

# Vergütungspolitik

Die Jamestown US-Immobilien GmbH und ihre Tochtergesellschaften (zusammen „Jamestown“) orientieren sich bei der Vergütung ihrer Mitarbeiter freiwillig an den Regelungen, die für Finanzinstitute verbindlich gelten. Sie stellen sicher, dass das Vergütungssystem zu einer nachhaltigen und wertorientierten Unternehmensführung beiträgt und die Interessen der verwalteten Investmentvermögen und ihrer Anleger gewahrt werden.

## **Fixe und variable Vergütungsbestandteile**

Jamestown hat die Anreizsysteme in der Mitarbeitervergütung so ausgestaltet, dass sie im Einklang mit den in der Geschäftsstrategie festgelegten Zielen stehen. Anreize für die Mitarbeiter zur Eingehung exzessiver oder unangemessener Risikopositionen sind zu vermeiden. Die Gesamtvergütung umfasst in der Regel fixe und variable Vergütungselemente sowie etwaige Nebenleistungen. Fixe und variable Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.

Die fixe Vergütung ist ausreichend hoch, um die beruflichen Tätigkeiten entsprechend dem Aufgabenbereich und Bildungsniveau, dem Dienstalter und der Berufserfahrung, den erforderlichen Fachkenntnissen und Fähigkeiten, den Randbedingungen sowie dem Geschäftsbereich und der Region angemessen zu entlohnen. Dadurch soll erreicht werden, dass sich die Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit für Jamestown nicht auf die Erarbeitung einer variablen Vergütung konzentrieren.

## **Jahresbonus für Mitarbeiter**

Eine leistungsgerechte Entlohnung ist ein wichtiger Bestandteil der Vergütungspolitik. Ein variabler Anteil der Vergütung wird als Jahresbonus jedes Jahr für jeden Mitarbeiter von der Geschäftsleitung neu festgelegt. Als Maßstab dienen der risikoadjustierte Erfolg des Unternehmens und des jeweiligen Geschäftsfelds. Dabei sind Nachhaltigkeitsrisiken einbezogen, soweit sie sich in den finanziellen Kennzahlen des Unternehmens auswirken. Weiterhin fließt die individuelle Leistung des Mitarbeiters ein.

Die Geschäftsleitung bestimmt zunächst die insgesamt für die variable Vergütung aller Mitarbeiter zur Verfügung stehenden Mittel und entscheidet sodann über ihre Verteilung an einzelne Mitarbeiter. Mitarbeiter, die in Bereichen der Kontrolle von Risiken arbeiten, erhalten nur in geringem Umfang eine variable Entlohnung, um Abhängigkeiten zu den Leistungen der kontrollierten Bereiche zu vermeiden.

Die Gesamtvergütung ist so bemessen, dass qualifiziertes Personal gefunden und gehalten werden kann. Die Gesellschaft hat angemessene Obergrenzen für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt.

Die Geschäftsleitung sowie gegebenenfalls darüber hinaus Mitarbeiter mit risikotragender Funktion können über die variable Vergütung hinaus fondsbezogene Erfolgsbeteiligungen erhalten. Voraussetzungen sind eine außergewöhnliche Performance eines Fonds nach dessen Auflösung sowie die vorherige Abgeltung aller den Anlegern zustehender Ansprüche.

### **Jährliche Überprüfung der Vergütungsgrundsätze**

Auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses wird derzeit aufgrund der Größe und der internen Organisation der Gesellschaft sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte verzichtet.

Die Vergütungsgrundsätze werden von der Geschäftsführung einmal jährlich überprüft. Der Aufsichtsrat der Kapitalverwaltungsgesellschaft (KVG) muss der Vergütungsrichtlinie und etwaigen Änderungen zustimmen. Jamestown ist nicht verpflichtet, einen Vergütungsbericht aufzustellen. Jamestown berichtet über die Vergütung und Vergütungsstruktur regelmäßig im Rahmen der Jahresberichterstattung der jeweiligen AIF.

### **Fragen? Wir helfen gerne:**

Jamestown US-Immobilien GmbH  
Gereonstraße 43-65  
50670 Köln

T +49 221 3098-0  
F +49 0221 3098-100  
E [info@jamestown.de](mailto:info@jamestown.de)