

Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik der KEPLER-FONDS KAG

In Umsetzung der in den §§ 17a bis 17c InvFG bzw § 11 AIFMG und Anlage 2 zu § 11 AIFMG enthaltenen Regelungen für die Vergütungspolitik und -praxis hat die KEPLER-FONDS KAG („KAG“) die „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der KEPLER-FONDS KAG“ („Vergütungsrichtlinien“) erlassen. Diese enthalten Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik sowie Regelungen, die ausschließlich auf identifizierte Mitarbeiter im Sinne des § 17a InvFG und § 11 AIFMG („Risikoträger“) anzuwenden sind, inkl. Festlegung des Kreises dieser Risikoträger. In den Vergütungsrichtlinien finden sich Regeln zur angemessenen Festlegung fixer und variabler Gehälter, zu freiwilligen Altersversorgungs- sowie anderen Sozialleistungen, Regeln für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütungen und für die diesbzgl. Leistungsbeurteilung.

Durch diese Vergütungsrichtlinien wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik und -praxis der KAG mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sind und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit den Risikoprofilen oder Fondsbestimmungen der von ihr verwalteten Portfolios nicht vereinbar sind. Seit jeher wird großer Wert auf einen soliden und ausgeglichenen Geschäftsansatz gelegt, um Umweltschutz, soziale Verantwortung, gute Unternehmensführung und wirtschaftlichen Erfolg in Einklang zu bringen. Sichergestellt wird dies v.a. durch Leistungskriterien sowie den Risikomanagementprozess.

Die Vergütungsrichtlinien stehen im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der KAG, der von ihr verwalteten Portfolios und deren Anteilinhaber, u.a. durch die Verwendung von risikorelevanten Leistungskriterien, und umfassen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Mitarbeiter mit Kontrollfunktion werden unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt.

Das gesamte Personalmanagement (und hier als wichtiger Teilbereich auch die Vergütungsrichtlinien) ist darauf ausgerichtet, den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem diese bereit sind, eine überdurchschnittliche Leistung zu erbringen.

Auf Basis der Vergütungsrichtlinien werden die fixen und variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Die Gesamtvergütung ist marktkonform und finanzierbar.

Das Fixgehalt ist eine Vergütung, die nicht nach Maßgabe der Leistung des Unternehmens (finanzielles Ergebnis) oder des Einzelnen (individuelle Zielerreichung) variiert. Maßgebliche Kriterien für die Bemessung des Fixgehaltes sind das Ausbildungsniveau, das Dienstalter, die Berufserfahrung, spezielle (Fach)Kompetenzen, die konkret auszuführende Tätigkeit sowie die damit verbundene und übernommene Verantwortung.

Fixe Vergütungsbestandteile stellen neben dem angemessenen Grundgehalt diverse Sozialleistungen, wie z.B. Zuschüsse zur Krankenzusatzversicherung, Pensionskassenbeiträge, Jubiläumsgelder sowie Essenszuschuss/Betriebsküche dar.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und allfällige variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, was es jedem Mitarbeiter ermöglicht, ein angemessenes Leben auf der Grundlage des Fixeinkommens zu führen; damit ist eine flexible Politik in Bezug auf die

variablen Vergütungskomponenten gewährleistet und es kann auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden, wobei gleichzeitig eine ausreichende finanzielle Sicherheit für die Mitarbeiter gewährleistet ist.

Mögliche variable Gehaltsbestandteile:

- Jahresprämien
- Andere besondere Formen variabler Vergütung

Voraussetzung für die Auszahlung von variablen Gehaltsbestandteilen sind ein adäquates Gesamtergebnis der KAG und eine adäquate Finanzierbarkeit. Ein schwaches oder negatives Ergebnis der KAG führt generell zu einer erheblichen Absenkung der gesamten variablen Vergütung. Mit Risikoträgern werden für den Fall von besonders schwachen oder negativen Ergebnissen Rückforderungsvereinbarungen abgeschlossen.

Die jeweiligen Höhen der Zahlungen an Risikoträger ergeben sich aus einer Kombination aus der Beurteilung der persönlichen Eigenschaften der einzelnen Mitarbeiter, dem Grad der Erfüllung der spezifischen Leistungskriterien auf den verschiedenen Ebenen (Mitarbeiter, Organisationseinheiten, KAG und Portfolios), der hierarchischen Einstufung, der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen sowie der Höhe der Sollarbeitszeit. Die Beurteilung der persönlichen Eigenschaften der Mitarbeiter basiert auf Faktoren wie Arbeitsverhalten, Effektivität, Kreativität, Auffassungsgabe, Teamfähigkeit etc. Die Leistungsbemessung erfolgt auf Basis von quantitativen (finanziellen) sowie qualitativen (nicht finanziellen) Kriterien. Neben den absoluten Leistungsindikatoren werden auch relative Indikatoren, wie zB relative Portfolio-Performance zum Markt eingesetzt. Des Weiteren kommen funktionspezifische Beurteilungskriterien zum Einsatz, um die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche unabhängig voneinander bewerten zu können. In keinem Bereich wird ein direkter und ausschließlicher Konnex zw. einer etwaigen außergewöhnlichen Performance eines einzelnen (oder mehrerer) Portfolios und der variablen Vergütung hergestellt. Die Leistungsbewertung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen. Bei der Erfolgsmessung für variable Gehaltsbestandteile werden sämtliche Bemessungskriterien neu evaluiert und unter Berücksichtigung aller Arten laufender und künftiger Risiken gegebenenfalls berichtigt.

Eine allfällige variable Vergütung ist mit der im FMA-Rundschreiben zur „Erheblichkeitsschwelle bei variablen Vergütungen“ in der jeweils aktuellen Fassung angeführten Höhe begrenzt. Ist durch die variable Vergütung nicht davon auszugehen, dass die Geschäftsführer bzw. Mitarbeiter zur Übernahme von Risiko ermutigt werden oder auf sonstige Weise nicht pflichtgemäß bzw. nicht im besten Interesse der Anteilhaber oder Investoren handeln, kann sowohl auf eine Auszahlung in Form von unbaren Instrumenten als auch auf eine Rückstellung von Teilen der variablen Vergütung verzichtet werden.

Eine variable Vergütung wird nicht durch Instrumente oder Verfahren bezahlt, die die Umgehung der gesetzlichen Anforderungen oder der Vergütungsrichtlinien der KAG ermöglichen.

Eine garantierte variable Vergütung ist nicht mit einem soliden Risikomanagement oder dem Prinzip der leistungsorientierten Vergütung vereinbar und ist nicht Teil der Vergütungspolitik der KAG. Ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist.

Die KAG gewährt keine freiwilligen Altersversorgungsleistungen.

Die Verwendung irgendeiner Art von persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen, ist Risikoträgern untersagt.

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages (Abfindungen) spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.

Der Aufsichtsrat der KAG ist für die Beschlussfassung der Vergütungsrichtlinien, die laufende Überprüfung, die Umsetzung und die Überwachung der Einhaltung der Vergütungsrichtlinien sowie für die Festlegung der variablen Vergütung der Geschäftsführung zuständig.

Der Vergütungsausschuss ist für die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrates sowie für die Überprüfung der Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance zuständig. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Mag. Christian Ratz, Gerhard Lauss und Mag. Othmar Nagl. Als externer Experte mit Fachkenntnis und praktischer Erfahrung im Bereich Vergütungspolitik wird Ing. Mag. Wolfgang Spitzenberger beigezogen.

Die internen unabhängigen Stellen Risikomanagement und Compliance überprüfen – neben der Innenrevision und dem Vergütungsausschuss – mindestens einmal jährlich die Umsetzung der vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsrichtlinien.