

# VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER AQUILA GRUPPE

Stand: 31. Oktober 2016

## 1. Vorwort

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter der vollkonsolidierten Gesellschaften der Aquila Gruppe im In- und Ausland, d.h. für alle mit der Aquila Holding GmbH verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15ff AktG (nachfolgend „**Aquila Gruppe**“), insbesondere für die regulierten Gesellschaften Alceda Asset Management GmbH, Alceda Fund Management S.A. und Aquila Capital Concepts GmbH sowie AQ Management GmbH als übergreifender Servicedienstleister.

Die Aquila Gruppe ist verpflichtet, Informationen zur allgemeinen Vergütungspolitik, den angewendeten Vergütungssystemen sowie gezahlten Vergütungen zu berichten und zu veröffentlichen.

Die nachfolgenden regulatorischen Grundlagen bestimmen dabei die aktuelle Vergütungspolitik und -systeme der Aquila Gruppe:

- Artikel 13 der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments vom 08. Juni 2011  
→ **AIFM-Richtlinie**
- Leitlinien der European Securities and Market Authority unter Berücksichtigung der Alternative Investment Fund Manager Directive vom 03. Juli 2013  
→ **ESMA-Leitlinien AIFMD**
- Leitlinien der European Securities and Market Authority unter Berücksichtigung von OGAV V und AIFMD vom 31. März 2016  
→ **ESMA-Leitlinien OGAV V/AIFMD**
- Paragraph 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs  
→ **Vergütungssysteme und Verordnungsermächtigung des KAGB**

Zum Zeitpunkt der Aktualisierung dieser Richtlinie beabsichtigt die Aquila Gruppe aufgrund ihres auf alternative Investments spezialisierten Geschäftsmodells einen Antrag bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht einzureichen, durch den die Alceda Asset Management GmbH als gruppenführendes Unternehmen bestätigt wird. Dadurch soll die Anwendung der regulatorischen Rahmenbedingungen des KAGB für die Vergütungspolitik und -systeme der Aquila Gruppe als AIFMD-regulierte Unternehmensgruppe bestätigt werden.

## 2. Vergütungsstrategie der Aquila Gruppe

Die Vergütung von Mitarbeitern spielt eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Umsetzung der strategischen Ziele der Aquila Gruppe. Entsprechend basiert die Vergütungsstrategie auf der Förderung eines kundenorientierten Geschäftsmodells mit nachhaltigen Vergütungspraktiken, die sich im Rahmen der Kapital- und Liquiditätsausstattung sowie Tragfähigkeit der Aquila Gruppe bewegen.

In diesem Sinne verfolgt die Aquila Gruppe mit ihrer Vergütungsstrategie die nachfolgenden fünf Ziele:

1. Förderung der Umsetzung einer kundenorientierten Geschäftsstrategie, die die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitertalenten über verschiedene Geschäftsbereiche hinweg gewährleistet;
2. Unterstützung des langfristigen Erfolgs und der nachhaltigen Entwicklung der Aquila Gruppe sowie die Einhaltung der hieraus abgeleiteten Risikostrategien;

3. Unterstützung einer auf Kostendisziplin und Effizienz basierenden langfristigen Wertentwicklung und Unternehmenskultur;
4. Gewährleistung solider Vergütungspraktiken durch die Risikoadjustierung der Ergebnisse, Verhinderung der Übernahme unverhältnismäßig hoher Risiken, Kompatibilität mit der Kapital- und Liquiditätsplanung der Aquila Gruppe sowie Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften;
5. Verfestigung der von der Aquila Gruppe vertretenen Ziele wie Kundenorientierung, professionelle Leistung und Partnerschaft sowie nachhaltige Profitabilität der Produkte.

Auf Basis dieser Ziele hat die Aquila Gruppe die folgenden Vergütungsgrundsätze abgeleitet:

- Anwendung eines einfachen und transparenten Vergütungssystems, welches an den nachhaltigen Erfolg des für den Kunden verwalteten Produkts orientiert ist;
- Ausrichtung der Vergütung an der nachhaltigen Profitabilität der Aquila Gruppe unter Berücksichtigung von Risiken und Kapitalkosten;
- Maximierung von nachhaltiger Mitarbeiterleistung und Unternehmensergebnis
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeitertalente;
- Kalibrierung der Vergütung auf verschiedene Bereiche, Funktionen und Verantwortungsebenen;
- Erfüllung der regulatorischen Anforderungen von Aufsichtsbehörden.

### 3. Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, durch den Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe zentral und unabhängig überprüft, wobei die interne Kontrollabteilung eng an der Überprüfung beteiligt wird. Bei der Überprüfung gilt es insbesondere zu prüfen, ob das Vergütungssystem wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus mindestens vier ständigen Mitgliedern zusammen, wobei der Vorsitzende des Vergütungsausschusses eine externe Person ohne funktionale Verantwortung innerhalb der Aquila Gruppe ist, welcher ein Vetorecht zusteht. Der Vergütungsausschuss tagt ordentlich mindestens zwei Mal im Jahr.

### 4. Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung von Mitarbeitern der Aquila Gruppe (nachfolgend „Total Compensation“) setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:

1.	Fixe Vergütung	Monatliche Gehaltszahlung, BAV, Dienstwagen, HVV ProfiCard, Mietzuschüsse etc
2.	Variable Vergütung	Bonus, Provision, Sonderzahlung
=	<b>Total Compensation</b>	

Bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis. Zudem ist der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung so bemessen, sodass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist.

- 4.1. Die **fixe Vergütung** richtet sich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u.a. die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung des Mitarbeiters sowie die Anforderungen an die Qualifikation. Durch die Höhe der fixen Vergütung wird sichergestellt, dass für den Mitarbeiter keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Entsprechend ist die fixe Vergütung für Geschäftsführer, Führungskräfte und Angestellte der Aquila Gruppe ausreichend hoch ausgestaltet, um auch bei persönlicher Underperformance die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Neben der vereinbarten Grundvergütung unterstützt die Aquila Gruppe die Beschäftigten im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge mit einer fixen Zulage. Darüber hinaus gewährt die Aquila Gruppe Zulagen zu Monatskarten

des öffentlichen Personennahverkehrs und gewährt in begründeten Fällen auch Mietzuschüsse. Der Geschäftsführung wird ein Dienstwagen gewährt.

4.2. Zusätzlich zur fixen Vergütung kann die Aquila Gruppe ihren Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen eine **variable Vergütung** in Form von Boni und/oder Provisionen auszahlen. Die Voraussetzungen für eine variable Vergütung werden im jährlichen Zielerreichungsprozess für das nächste Geschäftsjahr mit dem Mitarbeiter im Einzelgespräch schriftlich festgelegt. Der Zielerreichungsprozess basiert u.a. auf den von der Geschäftsleitung ausgelobten Unternehmenszielen. Diese werden im Anschluss detailliert auf Bereichs- und individuelle Mitarbeiterziele heruntergebrochen. Des Weiteren berücksichtigt der Zielvereinbarungsprozess die Umsetzung von spezifischen Unternehmenswerten der Aquila Gruppe. Die individuelle Erreichung der verabschiedeten Ziele wird im jährlichen Year-End-Review-Prozess (nachfolgend „YER“) überprüft. Das Ergebnis definiert den Anspruch auf eine variable Vergütung.

## **5. Evaluierung der fixen und variablen Vergütung**

Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmenserfolg, der Risikosituation, dem individuellen Erfolgsbeitrag und der Abteilungsleistung ab. Die Aquila Gruppe hat hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente einen Bonuspool, unter Berücksichtigung des Risikoprofils und der Risikoentwicklung des Unternehmens, installiert. Ob und in welcher Gesamthöhe eine variable Vergütung ausbezahlt wird, wird jährlich beschlossen.

Die Evaluierung der einzelnen Vergütungsbestandteile von Mitarbeitern der Aquila Gruppe erfolgt im YER im ersten Quartal eines jeden Jahres.

Auf Basis des YER wird der individuell erreichte Zielerreichungsgrad der Mitarbeiter ermittelt. Dabei wird in der Systematik inhaltlich zwischen Mitarbeitern in „Standard AIFM“ Funktionen, der Funktion „Sales“ und der Funktion „Investment Management“ unterschieden, indem jeweils unterschiedliche Schwerpunkte bei der Berechnung des Zielerreichungsgrads gesetzt werden.

Der individuell ermittelte Zielerreichungsgrad bestimmt im Anschluss eventuelle Gehaltserhöhungen sowie Ansprüche auf Zahlungen von Boni und Provisionen.

Soweit es sich bei dem zu beurteilenden Mitarbeiter um einen Mitarbeiter mit Kontrollfunktion handelt, hat sich eine variable Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten schwerpunktmäßig an funktionspezifischen Zielen der Kontrolleinheiten zu orientieren. Die funktionspezifischen Ziele werden für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen sowohl für das organisationseinheitsabhängige Kriterium, als auch das individuelle Kriterium gesondert festgelegt. Die variable Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen kann zwar auch nach einem unternehmensabhängigen Kriterium ausgerichtet sein. Ist dies der Fall, muss das zusätzliche Risiko eines Interessenkonflikts jedoch in der Ausgestaltung der variablen Vergütung berücksichtigt werden.

## **6. Evaluierung der variablen Vergütung für Standard AIFM Mitarbeiter**

Der individuell ermittelte Zielerreichungsgrad für Mitarbeiter in der Funktion Standard AIFM wird maßgeblich durch den individuellen Beitrag des jeweiligen Mitarbeiters im Hinblick auf die im Zielerreichungsprozess ausgelobten individuellen Ziele sowie der Erreichung der ausgelobten Unternehmensziele bestimmt.

## **7. Evaluierung der variablen Vergütung für Sales und Investment Management**

Der individuell ermittelte Zielerreichungsgrad für Mitarbeiter in den Funktionen „Sales“ und „Investment Management“ wird maßgeblich durch eine Ergebnisbeteiligung bestimmt:

7.1. Die Ergebnisbeteiligung für Mitarbeiter in der Funktion „Sales“ ist i.d.R. eine prozentuale Beteiligung am eingeworbenen Kapital, deren Höhe sich an der Profitabilität eines jeweiligen Produkts oder Mandats bemisst.

7.2. Die Ergebnisbeteiligung für Mitarbeiter in der Funktion „Investment Management“ ist i.d.R. eine prozentuale Beteiligung an der jährlichen Gewinn- und Verlust-Rechnung des jeweiligen Investmentbereichs (nachfolgend „**Profit Center**“). Diese berücksichtigt die jährlichen und zum Betrachtungszeitpunkt liquiditätsmäßig tatsächlich zugeflossenen Einnahmen von Strukturierungs-, Management- und Performancegebühren. Im Gegenzug werden die Kosten des Tagesgeschäfts wie z.B. Total Compensation von zugeordneten Mitarbeitern, Rechts- und Beratungskosten sowie Reise- und Nebenkosten als Aufwand berücksichtigt.

## 8. Umsetzung von Gehaltserhöhungen sowie Auszahlung von Boni und Provisionen

Gehaltserhöhungen sowie Boni und Provisionen werden im zweiten Quartal eines jeden Jahres, aufgeteilt nach Funktionen, in folgendem Zeitablauf umgesetzt bzw. ausgezahlt:

	Gehaltserhöhung	Bonus/Provision
Standard AIFM Funktionen	April	April
Sales	Mai	Juni
Investment Management	Mai	Juni

Unterjährige Gehaltserhöhungen können im Ausnahmefall in Folge einer internen Re-Organisation oder Re-Strukturierung ausgesprochen werden. Sie bedürfen eines offiziellen Antrags an und die Genehmigung des Vergütungsausschusses der Aquila Gruppe.

Auszahlungen von Boni und Provisionen sind grundsätzlich freiwillige Leistungen der Aquila Gruppe, deren Auszahlung keinerlei Anspruch auf zukünftige Zahlungen von Boni enthält. Sie sind neben dem individuellen Zielerreichungsgrad abhängig vom Konzernergebnis des vorangegangenen Geschäftsjahres und setzen grundsätzlich ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis voraus.

## 9. Identifizierte Mitarbeiter (Risk Taker)

Für Führungskräfte, Risikoträger, Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe wie Führungskräfte befinden, Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Aquila Gruppe und Kontrollfunktionen gelten aufgrund regulatorischer Anforderungen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen für Boni und Provisionen (nachfolgend „**Risk Taker**“).

Zur Identifizierung der Risk Taker hat die Aquila Gruppe eine ausführliche Analyse der betrieblichen Strukturen durchgeführt. Es wurde untersucht, ob die Geschäftsleiter und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen als Risk Taker aufgrund Funktion, Risikoeinfluss oder Vergütung einzustufen sind. Im Ergebnis sind folgende Personen als Risk Taker einzustufen:

- Alle Mitglieder des Executive Committees
  - Chief Executive Officer
  - Chief Investment Officer
  - Chief Risk Officer
  - Chief Operating Officer
- Alle Geschäftsführer und/oder Verwaltungsräte der mit dem operativen Kerngeschäft verbundenen Unternehmen der Aquila Holding GmbH
  - Aquila Capital Advisors GmbH
  - Aquila Capital Institutional GmbH
  - Aquila Capital Investment GmbH

- Aquila Capital Concepts GmbH
- Alceda Asset Management GmbH
- Alceda Fund Management S.A.
- AQ Management GmbH
- Aquila Capital Structured Assets GmbH
- Mitarbeiter in Corporate und Investment Management Funktionen
  - Group Head | Corporate Governance & Compliance
  - Group Head | Finance
  - Group Head | Organisation & IT
  - Group Head | Legal
  - Group Head | Investment Compliance & Investment Controlling
  - Group Head | Product Administration
  - Group Head | Human Resources
  - Group Head | Marketing & Communications
  - Group Head | Product Structuring
  - Head | Solar & Wind Investments
  - Head | Hydro Investments
  - Head | Agriculture Investments
  - Head | Special Infrastructure Team
  - Head | Real Estate Investments
  - Head | Fund of Funds Private Equity & Multi Asset Fund Investments
  - Head | Quant Investments
  - Head | Portfolio Management | RAG
  - Head | Portfolio Management | FAG
  - Head | Risk Management
  - Head | Valuation
  - Head | Reporting
  - Head | Client Relationship Management | Alceda
  - Fund Manager | Portfolio Manager | Real Assets
- Alle Mitarbeiter in der Funktion "Sales"

Aufgrund der besonderen regulatorischen Anforderungen werden Zahlungen von Bonus- und Provisionsansprüchen über mehrere Jahre zeitlich gestreckt (nachfolgend „deferred“) und können unter Umständen auch in Form von Finanzinstrumenten ausbezahlt werden.

Die zeitliche Streckung von Boni und Provisionen wird für die unterschiedlichen Funktionen der Aquila Gruppe wie folgt umgesetzt:

	Auszahlung maximaler Sockelbetrag*	Auszahlung Sofort-Anteil	Auszahlung Deferred-Anteile			
			Jahr 0**	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
Standard AIFM Funktionen	20.000 EUR	50%	0%	0%	25%	25%
Sales	0 EUR	50%	0%	0%	25%	25%
Investment Management	0 EUR	50%	0%	0%	25%	25%

Um die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten nicht zu unterlaufen, ist es identifizierten Mitarbeitern untersagt, persönliche Hedging-Strategien oder Versicherungen abzuschließen, die zur Absicherung des Risikos einer Reduzierung ihrer Vergütung dienen.

\* Die Auszahlung eines Sockelbetrags gilt nur für Mitarbeiter in Standard AIFM Funktionen, deren Bonushöhe für das jeweils vergangene Geschäftsjahr 20.000 EUR übersteigt; Boni kleiner als 20.000 EUR werden zu 100% im April des Folgejahres ausgezahlt. Für Mitarbeiter in den Funktionen Sales und Investment Management wird das Prinzip des Sockelbetrags bei Provisionen auf Basis von Ergebnisbeteiligungen nicht angewendet.

\*\*Das Jahr 0 bezieht sich auf den dem Betrachtungszeitraum folgende, erste Auszahlungsjahr.

## **10. Malus-Regelung und Rückforderungsvorbehalt für Identifizierte Mitarbeiter (Risk Taker)**

Der Anspruch auf zeitlich gestreckte Boni und Provisionen muss jedes Jahr bis zur Fälligkeit im Rahmen des jährlich stattfindenden YERs erneut bestätigt bzw. erworben werden.

Das Entstehen der o.g. Ansprüche ist des Weiteren über den Zeitverlauf hinweg abhängig von folgenden Faktoren:

- ➔ Performance-Entwicklung einzelner Produkte und Mandate über die Laufzeit
- ➔ Erreichung der ausgelobten Zielrendite gegenüber Investoren
- ➔ Liquiditäts- und Ertragslage einzelner Geschäftsbereiche
- ➔ Existenz transaktionsbedingter Risikopositionen innerhalb der Aquila Gruppe

Negative Erfolgsbeiträge durch einen Mitarbeiter bzw. ein unzureichender Zielerreichungsgrad im jeweiligen Bemessungszeitraum reduzieren den Anspruch auf Umfang von Boni und Provisionen bzw. führen zu einem vollständigen Verlust des Anspruchs. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung tritt insbesondere dann ein, wenn der Mitarbeiter:

- an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt und/oder dafür verantwortlich war.
- externe und/oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat.

Des Weiteren unterliegen alle ausgezahlten Boni und Provisionen, soweit rechtlich zulässig, einem Rückforderungsvorbehalt (Claw-Back-Regelung). Darunter fallen auch Auszahlungen, die auf Grundlage eines Sachverhalts erfolgten, der sich nachträglich als falsch erweist.

## **11. Compliance-Verhalten**

Jeder Anspruch auf Auszahlung im Rahmen der oben beschriebenen Vergütungssystematik setzt ein Compliance-konformes Verhalten des Mitarbeiters voraus.

Verstöße gegen die Einhaltung von Gesetzen und regulatorischen Anforderungen, Group-Compliance Regeln, Unternehmensrichtlinien oder ein Verstoß gegen unternehmensspezifische Werte der Aquila Gruppe, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses begangen wurden, werden bei der jährlichen Anspruchsermittlung von Boni und Provisionen berücksichtigt. Sie können zu deutlichen Kürzungen oder vollständigen Verlusten von variablen Vergütungen führen.

## **12. Good-Leaver und Bad-Leaver Regelungen**

Scheidet ein identifizierter Mitarbeiter auf eigenen Wunsch während des Auszahlungszeitraums aus dem Unternehmen aus, oder kommt es innerhalb dieses Zeitraums seitens der jeweiligen Gesellschaft der Aquila Gruppe zu einer verhaltensbedingten, personenbedingten oder fristlosen Kündigung, verfällt der Anspruch auf zeitlich gestreckte Boni und Provisionen. Bei einer unverschuldeten, nicht verhaltensbedingten oder nicht in der Person des identifizierten Mitarbeiters begründeten Kündigung des identifizierten Mitarbeiters seitens der Aquila Gruppe bleiben die Ansprüche der Vergütungserwartung unter den in Ziffern 7 bis 10 genannten Voraussetzungen bestehen.