in bar an den Mitarbeiter ausbezahlt. Auf eine Auszahlung eines Teils der variablen Vergütung in Form von Instrumenten und der Anwendung einer Sperrfrist wird unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gem. „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ der ESMA verzichtet.

Aufgrund der verfolgten Anlagestrategien der AIF (Immobilien-Investmentvermögen) besteht kaum Potential zum Eingehen besonderer atypischer Risiken. Diese Anlagestrategien sind im Wesentlichen von langfristigen Immobilieninvestments geprägt und implizieren dabei die Erwartung von stabilen und stetigen Cashflows und Erträgen, sowohl auf Ebene der Investmentvermögen als auch auf Ebene der Gesellschaft.

Die jeweilige Zahlung wird fällig nach Abschluss der Überprüfung und ggf. erfolgter Risiko- bzw. Leistungsanpassung durch den Aufsichtsrat, die im Regelfall innerhalb der ersten drei Monate nach Ablauf des Zurückstellungsjahres erfolgt, sowie anschließender Mitteilung an den identifizierten Mitarbeiter. Die Auszahlung erfolgt im Regelfall in dem der Mitteilung folgenden Monat.

#### **1.3.5. Long Term Incentive („LTI“)**

Neben dem STI kann identifizierten Mitarbeitern auch ein LTI ausgezahlt werden. Die Gewährung der variablen Vergütung als LTI unterliegt im Einzelnen den Bestimmungen des Long Term Incentive Plan (LTIP) der Gesellschaft. Aus dem LTIP ergibt sich, welchen Mitarbeitern unter welchen Voraussetzungen ein entsprechender Bonus gewährt werden kann. Geregelt sind insbesondere die Leistungsbedingungen für die Gewährung des LTI und dessen Abwicklung (Vesting period, Holding period).

### 1.3.6. Bonusobergrenze

Die gesamte variable Vergütung gemäß den vorstehenden Ziff. 1.3.2 bis 1.3.5 ist für die identifizierten Mitarbeiter auf einen Maximalbetrag von 200 % des Jahresfestgehalts begrenzt, sofern dies zum Auszahlungszeitpunkt aufsichtsrechtlich vorgegeben ist.

### 1.3.7. Performance-Prämie

Zusätzlich zu der variablen Vergütung gemäß vorstehend Ziff. 1.3.2 bis 1.3.5 können Mitarbeiter in Bezug auf jedes während der Zeit ihrer Tätigkeit konzipierte bzw. aufgelegte Fondsprodukt an den erfolgsabhängigen Gebühren bzw. Prämien beteiligt werden („Performance-Prämie“). Eine solche Performance-Prämie ist gegebenenfalls aus den Mitteln des Fonds/Produkts zum konzeptionsgemäß vereinbarten Zeitpunkt, beispielsweise am Ende des Investitionszyklus, gegebenenfalls an die Gesellschaft als Manager des Fonds bzw. Produkts auf der Grundlage der insoweit getroffenen Vereinbarungen zu zahlen. Zu diesem Zweck wird zwischen der Gesellschaft und dem Mitarbeiter bei Auflage eines Fonds bzw. Konzeption eines Produkts eine individuell hierauf bezogene Vereinbarung getroffen, in der vor allem der Prozentsatz vereinbart wird, mit dem der Mitarbeiter oder das maßgebliche Team an einer solchen Performance-Prämie beteiligt wird. Die Einzelheiten hierzu ergeben sich aus den individuellen Vereinbarungen mit den Mitarbeitern und auch den individuell auf die einzelnen Fonds bzw. Produkte bezogenen Vereinbarungen.

### 1.3.8. Persönliches Hedging; Abfindungen

Die Gesellschaft lässt ihre Mitarbeiter Erklärungen abgeben, in der diese sich verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien zu verfolgen oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen abzuschließen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Gleiches gilt für die Versicherung, dass derartige Maßnahmen nicht bereits schon vor Einführung der Vergütungspolicy getroffen wurden.

Die Gesellschaft gewährt bei Ausscheiden eines Mitarbeiters keine Abfindung, wodurch für den Mitarbeiter ein falscher Anreiz gesetzt würde, insbesondere diese für einen Misserfolg belohnt würde oder sich ihm eine Möglichkeit zur Umgehung dieser Vergütungspolicy böte.

## 1.4. Vergütungssystem für „nicht identifizierte Mitarbeiter“

Die Höhe des Anteils der variablen Vergütung der restlichen Mitarbeiter wird in einem angemessenen Verhältnis zum Anteil der festen Vergütung festgelegt und richtet sich im Einzelnen nach den Bestimmungen des STIP. Die variable Vergütung für Mitarbeiter, die nicht als identifizierte Mitarbeiter im Sinne des §37 KAGB gelten, ist grundsätzlich auf einen Maximalbetrag von 200 % des Jahresfestgehalts begrenzt, sofern dies zum Auszahlungszeitpunkt aufsichtsrechtlich vorgegeben ist. Eine zeitliche Zurückstellung von Anteilen an der variablen Vergütung oder deren (teilweise) Auszahlung in Instrumenten erfolgt im Einklang mit den Bestimmungen des STIP nicht, jedoch sieht der STIP für besondere Fälle, beispielsweise erhebliche Pflichtverletzungen der Mitarbeiter, eine Reduzierung der variablen Vergütung vor. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung ist nach den Bestimmungen des STIP vom Grad des Erreichens der Ziele, die für jeden Mitarbeiter jährlich individuell in einer Zielvorgabe festgelegt werden, sowie der ausreichenden Finanzierung des Bonuspools abhängig, der der Gesellschaft ebenfalls jährlich aus einem konzernweit gebildeten Bonuspool nach den näheren Bestimmungen des STIP zugeteilt wird. Bei den insoweit relevanten Zielen kann es sich, ebenso wie bei den Zielen der identifizierten Mitarbeiter auch, um Unternehmensziele und individuelle Ziele handeln. Abweichungen von diesen Regelungen sind gesondert zu dokumentieren und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis zu geben.

### 1.5. Berücksichtigung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte in der Anwendung der aktuellen Vergütungssystematik

Die Gesellschaft hat eine Vergütungspolitik entwickelt, die darauf abzielt, die Geschäftsstrategie, die Unternehmenswerte und die langfristigen Interessen der Gesellschaft zu unterstützen. Unsere Vergütungsphilosophie konzentriert sich darauf, Verhaltensweisen der Mitarbeiter zu fördern, die nachhaltigen Wert für die Gesellschaft bedeuten, und die persönliche Verantwortlichkeit zu stärken, um ein starkes Risiko- und Kontrollumfeld zu schaffen. Die Grundprinzipien der Vergütungsphilosophie sind auf die Ziele der Gesellschaft für verantwortungsbewusste Investitionen und ihre Grundsätze abgestimmt, einschließlich der Förderung einer angemessenen Risikokultur sowie der Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften. Insbesondere berücksichtigen jährliche Anreizeziele der Risikoträger die verantwortungsvollen Anlageziele und -grundsätze der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf ausgelegt, ein effektives Risikomanagement zu fördern, insbesondere durch:

- Förderung von nachhaltigem Verhalten und damit Verantwortlichkeit der Mitarbeiter für Handlungen, die sich negativ auf den Geschäftserfolg und/oder die Nachhaltigkeit in laufenden oder zukünftigen Jahren auswirken können;
- Verknüpfung der Incentivierung von Risikoträgern mit den Interessen von externen Investoren durch die verbindliche Rückstellung von Bonuszahlungen;
- Möglichkeit der Kürzung oder Streichung von zurückgestellten Bonuszahlungen bzw. der Rückforderung von gezahlten Vergütungen in bestimmten Situationen, z. B. wenn die Gesellschaft ein wesentliches Defizit im Risikomanagement aufweist, auch im Zusammenhang mit der Auswirkung von Nachhaltigkeitsrisiken.

## 2. Vergütungsgovernance-Struktur und Vergütungsausschuss

### 2.1. Aufsichtsrat

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Vergütungspolicy ist der Aufsichtsrat der Gesellschaft zuständig. Der Aufsichtsrat hat ferner die Aufsicht hinsichtlich der Umsetzung und des Nachhaltens der Vergütungspolicy sowie eine umfassende Prüfungspflicht und Entscheidungskompetenz betreffend etwaiger späterer Änderungen der Vergütungspolicy sowie der etwaigen Gewährung von Ausnahmen von der Vergütungspolicy.

Die Umsetzung der Vergütungspolicy der Gesellschaft wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig daraufhin überprüft, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft beziehen keine anreizbezogene Vergütung.

### 2.2. Vergütungsausschuss

Die Gesellschaft hat zunächst keinen Vergütungsausschuss eingerichtet, da dazu derzeit keine zwingende gesetzliche Verpflichtung besteht. Denn nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen ist die Gesellschaft kein AIFM von erheblicher Bedeutung, insbesondere weil die Vielfalt der verwalteten

Anlagestrategien sehr eingeschränkt ist (im Wesentlichen Immobilien-Investmentvermögen) und dadurch die Möglichkeiten zu Eingehen besonderer atypischer Risiken äußerst begrenzt sind.