

Vergütungspolitik der Catella Real Estate AG

Stand: Mai 2026

Version: 02

Gesetzliche Grundlagen

Die Catella Real Estate AG (CREAG) hat geeignete Verfahren und Systeme etabliert, um den gesetzlichen Anforderungen an die Vergütung der Geschäftsleitung, der sogenannten Risiko-Träger sowie der anderen Mitarbeiter zu entsprechen. Die hierbei anzuwendenden Vergütungsmodalitäten richten sich insbesondere nach den Anforderungen des § 37 KAGB, nach Anhang II der Richtlinie (EU) 2011/61/EU, den ESMA Leitlinien „Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der AIFMD“ sowie ESMA 2016/411 vom 31.03.2016 (nachfolgend „ESMA Leitlinien“) und etwaiger unter den vorgenannten Vorschriften erlassener Verordnungen sowie Verlautbarungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

1. Bestimmung der „Identifizierten Mitarbeiter“ (Identified staff)

Gemäß den ESMA-Vergütungsleitlinien ist festzustellen, welche Mitarbeiter der Gesellschaft als sogenannte identifizierte Mitarbeiter anzusehen sind. Hierzu zählen neben den Geschäftsleitern die Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen hat (auch genannt: Risikoträger oder Risk Taker) sowie Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen. Daneben zählen zu den identifizierten Mitarbeitern auch solche, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe wie Geschäftsleiter und Risikoträger befinden. Hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern sehen die Leitlinien dabei ausdrücklich vor, dass die Verwaltungsgesellschaft die relevanten Mitarbeiter in eigener Verantwortung im Wege einer Risikoanalyse zu identifizieren sind (vgl. ESMA Leitlinien). Ähnlich wie bei der Vergütungspolitik selbst gilt somit, dass die Identifizierung von Mitarbeitern keinem starren Schema zu folgen hat. Vielmehr wird den Kapitalverwaltungsgesellschaften die Möglichkeit eingeräumt, auf Basis eines begründeten Nachweises bestimmte Mitarbeitergruppen nicht zu den identifizierten Mitarbeitern zu zählen.

Im Zusammenhang mit der Identifizierung der Mitarbeiter und der Beurteilung der Einflussnahme sind zudem das Risikoprofil der Gesellschaft und interne Vorgaben der Entscheidungsfindung maßgeblich zu berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Festlegung der Kriterien und der daraus resultierenden Einstufung der einzelnen Mitarbeiter war bei der Gesellschaft das im Vergleich zu anderen Kapitalverwaltungsgesellschaften eher moderate Risikoprofil der Gesellschaft zu beachten.

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze wird die Gesellschaft die entsprechenden Risikoträger laufend identifizieren.

2. Vergütungssystem

2.1 Vergütungsgrundsätze

Das von der Gesellschaft etablierte Vergütungssystem setzt auf einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem auf und fördert dieses, indem Anreize zur Eingehung von Risiken, die nicht mit dem Risikoprofil, den Anlagebedingungen, der Satzung oder dem Gesellschaftsvertrag der von ihr verwalteten AIF vereinbar sind, ausgeschlossen werden. Integraler Bestandteil der Vergütungssystematik sind eine faire Entlohnung, die Stärkung der Leistungsorientierung, die Mitarbeitermotivation und -bindung sowie eine angemessene Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Die Vergütungspolitik der Gesellschaft wird mindestens einmal jährlich durch eine unabhängige interne Überprüfung dahingehend untersucht, ob die Vergütungspolitik entsprechend ihrer Vorgaben umgesetzt wird.

2.2 Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer zusätzlichen variablen Vergütung zusammen. Beide Bestandteile stehen zueinander in einem Verhältnis, das sich positiv auf die Motivation und Mitarbeiterbindung auswirkt.

2.2.1 Fixe Vergütung

Die feste Vergütung der Mitarbeiter ist in der Höhe so festgesetzt, dass die Bestreitung des Lebensunterhaltes sichergestellt ist und marktübliche Fixgehälter bezahlt werden.

2.2.2 Variable Vergütung

Variable Vergütung wird in Form von Bonuszahlungen einmal jährlich gezahlt.

Eine garantierte variable Vergütung wird (außer in Einzelfällen im Eintrittsjahr) nicht gewährt.

Die variable Vergütung orientiert sich am Geschäftserfolg der Gesellschaft sowie an der persönlichen Leistung des Mitarbeiters (anhand der quantitativen und qualitativen Zielerreichung sowie der Verhaltenskompetenz). Die Ziele werden für jedes Jahr festgelegt und nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung in einem Mitarbeiter-Gespräch überprüft. Durch die Wahl und Formulierung der Ziele wird sichergestellt, dass Anreize für das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Ein übergreifendes Ziel ist zudem die Einhaltung der geltenden Regularien und Gesetze.

Der Schwerpunkt in der Vergütung der Kontrolleinheiten liegt auf der Fixvergütung; es wird durch funktionsspezifische Ziele sichergestellt, dass keine Interessenskollisionen mit den zu überwachenden Bereichen entstehen können.

Die Gesellschaft bildet unterjährig Rückstellungen in Höhe der zu erwartenden variablen Vergütung, um frühzeitig deren Auswirkungen auf die Ertrags- und Kapitalsituation erkennen zu können. Die Gesellschaft hat die Höchstbeträge der variablen Vergütung im Verhältnis zur Fixvergütung festgelegt. Die variable Vergütung kann im Einzelfall sowie auch insgesamt entfallen.

3. Proportionalitätsprinzip

Im Unternehmen der Gesellschaft wird ein Teil der AIFM-Vergütungsregelungen nicht angewandt. Dies gilt für die Auszahlung der variablen Vergütung in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Es werden auch nicht Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und ratierlich ausgezahlt. Unter Berücksichtigung des mit der AIFM-Richtlinie eingeführten Proportionalitätsgrundsatzes konnte im Hinblick auf das für die

Gesellschaft festzustellende Risikoprofil und die sonstigen Merkmale eine verhältnismäßige Umsetzung der Vergütungsgrundsätze stattfinden.

Hierzu gilt Folgendes:

3.1. Allgemein

Die Anforderungen hinsichtlich der Ausgestaltung von Vergütungssystemen ergeben sich aus Artikel 13 der AIFM-Richtlinie in Verbindung mit § 37 KAGB und Anhang II der Richtlinie sowie den ESMA-Leitlinien. Den gesamten Regelungen zugrunde liegt dabei der sogenannte Proportionalitäts- beziehungsweise Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. So sehen insbesondere auch die ESMA-Leitlinien ausdrücklich eine am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientierte Abstufung hinsichtlich der Anwendung einzelner der in Anhang II der AIFM-Richtlinie enthaltenen Vergütungsregelungen vor. Im Zusammenhang mit der Ergreifung von konkreten Maßnahmen gilt somit grundsätzlich, dass die Vergütungspolitik des AIFM kein starres Gerüst sein soll, sondern vielmehr der jeweiligen Größe, internen Organisation und Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Gesellschaft entsprechen soll.

3.2. Ausnahmen

Es ist vorgesehen, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechend der ESMA-Leitlinien dazu führen kann, dass bestimmte Vergütungsvorgaben von einem AIFM nicht angewendet werden müssen. Nach den ESMA Leitlinien können insbesondere die folgenden Vorgaben unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unbeachtet bleiben:

- Variable Vergütung in Form von Instrumenten;
- Sperrfrist;
- Zurückstellung;
- Ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung.

3.3. Anwendung bei der Gesellschaft

Die Gesellschaft hat von den ihr im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes eingeräumten Möglichkeiten Gebrauch gemacht und hinsichtlich der Mitarbeiter vollumfänglich von der Erfüllung der oben genannten Anforderungen der Vergütungsgrundsätze abgesehen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt somit nicht in Anteilen an AIFs oder gleichwertigen unbaren Instrumenten. Auch werden keine Teile der variablen Vergütung über einen künftigen Zeitraum zurückgestellt und ratierlich ausgezahlt. Eine ex-post Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung findet ebenfalls nicht statt.

4. Vergütungsausschuss

Die Gesellschaft hat im Zuge der Umsetzung der AIFM-Richtlinie einen eigenen Vergütungsausschuss eingerichtet. Diesem Ausschuss gehören zwei Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft sowie ein weiterer Mitarbeiter (z.B. Leiter Risikomanagement oder Human Resources) an. Der Vergütungsausschuss der Gesellschaft hat im Verhältnis zum Vorstand beratende Funktion und überwacht die Angemessenheit der Vergütungssysteme. Daneben wirkt der Ausschuss bei der Festlegung der Grundsätze der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme entsprechend dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen mit. Der Vergütungsausschuss wird hierbei ein besonderes Augenmerk auf die Beurteilung der

Mechanismen richten, die angewandt werden, um sicher zu stellen, dass das Vergütungssystem alle Arten von Risiken sowie die Liquidität und die verwalteten Vermögenswerte angemessen berücksichtigt und die Vergütungspolitik insgesamt mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und der von ihr verwalteten AIF oder der Anleger solcher AIF vereinbar ist.

5. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Vergütungspolitik

Gemäß Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor ist anzugeben, inwiefern die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht.

Ein Nachhaltigkeitsrisiko in diesem Sinne ist ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen beziehungsweise deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition haben könnte.

Die Vergütungspolitik der Gesellschaft steht im Einklang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und unterstützt ein solides, wirksames Risiko- und Kontrollumfeld. Die Identifikation, Beobachtung und Steuerung wesentlicher Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt bereits heute im Rahmen des internen Kontrollsystems sowie des bestehenden Risikomanagements. Die Vergütungsstruktur ist so ausgestaltet, dass sie keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft schafft, insbesondere nicht im Zusammenhang mit Investitionsentscheidungen und nachhaltigkeitsbezogenen Risiken.

Das Unternehmen verfügt über eine Nachhaltigkeitsstrategie, die wesentliche ökologische, soziale und Governance-Themen umfasst und den strategischen Rahmen für entsprechende Maßnahmen und Zielsetzungen bildet. Diese Strategie ist integraler Bestandteil der unternehmerischen Steuerung und bildet auch die Grundlage für die Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Aspekte im Vergütungssystem.

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele (ESG-Ziele) werden bei Mitarbeitenden – abhängig von Funktion und Verantwortungsbereich – im Rahmen der individuellen Zielvereinbarungen berücksichtigt und sind Bestandteil der bestehenden Steuerungs- und Anreizsysteme. Die variable Vergütung der Mitarbeitenden ist damit auch an das Erreichen von Unternehmens-, Bereichs- und individuellen Zielen geknüpft, die Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung umfassen können. Auf diese Weise trägt das Vergütungssystem zur Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken sowie zur Förderung nachhaltigen Handelns im operativen Geschäft bei.

Für die Mitglieder des Vorstands sind derzeit keine expliziten nachhaltigkeitsbezogenen Zielvorgaben in der variablen Vergütung verankert. Eine weitergehende formale Verankerung nachhaltigkeitsbezogener Zielvorgaben auf Vorstandsebene wird im Rahmen der Weiterentwicklung der Governance-Strukturen geprüft.

Diese Informationen zur Vergütungspolitik der Gesellschaft werden auf Verlangen kostenlos in Papierform zur Verfügung gestellt.