

NordVest GmbH

Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in die Vergütungspolitik

- Informationen nach Art. 5 der Offenlegungs-Verordnung¹ -

Erstmalige Veröffentlichung: 30.08.2024

Version: 1.0

Die Nordvest GmbH („**NordVest**“, LEI: 391200R3MQW47DJ1TE51), legt in ihrer Funktion als Kapitalverwaltungsgesellschaft nachfolgende Informationen gem. Art. 5 Offenlegungs-Verordnung offen:

NordVest hat vor dem Hintergrund der Anforderungen des § 37 KAGB, des Anhangs II der Richtlinie 2011/61/EU sowie der „ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD“ vom 3. Juli 2013 eine Vergütungsrichtlinie errichtet, welche sich derzeit (Stand der Veröffentlichung) in der Überarbeitung befindet. Die Richtlinie wurde mit dem Ziel entwickelt, die Geschäftsstrategie, die Unternehmenswerte und die langfristigen Interessen der NordVest nachhaltig zu unterstützen. Ein wichtiger Schlüsselfaktor der Vergütungspolitik der NordVest ist die Nachhaltigkeit und Risikoorientierung. Das Vergütungssystem steht insoweit mit den Vorgaben zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung in Einklang. Das implementierte Vergütungssystem bietet keine Anreize, Nachhaltigkeitsrisiken einzugehen.

Im Bereich Umwelt berücksichtigt die NordVest Nachhaltigkeitsregelungen, die wesentliche negative Auswirkungen auf die Rendite einer Investition haben können. Diese sind allerdings derzeit noch nicht schriftlich fixiert. In der Investitionsphase werden gleichwohl ausführliche bautechnische Prüfungen und eine Standortanalyse durchgeführt. Auch weitere ökologische, energetische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte werden im Rahmen einer möglichen Investition geprüft. Insoweit findet insbesondere beim Immobilienerwerb die Berücksichtigung ökologischer Aspekte umfassend statt. Daneben treten auch in der Bewirtschaftungsphase der Objekte und Portfolios unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsaspekte in den Vordergrund.

Ebenfalls berücksichtigt die NordVest bei der Auswahl ihrer Geschäftspartner ethische Grundsätze. Hierzu gehört, keine Verträge mit Geschäftspartnern abzuschließen, die auf Sanktionsliste geführt werden. Im Bereich Soziales fördert NordVest die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u.a. Teilzeittätigkeit).

Die Erlöse der Gesellschaft, aus denen sich wiederum die Vergütung der Mitarbeiter, insbesondere auch die variable Vergütung ableitet, wird unter Berücksichtigung dieser vorstehend beschriebenen Nachhaltigkeitsaspekte erwirtschaftet. Hierbei ist die Vergütung der Mitarbeiter

¹ Verordnung (EU) 2019/2088 vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor („**Offenlegungs-Verordnung**“)

in eine feste und ggf. in Abhängigkeit vom Aufgabenprofil eine variable Vergütung aufgeteilt. Bei Festlegung einer variablen Vergütung sollen die vorstehenden Nachhaltigkeitsrisiken anhand von Performance-Indikatoren berücksichtigt werden, soweit dies sinnvoll möglich ist. Diese Indikatoren beziehen sich sowohl auf kurz- als auch auf langfristige Unternehmensziele. Die Vergütungspolitik sieht außerdem vor, dass sich die Höhe der variablen Vergütung der identifizierten Mitarbeiter nach den in Zielvereinbarungen festgelegten Unternehmenszielen, Geschäftsbereichs- oder Fondszielen und individuellen Zielen richtet. Die individuellen Ziele hat die Geschäftsleitung in Abstimmung mit den jeweiligen strategischen Zielen der NordVest zu definieren. Die definierten Ziele sollen auf eine nachhaltige Wertentwicklung der jeweils verantworteten Fonds ausgerichtet sein und keinen Anreiz bieten, unverhältnismäßig hohe, unangemessene Risiken einzugehen. Insofern berücksichtigt die NordVest bei der Vereinbarung dieser Ziele auch die Vermeidung von Fehlanreizen zur Eingehung übermäßiger Risiken. Dies umfasst ausdrücklich auch einschlägige Nachhaltigkeitsrisiken. Damit wird die Höhe der variablen Vergütung der identifizierten Mitarbeiter unter anderem auch an das Erreichen dieser Nachhaltigkeitsziele geknüpft.