

Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik der Raiffeisen Immobilien KAG

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in den § 39b BWG inkl. Anhang bzw § 11 AIFMG und Anlage 2 zu § 11 AIFMG enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bilden die seitens der Raiffeisen Immobilien KAG erlassenen Vergütungsrichtlinien („Vergütungsrichtlinien“).

Die Vergütungsrichtlinien enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich Regeln zur angemessenen Festlegung fixer und variabler Gehälter und variabler Gehaltsbestandteile.

Die Vergütungsrichtlinien enthalten weiter Vorgaben für die Auswahl der Mitarbeiterkategorien¹ im Sinne des § 39b BWG und § 11 AIFMG („Identified Staff“²) und spezielle Regeln bzgl. deren Vergütung.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsrichtlinien sehen insbesondere folgende auf die Vergütung aller Mitarbeiter der Raiffeisen Immobilien KAG (einschließlich der Geschäftsführung) anwendbare allgemeine Vergütungsgrundsätze vor:

- Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Raiffeisen Immobilien KAG und der von ihr verwalteten Immobilien-Investmentfonds bzw. AIF und deren Anteilinhaber.
- Maßgebliches Element der Vergütung ist eine leistungsbezogene Funktionsstruktur; darüber hinaus gelten für Identified Staff besondere Regelungen.
- Die Vergütung ist konkurrenzfähig, finanzierbar sowie angemessen, und wird nach Maßgabe des relativen Wertes der beruflichen Tätigkeit, dem Marktwert und den -praktiken festgelegt.
- Die Entwicklung, Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter werden dadurch gefördert, dass finanzielle Stabilität geboten wird und das Performance Management einen starken Fokus auf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter legt.
- Individuelle Leistung ist das Ergebnis der erzielten Resultate und Verhaltensweisen sowie Fähigkeiten auf der Grundlage quantitativer wie auch qualitativer Kennzahlen, die innerhalb des Prozesses des Performance Managements unter Berücksichtigung finanzieller und nicht-finanzieller Kriterien bewertet wird.
- Die Leistung der Raiffeisen Immobilien KAG ist das Gesamtergebnis der erzielten Resultate auf der Grundlage definierter Leistungsindikatoren.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in diesem Dokument alle Personenbezeichnungen in der männlichen Form verwendet. Darunter soll auch die weibliche Form verstanden werden.

² Basierend auf den Vorgaben aus § 39b BWG und § 11 Abs 1 AIFMG: Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich der Geschäftsleiter, Risikoträger, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe befinden wie die Geschäftsleiter und Risikoträger, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben.

- Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.
- Eine garantierte variable Vergütung steht nicht im Einklang mit einem soliden Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und sollte grundsätzlich nicht Bestandteil von Vergütungssystemen sein; ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist.
- Die Vergütungsgrundsätze fördern in Übereinstimmung mit der EU-VO 2019/2088 – Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken - in geeigneter Weise ein solides und wirksames Risikomanagement im Hinblick auf Nachhaltigkeitsrisiken. Die Vergütungsstruktur ist so gestaltet, dass Fehlanreize zur Eingehung übermäßiger Nachhaltigkeitsrisiken, die mit den Risikoprofilen oder den Fondsbestimmungen der verwalteten Immobilienfonds bzw. AIF unvereinbar sind, vermieden werden, und ist sie mit risikoadjustierten Erfolgskennzahlen verknüpft. Dies erfolgt insbesondere durch die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Festlegung von Zielvorgaben im Rahmen des Performance-Management-Prozesses von Funktionen, die in den betroffenen Bereichen arbeiten.
- Die Vergütungspolicy ist geschlechtsneutral ausgestaltet entsprechend der Zielsetzung, eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts zu verhindern.

Komponenten der Vergütung

Bei der Gesamtvergütung („Pay Mix“) stehen feste und variable Bestandteile – das Grundgehalt und der Bonus – in einem marktüblichen, angemessenen und ausgewogenen Verhältnis zueinander. Der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist hoch genug, um eine flexible Handhabung der variablen Komponente uneingeschränkt zu erlauben, bis hin zum gänzlichen Verzicht auf die Zahlung einer variablen Komponente.

Der Pay-Mix wird insbesondere bestimmt durch die Position und Rolle des Mitarbeiters. Nicht alle Vergütungspakete enthalten einen variablen Bestandteil. Darüber hinaus weisen Gehälter zB im Investment-Management oder in hierarchisch höheren Funktionen idR einen höheren variablen Anteil an der Gesamtvergütung auf als Gehälter in Dienstleistungs- oder Unterstützungsfunktionen.

Die Entgeltleistungen werden auf Basis von Marktvergleichen festgelegt mit dem Ziel, die Mitarbeiter nachhaltig im Unternehmen zu halten und gleichzeitig deren Leistung und Entwicklung im Rahmen einer Führungs- oder Fachkarriere zu fördern.

In der Raiffeisen Immobilien KAG ist das Grundgehalt (Fixvergütung) eine nicht im Ermessen stehende Vergütung, die in erster Linie die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung widerspiegelt, wie sie in der Aufgabenbeschreibung des Angestellten als Teil der Anstellungsbedingungen dargelegt ist.

Das Grundgehalt wird auf Basis des Marktwerts, der individuellen Qualifikation und der Position in der Raiffeisen Immobilien KAG bestimmt. Es hängt nicht vom operativen Ergebnis oder individuellen Zielerreichungen ab. Positionsbezogene Zulagen zählen zum Grundgehalt.

Die variable Vergütung wird generell in Form eines Jahresbonus gewährt. Der Bonus als die variable Komponente der Gesamtvergütung dient zur Abgeltung nachhaltiger und risikoangepasster Leistungen sowie von Leistungen, die über das für die Erfüllung der individuellen Aufgabenbeschreibung erforderliche Maß hinausgehen. Der Bonus muss mit den Leistungen und den Ergebnissen des Teams und/oder des Einzelnen und zudem mit der Leistung der Raiffeisen Immobilien KAG verknüpft sein.

Besondere Vergütungsgrundsätze für das Identified Staff

Für jedes Geschäftsjahr werden die Personen des Identified Staff gemäß den gesetzlichen Vorgaben ermittelt.

Die für ein Geschäftsjahr den Mitgliedern des Identified Staff zugeteilten variablen Vergütungen werden nicht vollständig ausgezahlt, sondern mindestens 40% (macht die variable Vergütungskomponente einen besonders hohen Betrag aus mindestens 60%) des Betrages wird entsprechend den Vorgaben des § 39b BWG inkl. Anhang bzw der Anlage 2 zu § 11 AIFMG über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zurückgestellt.

Ein erheblicher Anteil, der mindestens 50% der variablen Vergütungskomponenten beträgt, besteht aus Eigenkapitalinstrumenten. Diese Instrumente unterliegen einer „Haltefrist“, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen der Verwaltungsgesellschaft sowie an den Interessen der Anteilinhaber auszurichten.

Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung der Variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils, darf nur dann erfolgen, wenn sie angesichts der Finanzlage der Raiffeisen Immobilien KAG insgesamt tragbar und nach Maßgabe der Leistung der Raiffeisen Immobilien KAG der betreffenden Geschäftsabteilung und des betreffenden Einzelnen

gerechtfertigt ist, andernfalls ist eine Kürzung oder auch der gänzliche Entfall auf Basis der Richtlinien und den entsprechenden Malus- und Rückforderungsvereinbarungen vorgesehen.

In der Raiffeisen Immobilien KAG darf die variable Komponente grundsätzlich 100% der Fixkomponente der Gesamtvergütung für den einzelnen Mitarbeiter, der „Identified Staff“ ist, nicht übersteigen.

Die Verwendung irgendeiner Art von persönlichen Hedging-strategien oder vergütungs- und haftungsbezogener Versicherungen, um die in den Vergütungsrichtlinien verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen, ist Mitarbeitern der Raiffeisen Immobilien KAG verboten.

Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen zuständige Personen

Der Aufsichtsrat der Raiffeisen Immobilien KAG genehmigt die auf die Raiffeisen Immobilien KAG Anwendung findende Vergütungspolitik (Vergütungsrichtlinien), überprüft diese regelmäßig und ist für ihre Umsetzung und Überwachung verantwortlich.

Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses ist für die Raiffeisen Immobilien KAG nicht erforderlich.