

# Vergütungsbericht 2016 Aquila Capital Concepts GmbH

## Ausblick 2017

Der Vergütungsbericht ist wie folgt gegliedert:

- Vergütungssystem
- Zuständigkeiten
- Allgemeine Grundsätze
- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung der Aquila Gruppe
- Übersicht über die im Jahr 2016 gezahlten Vergütungen (12 Monate)
- Übersicht über die im Jahr 2016 gezahlten Prämien und Abfindungen (12 Monate)
- Übersicht Risk Taker und Kontrollfunktionen

### 1. VERGÜTUNGSSYSTEM

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 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 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

### 1.1. ZUSTÄNDIGKEIT

Die allgemeine Vergütungspolitik für alle Geschäftsführer, Führungskräfte und fest angestellten Mitarbeiter der Aquila-Gruppe, wird vom Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe als dem übergeordneten Vergütungsgremium der Gruppe erlassen. Die tatsächliche Vergütung der Geschäftsführer und Mitarbeiter der Aquila Gruppe (die „Gesellschaft“) wird von der Gesellschaft selbst nach Maßgabe der allgemeinen Richtlinien festgelegt. Die Geschäftsführung der Aquila Gruppe ist dabei für die Vergütung der Mitarbeiter verantwortlich. Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung (Management Board) fällt in den Kompetenzbereich des Executive Committees. Der Vergütungsausschuss der Aquila Gruppe informiert das Executive Committee mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems.

### 1.2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus der Fixvergütung und einer zusätzlichen variablen Vergütung zusammen. Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der fixen Komponente an der Gesamtvergütung weist eine hinreichende Höhe auf. Dies lässt eine flexible Ausgestaltung der variablen Vergütung zu. Bei Bedarf kann auch vollständig auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden. Die Vergütung von Geschäftsführern orientiert sich an der üblichen Vergütung eines Geschäftsführers in vergleichbarer Position, mit vergleichbaren Qualifikationen und ähnlicher Erfahrung. Eine über die übliche Vergütung hinausgehende Vergütung erfolgt nur in Ausnahmefällen und bedarf der gesonderten Genehmigung.

### 1.3. FIXE VERGÜTUNG

Die Gesellschaft wendet keinen Kollektivvertrag an. Die fixe Vergütung besteht insbesondere aus dem monatlichen Festgehalt. Darüber hinaus werden in Einzelfällen eine betriebliche Altersversorgung oder ein Dienstwagen gewährt. Das System der Fixvergütung richtet sich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion; dabei werden sowohl interne, als auch externe Vergleichsmaßstäbe herangezogen. Vergütungsrelevant sind unter anderem die Anforderungen an die Qualifikation, Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter. Durch die Höhe der Fixvergütung wird sichergestellt, dass für die Beschäftigten keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht. Die Grundvergütung ist für alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Angestellte der Gesellschaft ausreichend hoch ausgelegt, um die Angemessenheit der Vergütung sicherzustellen.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten bzw. der darin tätigen Mitarbeiter ist durch fixe Vergütungskomponenten so gestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung in diesen Bereichen gewährleistet werden kann.

### 1.4. VARIABLE VERGÜTUNG

Neben der fixen Vergütung können variable Vergütungen in Form von Boni, Provisionen und Sonderzahlungen gewährt werden. Die variable Vergütung in der Aquila Gruppe ist performanceabhängig. Die Auszahlung richtet sich nach der aktuellen Vergütungsrichtlinie der Aquila-Gruppe.

Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile richtet sich der Leistung bzw. den Erfolgen im jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Die eingesetzten Anreizsysteme sind so ausgerichtet, dass negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und Konflikte mit den Interessen der Kunden sowohl für die Geschäftsführung als auch für die Mitarbeiter vermieden werden. Mitarbeiter mit Provisionsvereinbarungen erhalten - nach jeweiliger Freigabe durch die Geschäftsleitung – Ihre Provisionen gemäß der jeweiligen Vereinbarung abgerechnet.

Für Mitarbeiter, die nicht als Risk Taker identifiziert wurden, schlagen die Vorgesetzten bzw. die Geschäftsleitung nach Abschluss des Geschäftsjahres die Höhe der Boni vor. Dabei werden sowohl der Gesamterfolg der Gesellschaft, als auch die individuelle Leistung des Mitarbeiters berücksichtigt und dem Vergütungsausschuss zur Entscheidung vorgelegt.

### 1.5. VERGÜTUNG FÜR RISK TAKER

Für variable Vergütungsbestandteile an Geschäftsführer, Führungskräfte, Risikoträger und Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe wie Führungskräfte befinden, sowie Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Aquila Gruppe und Kontrollfunktionen (sogenannte „Risk Taker“), gelten besondere regulatorische Anforderungen.

Konkret gelten für deren Boni und Provisionen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen. Die Bonus- und Provisionsansprüche der Risk Taker werden aufgrund regulatorischer Anforderungen über 5 Jahre zeitlich gestreckt („deferred“).

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

a) Standard AIFM Funktionen: Der Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr setzt sich aus zwei Bonuskomponenten, einem Sockel-Bonus sowie einem darüberhinausgehenden Bonus-Anteil (Sofort-Anteil und Deferred-Anteil) zusammen. Der Sockelbetrag und der Sofort-Anteil werden sofort, d.h. zum üblichen Bonus-Auszahlungstermin im Jahr 1 ausbezahlt. Der Deferred-Anteil wird jeweils zur Hälfte in den Jahren 4 und 5 ausbezahlt.

b) Sales und Investment Funktionen: Der Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr setzt sich aus einem Sofort-Anteil und einem Deferred-Anteil zusammen; ein Sockelbetrag ist für diese Funktionen nicht vorgesehen. Der Sofort-Anteil wird sofort d.h. zum üblichen Bonus-Auszahlungstermin im Jahr 1 ausbezahlt. Der Deferred-Anteil wird jeweils zur Hälfte in den Jahren 4 und 5 ausbezahlt.

Der Sockelbetrag beträgt max. 20.000 Euro; von dem über den Sockelbetrag hinausgehenden Betrag werden 50% als Sofort-Anteil ausbezahlt und 50% deferred.

In den individuellen Anstellungsverträgen der Mitarbeiter wird auf die jeweils aktuelle Vergütungsrichtlinie Bezug genommen.

Für die Bestimmung der Leistungen der Geschäftsführer sind die Gesellschafter zuständig. Bei der Bewertung des individuellen Erfolgsbeitrags werden die eingegangenen Risiken, deren Laufzeiten und Kapital- und Liquiditätskosten einbezogen.

Weder für Mitarbeiter noch Geschäftsführer übersteigt die variable Vergütung 200% des Fixgehalts und liegt damit innerhalb der Vorgaben der InstitutsVergV. Garantierte variable Vergütungsbestandteile werden lediglich für das erste Anstellungsjahr in Ausnahmefällen gewährt.

## 1.6. AUSBLICK

Für das Geschäftsjahr 2017 ist geplant, das Performancemanagement weiterzuentwickeln und die Ziele und deren Erreichung stärker bei der Ermittlung der Leistungen der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Für die Risk Taker innerhalb der Gesellschaft und in verbundenen Unternehmen, wurde die variable Vergütung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben auch weiterhin auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

## 2. ÜBERSICHT ÜBER DIE IM JAHR 2016 AUSGEZAHLTEN VERGÜTUNGEN

Mit Stichtag vom 31.07.2017 zeigt die Vergütungsstruktur folgendes Bild (Betrachtungszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2016, kaufmännisch gerundet auf volle Euro):

Bereiche der ACC *)	Gesamtbetrag der fixen Vergütungen in EUR**)	Gesamtbetrag der variablen Vergütungen in EUR***)	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung
Geschäftsführung	258.820	0	0
Risk Taker	478.828	563.963	11
Mitarbeiter	428.306	30.150	6
<b>Summen</b>	<b>1.165.556</b>	<b>594.113</b>	<b>17</b>

\*) ACC = Aquila Capital Concepts GmbH

\*\*) Daten aus Finance/Controlling v. 11.08.2017

(ohne Aquila Capital Institutional GmbH und Aquila Capital Advisors GmbH)

\*\*\*) Daten aus HR/Reward Bonus-/Provisionsprozess 2016/2017

Bezüglich Neueinstellungsprämien und Abfindungen ergibt sich folgendes Bild:

### Aquila Capital Concepts GmbH

Neueinstellungsprämien in EUR	Abfindungen in EUR	Höchste Abfindung in EUR	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung
43.750	0	0	1

## 3. ÜBERSICHT RISK TAKER UND MITARBEITER IN KONTROLLFUNKTIONEN

Mit Stichtag vom 01.01.2017 befanden sich folgende Mitarbeiter der Aquila Gruppe inclusive der Aquila Capital Concepts GmbH in Kontrollfunktionen bzw. Risk Taker Funktionen:

## Risk Taker Aquila Capital Concepts GmbH

Vorname	Nachname	Bereich
Safaa	Boulahjar	Sales
Rostislav	Chabr	Sales
Christian	Fischer	Sales
Christian	Holste	Sales
Christian	Kiefer	Sales
Sandra	König	Sales
Doreen	Mallon	Sales
Tilo	Mundorf	Sales
Adalbert	Nickl	Sales
Stefan	Parey	Sales
Sven	Schmidt	Portfolio Management
Axel	Stiehler	Sales
Jürgen	Warnecke	Sales
Lars	Zisser	Sales

## Kontrollfunktionen der übergeordneten Aquila Gruppe

Vorname	Nachname	Funktion	Gesellschaft
Christian	Ohl	Group Head   Finance	Aquila Capital Management GmbH
Dr. Florian	Becker	Group Head   General Counsel	Aquila Capital Management GmbH
Harald	Metz	Group Head   Audit	Aquila Capital Management GmbH