

# **Richtlinien zur Vergütungspolitik**

**AVANA Invest GmbH**

---

## 1. Umsetzung und Gestaltung der Vergütungspolitik

A. Seit Einführung des KAGB zieht die BaFin im Rahmen ihrer Verwaltungspraxis bis zum Erlass einer Rechtsverordnung auf der Grundlage des § 37 KAGB die ESMA „*Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD*“ vom 3. Juli 2013 (ESMA/2013/232 – „**ESMA-Leitlinien**“) zur Konkretisierung der in § 37 KAGB vorgesehenen Pflichten heran. Damit gelten die in den ESMA-Leitlinien vorgesehenen Anforderungen für die Vergütungssysteme von AIF-Kapitalverwaltungsgesellschaften (BaFin-Schreiben vom 22. Juli 2013).

Obgleich die Vergütungsgrundsätze gemäß Anhang II der AIFMD für alle AIFM anwendbar sind, kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung spezifischer Fakten dazu führen, dass einige der Anforderungen nicht angewandt werden, sofern dies mit dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Strategie der Gesellschaft und der von ihr verwalteten AIF's und den in den ESMA-Leitlinien enthaltenen Einschränkungen vereinbar ist.

Die nachfolgend aufgeführten Anforderungen sind die einzigen, deren Nichtanwendung entsprechend Ziffer 26 ESMA-Leitlinien möglich ist, sofern dies mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist:

➤ die Anforderungen an das Auszahlungsverfahren.

Dies bedeutet, dass die Gesellschaft für alle identifizierten Mitarbeiter beschließen kann, den folgenden Anforderungen nicht nachzukommen:

- variable Vergütung in Form von *Instrumenten*
- Sperrfrist
- Zurückstellung
- Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung

➤ die Anforderung bezüglich der Einrichtung eines Vergütungsausschusses.

B. Die Gesellschaft ist unter Berücksichtigung ihrer Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte nicht dazu verpflichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten.

Der Wert des von der Gesellschaft mit weit weniger als 50 Mitarbeitern verwalteten Vermögens einschließlich eingesetzter Hebelfinanzierung liegt im Jahresdurchschnitt deutlich unterhalb der Grenze von 1,25 Milliarden Euro. Der Gesellschaft steht es daher im Einklang mit § 37 Abs. 2 KAGB in Verbindung mit Absatz 3 des Anhangs II zur Richtlinie 2011/61/EU sowie Ziffer 55 der ESMA-Leitlinien“ frei, einen Vergütungsausschuss einzurichten. Die Gesellschaft hat sich derzeit gegen die Einrichtung eines Vergütungsausschusses entschieden. Sie wird diese Entscheidung in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens einmal im Jahr, überprüfen und dokumentieren.

C. Die Vergütungspolitik der Gesellschaft für alle ihre Mitarbeiter ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen der von der Gesellschaft verwalteten Investmentvermögen.

- i. Ein Anreiz zur Übernahme von Risiken ist dadurch ausgeschlossen, dass die unter Punkt 2. Buchstabe a. als Risikoträger identifizierten Personen und Personengruppen ausschließlich eine feste Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) erhalten. Variable Vergütungen (zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die auf der Grundlage von Leistungskriterien oder in bestimmten Fällen von anderen vertraglichen Kriterien gewährt werden) werden an diese Personengruppen nicht gewährt.
- ii. Die Bestandteile der an die Mitarbeiter der Gesellschaft geleisteten Vergütung umfassen Geldzahlungen und Geldleistungen, darunter Bargeld, Pensionszusagen und andere Zuwendungen, die keine direkten Geldleistungen darstellen (Lohnnebenleistungen oder private Nutzung von Dienstfahrzeugen und Mobiltelefonen). Nicht als Vergütung gelten hierbei Nebenzahlungen oder Nebenleistungen, die kraft einer allgemeinen, nicht-diskretionären Regelung auf Ebene der Gesellschaft geleistet werden und keinen Anreiz im Hinblick auf die Übernahme von Risiken schaffen (Ziffer 11 ESMA-Leitlinien).

- iii. Soweit Zahlungen von der Gesellschaft für Rechnung der von ihr verwalteten Investmentvermögen oder direkt aus den von ihr verwalteten Investmentvermögen an Mitarbeiter der Gesellschaft geleistet werden, erfolgen diese ausschließlich aufgrund einer von diesen Personen tatsächlich getätigten Anlage in das betreffende Investmentvermögen und stellen eine anteilige Rendite einer solchen Anlage dar. Zahlungen, die über eine solche anteilige Anlagerendite für die tatsächlich getätigte Anlage hinausgehen, erfolgen nicht. Es bestehen auch keine sogenannten „Carried interest-Vehikel“, über die Zahlungen aus der Gesellschaft oder aus den von ihr verwalteten Investmentvermögen an Mitarbeiter der Gesellschaft für deren Tätigkeit geleistet werden.
- D. Die Vergütungspolitik der Gesellschaft für ihre Mitarbeiter steht mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten Investmentvermögen und der Anleger solcher Investmentvermögen im Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Das Auftreten von Interessenkonflikten wird dadurch verhindert, dass die unter Punkt 2. Buchstabe a. identifizierten Personen und Personengruppen ausschließlich eine fixe Vergütung erhalten. Soweit für andere als die unter Punkt 2. Buchstabe a. genannten Mitarbeiter Regelungen bestehen, wonach diese im Einzelfall eine variable Vergütung erhalten können, so ist die Zahlung einer solchen variablen Vergütung in der Regel vom allgemeinen Erfolg der Gesellschaft abhängig und nicht von spezifischen, dem konkreten Aufgabenbereich des Mitarbeiters zugeordneten Kriterien.
- E. Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben (z. B. Mitarbeiter der Bereiche Risikomanagement, Compliance und Interne Revision), erhalten eine fixe Vergütung, die ihrer Höhe nach einer angemessenen Vergütung von für diese Bereiche qualifiziertem und erfahrenem Personal entspricht. Darüber hinaus kann bei einigen Mitarbeitern aufgrund bestehender arbeitsvertraglicher Regelungen im Falle eines positiven Ergebnisses der Gesellschaft die Zahlung einer variablen Vergütung erfolgen.
- F. Eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter wird grundsätzlich nicht gezahlt. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags erfolgen nicht.

- G. Die Gesellschaft sieht keine allgemeinen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung vor. Freiwillige Altersversorgungsleistungen werden grundsätzlich nicht gezahlt. Aufgrund seiner Position als Gesellschafter erhält einer der unter Punkt 2 Buchstabe a genannten Mitarbeiter von der Gesellschaft aber eine Pensionszusage als Teil seiner fixen Vergütung. Diese Pensionszusage enthält keine variablen Parameter.
- H. Der Aufsichtsrat legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik der Gesellschaft fest und beaufsichtigt deren Einhaltung und Umsetzung. Einmal jährlich wird im Rahmen einer unabhängigen internen Überprüfung durch die Interne Revision festgestellt, ob die Vergütungspolitik der Gesellschaft gemäß den vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsvorschriften umgesetzt wurde. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik sind vom Aufsichtsrat zu prüfen und zu genehmigen. Im Falle einer Änderung der Vergütungspolitik der Gesellschaft werden die Geschäftsleiter und Mitarbeiter schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme durch elektronische Übermittlung per E-Mail in Kenntnis gesetzt. Die Geschäftsleiter haben den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Gesellschaft zu informieren. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird hierfür ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung eingeräumt. Die Vergütung der Geschäftsleiter wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Vergütung soll den Befugnissen, Aufgaben, Fachwissen und Verantwortlichkeiten der Geschäftsleiter entsprechen.
- I. Werden Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten der Gesellschaft gemäß § 36 KAGB auf Dritte übertragen, stellt die Gesellschaft sicher, dass die Einrichtungen, an welche Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung unterliegen, die ebenso wirksam sind wie diejenigen, die gemäß den ESMA-Leitlinien anwendbar sind. Dazu zählen beispielsweise die Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung. Bestehen solche regulatorischen Anforderungen nicht, stellt die Gesellschaft vertraglich mit den Einrichtungen, an welche Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten übertragen werden, sicher, dass es zu keiner Umgehung der Bestimmungen über die Vergütung gemäß den ESMA-Leitlinien kommt. Diese vertraglichen Vereinbarungen umfassen insbesondere Zahlungen, die

an die als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter der beauftragten Einrichtung als Vergütung für die Erbringung von Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten im Auftrag der Gesellschaft geleistet werden.

## **2. Auflistung der Mitarbeitergruppen, die in den Anwendungsbereich der Vergütungspolitik und -praxis der Gesellschaft fallen**

Die Vergütungspolitik und -praxis einer Kapitalverwaltungsgesellschaft haben sich auf die folgenden Personen zu erstrecken:

- a. Geschäftsleiter,
- b. Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger),
- c. Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und
- d. Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger

Die flache Mitarbeiterhierarchie der Gesellschaft schließt aus, dass außer den Geschäftsführern weitere Mitarbeiter einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben. Die finale Entscheidungskompetenz über das Risikoprofil haben allein die Geschäftsführer inne.

Mitarbeiter, die sich in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsführer und Risikoträger befinden, sind in der Gesellschaft nicht vorhanden.

Die Vergütungspolitik und -praxis der Gesellschaft findet daher Anwendung auf

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung sowie
- b. den Compliance-Beauftragten (Mitarbeiter mit Kontrollfunktion i.S.v § 37 KAGB, Kapitel II und IV der ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken)

### 3. Variable Vergütungskomponenten

Sollte die Geschäftsführung die Entscheidung treffen, dass die unter Punkt 2. Buchstabe b. identifizierten Mitarbeiter der Gesellschaft zusätzlich zu ihrer fixen Vergütung eine variable Vergütung erhalten, bei der der Anteil dieser variablen Vergütung an der Gesamtvergütung nicht den Anteil der fixen Vergütung übersteigt, kommt eine Nichtanwendung der unter **Punkt 1. Buchstabe A.** genannten Anforderungen auf Grund folgender Gegebenheiten zum Tragen:

➤ *variable Vergütung in Form von Instrumenten*

Eine variable Vergütung in Form von Instrumenten ist auf Grund der Eigenschaften und Ausgestaltung der verwalteten AIF's nicht möglich.

➤ *Sperrfrist*

Da eine variable Vergütung in Form von Instrumenten aus o.g. Grund nicht möglich ist, ist eine Sperrfrist obsolet.

➤ *Zurückstellung*

Die unter Punkt 2. Buchstabe b. identifizierten Mitarbeiter haben keinen Einfluss auf das Risikoprofil der von AVANA verwalteten AIF's und keinen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft, da wie schon unter Punkt 2 aufgeführt, die Entscheidungskompetenz über das Risikoprofil allein der Geschäftsleitung obliegt.

Aus diesem Grund ist eine Zurückstellung von Anteilen einer variablen Vergütung unverhältnismäßig und somit nicht anzuwenden.

➤ *Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung*

Die Gewährung einer variablen Vergütung an die unter Punkt 2. Buchstabe b. identifizierten Mitarbeiter ist nicht gekoppelt an die Ergebnisse der Tätigkeit dieser Mitarbeiter, d.h. es findet keine leistungsabhängige Bewertung der Mitarbeiter statt, die im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Entscheidungsfindung der Geschäftsführung steht, in welcher Höhe eine variable Vergütung gezahlt werden soll. In Folge dessen ist eine Ex-post-Risikoanpassung nicht praktikabel.

**AVANA Invest GmbH**  
Thierschplatz 6 – Lehel Carré  
80538 München

Telefon: +49 | 89 | 2102358-0  
Telefax: +49 | 89 | 2102358-51  
[info@avanainvest.com](mailto:info@avanainvest.com)  
[www.avanainvest.com](http://www.avanainvest.com)