

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

## 1. Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik und -praxis innerhalb 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 vom 03.07.2013).

Die Vergütungspolitik steht zudem in Zusammenhang und im Einklang mit dem Risikomanagementhandbuch und dem internen Kontrollsystem der AW GmbH. Gemeinsam sorgt dies für eine umfassende Kontrolle und Überwachung des Ablaufes der Vergütungsbemessung und -auszahlung.

Die AW GmbH macht vom Proportionalitätsgrundsatz Gebrauch und verzichtet bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf folgende Elemente:

- Auszahlung von variablen Bestandteilen über mehrere Zurückbehaltungszeiträume
- Auszahlung in Fondsanteilen
- Sperrfrist für variable Gehaltsbestandteile
- Ex-post-Risikooanpassungen für variable Bestandteile

Die Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes leitet sich aus folgenden Überlegungen ab:

- Im Bereich der Sachwertanlagen können -anders als bei börsentäglich gehandelten Assets wie Wertpapieren- einzelne Personen nicht durch Einzelentscheidungen kurzfristige Erfolge generieren.
- Die variable Komponente der Gehälter (Tantieme) ist nicht gekoppelt an den Erfolg einzelner Investmentvermögen.
- Die Summe der variablen Vergütungen ist geringer als sechs Bruttomonatsgehälter.
- Der Risikogehalt der Investments ist überschaubar und klar strukturiert.
- Für den Gesamtmarkt der offenen und geschlossenen AIFs in Deutschland ist die AW GmbH kein systemrelevantes Institut und kein bedeutender Risikoträger auf dem deutschen Markt.
- Die AW GmbH ist nicht auf komplexe Geschäfte ausgerichtet. Transaktionen mit internationalem Bezug sind nicht im Fokus.

## 2. Vergütungsgovernance und Vergütungsausschuss

Die Geschäftsleitung der AW GmbH ist für die Umsetzung der Vergütungsrichtlinie verantwortlich.

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Vergütungspolitik und -richtlinie ist der Aufsichtsratsvorsitzende der AW GmbH verantwortlich. Ihm obliegt sowohl die Prüfung und Kontrolle hinsichtlich der Umsetzung und des Nachhaltens der Vergütungsrichtlinie wie auch die Entscheidungskompetenz hinsichtlich späterer Änderungen der Vergütungspolitik / -richtlinie sowie der etwaigen Gewährung von Ausnahmen.

Die Vergütungsrichtlinie und deren Umsetzung wird durch den Aufsichtsratsvorsitzenden einmal jährlich daraufhin überprüft, ob das System wie beabsichtigt funktioniert und ob es nach wie vor den gesetzlichen Vorschriften, Grundsätzen und Standards entspricht.

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

Auf die zusätzliche Einrichtung eines Vergütungsausschusses hat die AW GmbH verzichtet, da sie mit weniger als 50 Mitarbeitern und einem Wert des Portfolios der verwalteten AIF kleiner 1,25 Milliarden Euro nicht unter die gesetzlich zwingende Verpflichtung fällt. Die Aufgaben eines Vergütungsausschusses, die umfangreiche Mitwirkungs- und Kontrollfunktion im Rahmen der Ausgestaltung und die laufende Überwachung der konkreten Vergütungspolitik, übernimmt der Aufsichtsratsvorsitzende im Zuge seiner jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik / -richtlinie.

## 3. Mitarbeitergruppen

Gem. § 37 KAGB sind für die folgenden Mitarbeitergruppen Vergütungssysteme festzulegen:

- Geschäftsleiter
- Risikoträger (Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil)
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen
- Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung mit der eines Geschäftsleiters vergleichbar ist

Die AW GmbH geht davon aus, dass ein wesentlicher Einfluss auf das Risikoprofil dann besteht, wenn das Unternehmensergebnis signifikant beeinträchtigt werden kann. Beispielsweise haben Mitarbeiter, die berechtigt sind, Verträge abzuschließen, einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil. Mitarbeiter, die unterstützende Tätigkeiten in der Verwaltung ausüben, haben hingegen keinen oder nur einen sehr geringen Einfluss auf das Risikoprofil und fallen demnach auch nicht unter die Mitarbeitergruppe der Risikoträger.

Bei der AW GmbH sind den Mitarbeitergruppen daher folgende Mitarbeiter zugeordnet:

<b>Mitarbeitergruppe</b>	<b>Funktionale Stellung des Mitarbeiters</b>
Geschäftsleiter	Geschäftsleiter Portfolio- und Risikomanagement
Risikoträger (Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil)	Mitarbeiter Portfoliomanagement (Konzeption, Vertriebscontrolling, Ankauf/Research, Operatives Fondsmanagement, Intensivbetreuung)
Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen	Mitarbeiter Risikomanagement (Buchhaltung/Meldewesen, Compliance, Risikomanager, Revisionsbeauftragter, Geldwäschebeauftragter, IT/Betriebstechnik)
Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung mit der eines Geschäftsleiters vergleichbar ist	Nicht vorhanden

### Abbildung 1: Zuordnung Mitarbeitergruppen

Aufgrund ihres Aufgabenspektrums und der Einordnung hinsichtlich ihres Einflusses auf das Risikoprofil der Gesellschaft haben Geschäftsleiter per se einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil.

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

## **3.1 Angemessenheit der Vergütungspolitik und der Vergütungspraxis in Bezug auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen**

Die Mitarbeitergruppen, die die AW GmbH für sich identifiziert hat, unterliegen einem unterschiedlichen Maßstab an Angemessenheit. Die Angemessenheit bezüglich der Mitarbeitergruppen ergibt sich zudem aus der Höhe der übernommenen Verantwortung im Sinne einer finanziellen Entscheidungskompetenz, der Anzahl der ihnen untergeordneten Personen sowie der Höhe der Vergütung und dem darin enthaltenen variablen Anteil.

Die KVG verpflichtet die Mitarbeiter in schriftlicher Form weiterhin auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen.

## **3.2 Geschäftsleitung und Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil**

Die Geschäftsleitung sowie Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil erhalten die höchste Vergütung innerhalb der AW GmbH z.T. mit variablen Vergütungsanteilen. Der Maßstab für die Angemessenheit der zu treffenden Maßnahmen zur Einhaltung der Vergütungspolitik besteht bei diesen Mitarbeitern aus einer anlegerorientierten Perspektive, nach der ein Verwaltungsmehrwert generiert werden soll.

## **3.3 Mitarbeiter mit Kontrollfunktion**

Im direkten Vergleich zu den Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil erhalten Mitarbeiter mit Kontrollfunktion überwiegend eine geringere Vergütung. Mitarbeiter mit Kontrollfunktion erhalten keine variable Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütung richtet sich bei diesen Mitarbeitern an der Intensität der Kontrollaktivitäten aus.

## **4. Vergütungssystem**

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.

Anpassungen der Gehälter von Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen und Mitarbeitern, deren Gesamtvergütung mit der eines Geschäftsleiters vergleichbar ist, werden gegebenenfalls i.d.R. nach Ablauf eines Geschäftsjahres seitens der AW GmbH als Arbeitgeberin im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festgesetzt. Derartige Erhöhungen werden an der Leistung des jeweiligen Mitarbeiters bemessen und daher jeweils individuell festgesetzt. Diese Anpassungen erfolgen unabhängig von der Entwicklung der von der AW GmbH verwalteten AIF.

Etwaige Erhöhungen der jährlichen Vergütung der Geschäftsleiter bemessen sich nach der individuellen Leistung des jeweiligen Mitarbeiters und der wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Lage der AW GmbH in dem maßgebenden Geschäftsjahr und werden durch die Gesellschafterversammlung der AW GmbH im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festgelegt.

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

Eine garantierte variable Vergütung wird von der AW GmbH nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Geschäftsjahr beschränkt.

## 4.1 Jahresfestgehalt

Die AW GmbH zahlt allen Mitarbeitern eine angemessene garantierte feste Vergütung, die in zwölf 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. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der AW GmbH können eine marktübliche Vergütung beziehen.

Neben dem Jahresfestgehalt kann Mitarbeitern noch weitere feste Vergütungsbestandteile wie zum Beispiel ein Dienstwagen oder vermögenswirksame Leistungen gewährt werden; auch freiwillige Altersversorgungsleistungen können Bestandteil der festen Vergütung sein.

## 4.2 Variable Vergütung

### 4.2.1 Grundsätze der variablen Vergütung

Variable Vergütungen im Sinne dieser Grundsätze sind Zahlungen, deren Höhe sich am Unternehmenserfolg der KVG und der Leistung des Mitarbeiters und seiner Abteilung bemessen. Als Kriterien werden auch nichtfinanzielle Faktoren herangezogen.

Der Messzeitraum für die variable Vergütung und der Leistungszeitraum für die Vergütung von Mitarbeitern und Geschäftsleitern, deren Aktivitäten aufgrund der Kompetenzordnung das Risikoprofil der KVG bzw. der verwalteten Investmentvermögen wesentlich beeinflussen kann, ist unter Berücksichtigung der Laufzeit der jeweiligen Risiken zu gestalten.

Die variable Vergütung vergütet nachhaltige Leistungen und vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken. Bei der Bestimmung der einzelnen Kriterien für die Bestimmung der variablen Vergütung werden solche Vergütungsparameter verwendet, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen.

Variable Vergütungen werden vom Aufsichtsrat festgelegt, überprüft und genehmigt. Die Aufsichtsräte wiederum erhalten keine variable Vergütung.

#### 4.2.1.1 Ausgestaltung der variablen Vergütung

Bei der Bestimmung der einzelnen Kriterien für die Bestimmung der variablen Vergütung werden solche Vergütungsparameter verwendet, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Dabei können insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten und Kapital- und Liquiditätskosten sowie nicht finanzielle Parameter (z.B. Beachtung der gesellschaftsinternen Regelwerke und der Strategien und Einhaltung der Investmentstrategie) berücksichtigt werden. Zudem wird sichergestellt, dass die vereinbarten Ziele mit der Unternehmensstrategie der KVG übereinstimmen und diese widerspiegeln.

- **Geschäftsleiter und Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil**  
Der variable Vergütungsanteil eines Mitarbeiters bemisst sich neben dem Unternehmenserfolg der KVG an dessen individueller Leistung mit Blick auf dessen

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

Tätigkeit und insbesondere der damit verbundenen laufenden und künftigen Risiken, welche bei der Erfolgsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Die definierten Ziele sollten erreichbar sein und Indikatoren umfassen, die dem Einfluss des jeweiligen Mitarbeiters unterliegen. Dabei sind finanzielle und nicht finanzielle Kriterien zu berücksichtigen. Bei der Festlegung der variablen Vergütung sollen nicht nur der Beitrag des Mitarbeiters zum Erfolg der KVG bzw. zum optimalen Management der verwalteten AIFs im abgelaufenen Geschäftsjahr, sondern auch Kriterien für dessen Anteil an der mittel- und langfristigen Entwicklung der KVG / der AIFs berücksichtigt werden.

Bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann;

Die variable Vergütung wird nur dann ausgezahlt oder erworben, wenn sie angesichts der Finanzlage der KVG insgesamt tragbar ist und nach der Leistung des betreffenden Mitarbeiters gerechtfertigt ist.

- **Mitarbeiter mit Kontroll-Funktionen**

Für Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, ist kein variabler Gehaltsbestandteil vorgesehen.

## **4.2.1.2 Zurückbehaltung eines Anteils der variablen Vergütung & Verknüpfung mit einer nachhaltigen Wertentwicklung**

Zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen hohen administrativen Aufwands und unter Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes verzichtet die KVG darauf, gewisse Anteile der festgesetzten variablen Vergütung a) zurückzubehalten und b) die Auszahlungshöhe eines Teils der variablen Vergütung mit einer nachhaltigen Wertentwicklung der KVG zu verknüpfen.

Variable Vergütungen können sich z.B. in festgelegten %-Sätzen bezogen auf das eingeworbene Eigenkapital für Fondsprodukte der AW GmbH je Wirtschaftsjahr bemessen oder an dem Jahresergebnis der AW GmbH wodurch eine Beteiligung am Ergebnis der KVG sichergestellt wird. Soweit in einem Geschäftsjahr ein Verlust entsteht, wird dieser für Zwecke der Berechnung dieser variablen Vergütung vorgetragen und mit dem positiven Jahresergebnis späterer Geschäftsjahre, sobald sich ein solches ergibt, verrechnet.

## **4.2.2 Malus- und weitere Regelungen bei variablen Vergütungen**

Die variable Vergütung der Mitarbeiter der AW GmbH hat keinen negativen Einfluss auf die finanzielle Situation der Gesellschaft, da eine variable Vergütung nur gezahlt oder erworben wird, wenn das Ergebnis der Gesellschaft dies zulässt. Zudem wurden die unten genannten Malusregelungen implementiert:

- Die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen der RL 2011/61/EU erleichtern. Ein Anspruch auf variable Vergütung entsteht nur, insofern der Mitarbeiter in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.
- Wird ein Bestellungsvertrag vorzeitig gekündigt oder teilgekündigt und ist dieser aber Parameter der Bemessungsgrundlage eines variablen Vergütungsanteils, reduziert sich die variable Vergütung entsprechend.

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AURICHER WERTE GMBH

- Die variable Vergütung enthält keine Rückstellung für die Altersvorsorge.
- Hinsichtlich der variablen Vergütung stellt die AW GmbH sicher, dass ihre Mitarbeiter keine vergütungs- oder haftungsbezogenen Versicherungen abschließen und auch nicht auf persönliche Hedging-Strategien zurückgreifen. Innerhalb der Arbeitsverträge wird ein solches Verbot verankert. Überprüft wird die Einhaltung durch den Compliance-Beauftragten im Zuge seines Compliance-Berichtes.
- Bei nachweisbarem Verschulden (grobe Fahrlässigkeit) eines Schadens für einen AIF verliert der Mitarbeiter den Anspruch auf variable Vergütung in Bezug auf den jeweiligen AIF.
- Bei Verfehlungen eines Mitarbeiters, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen, verliert dieser den Anspruch auf variable Vergütung komplett.
- Die Bewertung der variablen Vergütung eines Mitarbeiters mit Einfluss auf das Risikoprofil erfolgt anhand der Leistung des betreffenden Mitarbeiters, seiner Abteilung bzw. des betreffenden AIF und dem Gesamtergebnis der KVG.

## 4.3 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 und werden bei der KVG nicht vereinbart.

Dieses Verbot gilt nicht für Abfindungen, die aufgrund gefestigter Rechtsprechung und/oder den Usancen entsprechend (z.B. 1/2 Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung oder eines rechtskräftigen Urteils eines Arbeitsgerichts oder eines sonstigen Spruchs einer für die Parteien verbindlichen Stelle vereinbart werden, soweit vor Festsetzung einer entsprechenden Abfindung in ausreichendem Maß geprüft und dokumentiert wird, ob und inwieweit negative Erfolgsbeiträge der Gewährung einer Abfindung entgegenstehen. Insoweit gilt, dass auch Abfindungen einer Ergebnis- und Risikoanpassung unterliegen und sich an der Vergütungsstruktur des jeweiligen Mitarbeiters orientieren müssen. Eine Abfindung darf unter keinen Umständen einen falschen Anreiz für den Mitarbeiter setzen oder Misserfolg belohnen.