

Grundsätze für die Vergütung der Mitarbeiter

*KanAm Grund Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH
KanAm Grund Institutional Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH*

I. Grundlagen

Die Vergütungspolitik der KanAm Grund Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH und der KanAm Grund Institutional Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (im Folgenden „Gesellschaft“) ist gemäß den Anforderungen in § 37 KAGB, Anhang II der AIFM Richtlinie (RL 2011 / 61 / EG) und den in diesem Zusammenhang erlassenen und von der Bafin für direkt anwendbar erklärten Leitlinien der ESMA vom 03.07.2013 (ESMA / 2013 / 232) gestaltet. Diese Vergütungspolitik folgt Grundsätzen, die für die Gesellschaft sowie im Rahmen der Konzernregelung für Tochtergesellschaften der Gesellschaft gelten.

II. Grundsätze der Vergütung

Adressaten der Grundsätze sind alle Mitarbeiter der Gesellschaft und der Tochterunternehmen der Gesellschaft. Dabei werden durch diese Grundsätze sowohl direkt durch die Gesellschaft beschäftigte Mitarbeiter erfasst als auch Mitarbeiter, die indirekt über andere Gesellschaften durch die Gesellschaft beschäftigt werden. Bei indirekt beschäftigten Mitarbeitern handelt es sich z.B. um Mitarbeiter, die über Zeitarbeitsfirmen für die Gesellschaft tätig sind, oder Mitarbeiter, die im Rahmen des Outsourcings Leistungen für Sondervermögen erbringen. Andererseits werden externe Berater nicht durch diese Grundsätze erfasst, da sie keinen direkten Einfluss auf die Entscheidungsprozesse der Gesellschaft oder der Sondervermögen haben. Generell gilt, dass alle Mitarbeiter durch die Grundsätze erfasst werden, die Risiken für die Gesellschaft oder die verwalteten Sondervermögen begründen können.

Die Freigabe der Vergütungspolitik erfolgt durch einen Beschluss der Gesamtgeschäftsführung. Die Vergütungsgrundsätze werden durch den Aufsichtsrat genehmigt und deren Einhaltung überwacht. Soweit die Vergütung von Geschäftsführern betroffen ist, legt dieser die Vergütung der Geschäftsführer auf der Grundlage der Vergütungsgrundsätze fest und überwacht sie.

Änderungen der Vergütungsgrundsätze bedürfen der Freigabe und der Genehmigung.

Die Verantwortung zur Erstellung der Vergütungsgrundsätze liegt bei der Geschäftsführung. Bei der Erstellung sowie der Anpassung der Grundsätze an aktuelle Gegebenheiten werden die folgenden Abteilungen beteiligt:

- Risikomanagement
- Compliance
- Revision

Durch die Beteiligung der Kontrollfunktion in Form der oben genannten Abteilungen wird sichergestellt, dass negative Auswirkungen der Vergütungsgrundsätze auf das Risikoprofil bzw. die Risiken der Sondervermögen sowie die Risiken der Gesellschaft berücksichtigt werden. Zugleich wird sichergestellt, dass Interessenskonflikte ausgeschlossen werden.

Die Gesellschaft befindet sich in Privatbesitz. Sie ist Eigner-geführt. Die Gesellschaft legt großen Wert auf ihre Unabhängigkeit und ihre Wurzeln im Privatbesitz.

Die KanAm Grund Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH ist eine GmbH und verfügt über einen Aufsichtsrat, in dem neben drei Mitgliedern der KanAm Grund-Gruppe (Dietrich von Boetticher (Vorsitzender), Franz Freiherr von Perfall und Matti Kreutzer) eigner-unabhängige Mitglieder (Rüdiger Päsler (stellvertretender Vorsitzender), Joachim Olearius und Alexander Mettenheimer) vertreten sind, die in keiner direkten Verbindung zum Unternehmen oder Management stehen.

Die KanAm Grund Institutional Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH ist eine GmbH und verfügt über einen Aufsichtsrat, in dem neben zwei Mitgliedern der KanAm Grund-Gruppe (Dietrich von Boetticher (Vorsitzender) und Matti Kreutzer) als eigner-unabhängiges Mitglied Rüdiger Päsler (stellvertretender Vorsitzender) vertreten ist, der in keiner direkten Verbindung zum Unternehmen oder Management steht.

Die Rechtsform und die Aufsichtsstruktur trägt damit zum einen der Größe des jeweiligen Unternehmens und zum anderen der konservativen Geschäftstätigkeit besondere Rechnung.

Zentrales Kriterium für die Vergütungsgrundsätze ist die Qualifizierung von Mitarbeitern als Risk-Taker iSd AIFM Richtlinie.

Die Vergütungsgrundsätze werden auf Mitarbeiter mit bestimmten Funktionen oder einer bestimmten Hierarchiestufe automatisch angewendet. Darüber hinaus wird bei allen Mitarbeitern überprüft, ob sie anhand qualitativer und quantitativer Kriterien den Vergütungsgrundsätzen unterliegen, obwohl dieses nach Funktion oder Hierarchiestufe nicht zwingend wäre (sogenannte Risk-Taker Prüfung). Ein Risk-Taker ist qualitativ definiert als ein Mitarbeiter, der einen signifikanten Einfluss auf das Risikoprofil bzw. das Risikoengagement der verwalteten Offenen Immobilien- Sondervermögen oder der Gesellschaft hat. Bei bestimmten Funktionen (wie zB Geschäftsführer) wird dieses automatisch vermutet. Risk-Taker der Gesellschaft sind lediglich Mitglieder der Geschäftsführung.

Bezüglich der Geschäftsführer, die als Risk-Taker gemäß AIFM-Richtlinie anzusehen sind, wird auf die Zahlung einer Tantieme oder einer sonstigen variablen Komponente verzichtet. Damit ist sichergestellt, dass keine Fehlanreize gesetzt werden, insbesondere keine persönlichen Vorteile aus der Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der verwalteten AIF entstehen können. Interessenkonflikte werden somit vermieden. Die Dienstverträge haben regelmäßig begrenzte Laufzeiten von drei bis vier Jahren, so dass sichergestellt ist, dass die Interessen der Geschäftsführer an einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung über einen mehrjährigen Horizont gefördert werden und außerdem nicht von den Einnahmen des laufenden Jahres abhängig sind. Die Höhe der Festvergütung ist auch ohne einen zusätzlichen variablen Vergütungsbestandteil angemessen. Sie wird jeweils von dem Aufsichtsrat festgelegt und überwacht. Durch die gesellschaftsrechtliche Beteiligung von Geschäftsführern an der Gesellschaft werden deren Interessen an denen der verwalteten AIF ausgerichtet.

Bezüglich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gilt, dass diese eine reine Festvergütung beziehen.

Bezüglich der Vergütung der Mitarbeiter in Kontrollfunktionen (insbesondere Compliance, Interne Revision und Risikomanagement), die wegen mangelnder eigenständiger Einflussnahmemöglichkeiten nicht als Risk-Taker anzusehen sind gilt, dass diese arbeitsvertraglich ebenfalls eine reine Festvergütung beziehen. Trotz einer auf freiwilliger Basis gezahlten Tantieme liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf der Festvergütung.

Die anderen Mitarbeiter der Gesellschaft werden im Prinzip ebenfalls fest vergütet. Es gibt Sozialleistungen, die allerdings Teil einer allgemeingültigen Regelung sind und keine Anreize im Hinblick auf die Übernahme von Risiken schaffen. Die bestehende Dienstwagenregelung ist ebenfalls der festen Vergütung zuzuordnen, nicht dagegen als variable Vergütung zu qualifizieren, weil sie einen Anspruch auf den Dienstwagen, einschließlich des Anspruchs auf private Nutzung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vorsieht, der nicht ohne weiteres entzogen werden kann.

Einmal im Jahr wird nach freiem Ermessen der Gesellschaft eine Tantieme an die Mitarbeiter (wie dargestellt, nicht eingeschlossen die Geschäftsführer) ausgeschüttet. Diese Tantieme wird gezahlt ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne Mechanismus zur Berechnung der Höhe, der einen wie auch immer gearteten Rückbezug auf risikogeneigte Tätigkeiten der Mitarbeiter und somit eine Erfolgsabhängigkeit aufweisen würde. Vielmehr ist schon wegen der Bindung der Gesellschaft an die Fonds- und Unternehmensziele und die persönliche Haftung von Geschäftsführern, Aufsichtsräten und Gesellschaftern für die Einhaltung dieser Ziele gewährleistet, dass keine risikogeneigte geschäftliche Aktivität automatisch herangezogen werden darf, um finanzielle Anreize für Angestellte zu schaffen, die zu Lasten der Fonds- und Unternehmensziele wirken. Die von der Gesellschaft frei festgelegte Tantieme, zahlbar nach abgelaufenem Geschäftsjahr, übt auf die Risikoneigung der handelnden Angestellten keinen Einfluss aus, da diese die Höhe einer eventuell an sie gezahlten Tantieme durch ihren individuellen Beitrag nicht unmittelbar beeinflussen können. Insbesondere

werden keine Zielvereinbarungen zwischen Gesellschaft und Angestellten abgeschlossen, die Fehlanreize für die Eingehung von Risiken setzen könnten. Die für die Wertentwicklung eines AIF wesentlichen Risiken sind u.a. der Grad der Fremdverschuldung, die Auswahl der Märkte, in die der Fonds investiert, die Qualität und Lage der ausgewählten Immobilie, die Risikostreuung innerhalb des Fonds, die Vermietungs- und Verkaufsstrategie, die Qualität der Verwaltung und Entwicklung der Immobilien sowie Marktpreisrisiken aus der Liquiditätsanlage. Die Tantieme ist deshalb zum Beispiel weder an Projektabschlüsse oder die zugrunde liegenden Finanzierungsvolumina oder an den Abschluss von Mietverträgen geknüpft, noch umsatzabhängig bezogen auf den Wert der von der Gesellschaft abgeschlossenen Mietverträge ausgestaltet. Es gibt auch keine Erfolgsvergütung für An- oder Verkäufe von Immobilien. Die Gesellschaft hat im Gegenteil Ziele vorgegeben, die auf eine nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung ausgerichtet sind.

Die Geschäftsstrategie ist eingebunden in ein umfassendes und stringentes Risikomanagementsystem. Dabei bezieht das Risikomanagement alle Verantwortungsbereiche der Gesellschaft ein und ist somit besonders zuverlässig und nachhaltig. Die Unabhängigkeit der Risikocontrolling-Funktion gewährleistet die Einhaltung der Risikomanagementstrategie.

Beanstandet werden in der Industrie im Vorhinein garantierte variable Vergütungen oder Abfindungen. Solche garantierten variablen Vergütungen oder Abfindungen im Zusammenhang mit der Auflösung von Verträgen, die wirtschaftliches Versagen oder Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben in Bezug auf eine regelgerechte und nachhaltige Geschäftsentwicklung belohnen könnten, werden bei der Gesellschaft grundsätzlich nicht versprochen und nicht gezahlt. Außerdem ist es für die Gesellschaft jederzeit möglich, auf die Gewährung einer Tantieme vollständig zu verzichten. Die Höhe der fixen Vergütung ist angemessen und führt dazu, dass auch die Mitarbeiter in keiner Weise von der Zahlung einer Tantieme abhängig sind.

III. Verfügbarkeit von Informationen

Die Informationen zur Vergütungsstruktur der Gesellschaft können auf Verlangen auch in Papierform kostenlos von der Gesellschaft bezogen werden.