

Real I.S.

Vergütungssystem in Übereinstimmung mit § 37 KAGB und Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU



Stand: 19.02.2025 | Erstmalige Veröffentlichung: 10.03.2021
München

Vergütungspolitik der Real I.S. AG Gesellschaft für Immobilien Assetmanagement

Die Real I.S. hat für alle ihre Mitarbeitenden ein Vergütungssystem in Übereinstimmung mit § 37 KAGB und Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFM-Richtlinie) festgelegt, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist. Das Vergütungssystem gilt insbesondere auch für den Vorstand, Mitarbeitende, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Real I.S. oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger), Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeitenden, die eine Gesamtvergütung erhalten, auf Grund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger.

Zielsetzung der Vergütungspolitik der Real I.S. ist neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben die Förderung eines nachhaltigen und risikobewussten Verhaltens der Mitarbeitenden sowie die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Real I.S. Gleichzeitig sollen Leistung belohnt und motivierte Mitarbeitende an das Unternehmen gebunden werden. Dabei werden jedoch ausdrücklich keine Anreize gesetzt, die zum Eingehen von Risiken verleiten, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten Investmentvermögen vereinbar sind, und die die Real I.S. daran hindern könnten, pflichtgemäß im besten Interesse des jeweiligen Investmentvermögens zu handeln. Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sind in die Vergütungspolitik einbezogen. Die Vergütungspolitik sieht vor, dass sich die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeitenden nach den in Zielvereinbarungen festgelegten Unternehmenszielen und individuellen Zielen richtet. Insofern berücksichtigt die Real I.S. bei der Vereinbarung dieser Ziele auch die Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken und das Erreichen bestimmter Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Damit wird die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeitenden unter anderem auch an das Erreichen dieser Nachhaltigkeitsziele geknüpft. Die Vergütungspolitik der Real I.S. befindet sich damit im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Real I.S. und der von ihr verwalteten Investmentvermögen.

Die Vergütung der Mitarbeitenden setzt sich aus einer fixen Vergütung, einer variablen Komponente sowie einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorgeleistung zusammen. In besonderen Einzelfällen können Mitarbeitende weitere Nebenleistungen (z. B. Benefits) erhalten. Im Einzelnen gilt für die einzelnen Vergütungskomponenten Folgendes:

- Das Jahresfestgehalt wird in zwölf gleichen, monatlichen Beträgen ausbezahlt. Die Höhe der festen Vergütung bestimmt sich dabei nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion und entsprechend den Marktgegebenheiten. Die fixe Komponente ist so bemessen, dass für die Mitarbeitenden keine „signifikante Abhängigkeit“ von der variablen Vergütung entsteht.
- Die auf Jahresbasis bemessene variable Vergütung bemisst sich in Abhängigkeit der Unternehmensentwicklung, der persönlichen Leistung bzw. der individuellen Zielvereinbarung sowie der ausgeübten Funktion und Stellung im Unternehmen. Sie darf maximal bis zu 100 % der fixen Vergütung betragen.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des individuellen Zielerreichungsgrades, der Feststellung des Jahresabschlusses der Real I.S. und der Genehmigung des zur Auszahlung zur Verfügung stehenden Bonustopfs durch den Aufsichtsrat. Die Feststellung des zur Verteilung stehenden Bonustopfs erfolgt im Rahmen der jährlichen Budgetplanung für das folgende Geschäftsjahr.

- In besonderen Einzelfällen können Mitarbeitende über die variable Vergütung hinaus weitere Nebenleistungen (z. B. Benefits) erhalten (z.B. bei Erreichung besonderer Ziele); derartige Nebenleistungen sowie deren Voraussetzungen unterliegen in jedem Fall einer gesonderten Vereinbarung, auf deren Abschluss der Mitarbeitende jedoch keinen Anspruch hat.

Die Real I.S. hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Real I.S., der Leiterin des Fachbereichs Personal und dem Leiter des Fachbereichs Risikomanagement. Der Vergütungsausschuss tritt mindestens einmal jährlich zusammen und wirkt bei der Festlegung der Grundsätze der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme entsprechend dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen der Real I.S. mit.