

**VERGÜTUNGSRICHTLINIE DER
RWB PRIVATECAPITAL EMISSIONSHAUS AG**

Stand: 17.01.2018

Folgendes Dokument umfasst die Vergütungsrichtlinie der RWB PrivateCapital Emissionshaus AG. Sie wurde von der Human Resources Abteilung in Abstimmung mit dem Vorstand der KVG erstellt.

Diese Vergütungsrichtlinie wird nach den Vorgaben des KAGB auch im Internet unter www.rwb-ag.de/rechtliches veröffentlicht.

Inhalt

A.	VORBEMERKUNG	3
I.	Anwendungsbereich	3
II.	Grundsätze, künftige Anpassungen.....	3
III.	Gültigkeit	3
B.	DOKUMENTATIONS- UND AUFBEWAHRUNGSPFLICHT	4
C.	VERGÜTUNGSELEMENTE	5
I.	Vergütungsgrundsätze	5
II.	Erfolgsunabhängige Vergütung	5
III.	Erfolgsabhängige Vergütung.....	6
IV.	Sonstige Zuwendungen.....	6
D.	REVIEW DES VERGÜTUNGSSYSTEMS.....	7

A. VORBEMERKUNG

Die RWB PrivateCapital Emissionshaus AG stellt Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik, darunter eine Beschreibung, wie die Vergütung und die sonstigen Zuwendungen berechnet werden sowie Informationen über die Identität der für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen zuständigen Personen, einschließlich Informationen über einen ggf. vorhandenen Vergütungsausschuss, wie nachfolgend aufgeführt zur Verfügung.

Zweck dieser Leitlinie ist es, die Vergütungskomponenten und den Vergütungsprozess in der KVG schriftlich zu fixieren und für alle Mitarbeiter der Gesellschaft verbindlich zu regeln. Die Leitlinie befasst sich zunächst mit den Grundsätzen über die Festlegung der Fixvergütung, daneben aber insbesondere mit den variablen Vergütungskomponenten.

Diese Informationen können auf Anfrage kostenlos auch in Papierform unter den nachfolgend aufgeführten Kontaktdaten angefordert werden.

I. Anwendungsbereich

Diese Leitlinie gilt für die Gesellschaft RWB PrivateCapital Emissionshaus AG (KVG). Maßgeblich verantwortlich für die Vergütungsleitlinie sowie die Zuteilung der Vergütung ist der Vorstand der KVG:

- Horst Güdel
- Norman Lemke
- Daniel Bertele.

Maßgeblich verantwortlich für die Zuteilung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat:

- Prof. Dr. rer. pol. Walter Blancke
- WP/StB Jörg Weidinger
- Dr. Thomas Robl.

II. Grundsätze, künftige Anpassungen

Bei der Fassung der Leitlinie sind die maßgeblichen gesetzlichen Vorgaben vollumfänglich berücksichtigt worden. Insbesondere die AIFM-Richtlinie mit ihren gesetzlichen Anforderungen in § 37 KAGB zusammen mit Anhang II der Richtlinie ist umgesetzt worden. Die vorliegende Vergütungsleitlinie steht unter dem Vorbehalt, dass weitere Anpassungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen oder konkreter Vorgaben der BaFin vorgenommen werden müssen.

III. Gültigkeit

Diese Leitlinie ist solange gültig, bis sie durch eine neue, überarbeitete Version ersetzt wird. Bei der vorliegenden Leitlinie handelt es sich um eine Arbeitsanweisung an alle am Vergütungsprozess beteiligten Personen innerhalb der KVG. Änderungen, Ergänzungen oder Streichungen bedürfen eines Beschlusses des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung. Die Verantwortung für die laufende Aktualisierung dieser Leitlinie obliegt ebenfalls Vorstand bzw. Geschäftsführung.

B. DOKUMENTATIONS- UND AUFBEWAHRUNGSPFLICHT

Grundsätzlich sind alle Vorgänge und Prüfungen hinsichtlich dieser Leitlinie angemessen zu dokumentieren und langfristig zu archivieren. Alle in Bezug auf diese Leitlinie durchgeführten Beschlüsse und Zahlungen sind zu dokumentieren. Die Aufbewahrungsfrist für alle in Ausführung dieser Leitlinie erforderlichen Unterlagen und Daten beträgt 5 Jahre.

C. VERGÜTUNGSELEMENTE

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich ausschließlich aus einem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt zusammen.

I. Vergütungsgrundsätze

Zielsetzung der mit der Leitlinie umzusetzenden Vergütungspolitik ist neben der Erfüllung regulatorischer Vorgaben die Förderung eines nachhaltigen und risikobewussten Verhaltens der Mitarbeiter sowie die Ausrichtung am Geschäftsmodell, am nachhaltigen Erfolg und an der Risikostruktur der Gesellschaft. Gleichzeitig soll Leistung belohnt und motivierte Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden, ohne dabei Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu geben. Die Vergütungspolitik der KVG befindet sich damit im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den Interessen der Gesellschaft und der von ihnen verwalteten AIFs.

Die nachfolgende Vergütungsleitlinie gilt unter besonderer Berücksichtigung der sogenannten „Identifizierten Mitarbeiter“, für die entsprechend der regulatorischen Vorgaben erhöhte Anforderungen bei der Ausgestaltung der Vergütung bestehen. Insgesamt orientiert sich die Vergütungspolitik der KVG dabei an folgenden Grundsätzen:

- Zielsetzung der in der KVG geltenden Vergütungsmodelle ist, den nachhaltigen Erfolg der KVG zu sichern.
- Die Vergütungsmodelle sind so gestaltet, dass nicht der kurzfristige Erfolg im Vordergrund steht, sondern die langfristige Stabilität des Unternehmens und der verbundenen Arbeitsplätze sichergestellt wird.
- Weder auf der Vorstandsebene noch auf der Ebene der Angestellten werden im Rahmen der jeweiligen Vergütungsmodelle negative Anreize gesetzt.
- Die Arbeitsverträge sind so gestaltet, dass durch die individuelle Zielerreichung keine Interessenkonflikte ausgelöst und keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen für die KVG bzw. die verwalteten AIFs geschaffen werden.
- Für alle Ebenen gilt darüber hinaus das Gebot der Schriftlichkeit: Sowohl die Anstellungsverträge der Vorstände als auch die Anstellungsverträge der Angestellten sind schriftlich gefasst und enthalten schriftliche Vereinbarungen zu den jeweiligen Vergütungen.

II. Erfolgsunabhängige Vergütung

Das System der Jahresfestgehälter richtet sich nach den Vorgaben des Vorstands und wird jährlich überprüft. Dem Vorstand ist es bei der Ausgestaltung der erfolgsunabhängigen Vergütung wichtig, den Mitarbeiter über eine adäquate Vergütung an die Gesellschaft zu binden und ihn durch Erhöhungen bei entsprechender Leistung zu entlohnen und zu motivieren.

Gerade bei neuen Mitarbeitern greift der Vorstand dabei gezielt regelmäßig auf gestaffelte erfolgsunabhängige Vergütungen zurück, um den Mitarbeiter speziell in der Anfangszeit der Beschäftigung zu motivieren und damit unmittelbare Erfolge zu belohnen. Eine übliche aber nicht allgemeingültige Ausgestaltung kann zum Beispiel wie folgt aussehen:

Ein neuer Mitarbeiter erhält bei seinem Arbeitsbeginn ein Monatsgehalt von z.B. 3.000€ Brutto. Gleichzeitig wird im Arbeitsvertrag festgehalten, dass sich sein Monatsgehalt nach erfolgreicher Probezeit von sechs Monaten auf 3.300€ erhöht und bei Erreichen der besprochenen Ziele in 12 Monaten eine weitere Steigerung der erfolgsunabhängigen Vergütung auf 3.500€ vorgesehen ist.

Ein vergleichbares Stufenmodell wird ebenfalls regelmäßig angewandt, falls Mitarbeiter in neue Positionen (vor allem Führungspositionen) befördert werden.

III. Erfolgsabhängige Vergütung

Die Vergütungspolitik der KVG ist dadurch gekennzeichnet, dass grundsätzlich nur Festvergütung gezahlt wird.

Variable Vergütungsbestandteile für Performanceleistungen der AIF werden ganz grundsätzlich ausdrücklich auch für die identifizierten Mitarbeiter nicht vereinbart, da so Interessenkonflikte ausgeschlossen sind. Es wird so sichergestellt, dass keinerlei persönliches Interesse der identifizierten Mitarbeiter an zweckwidrigen Handlungen, wie z. B. dem Erzielen kurzfristiger Erträge oder das Identifizieren einer bestimmten Anzahl geeigneter Zielfonds, bestehen, sondern von allen Mitarbeitern die Interessen der Anleger berücksichtigt werden.

Die Geschäftsleitung entscheidet lediglich jedes Jahr neu, ob und in welcher Höhe an die Abteilungsleiter und Mitarbeiter Weihnachtsgeld gezahlt wird. Ein Anspruch hierauf besteht auch nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung nicht. Die Entscheidung der Geschäftsleitung ist nicht an bestimmte Ziele einzelner – auch nicht der identifizierten – Mitarbeiter oder Abteilungen bzw. an einen bestimmten Erfolg der KVG oder der von ihr verwalteten AIF gebunden, so dass durch die Zahlung des Weihnachtsgeldes keine zweckfremden Anreize gesetzt werden können.

Die Vergütung der Mitarbeiter der KVG ist marktkonform. Sie ist gestaffelt nach den Mitgliedern der Geschäftsleitung und deren Aufgaben, Fachwissen und Verantwortlichkeiten. Bei den Abteilungsleitern und den Mitarbeitern jeweils wiederum unter Berücksichtigung von deren Aufgaben, Fachwissen und Verantwortlichkeiten. Die Vergütung des mit Kontrollaufgaben beauftragten Mitarbeiters ist angemessen hoch, beeinträchtigt dessen Unabhängigkeit nicht und kann mangels variabler Komponente nicht zu Interessenkonflikten führen.

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten ebenfalls lediglich eine Fixvergütung. Maßnahmen zur betrieblichen Altersvorsorge werden von der Antragstellerin allen Abteilungsleitern und Mitarbeitern entsprechend der gesetzlichen Regelungen angeboten.

IV. Sonstige Zuwendungen

Unter sonstige Zuwendungen fällt in Einzelfällen die Gewährung eines Dienstwagens für Mitarbeiter. Über den Erhalt eines Dienstwagens entscheidet der Vorstand. Maßgeblich sind eine signifikante Betriebszugehörigkeit mit Führungsverantwortung des Mitarbeiters sowie das Tätigkeitsprofil der Position (z.B. vermehrte Reisenotwendigkeit im Vertrieb, Aussendienst).

D. REVIEW DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Geschäftsleitung hat das vorliegende Vergütungssystem jährlich im Rahmen der Durchführung des Vergütungsprozesses auf seine Angemessenheit hin zu prüfen und ggf. Anpassungen hieran vorzunehmen. Die Vornahme entsprechender Anpassungen erfolgt unter Beteiligung der Human Resources Abteilung. Anpassungen sind durch eine Aktualisierung dieser Leitlinie zu dokumentieren.

Im Rahmen der Prüfung zur Einrichtungspflicht eines Vergütungsausschusses wurde mit Stand 01.01.2018 keine Notwendigkeit für die Einrichtung eines solchen unter der Berücksichtigung der aktuellen Vorgaben des KAGB und der ESMA-Leitlinien gesehen. Ein Vergütungsausschuss ist nicht eingerichtet.