

Angaben zur aktuellen Vergütungspolitik der GLL Real Estate Partners Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH

Präambel

Die GLL Real Estate Partners Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (nachfolgend „**GLL KVG**“) unterliegt als Kapitalverwaltungsgesellschaft aufsichtsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Gestaltung ihres Vergütungssystems. Hierzu gehören unter anderem:

- § 37 KAGB,
- die „Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ („**AIFM Vergütungsleitlinien**“) der European Securities and Markets Authority („**ESMA**“) und
- den „Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD“ der ESMA, die Änderungen der AIFM Vergütungsleitlinien enthalten (Abschnitt VIII. „Leitlinien für AIFM als Teil einer Gruppe“)

Die GLL KVG hat auf dieser Grundlage für ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter ein Vergütungssystem erlassen, welches in einer Vergütungsrichtlinie festgelegt ist. Durch die Vergütungsrichtlinie soll eine angemessene und marktgerechte Vergütung der Leistungen der Geschäftsleiter und Mitarbeiter sichergestellt und wirksame Leistungsanreize gesetzt werden. Fehlanreize zur Eingehung übermäßiger Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil oder den Anlagebedingungen vereinbar sind, sollen vermieden werden.

Grundsätze

Der für die Vergütungsrichtlinie maßgebliche Begriff der Vergütung umfasst hierbei sämtliche Formen von finanziellen Leistungen und Sachbezügen, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, oder ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit bei der Gesellschaft erhält.

Die Vergütungsrichtlinie differenziert nach fester Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) und variabler Vergütung (zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die auf der Grundlage von Leistungskriterien oder in bestimmten Fällen von anderen vertraglichen Kriterien gewährt werden).

Finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von der GLL KVG kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und KVG-weiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur betrieblichen Altersversorgung gelten zwar als Vergütung, können aber aus dieser Definition der Vergütung zu Zwecken der spezifischen Anforderungen an die Risikoanpassung der Vergütung ausgeschlossen werden.

Identifikation der der Vergütungsrichtlinie unterfallenden „identifizierten Mitarbeitern“

Die unter die Vergütungsrichtlinie der GLL KVG fallenden, von der GLL KVG nach den ESMA-Vergütungsleitlinien „identifizierten Mitarbeiter“ sind:

- die Geschäftsführer der GLL KVG.

Die weiteren Mitarbeiter wurden von der GLL KVG nicht als identifizierte Mitarbeiter eingestuft, da diese keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der GLL KVG und der von der GLL KVG verwalteten AIF haben.

Vergütung von Nicht-Risikoträgern und Risikoträgern

Die identifizierten Mitarbeiter, d.h. die Geschäftsführer der GLL KVG, erhalten ein angemessenes festes Grundgehalt. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt.

Die nicht identifizierten Mitarbeiter erhalten ebenfalls ein angemessenes festes Grundgehalt. Eine variable Vergütung nicht wird gewährt.

Da keine variable Vergütung gewährt wird, finden die insoweit in der ESMA-Leitlinie vorgesehen Mittel zur Vermeidung von Fehlanreizen durch die Gewährung einer variablen Vergütung keine Anwendung (also z.B. Auszahlung in Anteilen an AIF, zeitliche gestreckte Auszahlung, ex post Risikoanpassung und ggf. Rückforderung etc.).

Die GLL KVG behält sich vor, ggf. zukünftig variable Vergütungen zu gewähren und insoweit im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes von entsprechenden Beschränkungen der ESMA-Leitlinien abzuweichen.

Vergütungsausschuss

Die GLL KVG hat unter Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes von der Einrichtung eines Vergütungsausschuss abgesehen.

Überprüfung des Vergütungssystems

Die Überprüfung des Vergütungssystems auf Angemessenheit und die Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben erfolgt anlassbezogen, mindestens jedoch einmal jährlich von der GLL KVG unter Bericht an den Aufsichtsrat.

Stand

Dieses Dokument hat den Stand 1. April 2018.