

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 jährlich überprüft, so dass bei entsprechender Entwicklung der Verwaltungsgesellschaft zukünftig ergänzende Maßnahmen vorgenommen werden können.

Die Vergütungspolitik soll auch im Sinne der Offenlegungsverordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor in qualitativer oder quantitativer Hinsicht mehr Transparenz über die Vergütungspolitik bei der HAIC als Finanzmarktteilnehmer schaffen. Sie soll ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, indem die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und Verstöße gegen ESG-Grundsätze sanktioniert, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden oder Eingehen von Reputationsrisiken.

Die HAIC als Tochtergesellschaft von Hauck Aufhäuser Lampe ist hierbei in das Mutterhaus integriert indem die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und Verstöße gegen ESG-Grundsätze sanktioniert, wie beispielsweise Fehlverhalten der Mitarbeitenden oder Eingehen von Reputationsrisiken

2. Vergütungssystematik

Die HAIC hat im Einklang mit geltenden gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie einheitliche Vergütungsregeln der Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG als Muttergesellschaft Grundsätze für ihr Vergütungssystem definiert. Dieses Vergütungssystem orientiert sich an der nachhaltigen und unternehmerischen Geschäftspolitik der Hauck Aufhäuser Lampe Gruppe und soll keine Anreize zur Übernahme von Risiken (auch mit Blick auf Nachhaltigkeitsrisiken) geben, die unvereinbar mit den Risikoprofilen und Vertragsbedingungen der von der HAIC verwalteten Investmentfonds sind. Das Vergütungssystem soll stets im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie, 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. Die tariflichen Mitarbeiter erhalten nach Maßgabe des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe eine tarifliche Sonderzahlung und eine freiwillige variable Vergütung in Form eines Monatsbezuges in Abhängigkeit des Konzernergebnisses. Die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter beziehen 12 Monatsgehälter. Den arbeitsvertraglich definierten Referenzwert erhalten die AT-Mitarbeiter

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 Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG (HAL) angemessen ist; andernfalls sind die variablen Vergütungen entsprechend (quotal) zu kürzen. Es kann auch sein, dass die variable Vergütung vollständig entfällt, wenn die regulatorischen Anforderungen zur Ausschüttung einer variablen Vergütung nicht gegeben sind.

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. Risikoträger, identifizierte und nicht identifizierte Mitarbeiter

Gemäß § 37 Abs. 1 KAGB wurden innerhalb der HAIC sog. Risikoträger sowie identifizierte Mitarbeiter identifiziert. Als identifizierte Mitarbeitende gelten Risikoträger im Sinne von § 37 Abs. 1 KAGB, also Geschäftsleiter und Mitarbeitende, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben sowie, Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen und ferner alle Mitarbeitenden, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsleiter und Risikoträger befinden.

Das Vergütungssystem der HAIC unterscheidet zwischen Risikoträgern, identifizierten und nicht identifizierten Mitarbeitern. Diese Evaluierung und Einteilung in Risikoträger sowie identifizierte Mitarbeiter einerseits und nicht Risikoträger bzw. nicht identifizierte Mitarbeiter andererseits wird durch die HAIC mindestens jährlich überprüft und orientiert sich hierbei am HAL Konzern.

4.1. Vergütungssystem für Risikoträger und 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.

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 HAL. 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 Risikoträgers und/oder identifizierten Mitarbeiters bemisst sich stets anhand seiner persönlichen „Gesamt-Zielerreichung“ und der Zielerreichung der HAIC im Kontext des Gesamtkonzernerfolgs der HAL. 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

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.

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 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.

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 von der Abteilung P&O daraufhin überprüft, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.