

Vergütungsrichtlinie – Aquila Gruppe

Angaben zum Dokument

Titel	Vergütungsrichtlinie
Version	3.2.
Gültig ab	10.02.2020
Anwendungsbereich	Aquila Gruppe
Erstellender Fachbereich	Human Resources
Ansprechpartner/Tel.-Nr.	AGR (- 277)

Änderungsnachweis

Versions-Nr.	Datum	Grund und Umfang der Änderung	Autor(en)
1.0	31.10.2016	Ersterstellung	Heuling/HR
2.0	27.03.2017	Aktualisierung	AGR
3.0	10.12.2019/ 20.05.2019	Aktualisierung	AGR
3.1	28.11.2019	Aktualisierung	AGR
3.2	10.02.2020	Aktualisierung + Aufnahme ESG	AGR

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele	3
2. Einordnung	3
2.1. Rechtliche Grundlagen	3
2.2. Zugehörige Dokumentationen	3
3. Inhalt	3
3.1. Vorwort	3
3.2. Vergütungsstrategie der Aquila Gruppe	4
3.3. Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe.....	4
3.4. Zusammensetzung der Vergütung	5
3.4.1. Fixe Vergütung	5
3.4.2. Variable Vergütung	5
3.5. Evaluierung der fixen und variablen Vergütung	5
3.6. Evaluierung der variablen Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen	6
3.7. Umsetzung von Gehaltserhöhungen sowie Auszahlung von Boni und Provisionen.....	6
3.8. Identifizierte Mitarbeiter (Risk Taker)	6
3.8.1. Risk Taker Analyse.....	6
3.8.2. Deferrals	7
3.9. Malus-Regelung und Rückforderungsvorbehalt für Identifizierte Mitarbeiter (Risk Taker) ...	8
3.10. Compliance-Verhalten	8
3.11. Good-Leaver und Bad-Leaver Regelung (Risk Taker).....	8
3.12. Freies Ermessen; Verfall von Ansprüchen	9
3.12.1. Freies Ermessen.....	9
3.12.2. Verfall von Ansprüchen	9
3.13. Clearing	9
3.14. Anwendung der Institutsvergütungsverordnung.....	9
3.15. Gültigkeit der Vergütungsrichtlinie.....	9
4. Anhang	10

1. Ziele

Diese Richtlinie verfolgt folgende Ziele:

- Umsetzung der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen
- Schaffung einer einheitlichen Grundlage für die Vergütungssysteme der Aquila Group

2. Einordnung

2.1. Rechtliche Grundlagen

Siehe Kapitel 3.1.

2.2. Zugehörige Dokumentationen

./.

3. Inhalt

3.1. Vorwort

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter (d.h. insbesondere für Arbeitnehmer, Geschäftsführer und Aufsichtsräte) der vollkonsolidierten Gesellschaften der Aquila Gruppe im In- und Ausland, d.h. für alle mit der Aquila Holding GmbH verbundenen Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG und die Aquila Holding GmbH selbst (nachfolgend „Aquila Gruppe“), insbesondere für die regulierten Gesellschaften Aquila Capital Investmentgesellschaft mbH, Alceda Fund Management S.A. und Aquila Capital Concepts GmbH sowie Aquila Capital Management GmbH als übergreifendem Service-dienstleister.

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, zuletzt geändert am 31. März 2016
→ **ESMA-Leitlinien AIFMD**
- Leitlinien der European Securities and Market Authority unter Berücksichtigung von OGAW V und AIFMD vom 31. März 2016
→ **ESMA-Leitlinien OGAW V/AIFMD**
- Paragraph 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs
→ **Vergütungssysteme und Verordnungsermächtigung des KAGB**
- Institutvergütungsverordnung in der jeweils gültigen Fassung, soweit für die Unternehmen der Aquila Gruppe relevant.

3.2. 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 und der Interessen der Kunden bewegen. Darüber hinaus orientiert sich die Vergütungsstrategie der Aquila Gruppe an dem Proportionalitätsgrundsatz als Ausfluss des allgemeinen Verhältnismäßigkeitsprinzips. Danach setzt die Aquila Gruppe die regulatorischen Vorgaben um, die ihrer Größe, ihrer internen Organisation, dem Umfang, der Komplexität und dem Risikogehalt ihrer Geschäfte angemessen sind.

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 Werteentwicklung 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 dem 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

Die Vergütung der Beschäftigten darf nicht so ausgestaltet sein, dass es zu nicht tolerierbaren Konflikten mit den Interessen der Anleger kommt. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter im Sales-Bereich oder der Anlagevermittlung und bezieht sich auch auf Zielvorgaben. Soweit rechtlich erforderlich – etwa für Unternehmen der Aquila Gruppe, auf die die Finanzanlagenvermittlungsverordnung Anwendung findet – dürfen diese Beschäftigten nicht in einer Weise vergütet oder bewertet werden, dass es zu einer Überschneidung der Pflicht kommt, im bestmöglichen Interesse der Anleger zu handeln.

3.3. Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe

Die Umsetzung der Vergütungsstrategie wird regelmäßig, mindestens einmal jährlich, durch den Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe zentral und unabhängig überprüft, wobei Group Compliance 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. Vor wesentlichen Änderungen bzw. Anpassungen der Vergütungsrichtlinie wird ein Austausch mit den Geschäftsführungen der KVGen durchgeführt. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus mindestens vier ständigen Mitglie-

den zusammen, wobei der Vorsitzende des Vergütungsausschusses eine externe Person ohne funktionale Verantwortung innerhalb der Aquila Gruppe ist, welcher ein Vetorecht zusteht. Der Vergütungsausschuss soll ordentlich mindestens zwei Mal im Jahr tagen; er muss einmal im Kalenderjahr einberufen werden.

3.4. 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, ggf. Job-Tickets, Mietzuschüsse etc.
2.	Variable Vergütung	Bonus, Provision, Sonderzahlung
<hr/>		
=	Total Compensation	

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

3.4.1. Fixe Vergütung

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. Dementsprechend ist die fixe Vergütung für Geschäftsführer, Führungskräfte und Angestellte der Aquila Gruppe ausreichend hoch ausgestaltet, um auch ohne variablen Vergütungsbestandteil die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen. Neben der vereinbarten Grundvergütung unterstützt die Aquila Gruppe die Beschäftigten (sofern dies arbeitsvertraglich im Einzelnen vereinbart ist) im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge mit einer fixen Zulage. Darüber hinaus gewährt die Aquila Gruppe (sofern dies arbeitsvertraglich vereinbart ist) Zulagen zu Monatskarten des öffentlichen Personennahverkehrs und gewährt in begründeten Fällen auch Mietzuschüsse. Auch gewährt die Aquila Gruppe, sofern dies arbeitsvertraglich vereinbart und durch die Car-Policy vorgesehen ist, den Mitarbeitern einen Dienstwagen.

3.4.2. Variable Vergütung

Zusätzlich zur fixen Vergütung kann die Aquila Gruppe ihren Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen eine **variable Vergütung** in Form von Boni und/oder Provisionen auszahlen.

3.5. Evaluierung der fixen und variablen Vergütung

Die Höhe der variablen Vergütung hängt von folgenden Faktoren

- Unternehmenserfolg,
- der Risikosituation,
- dem individuellen Erfolgsbeitrag und
- der Abteilungsleistung

auf Ebene der Aquila Gruppe, des AIFM und/ oder der AIF ab. Die Kriterien, anhand derer die variable Vergütung bemessen werden kann, sind in der Anlage „Kriterien der variablen Vergütung“ (Anlage 1) für verschiedene Mitarbeitergruppen aufgeführt.

Die Aquila Gruppe definiert hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente für die Mitarbeiter einen zur Auszahlung bereitstehenden Gesamtbetrag, wobei u.a. das Risikoprofil und die Risikoentwicklung ihrer Gesellschaften (d.h. der AIFM und/oder der AIF) berücksichtigt werden. Ob und in welcher Gesamthöhe variable Vergütung ausbezahlt wird, wird dementsprechend jährlich retrospektiv gewinn- und risikoadjustiert beschlossen.

3.6. Evaluierung der variablen Vergütung für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen

Soweit es sich bei dem zu beurteilenden Mitarbeiter um einen Mitarbeiter mit Kontrollfunktion handelt, hat sich dessen variable Vergütung schwerpunktmäßig an funktionspezifischen Aufgaben der Kontrollfunktionen zu orientieren. 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.

3.7. 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 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.

3.8. 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 der von ihr verwalteten Produkte und Kontrollfunktionen gelten aufgrund regulatorischer Anforderungen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen für Boni und Provisionen (nachfolgend „**Risk Taker**“).

3.8.1. Risk Taker Analyse

Zur Identifizierung der Risk Taker hat die Aquila Gruppe eine ausführliche Analyse der betrieblichen Strukturen unter Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes durchgeführt. Es wurde untersucht, ob die Geschäftsführer 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 Management-Boards
- Alle Geschäftsführer und/oder Verwaltungsräte der mit dem operativen Kerngeschäft verbundenen Unternehmen der Aquila Holding GmbH sowie
 - Aquila Capital Investmentgesellschaft mbH
 - Aquila Capital Concepts GmbH
 - Alceda Fund Management S.A.
 - Aquila Capital Management GmbH
- Mitarbeiter in Corporate und Investment Management Funktionen
 - Group Head | Finance
 - Group Head | Organisation & Outsourcing Controlling
 - Group Head | General Counsel
 - Group Head | Investment Compliance & Investment Controlling
 - Group Head | Product Administration
 - Group Head | Product Management / Fund Management
 - Group Head | Human Resources
 - Head | Audit
 - Head | Compliance
 - Head | Portfolio Management | RAG
 - Head | Portfolio Management | FAG
- Alle Mitarbeiter in der Funktion Head Investments (in allen Investmentklassen)
- Alle Mitarbeiter in der Funktion Senior Investment Manager
- Alle Mitarbeiter in der Funktion Head Assets (in allen Asset Klassen)
- Alle Mitarbeiter in der Funktion "Sales"
- Alle Mitarbeiter in der Funktion „Managing Director“

3.8.2. Deferrals

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		Auszahlung Deferred-Anteile			
		Sofort-Anteil		Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4
	Jahr 0**	Jahr 0					
Standard AIFM Funktion	20.000 EUR	50%		0%	0%	25%	25%
Sales	10.000 EUR	50%		0%	0%	25%	25%
Investment Management	10.000 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, deren Bonushöhe für das jeweils vergangene Geschäftsjahr 10.000 EUR bzw. 20.000 EUR übersteigt; Boni kleiner als 10.000 EUR bzw. 20.000 EUR werden zu 100% im Folgejahr ausgezahlt.

**Das Jahr 0 beziffert das dem Betrachtungszeitraum folgende, erste Auszahlungsjahr.

3.9. 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 Year End Reviews 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 vollen 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 ein Unternehmen der Aquila Gruppe 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 unterliegt alle ausgezahlte variable Vergütung, soweit rechtlich zulässig, einem Rückforderungsvorbehalt (Claw-Back-Regelung). Darunter fallen auch Auszahlungen, die auf Grundlage eines Sachverhalts erfolgten, der sich nachträglich als falsch erweist.

3.10. 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, ESG-Richtlinien bzw. die ESG-Policy der Aquila-Gruppe, 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.

3.11. Good-Leaver und Bad-Leaver Regelung (Risk Taker)

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.

3.12. Freies Ermessen; Verfall von Ansprüchen

3.12.1. Freies Ermessen

Erhält ein Mitarbeiter nach Maßgabe dieser Vergütungspolitik eine variable Vergütung, ist dies eine freiwillige Leistung, die im alleinigen freien Ermessen der jeweiligen Gesellschaft der Aquila Gruppe steht und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Sonderzuwendung dient als Honorierung der Leistung sowie als Anreiz für künftige Betriebstreue im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben. Die Aquila Gruppe entscheidet jedes Jahr neu, ob und in welcher Höhe sie eine variable Vergütung erbringt. Aus der Erbringung einer variablen Vergütung kann für die Zukunft kein Anspruch abgeleitet werden. Dies gilt auch dann, wenn die variable Vergütung wiederholt erbracht wird.

3.12.2. Verfall von Ansprüchen

Der Anspruch auf fixe und variable Vergütung verfällt, wenn dieser nicht innerhalb von drei Monaten (3) Monaten gegenüber dem Anspruchsgegner in Textform geltend gemacht wird. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb eines (1) Monats nach Geltendmachung gemäß dem vorstehenden Absatz, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei (3) Monaten nach Ablehnung oder nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

3.13. Clearing

Streitigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsansprüchen sollen in einem Clearingverfahren beigelegt werden. Nähere Einzelheiten hierzu sind in der Anlage „Clearingverfahren“ (Anlage 2) geregelt.

3.14. Anwendung der Institutsvergütungsverordnung

Die Aquila Capital Concepts GmbH - als gruppenführendes Institut der Aquila Gruppe in 2017 - hatte Ende 2017 ihre KWG-Lizenz zurückgegeben. Weitere Unternehmen der Aquila Gruppe sind zurzeit nicht KWG reguliert. Somit findet seit 2018 die Institutsvergütungsordnung (KWG) auf die Unternehmen der Aquila Gruppe keine Anwendung mehr.

3.15. Gültigkeit der Vergütungsrichtlinie

Die Vergütungsrichtlinie besitzt solange Gültigkeit, bis sie durch eine neue, überarbeitete Version ersetzt wird. Änderungen, Ergänzungen oder Streichungen der Richtlinie bedürfen der Zustimmung des Vergütungsausschusses.

4. Anhang

Anlage 1: Kriterien der variablen Vergütung

Anlage 2: Clearingverfahren

Anlage 1: Kriterien der variablen Vergütung

Die Kriterien, anhand derer die variable Vergütung bemessen werden kann, orientieren sich an verschiedenen Mitarbeitergruppen. Folgende Mitarbeitergruppen werden unterschieden:

- AIFM-Funktionen/ Sonstige,
- Sales und
- Investment Management.

Je nach Mitarbeitergruppe bestehen unterschiedliche vertragliche Vereinbarungen, die die Voraussetzungen für die Bemessung der variablen Vergütung regeln. Folgende Vereinbarungen können in den jeweiligen Mitarbeitergruppen die Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung bilden:

- AIFM-Funktionen/Sonstige:
 - jährliche Zielvereinbarung
- Sales:
 - jährliche Zielvereinbarung und/oder
 - Incentive-Plan für den Bereich RAG oder FAG,
 - Rahmenticket-Vereinbarung
- Investment Management:
 - jährliche Zielvereinbarung und/oder
 - P & L Vereinbarung

Die Aquila Gruppe definiert jedes Kalenderjahr innerhalb des ersten Quartals einen Zielvereinbarungsprozess für alle Mitarbeiter der Aquila Gruppe, bei welchem die individuelle Performance bei einem End-Rating bewertet wird.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der Kriterien für die variable Vergütung auf:

Jährliche Zielvereinbarung	Incentive-Plan (FAG/RAG) und/oder Rahmenticket-Vereinbarung	P & L Vereinbarung
Kriterien der Aquila Gruppe → jährlich durch das ExCo	Kriterien der Aquila Gruppe → jährlich durch das ExCo	Kriterien der Aquila Gruppe → jährlich durch das ExCo
Bereichskriterien → durch Group Head festgelegt	Bereichskriterien (FAG/RAG)	Bereichskriterien/P & L Ergebnisse → durch Group Head festgelegt
Individualkriterien → Inhalt richtet sich nach der Vereinbarung	Individualkriterien → Inhalt richtet sich nach der Vereinbarung	Individualkriterien → Inhalt richtet sich nach der Vereinbarung

Die genauen Inhalte für die Bemessung der variablen Vergütung sind den individuellen Vereinbarungen der jeweiligen Mitarbeitergruppe bzw. Mitarbeiter zu entnehmen.

Folgende (übergeordnete) Kriterien sind für die Bemessung der variablen Vergütung entscheidend:

- Unternehmenserfolg,
- Risikosituation,
- Individueller Erfolgsbeitrag,
- Abteilungs-/Bereichsleistung und
- Anforderungen an regulatorische Vorgaben.

Anlage 2: Clearingverfahren

1. Streitigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsansprüchen sollen in einem Clearingverfahren beigelegt werden.
2. Dazu kann der Antragsteller schriftlich als Schlichter einen Richter eines Arbeitsgerichts anrufen.
3. Der Schlichter bestimmt die Ausgestaltung des Verfahrens nach billigem Ermessen.
4. Den Beteiligten ist bekannt, dass durch die Offenlegung von Tatsachen die jeweils andere Seite Kenntnis von für sie günstigen Umständen erhalten kann. Die Beteiligten wünschen aber ein offenes Gespräch, sind sich des Risikos bewusst und werden eigenverantwortlich abwägen, was sie offenlegen und was sie ggfs. in einem vertraulichen Gespräch nur dem Schlichter mitteilen wollen. Die folgende Vertraulichkeitsregelung schützt nicht vor diesem aufgezeigten Risiko. Sie bewirkt aber, dass Vorgänge im Rahmen der Schlichtung, also insbesondere Ein- und Zugeständnisse, vertraulich bleiben.
5. Die Beteiligten verpflichten sich, über den Ablauf der Schlichtung Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für Vorschläge, Zugeständnisse, Vergleichsangebote und ähnliche Äußerungen eines Beteiligten sowie die Reaktionen hierauf. Auch in einem etwaigen gerichtlichen Verfahren dürfen diese Vorgänge nicht vorgetragen werden. Die Beteiligten verzichten ausdrücklich darauf, den Schlichter oder einen anderen Schlichtungsteilnehmer (auch die Beteiligten selbst) als Beweismittel zu benennen. Entgegen diesen Bestimmungen eingeführter Sachvortrag und gestellte Beweisanträge sind unzulässig.
6. Die Beteiligten dürfen den Schlichter in einem etwa nachfolgenden Gerichtsverfahren nicht als Zeugen für Tatsachen benennen, die ihm während des Clearingverfahrens in seiner Eigenschaft als Schlichter bekannt geworden sind. Entgegen dieser Bestimmung eingeführter Sachvortrag und gestellte Beweisanträge sind unzulässig.
7. Die Beteiligten sind verpflichtet, an einer Schlichtungssitzung teilzunehmen und den Versuch zu unternehmen, eine einvernehmliche Lösung mithilfe des Schlichters zu finden.
8. Ein gerichtliches Verfahren sollte erst durchgeführt werden, wenn die Schlichtung von einem Beteiligten schriftlich oder vom Schlichter jeweils gegenüber den übrigen Beteiligten für gescheitert erklärt wird. Das Scheitern kann frühestens erklärt werden, wenn
 - a) der Antragssteller mindestens drei Terminvorschläge für Schlichtungssitzungen unterbreitet hat, ohne dass eine erste Schlichtungssitzung stattgefunden hat, oder
 - b) mindestens eine Schlichtungssitzung bei persönlicher Anwesenheit der Beteiligten abgehalten wurde, oder
 - c) drei Monate seit Zugang des Schlichtungsantrages beim Antragsgegner vergangen sind.
9. Ausschluss- und Verjährungsfristen sind ab Zugang des Schlichtungsantrags gehemmt. Diese vertraglich vereinbarte Hemmung endet mit Ablauf des letzten Kalendertages des Monats, in dem das Scheitern der Schlichtung zulässigerweise erklärt wird. Gerät das Clearingverfahren dadurch in Stillstand, dass die Beteiligten es nicht betreiben, so endet die vertraglich vereinbarte Hemmung der Verjährung sechs Monate nach Ablauf des Kalendermonats, in dem die letzte Verfahrenshandlung der Beteiligten oder des Schlichters erfolgte. Die gesetzlichen Regelungen zur Hemmung bleiben unberührt.
10. Gerichtliche Verfahren, insbesondere zur Unterbrechung einer Ausschlussfrist, bleiben jederzeit zulässig. Die Beteiligten verpflichten sich jedoch wechselseitig, bei Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens das Ruhen dieses Verfahrens bis zum Abschluss des Clearingverfahrens zu beantragen bzw. anzuregen.
11. Die Kosten des Clearingverfahrens trägt die Gesellschaft, bei der der betroffene Mitarbeiter im streitbefangenen Zeitraum angestellt war. War er im streitbefangenen Zeitraum bei mehreren Gesellschaften angestellt bzw. sind mehrere Gesellschaften betroffen, tragen die Gesellschaften die Kosten anteilig. Eine etwaige Kostenverteilung zwischen den Gesellschaften setzt der Schlichter mit Abschluss des Clearingverfahrens fest. Die Gesellschaft bzw. die Gesellschaften treffen mit dem Schlichter zu dessen (Honorar-) Kosten eine gesonderte Vereinbarung auf Basis einer Rahmenvereinbarung mit der Aquila Capital Holding. Der Schlichter hat aus dieser Vereinbarung einen eigenen Anspruch auf Zahlung seiner Vergütung. Etwaige eigene Rechtsanwaltskosten und sonstige Auslagen hat jeder Beteiligte selbst zu tragen.