



## **Angaben zur Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB**

Stand: Januar 2021

## **Inhaltsverzeichnis**

Hintergrund .....	3
1. Allgemeines .....	3

## Hintergrund

Die BaFin hat am 22.03.2013 ein Merkblatt zum Erlaubnisverfahren nach § 22 KAGB veröffentlicht, in dem unter Ziff. 8 die erforderlichen Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB erläutert werden.

Gemäß dem Merkblatt sind die konkreten Anforderungen der am 11. Februar 2013 von der ESMA veröffentlichten „Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD“ (Remuneration Guidelines) von AIFM im Rahmen der Vergütungspraxis zu beachten.

Demnach hat die Gesellschaft im Rahmen der Erlaubnisbeantragung für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie mindestens die folgenden Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis zu machen:

- Auflistung der Mitarbeiter(gruppen), die in den Anwendungsbereich der Vergütungspolitik und -Vergütungspraxis der Gesellschaft fallen; die Angabe der funktionalen Stellung des Mitarbeiters ist hierzu ausreichend,
- eine Darstellung der Ausgestaltung der variablen und festen Vergütung (z.B. Angabe der zugrundeliegenden Parameter),
- die Angabe, ob ein Vergütungsausschuss errichtet wird und falls nicht, die Angabe der Gründe für die Nichterrichtung

Im Folgenden wird daher die Vergütungspolitik- und Praxis der HIH Invest Real Estate GmbH (kurz HIH) beschrieben.

## 1. Allgemeines

Die HIH ist nicht tarifgebunden, ein Betriebsrat besteht nicht. Die Vergütung der Mitarbeiter wird grundsätzlich frei verhandelt und vertraglich vereinbart und setzt sich aus einem fixen Grundgehalt und in Einzelfällen einem variablen Entgeltbestandteil (Ermessens-Tantieme) zusammen. In Einzelfällen werden für besondere individuelle Leistungen oder außergewöhnliche Belastungen einmalige und freiwillige Sonderzahlungen gewährt.

Das Grundgehalt wird in 12 monatlichen Raten gezahlt. Die Tantieme wird in einem abgestimmten Top-Down-Prozess im ersten Quartal eines Kalenderjahres von der Geschäftsführung (in Abstimmung mit dem Gesellschafter) unter Ausübung billigen Ermessens festgelegt und in der Regel mit der Entgeltabrechnung des Monats März ausgezahlt.

Die Kriterien für eine ggf. erforderliche Fixgehaltsanpassung und für den konkreten Betrag der Ermessenstantieme sind u.a. die Leistung des einzelnen Mitarbeiters und des jeweiligen Geschäftsbereichs, eine Analyse der Zufriedenheit bzw. eines potentiellen Abwanderungsrisikos (inkl. einer Betrachtung der internen oder externen Verfügbarkeit einer Nachbesetzung), die Betriebszugehörigkeit und die historische Entgeltentwicklung des einzelnen Mitarbeiters.

Die vereinbarte Vergütung und das grundsätzliche System wird auf jährlicher Basis im ersten Quartal eines jeden Kalenderjahres überprüft. Ziel der Überprüfung ist ein Vergleich des Gehaltsgefüges vergleichbarer Positionen der Mitarbeiter, ein Hinterfragen einer marktgerechten Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltsystems auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Mitarbeiterbindung.

Die Mitarbeiterzufriedenheit soll dabei nicht nur über monetäre Anreize erreicht werden, die HIH setzt ebenso stark auf ein ausgeprägtes Gesundheits- und Vorsorgesystem, die Förderung des sozialen Miteinanders und der sozialen Gerechtigkeit sowie auf eine faire Bezahlung und Gleichbehandlung von m/w/d und Mitarbeitern mit körperlichen bzw. geistigen Behinderungen. Die WHIH fördert ebenso den interkulturellen Austausch durch die Einstellung von Mitarbeitern aus verschiedenen Herkunftsländern.

Unser Verständnis von Vielfalt umfasst eine Reihe von Aspekten, einschließlich Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, LGBTQ, Behinderung, psychische Gesundheit und Führung. Wir sind weiterhin bestrebt ein Gleichgewicht der Mitarbeiter aller Diversitäten zu schaffen, insbesondere auf Managementebene. Wir unterstützen Initiativen zur Einstellung, Förderung und Bindung von mehr Frauen auf allen Ebenen der Organisation.

Die HIH ist geprägt von einer flachen Hierarchie und einer großen Anzahl von Spezialisten unterschiedlichster Disziplinen. Bei der Etablierung eines Entgeltsystems ist insofern zwischen den Antipoden Standardisierung / Einheitlichkeit auf der einen und Flexibilität und sachgerechte Individualität auf der anderen Seite abzuwägen.

Hinsichtlich der Leistung variabler Entgeltbestandteile hat sich HIH entschieden, gemäß ihrer Unternehmenskultur und unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße stärker auf Flexibilität und Individualität zu setzen, soweit dies aus arbeitsrechtlicher Sicht für alle Mitarbeiter und insbesondere für die unter den Anwendungsbereich des KAGB fallenden identifizierten Mitarbeiter aufsichtsrechtlich zulässig ist. Eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt.

Die Verträge der Geschäftsführer sehen fixe und variable Anteile vor, wobei die variablen Anteile vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind und in der Regel max. 50% ausmachen. Variable Vergütungskomponenten werden grundsätzlich nur ausgeschüttet, wenn es die kurz- und mittelfristige Risikolage des Unternehmens zulässt. Dabei wird insbesondere der Erfolg des Unternehmens und die Leistung des Geschäftsführers im aktuellen und vergangenen Jahr, die derzeitige Risikolage und die Unternehmensplanung der nächsten Jahre herangezogen. Es erfolgt demnach eine mehrjährige, nachhaltige Beurteilung der Leistung. Die konkreten Auszahlungsbeträge werden im Rahmen eines Management-Appraisal zwischen Geschäftsführung und der Gesellschafterversammlung bzw. dem Aufsichtsrat festgelegt. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags wird ein Versagen nicht belohnt, sondern negativ in der Verhandlung berücksichtigt (z.B. über die Höhe der variablen Vergütung). Altersvorsorgeregelungen sind nicht Gegenstand der Verträge der Geschäftsführer. Den Geschäftsführern ist der Abschluss von persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen untersagt, mit denen die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen wird. Ferner wird die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die einer Umgehung der Anforderungen der AIFMD-Richtlinie erleichtern. Letzteres auch vor dem

Hintergrund, dass von dem Proportionalitätsgrundsatz wie unter 3. beschrieben Gebrauch gemacht wird.

Darüber hinaus existieren mittelfristig orientierte, performanceabhängige Vergütungen, die abhängig sind von Vereinbarungen in den Fondsvertragsbedingungen. Grundsätzlich steht ein Teil der von der KVG vereinnahmten performanceabhängigen Vergütung zur Auszahlung zur Verfügung. Der Vorschlag für die Verteilung erfolgt durch den jeweiligen Fund Director. Begünstigte sind im Allgemeinen der zuständige Fund Manager, die Geschäftsführung und sonstige Leistungsträger der KVG.

Unserer Vergütungsrichtlinie steht im Einklang mit unserem Unternehmensleitbild und unserer ESG Strategie, daher haben wir Kriterien festgehalten, welche bei einer Gehaltsanpassung oder eventuellen Auszahlung einer Ermessenstatieme herangezogen werden.

Variable Vergütungen werden bei groben pflicht- und sittenwidrigem Verhalten sowie Verstößen gegen Compliance- oder Governance-Regelungen nicht ausgezahlt.

Leitende Angestellte werden bei Missmanagement nicht mit einer Abfindung belohnt. Kurzfristig wirkende Gewinne und das Eingehen von überproportional hohen Risiken werden nicht belohnt.

Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Risiken, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens und Fonds haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Darüber hinaus sind ESG-Kriterien in die Anforderungen der jeweiligen Geschäftsbereiche in welchen die Mitarbeiter tätig sind, integriert. Dies sind z.B. Talent Management, Diversifikation und Inklusion, Kundenzufriedenheit und Verantwortung bei der Unternehmensführung. Dazu gehören Ziele zur Reduzierung unseres CO2-Ausstoßes oder auch das soziale Engagement.

Wie beschrieben, ist die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken.

Die praktizierte Vergütungspolitik wird einmal jährlich im Zusammenhang mit den Mitarbeiter-Gesprächen im März eines Jahres im Rahmen der GF-Sitzung besprochen und die Inhalte im Protokoll dokumentiert. Ein Teil dieser Vergütungsleitlinie wird ebenso auf der Website offengelegt.