



**Auszüge aus den
Vergütungsgrundsätzen
der Helaba Invest
Kapitalanlagegesellschaft mbH**

Stand: 04.03.2024

Inhaltsverzeichnis

1	Ziel und Kurzdarstellung	3
2	Allgemeine Angaben zur Gesellschaft / Allgemeine Proportionalitätsgrundsätze	3
2.1	Risiko und Geschäftsstrategie	3
2.2	Risikosteuerung	4
3	Angaben zur Art der erfassten Vergütung	4
3.1	Allgemeine Angaben	4
4	Ermittlung der variablen Gehaltsbestandteile und der Gehaltsanpassung	5
4.1	Gehaltserhöhungen	5
4.1.1	Tariferhöhungen	5
4.1.2	Gehaltsanpassung aufgrund von Einzelfallprüfungen	5
4.2	Variable Vergütungsbestandteile	5
4.2.1	Variable Vergütung bei TG-Angestellten	5
4.2.2	Variable Vergütung bei AT-Angestellten	6
4.2.3	Variable Vergütung bei Risk Takern	6
4.3	Besondere Anforderungen an die Vergütung von Beschäftigten in Kontrollfunktionen	6
4.4	Allgemeine Erläuterungen	7
4.4.1	Zeitpunkt der Zahlung variabler Vergütungen / Gehaltsanpassungen	7
4.4.2	Festlegung der Budgets	7
4.4.2.1	Berücksichtigung des Unternehmenserfolges / Gesamtbudget	7
4.4.2.2	Berücksichtigung des Geschäftsbereichsergebnisses	8
4.5	Auszahlungsverfahren	8
4.5.1	Auszahlungsmodalität	8
4.5.2	Auszahlung von unter Vorbehalt stehenden Teilen der variablen Abschlussvergütung bei Risk Takern	8
4.6	Ex-post-Anpassung ausgezahlter bzw. zurückgestellter Teilkomponenten der variablen Vergütung	9
5	Angaben zum Adressatenkreis	10
5.1	Gültigkeit der Vergütungsgrundsätze	10
5.2	Risk Taker	10
6	Besonderheiten für die Geschäftsführung	11
6.1.1	Zusammensetzung von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen	11
6.1.2	Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile	11
7	Gesamtverantwortung der Geschäftsführung	12
8	Einbindung der Aufsichtsfunktion	12
8.1	Gestaltung und Einführung	12
8.2	Berücksichtigung der Corporate-Governance-Grundsätze	12
8.3	Risikomanagement	13
8.4	Vergütungsausschuss	13
8.4.1	Zusammensetzung	13
8.4.2	Aufgaben des Vergütungsausschusses	13
9	Angaben zur Überprüfung und Anpassung der Grundsätze	14
10	Offenlegung	14

1 Ziel und Kurzdarstellung

Die Vorgaben der ESMA (European Securities and Markets Authority) sind Basis für die nationalen Aufsichtsbehörden, Regelungen für die Vergütungsgrundsätze nach den Vorschriften des KAGB und der Level II-VO zu erlassen. Darüber hinaus sollen die Vergütungsgrundsätze bzw. die Einzelregelungen der Vergütungsgrundsätze sicherstellen, dass der Geschäfts- und Risikostrategie der Helaba Invest geeignet Rechnung getragen werden kann. Dabei beinhaltet die Geschäftsstrategie konkrete Nachhaltigkeitsziele. Entsprechende Maßnahmen im Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken werden in der Risikostrategie adressiert. Die Berücksichtigung der Risikostrategie ist dabei nicht auf die Helaba Invest begrenzt, sondern steht vor allem bei den verwalteten Investmentvermögen im Vordergrund.

Die Vergütungsgrundsätze der Helaba Invest sind so gestaltet, dass die Mitarbeitenden eine angemessene Grundvergütung erhalten, zu der auch eine leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung) hinzukommen kann. Für Mitarbeitende, die als Risk Taker identifiziert wurden, werden Ziele entsprechend des jeweiligen Tätigkeitsbereiches festgelegt, dabei werden auch Nachhaltigkeitsrisiken in Übereinstimmung mit den individuellen Verantwortungsbereichen berücksichtigt. Ferner ist die variable Vergütung von Risk Takern besonderen Auszahlungsregelungen unterworfen. Diese zusätzlichen Vorgaben sollen sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur die besonderen Bedürfnisse und Risiken dieser Schlüsselpositionen angemessen berücksichtigt und im Einklang mit den geltenden Vorschriften steht. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken auf operativer Ebene obliegt im Übrigen der Zuständigkeit / dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Führungskraft.

Für die Vergütung der Geschäftsführung gelten die in diesen Vergütungsgrundsätzen dargestellten besonderen Regelungen.

Die Geschäftsführung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeitenden, der Aufsichtsrat für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Geschäftsführung zuständig. Der Abgleich mit den strategischen Zielen der Gesellschaft hat mindestens jährlich zu erfolgen. Die Grundzüge des Vergütungssystems sind im Anweisungswesen schriftlich zu fixieren.

2 Allgemeine Angaben zur Gesellschaft / Allgemeine Proportionalitätsgrundsätze

2.1 Risiko und Geschäftsstrategie

Als Full Service-Manager bietet die Helaba Invest mit den drei Geschäftsfeldern „Administration“, „Liquide“ und „Illiquide“ ein komplettes Leistungsspektrum rund um die Administration und das Management institutioneller Vermögen. Die Geschäftsfelder sind so gewählt, dass eine größtmögliche Risikodiversifikation für den Anleger und die Helaba Invest erzielt werden kann. Bei der Ausgestaltung des zu verwaltenden / zu betreuenden Vermögens werden die Anlagerichtlinien des Kunden in den Vordergrund gestellt. Die Anlagerichtlinien selbst sind stark davon beeinflusst, wie der Geschäftszweck des Kunden definiert ist. Die Kundenstruktur der Helaba Invest ist sehr stark geprägt von Sparkassen, Versicherung und Pensionsgesellschaften. Die Anlagestrategien der Kunden sind überwiegend risikoavers und zinsorientiert.

2.2 Risikosteuerung

Das Geschäftsmodell der Helaba Invest ist darauf aufgebaut, institutionelle Anleger bei der kollektiven Vermögensverwaltung (offene Spezial-Investmentvermögen) und der Erbringung von Dienst- und Nebendienstleistungen zu betreuen. Der Risikogehalt der Transaktionen wird nicht nur durch das interne Kontrollsystem in Verbindung mit den gesetzlichen Vorgaben des KAGB und der DerivateV begrenzt. Vor allem sind darüber hinaus die mit dem Kunden vereinbarten Anlagerichtlinien der zentrale Aspekt der Risikosteuerung. Auch wenn die Helaba Invest eine Managementfunktion hat, so ist sie dennoch an die vom Kunden vorgegebenen Anlagerichtlinien gebunden. Die Einhaltung der Richtlinien wird streng überwacht und bei einer Grenzverletzung sofort durch das Risikocontrolling gemeldet und entsprechend korrigiert. Dadurch ist das Risiko, die Wertentwicklung eines betreuten AIF ohne Zustimmung des Anlegers zu beeinflussen, ausgeschlossen. Die Prozesse zur Einhaltung und Kontrolle der Grenzprüfung werden zudem von der Internen Revision geprüft. Zusätzlich erfolgen Stichprobenprüfungen durch den beauftragten Abschlussprüfer. Darüber hinaus sind auch die Verwahrstellen verpflichtet, unabhängige Prüfungen durchzuführen, Verstöße sofort zu melden und die Korrektur zu verlangen.

Die Organisationsstruktur ist als hierarchische Struktur angelegt. Die Organisation ist so strukturiert, dass handelnde und kontrollierende Abteilungen strikt voneinander getrennt, in unterschiedlichen Geschäftsbereichen angesiedelt und unterschiedlichen Geschäftsführern unterstellt sind.

3 Angaben zur Art der erfassten Vergütung

3.1 Allgemeine Angaben

Alle Mitarbeitenden - für Geschäftsführer gelten besondere Regelungen - der Gesellschaft beziehen eine angemessene feste Vergütung von mindestens 60 % – maximal 100 % des Jahresgesamtgehaltes. Die fixe Vergütung richtet sich nach den wahrgenommenen Aufgaben und deren Bewertung. Zusätzlich zu der jährlichen fixen Vergütung behält sich die Helaba Invest vor, einen variablen Vergütungsanteil von bis zu 40 % des Jahresgesamtgehaltes zu zahlen.

Die Aufteilung der Gehaltsbestandteile soll so erfolgen, dass der fixe Gehaltsbestandteil die Vergütung für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung darstellt. Die variable Vergütung ist eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Helaba Invest behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie freiwillige Leistungen erbringt. Aus der Gewährung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr kann für die Zukunft kein Rechtsanspruch abgeleitet werden. Dies gilt auch dann, wenn die variable Vergütung wiederholt gewährt wird. Hierauf muss bei der Gewährung oder Auszahlung nicht nochmals gesondert hingewiesen werden. Der Freiwilligkeitsvorbehalt wird in den Arbeitsverträgen fixiert.

Die Vergütung erfolgt in Form von Barmitteln. Die Vergütung in unbaren Bestandteilen (instrumentenbasierte Vergütung) ist aufgrund des Geschäftsmodells nicht vorgesehen. Eine Ausnahme davon stellen die Regelungen zu den eingerichteten Altersversorgungsordnungen dar. Die Bereitstellung eines PKWs ist unmittelbar an die Aufgabenstellung gekoppelt und stellt keine Vergütung, sondern die Bereitstellung von Arbeitsmitteln dar.

Eine produktbasierte Vergütung erfolgt nicht.

4 Ermittlung der variablen Gehaltsbestandteile und der Gehaltsanpassung

4.1 Gehaltserhöhungen

4.1.1 Tariferhöhungen

Die in den jeweiligen Tarifrunden erzielten Abschlüsse werden für Tarif-Angestellte umgesetzt. Ob Tariferhöhungen und/oder Tarifierhöhungen der Bankentarifverträge auch an AT-Angestellte weitergegeben werden, entscheidet die Helaba Invest. Entscheidet sich die Helaba Invest zur Weitergabe, kann daraus kein Anspruch auf Weitergabe etwaiger zukünftiger Tariferhöhungen und/oder Tarifierhöhungen abgeleitet werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Tarifierhöhungen nur auf die tarifiedynamisierten fixen Gehaltsbestandteile Anwendung finden.

4.1.2 Gehaltsanpassung aufgrund von Einzelfallprüfungen

Eine Überprüfung der fixen Gehaltsbestandteile erfolgt grundsätzlich einmal jährlich im Rahmen der Ermittlung und Festlegung der variablen Gehaltsbestandteile auf Basis von Einzelfallprüfungen. Die Überprüfung und die Dokumentation ist Teil des Gesamtprozesses. Bei der Überprüfung der fixen Gehaltsbestandteile sollen insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt werden:

Die Situation am Arbeitsmarkt oder die Wettbewerbssituation erfordern eine Gehaltsanpassung, um Know-How-Träger an die Gesellschaft zu binden. Die Arbeitsleistung, ein gewachsener Verantwortungsbereich, die Übernahme von Sonderaufgaben etc. oder dass der Mitarbeitende durch eine Weiterbildungsmaßnahme und bestandene Prüfung eine höherwertige Qualifikation erlangt und diese nutzbringend in die Gesellschaft einbringt, können ebenfalls ausschlaggebend sein. Zu berücksichtigen ist dabei auch, ob der Mitarbeitende eine tarifiedynamische Gehaltsanpassung erhalten hat/wird oder ob er von der tarifiedynamischen Gehaltsanpassung ausgeschlossen ist.

Die Festlegung und Verteilung erfolgt nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des vorhandenen/ zugewiesenen Budgets.

4.2 Variable Vergütungsbestandteile

4.2.1 Variable Vergütung bei TG-Angestellten

Bei der betrieblichen Sonderzahlung/ Jahresabschlussvergütung handelt es sich, soweit sie die tarifvertraglich garantierte Sonderzahlung übersteigt, um eine freiwillige Leistung, mit deren Wiederkehr in den Folgejahren nicht gerechnet werden kann und durch deren Zahlung kein Rechtsanspruch weder dem Grunde noch der Höhe nach entsteht. Die Helaba Invest behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie freiwillige Leistungen erbringt.

Die betriebliche Sonderzahlung / Jahresabschlussvergütung ist (einschließlich der tarifvertraglich garantierten Sonderzahlung) auf insgesamt höchstens 40 % des Jahresgesamtgehalts zu begrenzen.

4.2.2 Variable Vergütung bei AT-Angestellten

Bei der variablen Vergütung (Abschlussvergütung und Sonderabschlussvergütung) handelt es sich vollständig um eine freiwillige Leistung, mit deren Wiederkehr in den Folgejahren nicht gerechnet werden kann und durch deren Zahlung kein Rechtsanspruch weder dem Grunde noch der Höhe nach entsteht. Die Helaba Invest behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie freiwillige Leistungen erbringt. Die variablen Vergütungsbestandteile sind auf höchstens 40 % des Jahresgesamtgehaltes zu begrenzen.

4.2.3 Variable Vergütung bei Risk Takern

Bei der variablen Vergütung (Abschlussvergütung und Sonderabschlussvergütung) handelt es sich vollständig um eine freiwillige Leistung, mit deren Wiederkehr in den Folgejahren nicht gerechnet werden kann und durch deren Zahlung kein Rechtsanspruch weder dem Grunde noch der Höhe nach entsteht. Die Helaba Invest behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie freiwillige Leistungen erbringt. Die variablen Vergütungsbestandteile sind auf höchstens 40 % des Jahresgesamtgehaltes zu begrenzen.

Bei Risk Takern werden als Basis zur Festlegung der variablen Vergütung zudem Zielvereinbarungen getroffen. Da eine instrumentenbasierte Form der Vergütung für Risk Taker aufgrund des Geschäftsmodells der Helaba Invest nicht erfolgt, stellt die Zielvereinbarung in Verbindung mit dem Ergebnis des Geschäftsfelds eine geeignete Alternative zur instrumentenbasierten Vergütung dar. Durch diese Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass die Risk Taker ihrer besonderen Verantwortung gerecht werden.

4.3 Besondere Anforderungen an die Vergütung von Beschäftigten in Kontrollfunktionen

Zu den Beschäftigten in Kontrollfunktionen zählen insbesondere die Beschäftigten folgender Bereiche:

- / Risikomanagementfunktion
- / Abteilung Business Analysis & Projects
- / Abteilung Compliance
- / Interne Revision
- / Personal und Recht
- / Risk Controlling der Abteilung Risk & Reporting
- / Rechnungswesen und Controlling der Abteilung Rechnungswesen, Controlling und Verwaltung

Die Vergütung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird. Es werden für diese Beschäftigten keine Erfolgsziele vereinbart, bei der die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Dies wäre insbesondere bei gleichlaufenden Vergütungsparametern für Beschäftigte in Kontrollfunktionen und der von ihnen kontrollierten Bereichen der Fall.

Das Verhältnis der variablen Jahresabschlussvergütung zum Jahresgesamtgehalt ist für Beschäftigte in Kontrollfunktionen nicht abweichend zu anderen gewichtet.

4.4 Allgemeine Erläuterungen

4.4.1 Zeitpunkt der Zahlung variabler Vergütungen / Gehaltsanpassungen

Variable Vergütungsbestandteile (bei TG: die Jahresabschlussvergütung, soweit sie die tarifvertraglich garantierte Sonderzahlung übersteigt und bei AT: Abschlussvergütungen, Sonderabschlussvergütungen) und die Umsetzung von Gehaltsanpassungen (Gehaltserhöhungen) werden grundsätzlich nach Feststellung des Jahresabschlusses (Feststellung erfolgt durch den Gesellschafter der Helaba Invest) vorgenommen. Die entsprechenden Gremiensitzungen (Aufsichtsrat bzw. Gesellschafter der Helaba Invest) finden grundsätzlich im 1. Quartal des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres statt.

Die Gremien beschließen unter anderem über die Feststellung des Jahresabschlusses und über die Höhe der Gesamtsumme der variablen Vergütungen für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für Risk Taker erfolgt unter Berücksichtigung der Sperrfristen und der Zurückstellungserfordernisse.

4.4.2 Festlegung der Budgets

4.4.2.1 Berücksichtigung des Unternehmenserfolges / Gesamtbudget

Grundvoraussetzung für die Festlegung eines Gesamtbudgets ist, dass sich die Helaba Invest in einem laufenden Geschäftsbetrieb befindet und ein Notfallkonzept hat. Ferner müssen die aufsichtsrechtlichen Kapitalanforderungen im Sinne des § 25 Abs.1, 4 KAGB sichergestellt sein und die Helaba Invest muss ein positives Ergebnis erreicht haben. Der Erfolg der Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale (Helaba) bzw. der Gesamterfolg des Helaba-Konzerns haben keinen Einfluss auf die Festlegung des Gesamtbudgets, es gelten Besonderheiten für die Geschäftsführung.

Für alle AT-Beschäftigten wird ein individueller Orientierungswert definiert. Die erstmalige Festlegung des Orientierungswertes erfolgt unter Berücksichtigung der Höhe des Jahresfestgehalts, der Aufgabenstellung, der Arbeitsleistung, von Markterfordernissen bzw. -nähe nach billigem Ermessen und wird den Beschäftigten kommuniziert. Eine Anpassung des individuellen Orientierungswertes kann unter geänderten Rahmenbedingungen – i.d.R. im Rahmen des jährlichen AT-Gehaltsanpassungsprozesses oder eines dauerhaften Aufgaben-/Funktionswechsels – nach billigem Ermessen für das nächste oder laufende Geschäftsjahr erfolgen. Die Änderung wird den Beschäftigten kommuniziert.

Für alle TG-Beschäftigten, die ein tarifbasiertes Gehalt erhalten, wird ein 0,9tes-Gehalt als Orientierungswert festgelegt. Die Orientierungswerte dienen allein der Budgetbemessung. Die Summe aller Orientierungswerte ergibt den Gesamtplanwert (GPW), der die Ausgangsgröße für das Gesamtbudget bildet.

Seitens der Geschäftsführung wird für die Festlegung des Gesamtbudgets das geplante Ergebnis der Helaba Invest aus der jährlichen operativen Planung als Konkretisierung der jährlich rollierenden strategischen Planung und das Ist-Ergebnis herangezogen. Zusätzlich können ggf. noch weitere ergänzende Kennzahlen (ROE, CIR, RWA) berücksichtigt werden. Das Ist- und Planergebnis wird über einen Zeitraum der zurückliegenden drei Jahre betrachtet und dabei jeweils unter Berücksichtigung strategischer Zielsetzungen angepasst bzw. um

nicht nachhaltige Einmal-Ergebniseffekte korrigiert. Hierzu werden starke Abweichungen von Plan-/Ist-Werten betrachtet und hinsichtlich außerordentlicher Ereignisse, der allgemeinen Marktlage und der allgemeinen ökonomischen Situation bewertet. Die Berücksichtigung von Einmal-Ergebniseffekten wird entsprechend dokumentiert. Zusätzlich zu den genannten Einflussfaktoren findet die Einschätzung des Risikomanagers Berücksichtigung bei der Festlegung des Gesamtbudgets.

Das Ergebnis des Betrachtungszeitraumes wird im Vergleich Ist-Ergebnis zu Plan-Ergebnis (im Dreijahresvergleich mit einer Gewichtung von 50:30:20 / wobei das am nächsten zurückliegende Jahr die höchste Gewichtung hat) gewichtet.

4.4.2.2 Berücksichtigung des Geschäftsbereichsergebnisses

Die Helaba Invest untergliedert die Abteilungen und Bereiche in „produkt- und vertriebsnahe Bereiche“ und in „Corporate Center Bereiche“. Die Bereiche „produkt- und vertriebsnahe Bereiche“ und „Corporate Center Bereiche“ stellen Geschäftsbereiche dar. Die Zuordnung zum Geschäftsbereich bestimmt die Gewichtung der Zielvereinbarung / Zielerreichung zur Festlegung der variablen Vergütung. Je näher die Zuordnung zum Kunden / AIF umso höher die Gewichtung der Zielerreichung.

4.5 Auszahlungsverfahren

4.5.1 Auszahlungsmodalität

Die Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile erfolgt grundsätzlich mit der Gehaltsabrechnung, die nach der Feststellung des Jahresabschlusses erfolgt. Für Beschäftigte, die als Risk Taker identifiziert sind, gelten abweichende Regelungen, die nachfolgend ausführlich erläutert werden.

4.5.2 Auszahlung von unter Vorbehalt stehenden Teilen der variablen Abschlussvergütung bei Risk Takern

Für Beschäftigte, die als Risk Taker identifiziert worden sind, gelten besondere Auszahlungsregelungen, sofern die gesamte variable Vergütung des betroffenen Beschäftigten im jeweiligen Geschäfts- bzw. Vergütungsjahr € 50.000 übersteigt.

Bei Überschreiten dieser Grenze werden mindestens 40 % der variablen Abschlussvergütung über einen Zeitraum von drei Jahren unter Vorbehalt gestellt. Auf diesen Teil der variablen Vergütung besteht bis zur Auszahlung lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Berechnung. Die Auszahlung dieser vorbehaltlichen variablen Vergütung erfolgt ratierlich in drei gleichen Teilen.

50 % der nicht vorbehaltlichen und der vorbehaltlichen variablen Abschlussvergütung werden in Form einer Nachhaltigkeitskomponente gewährt und unterliegen zusätzlich zur Laufzeit einer weiteren einjährigen Haltefrist. Diese Komponente spiegelt die nachhaltige Wertentwicklung der Helaba Invest wider.

Für diese Mitarbeitenden, die als Risk Taker identifiziert wurden, entscheidet die Geschäftsführung der Helaba Invest jährlich zum Auszahlungszeitpunkt über die Höhe der zur Auszahlung kommenden vorbehaltlichen variablen Vergütung. Bei der verzögerten Auszahlung werden negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt (Malus-Bedingungen auf Gesellschafts-, Abteilungs- und Individualebene), die die Auszahlung (ggf. bis auf null) verringern können. Das

Vorliegen von sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten reduziert die vorbehaltliche variable Abschlussvergütung und kann nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden.

Neben sitten- oder pflichtwidrigem Verhalten führt u.a. das Vorliegen folgender Sachverhalte zu einer Reduktion (ggf. bis auf null) der vorbehaltlichen variablen Abschlussvergütung:

- / Compliance-Verstöße
- / Strafbares Verhalten
- / Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften
- / Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten (z.B. Arbeitsanweisungen) in der Schwere, dass sie eine schriftliche Ermahnung oder Abmahnung oder weitergehende Maßnahme rechtfertigen, sofern diese im Widerspruch zum Ziel der Förderung einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung und eines angemessenen Umgangs mit der Eingehung von Risikopositionen stehen. Es genügt auch, wenn die Pflichtverletzung zu erheblichen Verlusten und/oder Reputationsschaden geführt hat, führen kann oder hätte führen können.

Die vorbehaltliche variable Abschlussvergütung kommt zudem nur dann zu einer Auszahlung, wenn die Helaba Invest nach Abführung des Jahresüberschusses, auf der Basis des Ergebnisabführungsvertrages, über ausreichende liquide Mittel verfügt.

4.6 Ex-post-Anpassung ausgezahlter bzw. zurückgestellter Teilkomponenten der variablen Vergütung

Für den Fall, dass ein oder mehrere Risk Taker durch sitten- oder pflichtwidriges Verhalten das Risiko der Helaba Invest wesentlich beeinflusst hat bzw. haben oder durch die zuvor genannten Verstöße ein wirtschaftlicher Schaden entstanden ist, kann die Helaba Invest auch die zurückbehaltenen Teilkomponenten neu bewerten und anpassen.

Eine Anpassung erfolgt in der Form, dass die der Festlegung der variablen Vergütung zugrundeliegende Beurteilung unter Berücksichtigung der festgestellten Verstöße neu vorgenommen wird. Die sich daraus ergebenden Abweichungen können dann zu einer Anpassung der zurückbehaltenen Komponenten führen.

In besonders gravierenden Fällen, wie z.B. einer rechtskräftigen Verurteilung aufgrund eines strafbaren Verhaltens des Risk Takers mit Bezug zum Risikoprofil der Helaba Invest, kann auch der bereits ausgezahlte Anteil korrigiert und zurückgefordert werden.

5 Angaben zum Adressatenkreis

5.1 Gültigkeit der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze gelten –für alle Mitarbeitenden der Helaba Invest. Für die Geschäftsführer gelten jedoch die in diesen Vergütungsgrundsätze dargestellten abweichenden besonderen Regelungen.

5.2 Risk Taker

Die ESMA Guidelines sehen vor, dass Risk Taker in 3 Kategorien unterteilt werden.

1. Risk Taker per Funktion,
2. Risk Taker per „risk impact“
3. Risk Taker aufgrund der Vergütungshöhe.

Hier die Kategorien im Einzelnen:

Risk Taker per Funktion

1. Geschäftsführung / Geschäftsleitung
2. Sämtliche Abteilungsleitungen, einschließlich der Leitung Interne Revision
3. Risikomanagementfunktion

Soweit die vorgenannten Funktionen oder eine Kontrollfunktion/ Kontrollabteilung ausgelagert sind oder werden, sind ggf. auch die davon betroffenen Personen eines fremden Unternehmens als Risk Taker zu identifizieren. Es ist darauf zu achten, dass durch die Auslagerung keine Umgehung der Vergütungsanforderungen erfolgt, was z.B. dadurch gewährleistet werden kann, dass das fremde Unternehmen selbst aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme unterliegt.

Risk Taker per Risk Impact

Als weitere potenzielle sonstige Risikoträger werden Mitarbeitende identifiziert, deren berufliche Tätigkeit – individuell oder kollektiv als Mitglieder einer Gruppe – sich wesentlich auf das Risikoprofil des AIFM oder eines von diesem verwalteten AIF auswirkt. Anhand des Organigramms sind hier folgende Abteilungen zu nennen:

- a) Trading & Advisory
- b) Risk Controlling.

Risk Taker aufgrund Vergütung

Für die weitere potenzielle Identifizierung als Risk Taker aufgrund Vergütung werden folgende Kriterien herangezogen:

- a) Variable Vergütung beträgt mehr als 40% des Jahresgesamtgehaltes und mehr als 100.000,00 €;
- b) Vergütungsrahmen entspricht mindestens der niedrigsten Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsführung oder eines als Risk Taker identifizierten Mitarbeitenden;
- c) Gesamtvergütung von mehr als 500.000,00 €.

Es genügt, wenn ein vorbenanntes Kriterium erfüllt ist.

Die potenziellen Risk Taker per Funktion, per Risk Impact bzw. aufgrund Vergütung werden im Einzelnen daraufhin überprüft, ob und inwieweit sie wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Helaba Invest bzw. eines von der Helaba Invest verwalteten AIF nehmen oder nehmen können. Sollte die nähere Prüfung ergeben, dass ein oder mehrere dieser Mitarbeitenden keinen wesentlichen Einfluss auf den AIFM oder den AIF nehmen können, sind diese Personen nicht als Risk Taker zu identifizieren.

6 Besonderheiten für die Geschäftsführung

Die Ausführungen und Regelungen dieser Vergütungsgrundsätze gelten grundsätzlich auch für die Geschäftsführung. Abweichungen von den bisher aufgeführten Regelungen werden nachfolgend aufgeführt.

6.1.1 Zusammensetzung von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen

Abweichend von den obigen Ausführungen dieser Vergütungsgrundsätze kann die Zusammensetzung der fixen und variablen Gehaltsbestandteile prozentual anders gewichtet sein. Bei der Zusammensetzung wird unabhängig von der nominalen Gewichtung darauf geachtet, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den fixen Bestandteilen der Gesamtvergütung steht und sich daraus keine Anreize ergeben, den variablen Teil der Gesamtvergütung durch das Eingehen von unverhältnismäßig hohen Risiken zu beeinflussen.

6.1.2 Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile

Die zurückbehaltenen variablen Gehaltsbestandteile der Geschäftsführer unterliegen einem anderen Auszahlungsverhältnis. Der Anteil der zurückbehaltenen variablen Vergütung der Geschäftsführer beträgt 60%. Auf den zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung besteht bis zur Auszahlung lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Berechnung. Die Auszahlung dieser vorbehaltlichen variablen Vergütung erfolgt ratierlich in fünf gleichen Teilen.

50 % der nicht vorbehaltlichen und der vorbehaltlichen variablen Abschlussvergütung werden in Form einer Nachhaltigkeitskomponente gewährt und unterliegen zusätzlich zur Laufzeit einer weiteren einjährigen Haltefrist. Diese Komponente spiegelt die nachhaltige Wertentwicklung der Helaba Invest wider.

Für die Geschäftsführer entscheidet der Aufsichtsrat der Helaba Invest jährlich zum Auszahlungszeitpunkt über die Höhe der zur Auszahlung kommenden vorbehaltlichen variablen Vergütung. Die oben für Risk Taker genannten Auszahlungsrestriktionen sowie Performancevorbehalte gelten für die Geschäftsführer analog.

7 Gesamtverantwortung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems verantwortlich. Änderungen können nur in Absprache mit dem Betriebsrat vorgenommen werden.

Das Vergütungssystem soll bis auf die Versorgungsleistungen als Bar-System bestehen bleiben. Unbare Vergütungen (Bereitstellung von PKWs stellt keine Vergütung dar) werden nicht eingesetzt.

8 Einbindung der Aufsichtsfunktion

8.1 Gestaltung und Einführung

Die Vergütungspolitik der Helaba Invest orientiert sich an einer ausgewogenen Beurteilung der Faktoren, die sich an einer nachhaltigen Gewinnerzielung, einer bedarfsorientierten Ausgabenstruktur und der Berücksichtigung von Aspekten der Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterbindung ausrichten.

Die Vergütungspolitik wird in letzter Konsequenz von der Geschäftsführung in Absprache und mit Genehmigung des Aufsichtsrates der Helaba Invest und unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes festgelegt. Die Geschäftsführung lässt sich im Vorfeld von den Abteilungsleitungen bzw. Gruppenleitungen, dem Vergütungsausschuss und vom Betriebsrat eingehend beraten.

Die Umsetzung der Vergütungspolitik wird vom Vergütungsausschuss begleitet und kontrolliert.

8.2 Berücksichtigung der Corporate-Governance-Grundsätze

Die Vergütungsgrundsätze werden der Abteilung Compliance vorgelegt und mit den konzernweiten und gesellschaftsinternen Corporate-Governance-Grundsätzen verglichen.

Ein wesentlicher Aspekt der Kontrolle ist dabei, dass es bei den Vergütungsvarianten nicht zu Interessenkonflikten mit den zu verwaltenden Sondervermögen und den Kunden kommt.

Die Vergütungsgrundsätze bzw. die Veränderungen der Vergütungsgrundsätze können nur wirksam in das Anweisungswesen der Helaba Invest integriert werden, wenn keine Änderungsanforderungen der Abteilung Compliance bestehen.

8.3 Risikomanagement

Die Tragfähigkeit der Vergütungsstrategie wird im Rahmen der Geschäftsplanung jährlich neu geprüft. In die Bewertung der Tragfähigkeit fließen die Einschätzungen des Risikomanagers ein und werden im Rahmen der Budgetplanung berücksichtigt. Die Budgetplanung selbst wird von der Geschäftsführung (Leitungsorgan) und der Abteilung Rechnungswesen, Controlling, Verwaltung (Kontrollfunktion) vorgenommen. Die angenommene geschäftliche Entwicklung wird ins Verhältnis zum geplanten Budget für variable Abschlussvergütungen gesetzt. Die Festsetzung des Gesamtbankbudgets, als Basis für die Festlegung der variablen Vergütung, bleibt davon unberührt und stellt einen separaten Vorgang dar.

Die Budgetplanung muss durch den Aufsichtsrat der Helaba Invest (Aufsichtsfunktion) genehmigt werden.

8.4 Vergütungsausschuss

Die Helaba Invest hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss beurteilt ausschließlich die Vergütungsgrundsätze der Mitarbeitenden (ohne die Vergütungsgrundsätze für das Leitungsorgan). Die Vergütung der Geschäftsführer (Leitungsorgan) wird durch den Aufsichtsrat der Helaba Invest festgelegt.

8.4.1 Zusammensetzung

Der Vergütungsausschuss setzt sich aus mindestens einem Mitarbeitenden bzw. Mitglied nachfolgend aufgeführter Bereiche / Abteilungen / Organe zusammen:

- / dem Vorsitzenden und dem Stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Helaba Invest
- / dem Produkt- und Vertriebsbereich,
- / dem Risikomanagement bzw. Risk Controlling,
- / der Personalabteilung und
- / einer Kontrollabteilung (Interne Revision, Compliance oder Business Analysis & Projects)

Die Auswahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses ist davon abhängig, dass die Aufgaben mit der dafür notwendigen Fachkenntnis und Berufserfahrung erfüllt werden können. Ungeachtet dessen kann sich der Vergütungsausschuss intern und extern beraten lassen, um seine Aufgaben noch besser wahrnehmen zu können. Der Vergütungsausschuss ist bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen, insbesondere sind Informationen zum Risikomanagement zur Verfügung zu stellen.

8.4.2 Aufgaben des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss:

- / berät die Geschäftsführung (Leitungsorgan) bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsgrundsätze der Mitarbeitenden der Helaba Invest (ohne Leitungsorgan),
- / überwacht bei der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze insbesondere, dass alle Risiken, die Liquidität und die verwalteten Vermögenswerte angemessen

berücksichtigt werden,

- / überwacht, dass die Vergütungspolitik insgesamt mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Helaba Invest und der von ihr verwalteten AIF oder Anleger solcher AIF vereinbar ist,
- / überwacht zur Vermeidung von Interessenkonflikten die Vergütung von leitenden Mitarbeitenden mit Compliance- und Risikomanagementfunktionen unmittelbar und achtet dabei darauf, dass die Vergütung der leitenden Mitarbeitenden mit Compliance- und Risikomanagementfunktionen unabhängig von den Geschäftseinheiten bewertet und festgelegt wird, die von Compliance und Risikomanagement überwacht werden,
- / überprüft die Richtigkeit und die Angemessenheit der Vergütungspolitik bzw. der Vergütungsgrundsätze und erstellt einmal jährlich einen Bericht, der dem Aufsichtsrat der Helaba Invest (Aufsichtsfunktion) in der Sitzung, die über den Jahresabschluss beschließt, vorgelegt wird.

9 Angaben zur Überprüfung und Anpassung der Grundsätze

Die Überprüfung der Vergütungsgrundsätze erfolgt jährlich durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

10 Offenlegung

Die Vergütungsgrundsätze werden im Anweisungswesen der Helaba Invest vollständig veröffentlicht. Darüber hinaus werden die Vergütungsgrundsätze in Auszügen auch auf der Homepage der Helaba Invest veröffentlicht.