



Vergütungspolitik

der

Schroder Real Estate

**Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH
(SREK)**

I. Hintergrund und Grundlagen der Vergütungsstrategie und -politik

Die Vergütungsstrategie und -politik der SREK ist eingebettet in die Vergütungsstrategie- und -politik der Schroders-Gruppe sowie der Schroders AIFM Remuneration Policy und ist mit der Produkt- und Personalstrategie der SREK abgestimmt. Der Vergütungsausschuss der Schroders plc hat die Schroders AIFM Remuneration Policy im Dezember 2013 angenommen. Die Vergütungsstrategie und -politik der SREK wurde überarbeitet, um den Anforderungen aus § 37 KAGB, den Vorgaben aus Anhang II zur Richtlinie 2011/61/EU („AIFM-Richtlinie“) sowie den „Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter der Berücksichtigung der AIFMD“ der ESMA vom 14. Oktober 2016 gerecht zu werden.

Die Festlegung der Vergütungsstrategie und -politik obliegt den Geschäftsführern der SREK nach Maßgabe der innerhalb der Schroders-Gruppe geltenden Grundsätze. Die Geschäftsleitung überprüft jährlich die Vergütungsstrategie und -politik der SREK und ist für ihre Umsetzung verantwortlich. Sie unterliegt dabei der Überwachung und Kontrolle durch den Vergütungsausschuss der Schroders-Gruppe.

II. Die Vergütungspolitik der SREK

1. Grundlagen

Die Gesellschaft ist an keine Tarifsysteme gebunden, sondern setzt die Vergütung bei Einstellung durch Verhandlung mit den Mitarbeitern fest. In der Folge findet jährlich eine Gehaltsüberprüfung statt.

Die Vergütung setzt sich bei allen Mitarbeitern der SREK (einschließlich der Geschäftsführer) aus einem Festgehalt, einer jährlichen Bonuszahlung und diversen Sozialleistungen und sonstigen freiwilligen Arbeitgeberleistungen zusammen.

2. Anwendungsbereich

Die Vergütungspolitik findet grundsätzlich auf alle Mitarbeiter der SREK Anwendung. Allerdings handelt es sich nur bei einem Teil der Mitarbeiter der SREK um Mitarbeiter, auf welche die Vergütungspolitik aufgrund der Vorgaben von § 37 Abs. 1 KAGB Anwendung finden muss. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs der Vergütungspolitik auf andere Mitarbeiter erfolgt freiwillig.

Die folgenden Mitarbeiter werden von der SREK als Mitarbeiter eingestuft, auf welche die Vergütungspolitik gemäß § 37 Abs. 1 KAGB angewendet werden muss:

- a) die Geschäftsführer der SREK;
- b) die Fondsmanager der von der SREK aufgelegten Sondervermögen als sog. Risikoträger;
- c) Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen; und
- d) Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie die Geschäftsführer und Risikoträger.

3. Überprüfung der Vergütungspolitik im Rahmen der Aufsichtsfunktion

Mindestens einmal jährlich prüft die Kapitalverwaltungsgesellschaft nach § 37 Absatz 2 KAGB i. V. m. Anhang II RICHTLINIE 2011/61/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 8. Juni 2011, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wurde.

4. Grundgehalt

Die Gesellschaft ist nicht tarifgebunden und verhandelt mit den Mitarbeitern bei Einstieg in die Gesellschaft ein Grundgehalt. Eine allgemeine Marktkenntnis und die Teilnahme an Gehaltsumfragen stellen sicher, dass die Gehälter im Wettbewerb angemessen sind und dabei Aspekte wie die individuelle berufliche Erfahrung, die Kompetenz in Rahmen der jeweiligen Funktion und die Leistung des Beschäftigten im Verlauf der Zeit berücksichtigt werden. Es ist das Ziel der Gesellschaft sicherzustellen, dass die Gehälter im Hinblick auf die Erfahrungen und Fähigkeiten der einzelnen Beschäftigten im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Gesellschaft ausreichend sind, um Beschäftigte mit den erforderlichen Qualifikationen einzustellen und zu halten.

5. Jährliche Gehaltsüberprüfung

Die Gesellschaft führt in Zusammenarbeit mit der Schroders-Gruppe jährlich eine Gehaltsüberprüfung durch. Diese Überprüfung findet im Anschluss an die jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen statt. Die Gehaltsüberprüfung stellt sicher, dass sich die Leistung und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter in der Gehaltsentwicklung widerspiegelt und die Gehälter in angemessener Weise wettbewerbsfähig bleiben. Vergütungslücken sowie etwaige neue Vergütungsbenchmarks im Fall einer Änderung der Aufgabenbereiche (Beförderung) werden mithilfe der Marktkenntnis und der Gehaltsstudien identifiziert und ggf. stufenweise angepasst. Sämtliche Gehaltserhöhungen sind immer vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation der Gesellschaft und des Konzerns zu sehen.

6. Sozialleistungen

Die Gesellschaft möchte Mitarbeiter durch attraktive Sozialleistungen an das Unternehmen binden und zu dauerhaft hohen Leistungen motivieren. Da durch die demografische Entwicklung Deutschlands die betriebliche Altersversorgung einen immer höheren Stellenwert einnimmt und die Präferenz der Mitarbeiter für eine Teilnahme an diesen Systemen in den letzten Jahren signifikant zugenommen hat, setzt die Gesellschaft ihren Schwerpunkt bei Sozialleistungen auf ein attraktives Angebot für die betriebliche Altersversorgung.

8. Bonussystem

Die Gesellschaft möchte durch eine variable Vergütungskomponente die Leistung und den Einsatz von Mitarbeitern individuell anerkennen. Aus diesem Grund überprüft die Gesellschaft für in Frage kommende Mitarbeiter jährlich die Zahlung eines freiwilligen, in ihrem Ermessen liegenden Bonus. Die Gesellschaft bietet grundsätzlich keine garantierten Boni an.

9. Zahlungen bei Vertragsbeendigung

Die Gesellschaft wird im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten dafür Sorge tragen, dass Zahlungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung eines Vertrags die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erzielten Ergebnisse widerspiegeln und so gestaltet sind, dass sie Nichterfüllung nicht belohnen.

III. Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen

a) **Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit dem Risikomanagement (Nr. 1 a) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Die Gesellschaft vermeidet Unvereinbarkeiten zwischen der Vergütungspolitik und einem soliden und wirksamen Risikomanagement durch ein Bonussystem auf freiwilliger Basis ohne vorab festgelegte quantitative Beziehungen sowie durch die Berechnung des Bonuspools auf Ebene der Schroders-Gruppe als Ganzes. Insbesondere ist es einer Einzelperson (z.B. einem Fondsmanager) durch die Ausgestaltung des Bonussystems nicht möglich, durch kurzfristiges Handeln unter Inkaufnahme hoher Risiken den zu zahlenden Bonus zuverlässig signifikant zu steigern. Aufgrund der Berechnung des Bonuspools auf der Grundlage des wirtschaftlichen Erfolgs der gesamten Schroders-Gruppe besteht praktisch keine verlässliche Aussicht des einzelnen Mitarbeiters, durch das Eingehen höherer Risiken eine signifikante Steigerung des eigenen Bonus zu erreichen, selbst wenn diese höheren Risiken zu besonderen persönlichen Erfolgen führt.

b) **Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit Geschäftsstrategien, Zielen, Werten und Interessen des AIFM, der verwalteten AIF und der Anleger (Nr. 1 b) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Die unter lit. a) aufgeführten Gestaltungsaspekte der Vergütungspolitik gewährleisten u. a. auch die Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung unter Berücksichtigung der Interessen der Anleger.

Um ein auf langfristigen Erfolg ausgerichtetes Verhalten der Mitarbeiter zu erreichen, werden zudem bei signifikanten Bonuszahlungen Teile der Zahlung im Rahmen von Mitarbeiteraktienplänen der Gesellschaft umgewandelt.

c) **Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (Nr. 1 e) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Die Kontrollfunktionen (d. h. Risiko, Compliance, Legal, interne Revision und Finanzen) innerhalb von Schroders sind unabhängig von den Front-Office-Funktionen. Die Leistung der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen wird anhand von mit ihren Positionen und Aufgaben verbundenen Zielen beurteilt. Bei der Beurteilung der Leistung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen zieht die Gesellschaft spezifische mit den Kontrollfunktionen verbundene Leistungskriterien in Betracht (z. B. die Abwicklung von Beschwerden etc.). Die variable Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen unterliegt generell denselben Grundsätzen, die auch für andere Mitarbeiter gelten. Die Empfehlungen für die Vergütung dieser Mitarbeiter werden von der Leitung der Kontrollfunktion abgegeben und vom Chief Executive überprüft. Die Festlegung dieser Vergütungen erfolgt unabhängig von den Front-Office-Funktionen. Die Vergütungsempfehlungen für die wichtigsten Kontrollfunktionen der Schroders-Gruppe werden ebenfalls vom Vergütungsausschuss der Gruppe überprüft und ggf. abschließend entschieden. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Vergütung für diese Positionen nicht in unangemessener Weise von Personen beeinflusst wird, die sie beaufsichtigen.

d) **Vergütung höherer Führungskräfte (Nr. 1 f) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Im Einklang mit Nr. 44 der ESMA-Leitlinien legen die Geschäftsführer ihre eigene Vergütung nicht selbst fest. Vielmehr obliegt die Entscheidung über die Vergütung der Geschäftsführer der Schroders-Gruppe, und zwar nach Maßgabe der oben in diesem Dokument beschriebenen Grundsätze und im Einklang mit Nr. 46 der ESMA-Leitlinien.

Zur Vermeidung von schädlichen Anreizen stellt die Gesellschaft in der Regel keine Laufzeitverträge aus, auch nicht für Geschäftsführer, sondern schließt unbefristete Verträge mit angemessenen Kündigungsfristen.

**e) Bewertung bei erfolgsabhängiger Vergütung
(Nr. 1 g) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Dem variablen Vergütungsbestandteil der SREK-Mitarbeitern gewährten Vergütung liegt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters als auch des Ergebnisses des Immobiliengeschäfts von Schroders in Deutschland zugrunde. Die Performance des Immobiliengeschäfts von Schroders ist einer der Hauptfaktoren bei der Festlegung des Gesamtbonuspools, der dem Immobiliengeschäft von Schroders in Deutschland durch die Geschäftsleitung der Schroders-Gruppe zugewiesen wird.

Zu Beginn jeden Kalenderjahres werden die Leistungsvorgaben für jeden einzelnen SREK-Mitarbeiter festgelegt. Diese Leistungsvorgaben umfassen sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien. Die Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters sowie die zu Beginn des Jahres gesetzten Leistungsziele werden Mitte des Jahres und abschließend am Jahresende überprüft.

Zusätzlich werden bei den Mitarbeitern, welche als Risktaker identifiziert wurden, mehrjährige Leistungsbeurteilungen , durchgeführt, um zu gewährleisten, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt.

**f) Angemessenes Verhältnis von fester und variabler Vergütung
(Nr. 1 j) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Außerdem verhindert die Gesellschaft schädliche Anreize dadurch, dass keine große Abhängigkeit von den variablen Gehaltsbestandteilen besteht. Die Vergütungsstrategie der Gesellschaft beruht auf der Zahlung marktgerechter Grundgehälter, was eine faktische Abhängigkeit der Mitarbeiter von Bonuszahlungen unwahrscheinlich macht. Die Gesellschaft beabsichtigt auch weiterhin, einen ausreichend hohen Anteil der Gesamtvergütung als feste Vergütung zu zahlen, um ein flexible Politik bzgl. der variablen Vergütung zu ermöglichen. In der Vergangenheit hat die variable Vergütung bei keinem Mitarbeiter die Höhe des Grundgehalts erreicht.

**g) Erfolgsmessung und Berichtigungsmechanismus
(Nr. 1 l) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Das Verfahren zur Festsetzung der variablen Vergütung innerhalb von SREK umfasst eine Überprüfung zur Jahresmitte, bei der nicht nur die Leistung des jeweiligen Mitarbeiters sondern auch die relevanten Leistungskriterien geprüft werden. In dem unwahrscheinlichen Fall, dass sich die Risikobewertung für die Tätigkeit des betreffenden Mitarbeiters seit der ursprünglichen Festlegung der Leistungskriterien erheblich geändert hat, kann SREK die Leistungskriterien im Zuge der Überprüfung berichtigen. Darüber hinaus werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung und der Leistungsmessung einschlägige Risiken im Zusammenhang mit den durchgeführten Aktivitäten über einen umfassenden Berichtigungsmechanismus berücksichtigt, sodass die variable Vergütung den getragenen Risiken Rechnung trägt.

**h) Persönliche Hedging-Strategien
(Nr. 1 q) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Die Group Personal Account Dealing Policy von Schroders untersagt es Mitarbeitern, unmittelbar oder mittelbar persönliche Hedging-Vereinbarungen bezüglich ihrer beschränkten oder noch nicht zugewachsenen Vergütungsbestandteile einzugehen, die sich auf eine Entgeltumwandlung in Anteile oder eine entsprechende Umwandlung beziehen, soweit dies nach den örtlichen aufsichtsrechtlichen Vergütungsbestimmungen vorgeschrieben ist. Dazu gehören Leerverkäufe, Puts, Calls oder sonstige Arten von Finanzinstrumenten (insbesondere variable Terminkontrakte, Aktienswaps und Collars), die auf dem Wert der Schroders-Aktien, -Fonds oder sonstiger Wertpapiere basieren, die dem betreffenden Mitarbeiter als Teil seiner erfolgsabhängigen Vergütung gewährt wurden oder unmittelbar oder mittelbar von diesem als Teil seiner erfolgsabhängigen Vergütung gehalten werden.

Die Gesellschaft wird diejenigen Mitarbeiter, auf welche die Vergütungspolitik gemäß § 37 KAGB zwingend angewendet werden muss, schriftlich darauf hinweisen, dass die Gesellschaft gemäß Nr. 1 q) in Anhang II der AIFMD-Richtlinie verpflichtet ist, von den Mitarbeitern zu verlangen, dass diese sich verpflichten, keine Versicherungen oder sonstigen Vereinbarungen abzuschließen, aufgrund derer ein Dritter verpflichtet ist, dem Mitarbeiter Zahlungen in dem Fall zu leisten, dass die Gesellschaft keinen Bonus oder keinen Bonus in einer bestimmten Höhe zahlt. Die Gesellschaft wird sich von den betreffenden Mitarbeitern schriftlich bestätigen lassen, dass sie über diese Verpflichtung entsprechend informiert wurden.

**i) Keine Umgehung der Anforderungen
(Nr. 1 r) in Anhang II der AIFM-Richtlinie)**

Im Einklang mit Tz. 15 der ESMA-Leitlinien stellt die Gesellschaft sicher, dass die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt wird, die eine Umgehung der Anforderungen der Richtlinie und der Leitlinien erleichtern. Die Gesellschaft trägt insoweit dafür Sorge, dass das Ziel einer soliden und umsichtigen Vergütungspolitik und -struktur nicht missbräuchlich umgangen wird.