

Inhaltsverzeichnis

1	ZIEL UND KURZDARSTELLUNG	3
2	ALLGEMEINE ANGABEN ZUR GESELLSCHAFT / ALLGEMEINE PROPORTIONALITÄTSGRUNDSÄTZE	3
2.1	Größe der Gesellschaft zum 31.12.2016 und Geschäftsmodell.....	3
2.2	Risiko und Geschäftsstrategie	4
2.3	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	6
4.2.1	Variable Vergütung bei TG-Angestellten.....	6
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 Geschäftsergebnisses	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	9
5.1	Gültigkeit der Vergütungsgrundsätze	9
5.2	Risk Taker.....	9
6	BESONDERHEITEN FÜR DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG	10
6.1.1	Zusammensetzung von fixen und variablen Gehaltsbestandteilen	10
6.1.2	Auszahlung der variablen Gehaltsbestandteile	10
7	GESAMTVERANTWORTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	11
8	EINBINDUNG DER AUFSICHTSFUNKTION	11
8.1	Gestaltung und Einführung	11
8.2	Berücksichtigung der Corporate-Governance-Grundsätze	11
8.3	Risikomanagement	11
8.4	Vergütungsausschuss.....	11
8.4.1	Zusammensetzung	12

8.4.2	Aufgaben des Vergütungsausschusses	12
9	ANGABEN ZUR ÜBERPRÜFUNG UND ANPASSUNG DER GRUNDSÄTZE	12
10	OFFENLEGUNG.....	12

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 Risiko- und Geschäftsstrategie der Helaba Invest geeignet Rechnung getragen werden kann. Die Berücksichtigung der Risikostrategie ist dabei nicht auf die Helaba Invest begrenzt, sondern steht vor allem bei den verwalteten AIFMs im Vordergrund.

Die Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter der Helaba Invest incl. der Geschäftsführung und haben zum Ziel, Anreize für Geschäftsführer und Mitarbeiter zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen zu vermeiden. Für die Vergütung der Geschäftsführung gelten die in Ziffer 6 dieser Auszüge aus den Vergütungsgrundsätzen dargestellten Regelungen.

Die Geschäftsführung ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter, 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 Größe der Gesellschaft zum 31.12.2016 und Geschäftsmodell

Eckdaten zur Bestimmung der Proportionalitätsgrundsätzen werden regelmäßig zum Jahresende aktualisiert. Dabei werden folgende Angaben zur Bestimmung der Komplexität herangezogen:

- Anzahl Mitarbeiter
 - Bilanzsumme nach HGB in Mio.€
 - Eigenmittel nach HGB incl. Sonderposten für allgemeine Bankrisiken in Mio.€
 - Betriebsergebnis nach HGB in Mio.€
 - Provisionsergebnis, bereinigt um Anteile aus fremdgesteuerten Fonds in Mio.€
 - allgem. Verwaltungsaufwendungen in Mio.€
 - Verwaltetes Sondervermögen in Mio.€
 - davon eigengemanagt in Mio.€
 - davon Aktienfonds in %
 - davon Immobilienfonds in %
 - davon Kasse Positionen in %
 - davon Rentenfonds in %
 - davon Schuldverschreibungen in %
-

- davon Sonstige Positionen
- davon fremdemanagt in Mio.€
- Insourcing (Management) in Mio.€

2.2 Risiko und Geschäftsstrategie

Als Full Service-Dienstleister bietet die Helaba Invest mit den drei Säulen „Master-KVG“, „Asset Management Wertpapiere (Geldmarkt, Renten, Aktien)“ und „Asset Management Immobilien und Alternative Assetklassen“ 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.

2.3 Risikosteuerung

Wie bereits ausgeführt, ist das Geschäftsmodell der Helaba Invest ausschließlich 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 Mitarbeiter, 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.
- Da eine instrumentenbasierte Vergütung aufgrund des institutionellen Anlegerkreises nicht möglich ist, erfolgt die Vergütung, unter Anwendung der ESMA-Guidelines (Nr. 132-136), ausschließlich in Form von Barmitteln. 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.

4 Ermittlung der variablen Gehaltsbestandteile und der Gehaltsanpassung

4.1 Gehaltserhöhungen

4.1.1 Tarifierhöhungen

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

4.1.2 Gehaltsanpassung aufgrund von Einzelfallprüfungen

Zusätzlich erfolgt eine Überprüfung der fixen Gehaltsbestandteile 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 / Wettbewerbssituation erfordert eine Gehaltsanpassung, um Know-How-Träger an die Gesellschaft zu binden,
 - Arbeitsleistung, gewachsener Verantwortungsbereich, Übernahme von Sonderaufgaben etc.,
 - Der Mitarbeiter hat durch eine Weiterbildungsmaßnahme und bestandene Prüfung eine höherwertige Qualifikation erlangt und bringt diese nutzbringend in die Gesellschaft ein.
-

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 betrieblichen Sonderzahlung/ Jahresabschlussvergütung ist (einschließlich der tarifvertraglich garantierten Sonderzahlung) grundsätzlich 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:

- Personal
 - Revision
 - Bilanzen und Steuern
 - Konzerncontrolling
 - Risikocontrolling
 - Compliance und Geldwäsche
 - Recht
-

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

Voraussetzung für die Festlegung eines Gesamtbudgets ist das Erreichen eines positiven Ergebnisses der Helaba Invest.

Für alle AT-Beschäftigten wird ein individueller Planwert definiert, für alle Beschäftigten, die ein tarifbasiertes Gehalt erhalten, wird ein 0,9tes-Gehalt als Planwert festgelegt. Die Planwerte dienen allein der Budgetbemessung. Die Summe aller Planwerte 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 Betrachtungszeitraums 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 Geschäftsfeldergebnisses

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 Geschäftsfelder dar. Die Zuordnung zum Geschäftsfeld 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 gemäß Abschnitt 9 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 gemäß Abschnitt 9 als Risk Taker identifiziert worden sind, gelten besondere Auszahlungsregelungen, sofern die gesamte variable Vergütung des betroffenen Beschäftigten im jeweiligen Geschäfts- bzw. Vergütungsjahr die regulatorisch akzeptierte Freigrenze in Höhe von derzeit € 50.000 erreicht oder überschritten wird.

Bei Erreichen oder Überschreiten dieser Grenze gelten abweichend von den grundsätzlichen Regelungen der ESMA-Guidelines die Regelungen des § 20 IVV. Hintergrund dafür ist, dass die angewandten Regelungen der IVV strenger sind als die Regelungen der ESMA-Guidelines und die Helaba Invest der gruppenweiten Vergütungsstrategie der Landesbank Hessen-Thüringen unterliegt. Demnach 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.

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
 - Rechtswirksame außerordentliche Kündigung durch die Helaba Invest sowie
 - Verstoß gegen das Verbot von Absicherungsgeschäften
 - vorsätzlicher Verstoß gegen die Arbeitsanweisungen der Helaba Invest mit gleichzeitigem Einfluss auf das Risikoprofil der Helaba Invest.
-

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 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 kann auch der bereits ausgezahlte Anteil korrigiert und zurückgefordert werden.

5 Angaben zum Adressatenkreis

5.1 Gültigkeit der Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze gelten –für alle Mitarbeiter der Helaba Invest, incl. der Geschäftsführer. Für die Geschäftsführer gelten jedoch abweichende besondere Regelungen.

5.2 Risk Taker

Die ESMA Guidelines sehen vor, dass Risk Taker zunächst 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. Abteilungsleiter mit Kontrollfunktionen / Abteilungsleiter der Kontrollabteilungen
 - a) Risikomanagement
 - b) Compliance
 - c) Interne Revision
 - d) Recht
 - e) Qualitätsmanagement und Unternehmensentwicklung
 3. Abteilungsleiter des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings und Personals
 - a) Portfolio Management
 - b) Verwaltung / Personal
 - c) Marketing
-

Risk Taker per Risk Impact

Als weitere potentielle sonstige Risikoträger werden Mitarbeiter 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 beigefügten Organigramms sind hier folgende Abteilungen zu nennen:

- a) Advisory & Manager Selektion,
- b) Trading Desk,
- c) Fondscontrolling.

Risk Taker aufgrund Vergütung

Für die weitere potentielle 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 Mitarbeiters;
- c) Gesamtvergütung von mehr als 500.000,00 €.

Es genügt, wenn ein vorbenanntes Kriterium erfüllt ist.

6 Besonderheiten für die Geschäftsführung

Die Ausführungen und Regelungen der 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 Ausführungen in Ziffer 3.1 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

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 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 Abteilungsleitern bzw. Gruppenleitern, 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 dem Bereich 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 Compliancestelle der Helaba Invest wird über jede Änderung der Vergütungsgrundsätze rechtzeitig informiert.

Die Vergütungsgrundsätze bzw. die Veränderungen der Vergütungsgrundsätze können nur wirksam in das Anweisungswesen der Helaba Invest integriert werden, wenn keine Änderungsanforderungen 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 dem Leiter Innendienst (Kontrollfunktion) vorgenommen. Die angenommene geschäftliche Entwicklung wird ins Verhältnis zum geplanten Budget für variable Abschlussvergütungen gesetzt. Die Festsetzung des Gesamtbudgets, 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 Mitarbeiter (ohne die Vergütungsgrundsätze für das Leitungsorgan). Die Vergütung der Geschäftsführer (Leitungsorgan) wird durch die gruppenweite Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns beeinflusst und durch den Aufsichtsrat der Helaba Invest festgelegt.

8.4.1 Zusammensetzung

Der Vergütungsausschuss setzt sich aus mindestens einem Mitarbeiter 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,
- der Personalabteilung und
- einer Kontrollabteilung (interne Revision)

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 Mitarbeiter 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,
- 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 veröffentlicht.
