



Angaben zur Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB

Stand: November 2018



Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	3
1. Allgemeines	3
2. Auflistung der identifizierten Mitarbeitergruppen i.S.d. ESMA-Leitlinien	5
3. Nichtanwendung einzelner Anforderungen gemäß Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	7
4. Vergütungsausschuss	12



Hintergrund

Die BaFin hat am 22.03.2013 ein Merkblatt zum Erlaubnisverfahren nach § 22 KAGB veröffentlicht, in dem unter Ziff. 8 die erforderlichen Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis nach § 37 KAGB erläutert werden.

Gemäß dem Merkblatt sind die konkreten Anforderungen der am 11. Februar 2013 von der ESMA veröffentlichten „Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD“ (Remuneration Guidelines) von AIFM im Rahmen der Vergütungspraxis zu beachten.

Demnach hat die Gesellschaft im Rahmen der Erlaubnis Antragstellung für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFM-Richtlinie mindestens die folgenden Angaben über die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis zu machen:

- Auflistung der Mitarbeiter(gruppen), die in den Anwendungsbereich der Vergütungspolitik und -Vergütungspraxis der Gesellschaft fallen; die Angabe der funktionalen Stellung des Mitarbeiters ist hierzu ausreichend,
- eine Darstellung der Ausgestaltung der variablen und festen Vergütung (z.B. Angabe der zugrundeliegenden Parameter),
- die Angabe, ob ein Vergütungsausschuss errichtet wird und falls nicht, die Angabe der Gründe für die Nichterrichtung

Im Folgenden wird daher die Vergütungspolitik- und Praxis der Warburg-HIH Invest Real Estate GmbH (kurz WHIH) beschrieben.

1 Allgemeines

Die WHIH ist nicht tarifgebunden, ein Betriebsrat besteht nicht. Die Vergütung der Mitarbeiter wird grundsätzlich frei verhandelt und vertraglich vereinbart und setzt sich aus einem fixen Grundgehalt und in Einzelfällen einem variablen Entgeltbestandteil (Ermessens-Tantieme) zusammen. In Einzelfällen werden für besondere individuelle Leistungen oder außergewöhnliche Belastungen einmalige und freiwillige Sonderzahlungen gewährt.

Das Grundgehalt wird in 12 monatlichen Raten gezahlt. Die Tantieme wird in einem abgestimmten Top-Down-Prozess im ersten Quartal eines Kalenderjahres von der Geschäftsführung (in Abstimmung mit dem Gesellschafter) unter Ausübung billigen Ermessens festgelegt und in der Regel mit der Entgeltabrechnung des Monats März ausgezahlt.

Die Kriterien für eine ggf. erforderliche Fixgehaltsanpassung und für den konkreten Betrag der Ermessenstantieme sind u.a. die Leistung des einzelnen Mitarbeiters und des jeweiligen Geschäftsbereichs, eine Analyse der Zufriedenheit bzw. eines potentiellen Abwanderungsrisikos (inkl. einer Betrachtung der internen oder externen Verfügbarkeit einer Nachbesetzung), die Betriebszugehörigkeit und die historische Entgeltentwicklung des einzelnen Mitarbeiters.



Die vereinbarte Vergütung und das grundsätzliche System wird auf jährlicher Basis im ersten Quartal eines jeden Kalenderjahres überprüft. Ziel der Überprüfung ist ein Vergleich des Gehaltsgefüges vergleichbarer Positionen der Mitarbeiter, ein Hinterfragen einer marktgerechten Vergütung und somit eine Analyse einer optimalen Wirkung des Entgeltsystems auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Mitarbeiterbindung.

Die WHIH ist geprägt von einer flachen Hierarchie und einer großen Anzahl von Spezialisten unterschiedlichster Disziplinen. Bei der Etablierung eines Entgeltsystems ist insofern zwischen den Antipoden Standardisierung / Einheitlichkeit auf der einen und Flexibilität und sachgerechte Individualität auf der anderen Seite abzuwägen.

Hinsichtlich der Leistung variabler Entgeltbestandteile hat sich WHIH entschieden, gemäß ihrer Unternehmenskultur und unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße stärker auf Flexibilität und Individualität zu setzen, soweit dies aus arbeitsrechtlicher Sicht für alle Mitarbeiter und insbesondere für die unter den Anwendungsbereich des KAGB fallenden identifizierten Mitarbeiter aufsichtsrechtlich zulässig ist. Eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt.

Die Verträge der Geschäftsführer sehen fixe und variable Anteile vor, wobei die variablen Anteile vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind und in der Regel max. 50% ausmachen. Variable Vergütungskomponenten werden grundsätzlich nur ausgeschüttet, wenn es die kurz- und mittelfristige Risikolage des Unternehmens zulässt. Dabei wird insbesondere der Erfolg des Unternehmens und die Leistung des Geschäftsführers im aktuellen und vergangenen Jahr, die derzeitige Risikolage und die Unternehmensplanung der nächsten Jahre herangezogen. Es erfolgt demnach eine mehrjährige Beurteilung der Leistung. Die konkreten Auszahlungsbeträge werden im Rahmen eines Management-Appraisal zwischen Geschäftsführung und der Gesellschafterversammlung bzw. dem Aufsichtsrat festgelegt. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags wird ein Versagen nicht belohnt, sondern negativ in der Verhandlung berücksichtigt (z.B. über die Höhe der variablen Vergütung). Altersvorsorgeregelungen sind nicht Gegenstand der Verträge der Geschäftsführer. Den Geschäftsführern ist der Abschluss von persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen untersagt, mit denen die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen wird. Ferner wird die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die einer Umgehung der Anforderungen der AIFMD-Richtlinie erleichtern. Letzteres auch vor dem Hintergrund, dass von dem Proportionalitätsgrundsatz wie unter 3. beschrieben Gebrauch gemacht wird.

Darüber hinaus existieren mittelfristig orientierte, performanceabhängige Vergütungen, die abhängig sind von Vereinbarungen in den Fondsvertragsbedingungen. Grundsätzlich steht ein Teil der von der KVG vereinnahmten performanceabhängigen Vergütung zur Auszahlung zur Verfügung. Der Vorschlag für die Verteilung erfolgt durch den jeweiligen Fund Director. Begünstigte sind im Allgemeinen der zuständige Fund Manager, die Geschäftsführung und sonstige Leistungsträger der KVG.

Wie beschrieben, ist die Vergütungspolitik bereits jetzt mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken.



Die praktizierte Vergütungspolitik wird einmal jährlich im Zusammenhang mit den Mitarbeiter-Gesprächen im März eines Jahres im Rahmen der GF-Sitzung besprochen und die Inhalte im Protokoll dokumentiert.

2 Auflistung der identifizierten Mitarbeitergruppen i.S.d. ESMA-Leitlinien

Gemäß Anwendungsbereich der ESMA Guidelines finden die Leitlinien Anwendung auf die AIFM und deren identifizierte Mitarbeiter. Letztere können sich auch in Auslagerungsunternehmen befinden. Im Anhang II der Leitlinien sind zudem Angaben enthalten, aus denen hervorgeht, welche Leitlinien für den AIFM (die KVG) insgesamt und welche nur für identifizierte Mitarbeiter gelten.

Laut ESMA gehören zu den identifizierten Mitarbeitern

- 1 // Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich Führungskräfte, Risikoträger, und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie die Führungskräfte und Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der AIFM oder auf Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt sowie
- 2 // Kategorien von Mitarbeitern der Einrichtungen, an die die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten ausgelagert wurden und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der von AIFM verwalteten AIF auswirkt.

Zu den Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen werden in diesem Zusammenhang die Mitarbeiter gezählt, die für das Risikomanagement, die Compliance, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einem Finanzinstitut zuständig sind (z.B. der Chief Financial Officer), sofern dieser für die Ausarbeitung der Jahresabschlüsse zuständig ist.

Sofern Auslagerungen von Portfoliomanagement- oder Risikomanagementleistungen erfolgen, hat der AIFM sicherzustellen, dass das Unternehmen ebenso wirksamen regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung unterliegt wie der AIFM selbst.

Namentlich werden in VI. Ziffer 20 der ESMA Guideline die folgenden Mitarbeitergruppen als identifizierte Mitarbeiter genannt, sofern für diese kein Nachweis erbracht wird, dass sie keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder des verwalteten AIFs haben:

- a) An der Geschäftsführung beteiligte und nicht an der Geschäftsführung beteiligte Mitglieder des Leitungsorgans des AIFM (wie Direktoren, CEO und geschäftsführende und nicht geschäftsführende Gesellschafter)
- b) Geschäftsleitung
- c) Kontrollfunktionen/Kontrollabteilung
- d) Mitarbeiter, die an der Spitze des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings, der Human Ressourcen stehen



- e) Sonstige Risikoträger, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs nehmen können, einschließlich derer, die in der Lage sind, Verträge/Positionen abzuschließen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen des AIFM /AIFs auswirken. Dazu können z.B. Verkaufsmitarbeiter zählen, Händler, spezifische Handelsabteilungen

Bei der Beurteilung bzgl. der Wesentlichkeit ist zu prüfen, inwieweit sich die Tätigkeit des Mitarbeiters auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz des AIFM bzw. der AIFs auswirken.

Unter Berücksichtigung der genannten Parameter bedeutet dies für WHIH Folgendes:

Der überwiegende Teil der Beschäftigten der WHIH hat aufgrund ihrer übertragenen Aufgaben und Kompetenzen keinen maßgeblichen Einfluss auf die Risikoprofile der verwalteten Fonds, da diese vornehmlich verwaltungstechnische Aufgaben übernehmen. Hierzu gehören z.B. Sachbearbeiter und Mitarbeiter im Assistenzbereich.

Ohne Berücksichtigung der wesentlichen Einflussnahme auf das Risikoprofil des AIFM bzw. AIFs können zunächst die folgenden Mitarbeitergruppen zu den identifizierten Mitarbeitern bei WHIH gezählt werden:

- a) Gesellschafter HIH und MMW
- b) Geschäftsführer
- c) Senior Manager Business Development, Compliance Officer, Head of Risk Management, (beide letztgenannten sind jedoch nicht für den Jahresabschluss zuständig, zudem sind es Führungskräfte und im Auslagerungsunternehmen angestellt und damit laut Richtlinie hier nicht gemeint)
- d) Head of Fund Management, Head of Human Resources (angestellt in der HIH Real Estate GmbH)
- e) Senior Fund Manager, Head of Transaction Management, Head of Product Development, Head of Structuring, Head of Capital Management, Head of Fund Controlling, Head of Fund Accounting, Head of Corporate & Tax

Mit Blick auf die Auslagerung des Back-Office Bereichs von WHIH an die Tochtergesellschaft IntReal - zu dem Fondscontrolling, Fondsbuchhaltung, Risikomanagement, Beteiligungsmanagement, Steuern und Geldwäsche gehört – sind einzelne Risikoträger bei der IntReal bzw. IntReal legal Advisory beschäftigt. Hierzu zählen:

- Head of Risk Management
- Compliance Officer

Vor dem Hintergrund, dass die Auslagerung des Risikomanagements an eine voll lizenzierte und regulierte KVG erfolgt, kann gewährleistet werden, dass auf Ebene des Auslagerungsunternehmens ebenso wirksame Vergütungspraktiken angewandt werden wie bei WHIH selbst. Im Rahmen des Geschäftsbesorgungsvertrages mit der WHIH ist zudem eine entsprechende Klausel über das Vorhandensein wirksamer Vergütungsregelungen vorhanden.



Der Head of Human Resources ist bei der Muttergesellschaft HIH Real Estate GmbH beschäftigt, an das die Personaldienstleistungen ausgelagert sind. Die übertragenden Aufgaben sind rein verwaltungstechnischer Natur, die Auswahl von Personal obliegt WHIH. Der Head of Human Resources hat keinen Einfluss auf das operative Geschäft des AIFM bzw. der AIFs. Da es sich bei der Auslagerung nicht um eine Auslagerung gemäß Anhang I der AIFM Richtlinie handelt, sind keine weiteren Vergütungsanforderungen in dem Auslagerungsunternehmen zu berücksichtigen.

Im Zusammenhang mit den ausgelagerten Dienstleistungen des Asset Managements an z.B. die HIH Real Estate GmbH und Henderson Global Investors oder des Property Managements an die HIH Property Management GmbH konnten keine weiteren Risikoträger identifiziert werden. Weder können die Asset- oder Property Manager Entscheidungen über neue Anlagemöglichkeiten und Änderungen in den Vertragsbedingungen treffen, noch können sie über Transaktionen oder die Durchführung von Due Diligence Prüfungen entscheiden.

Neben den bereits genannten Mitarbeitern bzw. Mitarbeitergruppen sind keine weiteren Risikoträger bei WHIH oder in Auslagerungsunternehmen identifiziert worden, die z.B. aufgrund ihrer Tätigkeit oder eines ähnlichen Gehaltsniveaus als eben solche klassifizieren.

Inwieweit die formal identifizierten Mitarbeiter tatsächlich einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs haben, wird im Folgenden erläutert.

3 Nichtanwendung einzelner Anforderungen gemäß Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Gemäß VII.I Ziffer 26 der ESMA Leitlinien kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Begründung der Nichtanwendung einzelner, ausgewählter Anforderungen herangezogen werden, der rechtfertigt, warum diese auf alle identifizierten Mitarbeiter oder einzelne Kategorien von identifizierten Mitarbeitern nicht angewendet werden.

Dabei ist zu beachten, dass lediglich die Nichtanwendung der folgenden Anforderungen möglich ist:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten (hier nur ganz oder gar nicht, d.h. wenn: mind. 50 Prozent der variablen Vergütung in Instrumenten ausbezahlt)
- Sperrfrist
- Zurückstellung (hier nur ganz oder gar nicht, d.h. wenn Zurückstellung, dann 3-5 Jahre, mind. 40 Prozent)
- Ex-Post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung
- Einrichtung eines Vergütungsausschusses

Eine entsprechend verhältnismäßige Umsetzung der Anforderungen an die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis kann damit durch bestimmte Merkmale der KVG (Größe, Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte) und der verschiedenen Mitarbeitergruppen (Verpflichtung, Befugnis, Kompetenz, Anteil und Höhe variable Vergütung) begründet werden.



Mit Blick auf die WHIH sind bestimmte Kriterien identifiziert worden, die zur Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit führen und nachfolgend erläutert werden.

Unternehmen:

Mit Stichtag 31. Dezember 2017 managt WHIH mit 72 Mitarbeitern ein Volumen von ca. 6,0 Mrd. Euro AuM in 46 offenen und geschlossenen Immobilienfonds. WHIH ist demnach ein mittelständisches Unternehmen, deren Strukturen überschaubar, transparent und nicht vergleichbar mit einem börsennotierten Unternehmen sind. WHIH hat auch keine Systemrelevanz für den Finanzmarkt.

Es werden nur Geschäfte gemäß Geschäftserlaubnis durchgeführt.

Zudem erfolgt der Vertrieb überwiegend an regulierte Kunden wie Versicherungen oder Versorgungswerke.

Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen im Bereich des Managements von Immobilien-Assets tragen auch die standardisierten und über die letzten 14 Jahre erprobten Prozesse zu einer funktionierenden und verlässlichen Ablauforganisation bei. So sind insbesondere die Due Diligence Abläufe stets weiter professionalisiert und auch das Risikomanagement zu einem Wettbewerbsvorteil ausgebaut worden.

Das Fondsmanagement besteht aus derzeit zehn Fund Managern. Es handelt sich im Wesentlichen um Spezial-AIF. Die verbliebenen zwei Publikumsfonds befinden sich in Abwicklung und besitzen keine Immobilien mehr, so dass auch mögliche hieraus resultierende Risiken reduziert sind. Die Durchführung von größeren, aufwändigeren und damit auch risikobehafteteren Projektentwicklungen ist insgesamt eher eine Ausnahme.

Die verwalteten Fonds haben gemäß Fondsstrategie fast ausschließlich ein Risikoprofil von „core - core plus“. Dies bedeutet vornehmlich Investitionen in gängige, risikoärmere Nutzungsarten wie Bürogebäude, Shoppingcenter und Fachmarktzentren mit einer guten bis sehr guten Bauqualität, in bevorzugten Lagen, mit langfristigen Mietverträgen und bonitätsstarken Mietern. Die Objekte weisen zudem meist nur eine geringe Leerstandsquote auf und befinden sich in stabilen, wirtschaftsstarken, europäischen Ballungszentren.

Mit Blick auf die Europäische Gemeinschaft unterliegen die derzeit investierten Märkte alle ähnlichen Regulierungen und weisen einen transparenten Immobilienmarkt auf.

In Ländern, die sich gegenwärtig in einer wirtschaftlichen Krise befinden, wird nur sehr selektiv in Abhängigkeit der Fondsstrategie und der Meinung der Investoren investiert. WHIH investiert derzeit nicht in Emerging Markets.

Ferner verfolgen die AIFs eine ausgewogene Fremdfinanzierungsstrategie, die dazu führt, dass ein Großteil der Fonds aktuell Fremdfinanzierungsquoten im Bereich von 45% aufweisen. Zudem erfolgen keine komplexen Anlagen in Wertpapiere.



WHIH managt insgesamt zwar ein mittelgroßes Volumen an Assets, ist aber aufgrund der Mitarbeiteranzahl, der Komplexität des Geschäfts sowie der Risikoausprägung der einzelnen AIFs und investierten Länder überwiegend Manager eines risikoarmen Portfolios.

Mitarbeiter:

Nicht nur im Hinblick auf die interne Organisation und Komplexität der Geschäfte wird deutlich, dass eine Einführung komplexer Vergütungsmodelle bei WHIH unverhältnismäßig wäre. Auch im Bereich Personalmanagement und in der Ablauforganisation ist ersichtlich, dass die implementierten Regelungen dazu führen, dass ein einzelner Mitarbeiter ohne Mitwirkung der Geschäftsführung keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der verwalteten AIFs ausüben kann.

Hier kommen vor allem Kompetenzregelungen zum Tragen, die es Mitarbeitern ermöglichen nur kollektiv wesentliche Geschäftsvorgänge zu bearbeiten und freizugeben.

Betrachtet man die generelle Höhe der variablen Vergütung, kann auch hier festgehalten werden, dass der Anteil auf Ebene der Geschäftsführung mit ca. 50 Prozent, auf Ebene der Abteilungsleiter mit ca. 10-20 Prozent und auf Ebene der Senior Fund Manager mit ca. 10-30 Prozent eher gering ist.

Für einen weiterführenden Einblick wird nachfolgend das Tätigkeitsfeld für die grundsätzlich identifizierten Mitarbeiter, die in der WHIH verbleiben, kurz erläutert. Dies dient abschließend auch dazu, die generelle Einflussnahme auf das Risikoprofil des AIFM bzw. der AIFs darzustellen. Zu den verbleibenden Positionen zählen:

- a) Gesellschafter
- b) Geschäftsführer
- c) Head of Corporate Management
- d) Head of Fund Management
- e) Senior Fund Manager, Head of Transaction Management, Head of Product Development, Head of Structuring, Head of Capital Management

a) Gesellschafter

Die identifizierten geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Gesellschafter erhalten keine Vergütung, sondern maximal nur einen Aufwandsersatz. Zudem sind sie nicht operativ tätig.

b) Geschäftsführung



Mitglieder der Geschäftsführung haben einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der KVG bzw. der von ihr verwalteten Fonds, da sie die Strategie der Gesellschaft und die Risikoneigung vorgeben. Durch ihr vorhandenes Letztentscheidungsrecht z.B. in Zusammenhang mit Transaktionen, Due Diligence-Prozessen, Änderungen von Vertragsbedingungen o.Ä. wird diese Einflussnahme weiter dokumentiert. Jedoch ist der Anteil der variablen Vergütung nicht vergleichbar mit solchen im Hedgefondsbereich und mit ca. 20-50 Prozent im Marktumfeld eher moderat einzustufen.

Die Geschäftsführung hat zwar einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der verwalteten AIFs, mit Blick auf die Komplexität der getätigten Geschäfte und die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation vertritt WHIH jedoch die Auffassung für die Geschäftsführung den Proportionalitätsgrundsatz anzuwenden und damit von der Nichtanwendung der unter 3. genannten Anforderungen Gebrauch zu machen.

c) Head of Corporate Management

Zum Aufgabenspektrum gehören neben der Unternehmensplanung die Analyse und Erschließung bestehender und neuer Geschäftsbereiche, die Analyse und Erläuterung der Ertragslage und Geschäftsentwicklung, die stete Verbesserung des Management Informationssystems sowie die Koordination WHIH-spezifischer interner und externer Projekte und deren Umsetzung ggfs. zusammen mit anderen Einheiten aus der HIH-Gruppe. Weitere Aufgaben sind die Prozessberatung und die Initiierung von Maßnahmen zur Prozessoptimierung.

Die im Zusammenhang mit der Unternehmensplanung aufbereiteten Unterlagen werden zunächst dem zuständigen Geschäftsführer und dann der gesamten Geschäftsführung zwecks Abstimmung und Entscheidung vorgelegt.

Aufgrund der beschriebenen Tätigkeiten hat der Head of Corporate Management keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM sowie der verwalteten AIFs, da er verstärkt überprüfende und koordinierende Tätigkeiten ausführt und nicht in Transaktionsprozesse und -Entscheidungen involviert ist.

Ferner besteht mit Blick auf den Anteil an variabler Vergütung kein Grund, den Mitarbeiter als Risk Taker im Sinne des Gesetzes zu identifizieren. WHIH vertritt daher die Auffassung, den Senior Manager Business Development sowie Mitarbeiter mit Corporate Controlling-Funktionen nicht den identifizierten Mitarbeitern im Sinne des Gesetzes zuzuordnen.

d) Head of Fund Management

Die Position Head of Fund Management hat mit Blick auf die Kompetenzen und Ausgestaltung der Stelle keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der verwalteten AIFs.



Der Head of Fund Management hat Personalverantwortung für die ihm unterstellten (Senior-) Fund Manager und koordiniert übergreifende Themen im Fund Management. Er ist insbesondere für die fachliche Weiterentwicklung von Methoden und der Mitarbeiter verantwortlich. Die Verantwortung für die Umsetzung der individuellen Fondsstrategien der einzelnen AIFs obliegt jedoch dem für den Head of Fund Management zuständigen Geschäftsführer. Dieser muss auch in seiner Funktion als Geschäftsführer jedem An- und Verkauf zustimmen. In seiner Funktion als Fund Director gibt er zudem jede Erwerbsvorlage frei. Außerdem entscheiden die Anleger über Due Dilligence Beauftragungen und Transaktionen.

Der Head of Fund Management hat damit zwar Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der verwalteten AIFs, dieser wird jedoch nicht als wesentlich im Sinne des Gesetzes eingestuft.

e) **Senior Fund Manager, Head of Transaction Management, Head of Product Development, Head of Structuring, Head of Capital Management**

Grundsätzlich hat ein **Senior Fund Manager** zwar Einfluss auf die Risikoprofile der von ihm verwalteten AIFs, zumal er für die Umsetzung der Anlagestrategie verantwortlich ist. Auf der anderen Seite ist er in seiner Verantwortung und Kompetenz z.B. hinsichtlich der Verpflichtungen, die er im Namen der KVG eingehen kann, klar beschränkt. So kann eine Transaktion z.B. nur zusammen mit einem Geschäftsführer freigegeben werden.

Die Entscheidung über die Beauftragung der Due Diligence liegt wie bereits beschrieben bei den Anlegern.

Auch ist seine variable Vergütung an Ziele geknüpft, die in keinem Zusammenhang mit den Risikoprofilen der von der KVG verwalteten Fonds stehen. Im Falle einer Schlechtleistung obliegt es auch hier dem Fund Director wie zuvor beschrieben, entsprechend über die Höhe der gewährten Bonuszahlung zu entscheiden.

Die **Transaction Teams** sind vorrangig für die Vorbereitung und Koordination von anstehenden Transaktionen verantwortlich. Die Transaction Manager sorgen für den Marktzutritt der KVG, damit diese als starker Partner für Transaktionen positioniert wird. Sie stellen Unterlagen für die Entscheidungsvorlage zusammen und kommunizieren sie an den Fund Manager zur Abstimmung mit den Anlegern. Der jeweilige **Head of Transaction Management** verantwortet die Tätigkeiten seines Teams und ist Hauptansprechpartner für die Geschäftsführung in diesem Zusammenhang.

Der **Head of Structuring** ist insbesondere dafür zuständig, die optimale Transaktionsstruktur für die Anleger zu identifizieren. Oft geht es hierbei um die Erzielung einer Steueroptimierung. Da er dem Fund Manager und letztlich den Anlegern einen Vorschlag unterbreitet und das Letztentscheidungsrecht bei der Geschäftsführung bzw. den Anlegern verbleibt, hat auch er keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM bzw. der AIFs.



Der **Head of Product Development** ist im Wesentlichen für das Generieren neuer Produktideen für den bestehenden oder ggf. einen neuen Anlegerkreis zuständig. Er beobachtet den Markt und den Wettbewerb genau, um potentielle Nachfragen rechtzeitig zu erkennen und darauf vorbereitet zu sein. Diese Ideen werden letztlich mit der GF besprochen, welche auch unter Berücksichtigung der Geschäftsstrategie schließlich entscheidet welche Produktideen weiter verfolgt werden sollen.

Der **Head of Capital Management** ist für den Vertrieb der AIFs verantwortlich. WHIH Kunden sind zu einem Großteil institutionelle, professionelle oder semiprofessionelle Anleger wie Versicherungen, Versorgungswerke oder Banken. Zu den wesentlichen Aufgaben des Head of Capital Management gehört die Kundenakquise und –pflege. Der Head of Capital Management hat keinen Einfluss auf die Strategie der AIFs, die er vertreibt. Vielmehr erläutert er diese dem Kunden, damit dieser seine Investitionsentscheidung treffen kann.

Die Senior Fund Manager sowie der Head of Transaction Management, Head of Product Development, Head of Structuring und Head of Capital Management haben wie beschrieben in unterschiedlichem Umfang Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft sowie der verwalteten AIFs. Mit Blick auf die bereits dargestellten Gegebenheiten innerhalb der Organisation wird der Einfluss dieser Mitarbeiter jedoch als nicht wesentlich eingestuft. WHIH ordnet damit die genannten Mitarbeiter nicht als identifizierte Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes ein.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die in 2. identifizierten Mitarbeiter von WHIH in unterschiedlichem Umfang Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM bzw. dessen AIFS nehmen können. Mit Ausnahme der durch die Geschäftsführung bekleideten Positionen ist dies allerdings nur in einem begrenzten Umfang der Fall.

Aufgrund der bereits erläuterten Merkmale hinsichtlich des allgemeinen Geschäftsmodells, der Komplexität und Risikoprofile der AIFs sowie der dargestellten Gegebenheiten in der Vergütungspraxis wird von der Nichtanwendung der unter 3. genannten Anforderungen für die identifizierten Mitarbeiter und der Geschäftsführung Gebrauch gemacht.

Die Anforderungen bzgl. der Auszahlung der variablen Vergütung in Form von Instrumenten, die Einführung einer Sperrfrist, die Zurückstellung und die Ex-Post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung werden daher bei den identifizierten Mitarbeitern nicht angewendet.

4 Vergütungsausschuss

Aufgrund der vorangestellten Verhältnismäßigkeitserwägungen verzichtet WHIH auf die Bildung eines Vergütungsausschusses.

gez. A.Dylong

