

# Vergütungspolicy

---



HAUCK  
AUFHÄUSER  
INNOVATIVE CAPITAL

## **1. Regulatorische Anforderungen**

Die Hauck & Aufhäuser Innovative Capital Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (HAIC) verfolgt eine ehrliche, nachhaltige, stets am Anlegerinteresse orientierte Vermögensverwaltungspolitik. Sie hält dabei alle geltenden Vorschriften im besten Interesse ihrer Anleger und der Integrität des Marktes ein.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen in § 37 Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB) und unter Berücksichtigung von Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU hat die HAIC entsprechende Grundsätze hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und Vergütungspraxis definiert. Insbesondere wurden hierin auch die von der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde ESMA erlassenen „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ berücksichtigt.

Im Rahmen der Erstellung der Vergütungsgrundsätze wurde auch eine Bewertung der Verhältnismäßigkeit gemäß der gesetzlichen Vorschriften, unter anderem der ESMA-Leitlinien vorgenommen. Hierbei wurden die relevanten Faktoren in Bezug auf Größe der Verwaltungsgesellschaft, interne Organisation sowie Art, Umfang und Komplexität ihrer Geschäfte bewertet. Die HAIC kommt danach zu dem Ergebnis, dass sie zumindest zu Beginn ihrer Geschäftstätigkeit, nicht als eine Verwaltungsgesellschaft von „erheblicher Bedeutung“ einzustufen ist und daher den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz auf verschiedene zulässige Bestimmungen anwendet. So wurde bspw. auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses verzichtet, da die Vielfalt der verwalteten Anlagestrategien sehr eingeschränkt ist und dadurch vom Vorliegen besonderer atypischer Risiken nicht auszugehen ist. Die Anwendbarkeit des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird von der HAIC regelmäßig überprüft, so dass bei entsprechender Entwicklung der Verwaltungsgesellschaft zukünftig ergänzende Maßnahmen vorgenommen werden können.

## **2. Vergütungssystematik**

Die HAIC hat im Einklang mit geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben Grundsätze für ihr Vergütungssystem definiert. Dieses Vergütungssystem orientiert sich an der nachhaltigen und unternehmerischen Geschäftspolitik des Hauck Aufhäuser Lampe Konzerns und soll keine Anreize zur Übernahme von Risiken geben, die unvereinbar mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von der HAIC verwalteten Investmentfonds sind. Das Vergütungssystem soll stets im Einklang mit der Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der HAIC und der von ihr verwalteten Fonds und der Anleger dieser Fonds stehen und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

## **3. Vergütungsgrundsätze**

Die Vergütung der HAIC-Mitarbeiter basiert auf einer fixen und variablen Komponente und beinhaltet monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen (Benefits). Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die HAIC ihren Mitarbeitern anbietet. Hierrunter fallen bspw. Altersvorsorge, Unfallversicherung oder die Ausgabe von Verpflegungsgutscheinen. Mitarbeiter der HAIC werden zudem nach tariflichen und außertariflichen Grundsätzen entlohnt.

Die tariflichen Mitarbeiter erhalten 13 Monatsbezüge und eine freiwillige variable Vergütung in Form eines Monatsbezuges in Abhängigkeit des Bereichsfaktors und des Bankergebnisses. Die außertariflichen Mitarbeiter beziehen 12 Monatsbezüge und haben einen arbeitsvertraglich definierten Referenzwert.

Das Gesamtgehalt kann einen variablen Gehaltsbestandteil beinhalten.

Der Gesamtpool der variablen Vergütung als die Summe der ermittelten maximal erreichbaren Beträge an variabler Vergütung wird vor Gewährung einer Prüfung unterzogen, ob dieses Gesamtvolumen im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation und Liquidität der HAIC angemessen ist; andernfalls sind die variablen Vergütungen entsprechend (quotal) zu kürzen. Es kann auch sein, dass die variable Vergütung vollständig ausgesetzt wird, wenn die Ertragslage nicht hinreichend ist, um eine variable Vergütung auszuschiütten.

Die Bemessung der variablen Komponenten erfolgt unter Beachtung der Risikogrundsätze, Marktüblichkeit und Angemessenheit. Des Weiteren wird bei der Festlegung gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht sowie ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung besteht. Die variable Vergütung stellt somit nur eine Ergänzung zur fixen Vergütung dar und setzt keine Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken. Ziel ist eine flexible Vergütungspolitik, die auch einen Verzicht auf die Zahlung der variablen Komponente vorsehen kann. Das Vergütungssystem wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die Angemessenheit und Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Die Vergütungspolitik der HAIC stellt zudem sicher, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags, die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse widerspiegeln und sind so gestaltet, dass sie negative Erfolgsbeiträge nicht belohnen.

#### **4. Identifizierte und nicht identifizierte Mitarbeiter**

Gemäß Art. 37 Abs. 1 KAGB wurden jene Mitarbeiter innerhalb der HAIC identifiziert, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der HAIC auswirkt (sog. Risikoträger bzw. identifizierte Mitarbeiter).

Zu den Risikoträgern zählen derzeit die beiden Geschäftsführer und der Portfoliomanager. Weitere Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen oder sonstige Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, die der eines Geschäftsführers oder Risikoträgers entspricht, wurden nicht identifiziert. Die Geschäftsführer und der Portfoliomanager üben einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der HAIC aus. Risikoträger werden grundsätzlich aufgrund ihrer hierarchischen Position, ihrer Vergütung, des Umfangs ihrer Kompetenzen in der HAIC sowie aufgrund einer Überprüfung ihres funktionsbedingten potentiellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der HAIC und der von der HAIC verwalteten Fonds identifiziert. Die Einzelheiten des Entscheidungsprozesses zur Festlegung dieser Mitarbeitergruppen werden gesondert dokumentiert und regelmäßig überprüft.

Das Vergütungssystem der HAIC unterscheidet zwischen identifizierten und nicht identifizierten Mitarbeitern. Diese Evaluierung und Einteilung in Risikoträger und nicht Risikoträger wird durch die HAIC jährlich überprüft.

#### **4.1. Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter**

##### **4.1.1. 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 zum einen von der Zielerreichung des Mitarbeiters innerhalb eines für ihn definierten Zeitraums (i.d.R. ein Geschäftsjahr), und zum anderen vom Ergebnis der HAIC. Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt. Eine garantierte variable Vergütung ist nicht vorgesehen und wird auch nur in Ausnahmefällen gezahlt und ist auf das erste Jahr beschränkt.

##### **4.1.2. Risiko- und Leistungsmessung**

Die variable Vergütung eines identifizierten Mitarbeiters bemisst sich stets anhand seiner persönlichen „Gesamt-Zielerreichung“ und der Zielerreichung der Gesellschaft. 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 HAIC. Aufgrund der Verflechtung der Gesellschaft in der Hauck Aufhäuser Lampe Gruppe kann die HAIC 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. Die Zielfestlegung ist 60 % KPI-bezogen oder leitet sich aus der (Risiko-)Strategie ab und besteht zu 40 % aus individueller Zielsetzung unter Beachtung quantitativer und qualitativer Ziele einschließlich eines Entwicklungsziels.

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 Referenzwert der variablen Vergütung (bei 100 % Zielerreichung). Der tatsächliche Betrag der variablen Vergütung bemisst sich nicht nur an der Zielerreichung, sondern ist auch abhängig vom Unternehmensergebnis bzw. dem Ergebnis der Muttergesellschaft. Eine zeitliche Zurückstellung von Anteilen an der variablen Vergütung oder deren (teilweise) Auszahlung in Finanzinstrumenten erfolgt nicht; jedoch sehen die Regelungen für besondere Fälle, beispielsweise erhebliche Pflichtverletzungen der Mitarbeiter, eine Reduzierung der variablen Vergütung vor.

Die variable Vergütung für identifizierte Mitarbeiter ist auf einen Maximalbetrag von 100% des Jahresfestgehalts begrenzt, sofern dies zum Auszahlungszeitpunkt aufsichtsrechtlich vorgegeben ist.

#### **4.2. 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. Die variable Vergütung für Mitarbeiter, die nicht als identifizierte Mitarbeiter im Sinne des § 37 KAGB gelten, ist grundsätzlich auf einen Maximalbetrag von 100 % des Jahresfestgehalts begrenzt, sofern dies zum Auszahlungszeitpunkt aufsichtsrechtlich vorgegeben ist. Eine zeitliche Zurückstellung von Anteilen an der variablen Vergütung oder deren (teilweise) Auszahlung in Finanzinstrumenten erfolgt nicht; jedoch sehen die Regelungen für besondere Fälle, beispielsweise erhebliche Pflichtverletzungen der Mitarbeiter, eine Reduzierung der variablen Vergütung vor. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung ist vom Grad des Erreichens der Ziele, die für jeden Mitarbeiter jährlich individuell in einer Zielvorgabe festgelegt werden, sowie der ausreichenden Finanzierung des Bonuspools (zur Verfügung stehende Gesamtsumme, die als variable Vergütung ausgezahlt werden kann) abhängig, der der Gesellschaft ebenfalls jährlich aus einem konzernweit gebildeten Bonuspool 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.

### **5. Vergütungsgovernance-Struktur**

Für die Gestaltung und Verabschiedung der Vergütungspolicy ist der Aufsichtsrat der HAIC 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 Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft beziehen keine anreizbezogene Vergütung.

Die Umsetzung der Vergütungspolicy der HAIC wird mindestens einmal jährlich zentral vom Bereich Personal, Compliance und den Hauch Aufhäuser Lampe-Konzernvorständen unabhängig daraufhin überprüft, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist. Im Rahmen dieser Überprüfung wird auch die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance-Aufgaben überprüft.