

Vergütungspolitik

Grundsätze

Die Vergütungspolitik und -praxis der Auricher Werte GmbH (AW GmbH) ist den gesetzlichen Vorschriften entsprechend gestaltet, sie berücksichtigt die Grundsätze des § 37 KAGB i. V. m. dem Anhang 2 der Richtlinie 2011/61 EU und die Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD (ESMA/2013/232).

Die Vergütungspolitik steht in Zusammenhang und im Einklang mit dem Risikomanagementhandbuch und dem internen Kontrollsystem der AW GmbH. Das Vergütungssystem darf keine Anreize zum Eingehen von Risiken setzen, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind und die AW GmbH daran hindern, pflichtgemäß im besten Interesse der Investmentvermögen zu handeln.

Die Grundsätze des Vergütungssystems werden von der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat festgelegt. Einmal jährlich überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem dahingehend, ob die Vergütungspolitik gemäß den Vorgaben umgesetzt wird und veranlasst bei Bedarf notwendige Änderungen. Auf die zusätzliche Einrichtung eines Vergütungsausschusses hat die AW GmbH verzichtet, da sie derzeit nicht unter die gesetzlich zwingende Verpflichtung fällt.

Ausgestaltung und Angemessenheit

Die Ausgestaltung orientiert sich an den Aufgaben, der persönlichen Leistung und Erfahrung, der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft bzw. verwalteten Investmentvermögen, strategischen Unternehmenszielen, lokalen und den Markt-Gegebenheiten.

Die AW GmbH zahlt allen Mitarbeitern eine angemessene feste Vergütung, die i. d. R. in zwölf und in einigen Fällen in 13 gleichen Raten ausgezahlt wird und sich zum einen an der Berufserfahrung und dem Ausbildungsstand des Mitarbeiters und zum anderen an der vom Mitarbeiter begleiteten Stelle bemisst. Ab einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren ist eine zusätzliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung Bestandteil der festen Vergütung. Neben dem Jahresfestgehalt kann Mitarbeitern noch weitere feste Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel ein Dienstwagen oder vermögenswirksame Leistungen gewährt werden.

In die Gesamtvergütung der Geschäftsführer können zeitraumbezogene variable Vergütungsbestandteile einfließen. Die Gewährung variabler Vergütungen dient als zusätzlicher individueller Leistungsanreiz, deren Höhe sich am Unternehmenserfolg der KVG, der Leistung des Geschäftsleiters und seiner Abteilung bemessen. Als Kriterien werden auch nichtfinanzielle Faktoren herangezogen. Die variable Vergütung vergütet nachhaltige Leistungen und vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken.

Die AW GmbH trägt Sorge dafür, dass bei der Gesamtvergütung die festen und die variablen Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis stehen. Dazu wird die fixe Vergütung in einer ausreichenden Höhe gewählt und die variable Vergütung derart gestaltet, dass auch ganz auf ihre Zahlung verzichtet werden könnte.

Die AW GmbH macht vom Proportionalitätsgrundsatz Gebrauch und verzichtet bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf die Auszahlung von variablen Bestandteilen über mehrere Zurückbehaltungszeiträume, die Auszahlung in Fondsanteilen, eine Sperrfrist für variable Gehaltsbestandteile und Ex-post-Risikoanpassungen für variable Bestandteile.

Die Festsetzung der Gesamtbezüge eines einzelnen Mitarbeiters erfolgt durch die Geschäftsführung der AW GmbH. Die Gesamtbezüge jedes Geschäftsführungsmitglieds werden durch die Gesellschafterversammlung im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festgesetzt.