

Grundsätze der Vergütungspolitik

April 2024



Grundsätze der Vergütungspolitik

Die BayernInvest ist als Kapitalverwaltungsgesellschaft dazu verpflichtet, Vergütungsgrundsätze nach § 37 KAGB festzulegen. Dabei bestimmen sich die Anforderungen an das Vergütungssystem näher nach Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU (AIFMD) sowie nach Artikel 14a Absatz 2 und Artikel 14b Absatz 1, 3 und 4 der Richtlinie 2014/91/EU (OGAW-RL). Darüber hinaus findet die Verordnung (EU) 2019/2088 hinsichtlich der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Vergütungspolitik sowie die ESMA Guidelines zur Vergütung Anwendung.

Vergütungspolitik und Allgemeine Grundsätze

Die Vergütungspolitik der BayernInvest steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und den Werten sowie den Interessen der Gesellschaft, der von ihr verwalteten Investmentvermögen und der Anleger solcher Investmentvermögen im Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Sowohl die Organisation als auch das Dienstleistungsangebot der BayernInvest sind nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, Transparenz und Solidarität ausgerichtet und sollen langfristige Unternehmensstabilität sichern. Fehlanreize durch Eingehung übermäßiger Risiken (einschließlich von Nachhaltigkeitsrisiken) sollen hierbei verhindert werden. Die Vergütung ist mit einem beständigen und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen und Satzungen der verwalteten AIF und OGAW. Hierbei werden auch die Nachhaltigkeitsaspekte **Soziales**, **Umwelt** und **Governance** (kurz **ESG**) berücksichtigt.

Um Sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütung angemessen berücksichtigt werden, wird mit jedem Mitarbeitenden mindestens ein Nachhaltigkeitsziel vereinbart. Dieses wird durch die zuständige Führungskraft so gestaltet, dass etwaige Nachhaltigkeitsrisiken, die im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich des Mitarbeitenden stehen, adressiert werden. Die Erreichung des Ziels beeinflusst die Gesamtvergütung des Mitarbeitenden unmittelbar.

Vergütungssystem

Die Gesamtvergütung umfasst fixe und variable Vergütungselemente sowie Nebenleistungen (z.B. betriebliche Altersvorsorgeleistung). Die BayernInvest ist nicht tarifgebunden. Die Höhe der fixen Vergütung der Beschäftigten richtet sich grundsätzlich nach der Wertigkeit der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion entsprechend den Marktgegebenheiten. Vergütungsrelevant sind u.a. die Fähigkeiten, Vorbildung und Berufserfahrung der Beschäftigten sowie die Anforderungen an die Qualifikation. Die individuelle Vergütung der Mitarbeitenden wird durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft festgelegt.

Grundsätze der Vergütungspolitik

Zur Unterstützung dient ein interner, marktüblicher Gehaltsorientierungsrahmen. Für die individuelle Anpassung der Jahresfestgehälter gibt es einen Gehaltsüberprüfungsprozess. Die Geschäftsführung legt ein mit dem Aufsichtsrat abgestimmtes jährliches Gesamtbudget fest. Die Vergütung der Geschäftsführung wird durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmenserfolg, der Risikosituation, der persönlichen Leistung bzw. der individuellen Zielvereinbarung sowie der ausgeübten Funktion ab. Der individuelle Erfolgsbeitrag wird hierbei jährlich im Rahmen eines Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozesses beurteilt; hierbei werden auch Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen ESG mit den Mitarbeitenden vereinbart. Die BayernInvest hat hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente einen Bonuspool, unter Berücksichtigung des Risikoprofils und der Risikoentwicklung des Unternehmens, installiert. Die Obergrenze für die individuelle variable Vergütung beträgt maximal 100% der fixen Jahresvergütung.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft beschließt jährlich, ob und in welcher Gesamthöhe eine variable Vergütung ausbezahlt wird. Im Anschluss an die Genehmigung erfolgt eine Zuteilung gemäß Zielvereinbarungsprozess allokiert auf die Beschäftigten. Die Festlegung der variablen Vergütung der Geschäftsführung erfolgt durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von quantitativen (CIR, RoE) und qualitativen Zielvorgaben.

Die fixen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis, so dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung entsteht.

Die Gesellschaft hat die Geschäftsführung sowie die Compliance-Funktion (inkl. Vertretung) als Risk Taker identifiziert. Unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes finden derzeit die besonderen Regelungen für Risk Taker, wie die Auszahlung unbarbarer variabler Vergütungsbestandteile, Sperrfristen und Zurückstellungen sowie eine Ex-Post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung, keine Anwendung.

Grundsätze der Vergütungspolitik

Vergütungsausschuss

Die BayernInvest hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Er besteht aus drei Mitgliedern und setzt sich derzeit aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft und zwei Mitarbeitenden der BayernLB (zuständig jeweils für Personalpolitik und konzernstrategische Beteiligungen) zusammen. Der Vergütungsausschuss tagt anlassbezogen, mindestens jedoch einmal jährlich und wirkt bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems entsprechend der strategischen Ausrichtung der Gesellschaft und den regulatorischen Anforderungen mit.

BayernInvest
Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH
Karlstraße 35
80333 München

www.bayerninvest.de