

Angaben zur Vergütungspolitik in der Gutmann Kapitalanlagegesellschaft

Grundlegende Merkmale der Vergütungspolitik

Die Gutmann Kapitalanlageaktiengesellschaft (Gutmann KAG) ist als Verwaltungsgesellschaft gemäß InvFG sowie als Alternativer Investmentfonds Manager gemäß AIFMG einerseits verpflichtet, eigene Grundsätze festzulegen, andererseits als Tochtergesellschaft der Bank Gutmann Aktiengesellschaft (Bank Gutmann) verpflichtet, die Grundsätze der Bank Gutmann anzuwenden.

Die Werte und langfristigen Interessen der Gutmann Gruppe sind auf Nachhaltigkeit gerichtet. Oberste Zielsetzung ist das Eingehen langfristiger Kundenbeziehungen und die Beachtung der Nachhaltigkeit zur langfristigen Wertsteigerung der Gutmann Gruppe. Kurzfristige, risikoträchtige Gewinnoptimierungen entsprechen nicht den Zielsetzungen der Gutmann Gruppe.

Die Geschäftsstrategie der Gutmann KAG ist durch ein klar definiertes Risikoprofil und durch Maßnahmen eines soliden und wirksamen Risikomanagements geprägt. Das Geschäftsmodell der Gutmann KAG basiert auf dem Grundsatz, dass Risiken nach Möglichkeit zu vermeiden und/oder einzuschränken sind.

Die Geschäftsstrategie der Gutmann KAG ist auf die Bank Gutmann abgestimmt. Die Dienstleistungen der KAG zielen dementsprechend überwiegend auf Kunden der Bank Gutmann ab. Die Zielsetzung des Geschäftsmodells der Gutmann-Gruppe ist auf ein Wachstum im Kerngeschäftsfeld der Vermögensverwaltung und der Anlageberatung gerichtet. In Abstimmung auf diese Zielsetzung bringt die Gutmann KAG Leistungen im konzessionsmäßig vorgegebenen Umfang in die Gutmann-Gruppe ein.

Die Personalpolitik und -planung der Gutmann KAG ist auf die langfristige Bindung von Mitarbeitern ausgerichtet. In die Mitarbeiterqualifikation und -weiterbildung wird als wesentlichen Wert der Gutmann KAG laufend investiert.

Es ist sichergestellt, dass Mitarbeiter die Kontrollfunktionen inne haben, unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sind, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden – soweit diese überhaupt in einem Beschäftigungsverhältnis zur Gutmann KAG stehen. Ihre Entlohnung ist unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Ein Interessenskonflikt ist dadurch ausgeschlossen, dass die Verantwortlichkeiten zwischen Risikomanagement und Fondsmanagement bei der Gutmann KAG bis auf Vorstandsebene getrennt sind.

Die Gutmann KAG bedient sich der Internen Revision der Bank Gutmann, die nach einem zwischen den Vorständen der Gutmann KAG und Vorstand der Bank Gutmann abgestimmten Prüfungsplan vorgeht. Die Complianceaufgaben werden durch den Compliance Officer der Bank Gutmann, die Geldwäschepräventionsaufgaben durch den Geldwäschebeauftragten der Bank

Gutmann durchgeführt. Ein Conflict of Interest ist somit auch für die Interne Revision, den Compliance Officer und den Geldwäschebeauftragten durch deren Zugehörigkeit zur Bank Gutmann ausgeschlossen.

Die Vergütungspolitik sowie deren Umsetzung werden jährlich durch die Interne Revision sowie den vom Aufsichtsrat eingerichteten Vergütungs- und Nominierungsausschuss überprüft.

Auf Basis der Regelungen des AIFMG und des InvFG hat sich die Gutmann KAG im Rahmen eines Self Assessments als nicht komplexe Verwaltungsgesellschaft bzw. als nicht komplexer Alternativer Investmentfonds Manager eingestuft.

Von der Gutmann KAG wurde eine Bewertung der Verhältnismäßigkeit nach den in den Leitlinien der ESMA zu Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken vorgenommen.

Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit ist auf die Kombination aller genannten Kriterien (Größe, interne Organisation und die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte) geachtet worden und – da diese Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt – auf alle sonstigen relevanten Kriterien.

Die Gutmann KAG kommt zum Ergebnis, dass die Nichtanwendung der in den Leitlinien der ESMA angeführten Punkte (Einrichtung eines Vergütungsausschusses, variable Vergütung in Form von Instrumenten, Sperrfrist, Zurückstellung, ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung) aufgrund der Verhältnismäßigkeitsprüfung gegeben ist.

Trotzdem hat die Gutmann KAG für eine freiwillige Umsetzung mit folgenden Einschränkungen entschieden:

- Die Regelungen zur Zurückstellung werden für variable Vergütungskomponenten, welche ab dem Geschäftsjahr 2015 gebühren, wie in Folge dargestellt angewendet.
- Unbare Vergütungen werden aufgrund der oben dargelegten Bewertung nicht geleistet.

Im Hinblick auf die Zurückstellung variabler Gehaltsbestandteile hat die Gutmann KAG eine Erheblichkeitsschwelle von EUR 30.000 festgelegt. Aus Sicht der Gutmann KAG ist die freiwillige Umsetzung der Erheblichkeitsschwelle durch einen absoluten Betrag von EUR 30.000 in Verbindung mit den sonstigen getroffenen Maßnahmen geeignet, um für die betroffenen Mitarbeiter keinen Anreiz zu schaffen unangemessene Risiken einzugehen.

Die Gutmann KAG evaluiert die Anwendbarkeit des Proportionalitäts-Grundsatzes regelmäßig, vor allem in Hinblick auf das Kriterium Größe (Vermögen der verwalteten AIF und OGAW, Anzahl der verwalteten AIF und OGAW, Anzahl der Mitarbeiter etc.).

Zuständigkeit, Zusammensetzung des Vergütungsausschusses und allgemeine Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik wurden vom Aufsichtsrat genehmigt. Die regelmäßige Überprüfung und Verantwortlichkeit für die Überwachung ihrer Umsetzung obliegt dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss, welcher in der Gutmann KAG freiwillig einge-

richtet wurde. Er besteht aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrates. Die Mehrzahl der Mitglieder des Vergütungs- und Nominierungsausschusses sind weder aktiv in der Bank Gutmann tätig, noch deren Aktionäre. Die aktionärsfremden Mitglieder des Vergütungs- und Nominierungsausschusses sind als Experten in ihren jeweiligen Fachgebieten anerkannt.

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrates der Gutmann KAG, wobei zwei Mitglieder ehemalige Vorstände von Verwaltungsgesellschaften sind und ein Mitglied eine leitende Position in der Versicherungsbranche bekleidet.

Unabhängig davon, dass die Gutmann KAG eine Identifikation ihrer Risikoträger vorgenommen hat, wendet sie die gesamten Grundsätze ihrer Vergütungspolitik auf alle Mitarbeiter an.

Die Vergütungspolitik gilt für alle Arten der Vergütung.

Grundsätzlich werden Mitarbeiter der Gutmann KAG unter anderem nur dann in den Kreis der möglichen Bonusbezieher aufgenommen, wenn sie sich über einen längeren Zeitraum durch überdurchschnittliche Leistungen auszeichnen.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, wobei der fixe Vergütungsbestandteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Bestandteile uneingeschränkt möglich ist und auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann. Der Betrag der variablen Vergütungskomponente darf den Betrag der fixen Vergütungskomponente grundsätzlich nicht überschreiten. Unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen (Gesellschafterbeschluss, Information an die Finanzmarktaufsicht) kann die variable Vergütungskomponente auf bis zu 200 vH der fixen Vergütungskomponente erhöht werden.

Im Falle von variablen Vergütungskomponenten in einem jährlichen Ausmaß ab EUR 30.000 eines Mitarbeiters, wird ein Anteil der variablen Vergütungskomponente in Höhe von 40 vH über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgestellt und anteilig in diesen drei Jahren ausbezahlt. Im Falle von variablen Vergütungskomponenten in einem jährlichen Ausmaß ab EUR 150.000 oder 100 vH der fixen Jahresvergütung eines Mitarbeiters, wird ein Anteil der variablen Vergütungskomponente in Höhe von 60 vH über einen Zeitraum von drei Jahren zurückgestellt und anteilig in diesen drei Jahren ausbezahlt. Zurückgestellte variable Vergütungsanteile werden nur dann ausgezahlt, wenn sie angesichts der Finanzlage der Gutmann KAG insgesamt tragbar sind und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, der betreffenden Fonds und der betreffenden Person gerechtfertigt sind.

Entsprechend und gemäß den sonst zu beachtenden Vorgaben (Berücksichtigung des Gesamtergebnisses der Gutmann KAG sowie Gutmann Gruppe) erfolgt die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten jährlich, ausgenommen der gemäß der Vergütungspolitik jedenfalls rückzustellenden Anteile.

Eine garantierte variable Vergütung steht nicht in Einklang mit solidem Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und ist somit nicht Bestandteil des Vergütungssystems. Ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung

neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist und die Gutmann KAG über eine solide und ausreichende Eigenmittelausstattung verfügt.

Beschlussfassungsprozess, Leistungsbeurteilung sowie Leistungsanpassung

Bei der Festsetzung des gesamten variablen Vergütungspools der Gutmann Gruppe kommen im ersten Schritt auf Gruppenebene Regelungen zur Anwendung, welche eine Auszahlung einer variablen Vergütungskomponente nur unter Berücksichtigung einer angemessenen Eigenmittelausstattung und bei Vorliegen eines bestimmten Jahresgewinnes erlauben. Dabei ist auch die Auszahlungshöhe des Gesamtbonus anteilmäßig begrenzt.

Im Rahmen der Festsetzung des gesamten variablen Vergütungspools der Gutmann KAG, besteht das Erfordernis der angemessenen Eigenmittelausstattung auch auf Ebene der Gutmann KAG. Die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung. Die Verteilung der variablen Vergütungskomponenten innerhalb der Gutmann KAG berücksichtigt zudem alle Arten laufender und potentieller Risiken.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss legt die Höhe der variablen Vergütung (d. h. die Aufteilung des Bonuspools) für die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter fest. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss bewertet dabei sowohl die Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch das Gesamtergebnis der Gutmann KAG. Er ist hierbei berechtigt, sowohl Festlegungen ad personam zu treffen als auch für Mitarbeiterkategorien. Soweit er Mitarbeiterkategorien einen Teil des Bonuspools zuweist, obliegt die Aufteilung dem Vorstand. In diesem Fall sind die qualitativen und quantitativen Ziele der einzelnen Mitarbeiter im Rahmen von Mitarbeitergesprächen durch den Vorstand festzulegen. Die Zielerreichung auch der qualitativen Ziele wird vom jeweiligen Vorgesetzten überprüft und fließt in die Festlegung der Höhe der variablen Vergütung ein.

Beim Vorstand und den Leitern der Bereiche Risikomanagement, Compliance, Interne Revision, beim Geldwäschebeauftragten, dem Compliance Officer und den verantwortlichen Beauftragten (soweit derartige Funktionen von Personen wahrgenommen werden, die dafür von der Gutmann KAG entlohnt werden) legt der Vergütungs- und Nominierungsausschuss jedenfalls unmittelbar die Höhe der Bonuszahlungen fest. Er überträgt die Aufteilung auch nicht dem Vorstand.

Bei der individuellen Zuerkennung erfolgsabhängiger Vergütungen werden sowohl qualitative wie auch quantitative Ziele berücksichtigt. Werden quantitative Ziele vereinbart, ist dessen Gewichtung mit maximal einem Drittel der Gesamtziele festzusetzen. Das heißt, dass jedenfalls qualitative Ziele zu vereinbaren sind, deren Gewichtung mindestens zwei Drittel der Gesamtziele beträgt. Die Gutmann KAG verfolgt bei allen Mitarbeitern eine Gehalts- und Vergütungspolitik, die potentielle Interessenkonflikte und den Missbrauch von Insiderinformationen durch diese und insbesondere durch Fondsmanager verhindern soll. Insbesondere wird bei Fondsmanagern auf finanzielle Anreize verzichtet, die Bonuszahlungen im Zusammenhang mit getätigten Transaktionen vorsehen, welche als exzessiv oder überschießend qualifiziert werden können und welche die Risikokomponente außer Acht lassen und ausschließlich performanceorientiert sind.

Dabei erfolgt die Entlohnung der Mitarbeiter anhand interner Regelungen, wobei in Bezug auf Fondsmanager insbesondere die festgelegten Investmentprozesse sowie eine Reihe an qualitativen Kriterien (Einhaltung der relevanten Dienstanweisungen; ordnungsgemäße Dokumentation insbesondere der Veranlagungsentscheidungen und deren Umsetzung; Einhaltung der Veranlagungsrichtlinien) für die Beurteilung der Leistung herangezogen werden.

Durch eine entsprechende Vereinbarung und Dokumentation der vereinbarten Ziele und der Zielerreichung, kann die Umsetzung transparent nachvollzogen werden. Dies wird in jährlichen Mitarbeitergesprächen auf Basis der Zielerreichung überprüft und dokumentiert. Der Schwerpunkt der Beurteilung liegt dabei auf qualitativen Zielen, welche je nach Mitarbeiter bzw. seinem Aufgabenbereich durch den Vorgesetzten festgelegt werden und mit den Mitarbeitern zu vereinbaren sind.

Die entsprechende Leistungsbeurteilung ist nicht nur Basis für die Zuerkennung der variablen Vergütungskomponente sondern beeinflusst auch die Auszahlung von zurückgestellten variablen Vergütungsanteilen. Eine negative Beurteilung führt in der Regel zu einer erheblichen Schrumpfung der zurückgestellten variablen Vergütungsanteile.

Ebenso führt eine schwache oder negative finanzielle Leistung der Gutmann KAG in der Regel zu einer erheblichen Schrumpfung der zurückgestellten variablen Vergütungsanteile.

Stand: April 2017