

# Vergütungssystem

**PATRIZIA Investment Management S.à r.l.**

März 2021



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vergütungssystematik.....</b>	<b>3</b>
1.1. Vergütungsgrundsätze.....	3
1.2. Identifizierte Mitarbeiter .....	3
1.3. Vergütungssystem für „identifizierte Mitarbeiter“ .....	3
1.3.1. Variable Vergütung.....	3
1.3.2. Risiko- und Leistungsmessung; Zuteilung.....	4
1.3.3. Short Term Incentive (“STI”) .....	4
1.3.4. Auszahlung des Short Term Incentive (STI) .....	5
1.3.5. Long Term Incentive („LTI“) .....	5
1.3.6. De-Minimes Regelung.....	6
1.3.7. Persönliches Hedging; Abfindungen.....	6
1.4. Vergütungssystem für „nicht identifizierte Mitarbeiter“ .....	6
1.5. Berücksichtigung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte in der Anwendung der aktuellen Vergütungssystematik.....	6
<b>2. Vergütungsgovernance-Struktur und Vergütungsausschuss .....</b>	<b>7</b>
2.1. Gesellschafterversammlung .....	7
2.2. Vergütungsausschuss.....	7

# 1. Vergütungssystematik

Zentrales Element der Vergütungspolitik ist die konsequente Ausrichtung des Vergütungssystems an den strategischen Unternehmenszielen der Gesellschaft. Die variable Vergütung vergütet nachhaltige Leistungen und vermeidet Anreize zur Eingehung unangemessener Risiken.

## 1.1. Vergütungsgrundsätze

Jeder Mitarbeiter der Gesellschaft erhält ein angemessenes festes Jahresgrundgehalt, das in 12 gleichen Monatsbezügen ausbezahlt wird.

Neben dem Jahresgrundgehalt werden Mitarbeitern teilweise noch weitere feste Vergütungsbestandteile (Benefits) gewährt. Benefits sind gehaltsrelevante Leistungen und Angebote, die die Gesellschaft ihren Mitarbeitern gewährt, wie zum Beispiel die Nutzung eines Dienstwagens, vermögenswirksame Leistungen oder eine Shopping Card.

Das Gesamtgehalt kann grundsätzlich einen variablen Gehaltsbestandteil beinhalten. Auch freiwillige Altersvorsorgeleistungen können bei der Gesellschaft Bestandteil der Vergütung sein.

Der Gesamtpool der variablen Vergütung als die Summe der ermittelten maximal erreichbaren Beträge an variabler Vergütung wird vor Gewährung der Prüfung unterzogen, ob dieses Gesamtvolumen im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation und Liquidität der Gesellschaft angemessen ist; andernfalls sind die variablen Vergütungen entsprechend (quotal) zu kürzen.

## 1.2. Identifizierte Mitarbeiter

Die Gesellschaft hat im Rahmen der Erlaubnisantragstellung verschiedene (Mitarbeiter-) Gruppen im Sinne des Artikels 12 des Gesetzes vom 12. Juli 2013 über die Verwalter alternativer Investmentfonds („Gesetz von 2013“) identifiziert.

Weitere Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen oder sonstige Mitarbeiter mit einer Gesamtvergütung, die der eines Geschäftsführers oder Risikoträgers entspricht, wurden zwischen-zeitlich nicht identifiziert.

Die Risikoträger werden grundsätzlich aufgrund ihrer hierarchischen Position, ihrer Vergütung, des Umfangs ihrer Kompetenzen in der Gesellschaft sowie aufgrund einer Überprüfung ihres funktionsbedingten potentiellen Einflusses auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft und der von der Gesellschaft verwalteten Fonds identifiziert. Die Einzelheiten des Entscheidungsprozesses zur Festlegung dieser Mitarbeitergruppen werden gesondert dokumentiert und regelmäßig überprüft.

## 1.3. Vergütungssystem für „identifizierte Mitarbeiter“

### 1.3.1. Variable Vergütung

Die Höhe des Anteils der variablen Vergütung - welche ausschließlich als zusätzlicher individueller Leistungsanreiz dienen soll - wird in einem angemessenen Verhältnis zum Anteil der festen Vergütung festgelegt. Dies impliziert, dass die Relation entsprechend für jede(n) identifizierte(n) Mitarbeiter(-Gruppe) gesondert zu bestimmen ist. Insoweit kann bestimmten identifizierten Mitarbeitern –beispielsweise in Kontrollfunktionen - auch ausschließlich oder zumindest nahezu ausschließlich eine feste Vergütung gewährt werden.

Die variable Vergütung wird ausschließlich erfolgsabhängig gewährt. Die Höhe bestimmt sich nach der Zielerreichung des identifizierten Mitarbeiters innerhalb eines für ihn definierten Zeitraums (i.d.R. ein

Geschäftsjahr), unterliegt aber anteilig in Form einer langfristigen Komponente einer nachträglichen Leistungsüberprüfung und ggf. einer Kürzung der langfristigen Komponente.

Darüber hinaus kann identifizierten Mitarbeitern ein zusätzlicher Long Term Incentive (LTI) gewährt werden.

### 1.3.2. Risiko- und Leistungsmessung; Zuteilung

Die variable Vergütung eines identifizierten Mitarbeiters bemisst sich stets anhand seiner „Gesamt-Zielerreichung“. In die Gesamt-Zielerreichung können zwei unterschiedliche Bonus-Zielebenen einfließen. Dies sind folgende unterschiedliche Zielebenen, die vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres zu definieren sind:

- Unternehmensziele,
- individuelle Ziele.

Die variable Vergütung orientiert sich damit am Unternehmenserfolg der Gesellschaft. Aufgrund der Verflechtung der Gesellschaft in der PATRIZIA-Gruppe, kann die Gesellschaft für die Bemessung der variablen Vergütung Erfolgsparameter auf Ebene der Muttergesellschaft im Rahmen der Unternehmensziele für die identifizierten Mitarbeiter vorgeben, solange die gruppenbezogenen Ziele innerhalb der Unternehmensziele nicht das alleinige Kriterium oder die überwiegend maßgeblichen Kriterien für die variable Vergütung der identifizierten Mitarbeiter darstellen. Neben den Unternehmenszielen werden die individuellen Ziele des identifizierten Mitarbeiters maßgeblich berücksichtigt.

Die individuellen Ziele eines identifizierten Mitarbeiters werden anhand seiner Tätigkeit und insbesondere der damit verbundenen Risiken definiert. Im Hinblick auf die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des jeweiligen identifizierten Mitarbeiters ist bei der Zielfestlegung auf eine angemessene Mischung und damit ein Gleichgewicht von quantitativen und qualitativen Zielen zu achten.

Für die jeweiligen Ziele wird neben einem/einer konkreten Zielwert/Zielvorgabe bei 100 % Zielerreichung ein Zielkorridor für maximale Abweichungen nach unten und oben (limit low und limit high) definiert.

Der tatsächliche Betrag an variabler Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelt sich für jeden identifizierten Mitarbeiter aus der Zielerreichung und dem dienst-, bzw. arbeitsvertraglich definierten Zielbetrag der variablen Vergütung (bei 100 % Zielerreichung).

Die variable Vergütung für identifizierte Mitarbeiter ist im Regelfall auf einen Maximalbetrag von 200 % des Jahresfestgehalts begrenzt.

### 1.3.3. Short Term Incentive (“STI”)

Die variable Vergütung kommt nicht vollumfänglich unmittelbar und ggf. nur gekürzt zur Auszahlung. Sie besteht aus dem STI, der sich seinerseits aus einer kurzfristigen Komponente und einer langfristigen Komponente zusammensetzt.

Die Berechnung der variablen Vergütung aus dem STI unterliegt im Einzelnen den Bestimmungen des Short Term Incentive Plan (STIP) der Gesellschaft. Die tatsächliche Höhe des Anteils der Vergütung, der auf den STI entfällt, ist nach den Bestimmungen des STIP vom Grad des Erreichens der Ziele, die für jeden identifizierten Mitarbeiter jährlich individuell in einer Zielvorgabe festgelegt werden, sowie der ausreichenden Finanzierung des Bonuspools abhängig, der der Gesellschaft ebenfalls jährlich aus einem konzernweit gebildeten Bonuspool nach den näheren Bestimmungen des STIP zugeteilt wird. In besonderen Fällen, beispielsweise bei einer erheblichen Pflichtverletzung des identifizierten Mitarbeiters, kann der STI auch gekürzt werden. Damit fügen sich die Bestimmungen des STIP in das hier dargestellte Vergütungssystem für identifizierte Mitarbeiter ein.

Der Anteil der kurzfristigen Komponente des STI am gesamten STI beträgt maximal 60 %. Die kurzfristige Komponente des STI wird regelmäßig nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig und an den identifizierten Mitarbeiter ausgezahlt.

Der Anteil der langfristigen Komponente des STI am gesamten STI beträgt mindestens 40 % und wird für die identifizierten Mitarbeiter der Gesellschaft individuell nach Einfluss des identifizierten Mitarbeiters auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen und der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des identifizierten Mitarbeiters sowie stets prozentual bestimmt.

Der Zurückstellungszeitraum für die langfristige Komponente des STI beträgt mindestens drei Jahre und beurteilt sich insbesondere nach dem Investitionszyklus der Fonds der Gesellschaft, deren Risikoprofil, Wertschwankungen sowie der Rücknahmepolitik.

Hinsichtlich der langfristigen Komponente des STI erwirbt der identifizierte Mitarbeiter während des Zurückstellungszeitraums nach jeweils durchgeführter ex-post-Risikoanpassung ratierlich – höchstens jedoch jährlich – einen Anspruch auf seine langfristige Komponente des STI. Ein erst-maliger anteiliger Bezug der langfristigen Komponente des STI kann frühestens ein Jahr nach Ende des Geschäftsjahres/Bonusjahres, für welches die Zielvorgabe gilt, bzw. eines anderweitig definierten Abgrenzungszeitraums erfolgen.

Für den Fall, dass seitens der Gesellschaft eine nachträgliche Anpassung an Risikoergebnisse (Leistungsanpassung) vorzunehmen ist, erfolgt ein geringerer, im Extremfall gar kein (anteiliger) Erwerb sowie eine entsprechend geringere bzw. keine Auszahlung der langfristigen Komponente des STI an den identifizierten Mitarbeiter. Bereits zu früheren Bezugszeitpunkten ausgezahlte Anteile werden nicht nachträglich korrigiert und zurückgefordert, es sei denn, der identifizierte Mitarbeiter hat die Vergütung durch Betrug oder sonstige Irreführung erlangt.

Eine nachträgliche Leistungsanpassung führt keinesfalls zu einer Anpassung der langfristigen Komponente des STI nach oben.

#### **1.3.4. Auszahlung des Short Term Incentive (STI)**

Die kurzfristige Komponente des STI wird vollständig in bar an den identifizierten Mitarbeiter aus-gezahlt.

Die langfristige Komponente des STI wird dem identifizierten Mitarbeiter vollständig in Form von Instrumenten (Phantom Shares) gewährt, die die Wertentwicklung des Aktienkurses der Konzernobergesellschaft, der PATRIZIA AG abbildet. Dazu wird jeweils der durchschnittliche Aktienkurs 30 Tage vor und nach dem 31. Dezember des Geschäftsjahres vor der Auszahlung in Bezug zum durchschnittlichen Aktienkurs 30 Tage vor und nach dem 31. Dezember des jeweiligen Geschäfts-jahrs zur Ermittlung des Bonus gesetzt.

Die Phantom Shares dienen der Einbeziehung des identifizierten Mitarbeiters in ein am Aktienkurs des herrschenden Unternehmens orientiertes konzernweites Vergütungsprogramm. Die Phantom Shares sollen die Ausrichtung der Leistung des identifizierten Mitarbeiters auf eine nachhaltige Wertentwicklung der PATRIZIA-Gruppe im Interesse der Anleger fördern.

Die jeweilige Zahlung wird fällig nach Abschluss der Überprüfung und ggf. erfolgter Risiko- bzw. Leistungsanpassung durch die Gesellschafterversammlung, die im Regelfall innerhalb der ersten drei Monate nach Ablauf des Zurückstellungsjahres erfolgt, sowie anschließender Mitteilung an den identifizierten Mitarbeiter. Die Auszahlung erfolgt im Regelfall in dem der Mitteilung folgenden Monat.

#### **1.3.5. Long Term Incentive („LTI“)**

Neben dem STI kann identifizierten Mitarbeitern auch ein LTI ausgezahlt werden. Die Gewährung der variablen Vergütung als LTI unterliegt im Einzelnen den Bestimmungen des Long Term Incentive Plan (LTIP)

der Gesellschaft. Aus dem LTIP ergibt sich, welchen Mitarbeitern unter welchen Voraussetzungen ein entsprechender Bonus gewährt werden kann. Geregelt sind insbesondere die Leistungsbedingungen für die Gewährung des LTI und dessen Abwicklung (Vesting period, Holding period).

#### **1.3.6. De-Minimes Regelung**

Beträgt die variable Vergütung des identifizierten Mitarbeiters insgesamt nicht mehr als EUR 75.000,00 im jeweiligen Geschäftsjahr, wird die variable Vergütung für jeden Abgrenzungszeitraum direkt im Anschluss daran und unmittelbar in voller Höhe in bar an den identifizierten Mitarbeiter ausgezahlt. Die Regelungen zur langfristigen Komponente des STI finden dann keine Anwendung.

#### **1.3.7. Persönliches Hedging; Abfindungen**

Die Gesellschaft lässt ihre identifizierten Mitarbeiter Erklärungen abgeben, in der diese sich verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien zu verfolgen oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen abzuschließen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Gleiches gilt für die Versicherung, dass derartige Maßnahmen nicht bereits schon vor Einführung der Vergütungspolicy getroffen wurden.

Die Gesellschaft gewährt bei Ausscheiden eines identifizierten Mitarbeiters keine Abfindung, wodurch für den identifizierten Mitarbeiter ein falscher Anreiz gesetzt würde, insbesondere dieser für einen Misserfolg belohnt würde oder sich ihm eine Möglichkeit zur Umgehung dieser Vergütungspolicy böte.

#### **1.4. Vergütungssystem für „nicht identifizierte Mitarbeiter“**

Die Höhe des Anteils der variablen Vergütung der nicht identifizierten Mitarbeiter wird in einem angemessenen Verhältnis zum Anteil der festen Vergütung festgelegt und richtet sich im Einzelnen nach den Bestimmungen des STIP. Grundsätzlich soll der variable Teil der Vergütung für Mitarbeiter, die nicht als identifizierte Mitarbeiter im Sinne des Artikels 12 des Gesetzes von 2013 gelten, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des STIP im Regelfall 200 % des Jahresfestgehalts nicht überschreiten. Eine zeitliche Zurückstellung von Anteilen an der variablen Vergütung oder deren (teilweise) Auszahlung in Instrumenten erfolgt im Einklang mit den Bestimmungen des STIP nicht, jedoch sieht der STIP für besondere Fälle, beispielsweise erhebliche Pflichtverletzungen der Mitarbeiter, eine Reduzierung der variablen Vergütung vor. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung ist nach den Bestimmungen des STIP vom Grad des Erreichens der Ziele, die für jeden Mitarbeiter jährlich individuell in einer Zielvorgabe festgelegt werden, sowie der ausreichenden Finanzierung des Bonuspools abhängig, der der Gesellschaft ebenfalls jährlich aus einem konzernweit gebildeten Bonuspool nach den näheren Bestimmungen des STIP zugeteilt wird. Bei den insoweit relevanten Zielen kann es sich, ebenso wie bei den Zielen der identifizierten Mitarbeiter auch, um Unternehmensziele und individuelle Ziele handeln. Abweichungen von diesen Regelungen sind vom Geschäftsführerrrat gesondert zu dokumentieren und der Gesellschafterversammlung zur Kenntnis zu geben.

#### **1.5. Berücksichtigung relevanter Nachhaltigkeitsaspekte in der Anwendung der aktuellen Vergütungssystematik**

Die Gesellschaft hat eine Vergütungspolitik entwickelt, die darauf abzielt, die Geschäftsstrategie, die Unternehmenswerte und die langfristigen Interessen der Gesellschaft zu unterstützen. Unsere Vergütungsphilosophie konzentriert sich darauf, Verhaltensweisen der Mitarbeiter zu fördern, die nachhaltigen Wert für die Gesellschaft bedeuten, und die persönliche Verantwortlichkeit zu stärken, um ein starkes Risiko- und Kontrollumfeld zu schaffen. Die Grundprinzipien der Vergütungsphilosophie sind auf die Ziele der Gesellschaft für verantwortungsbewusste Investitionen und ihre Grundsätze abgestimmt,

einschließlich der Förderung einer angemessenen Risikokultur sowie der Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften. Insbesondere berücksichtigen jährliche Anreizziele der Risikoträger die verantwortungsvollen Anlageziele und -grundsätze der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem der Gesellschaft ist darauf ausgelegt, ein effektives Risikomanagement zu fördern, insbesondere durch:

- Förderung von nachhaltigem Verhalten und damit Verantwortlichkeit der Mitarbeiter für Handlungen, die sich negativ auf den Geschäftserfolg und/oder die Nachhaltigkeit in laufenden oder zukünftigen Jahren auswirken können;
- Verknüpfung der Incentivierung von Risikoträgern mit den Interessen von externen Investoren durch die verbindliche Rückstellung von Bonuszahlungen in Form von Phantomshares (Die Gewährung von Phantomshares repräsentiert das Recht auf eine Barauszahlung nach Beendigung des Vesting-Zeitraums auf Basis der Wertentwicklung der PATRIZIA AG Aktien.);
- Möglichkeit der Kürzung oder Streichung von zurückgestellten Bonuszahlungen bzw. der Rückforderung von gezahlten Vergütungen in bestimmten Situationen, z. B. wenn die Gesellschaft ein wesentliches Defizit im Risikomanagement aufweist oder wenn es zu einer wesentlichen Verschlechterung der finanziellen Lage kommt, auch im Zusammenhang mit der Auswirkung von Nachhaltigkeitsrisiken

## 2. Vergütungsgovernance-Struktur und Vergütungsausschuss

### 2.1. Gesellschafterversammlung

Für die Gestaltung der Vergütungspolicy ist der Geschäftsführerrat zuständig und schlägt der Gesellschafterversammlung die Vergütungspolicy vor. Für die Verabschiedung der Vergütungspolicy ist die Gesellschafterversammlung der Gesellschaft zuständig. Die Gesellschafterversammlung hat ferner die Aufsicht hinsichtlich der Umsetzung und des Nachhaltens der Vergütungspolicy sowie eine umfassende Prüfungspflicht und Entscheidungskompetenz betreffend etwaiger späterer Änderungen der Vergütungspolicy sowie der etwaigen Gewährung von Ausnahmen von der Vergütungspolicy.

Die Umsetzung der Vergütungspolicy der Gesellschaft wird mindestens einmal jährlich zentral und unabhängig darauf hin überprüft, ob das Vergütungssystem insgesamt wie beabsichtigt funktioniert und ob es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

### 2.2. Vergütungsausschuss

Ein Vergütungsausschuss ist bei der Gesellschaft mangels gesetzlicher Verpflichtung nicht eingerichtet. Denn nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen ist die Gesellschaft kein AIFM von erheblicher Bedeutung, insbesondere weil die Vielfalt der verwalteten Anlagestrategien sehr eingeschränkt ist (im Wesentlichen Immobilien-Investmentvermögen) und dadurch die Möglichkeiten zum Eingehen besonderer atypischer Risiken äußerst begrenzt sind.