

Angaben zur Vergütungspolitik und –praxis in der KEPLER-FONDS Kapitalanlagegesellschaft m.b.H.

Die KEPLER-FONDS KAG hat auf Basis der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Vergütung von Mitarbeitern (einschließlich Geschäftsführern, Risikoträgern, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen und Mitarbeitern, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsführer und Risikoträger, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf die Risikoprofile der KEPLER-FONDS KAG oder der von ihnen verwalteten Investmentfonds haben) Folgendes festgelegt:

Die Geschäftsführer und die Mitarbeiter der KEPLER-FONDS KAG werden grundsätzlich in Form von fix vereinbarten Gehaltsbestandteilen entlohnt.

Diese fix vereinbarte Entlohnung der Geschäftsführer und der Mitarbeiter wird im Rahmen der jeweiligen Geschäftsführer- bzw. Dienstnehmerverträge geregelt, je nach Aufgabengebiet und Verantwortung festgelegt und übersteigt marktübliche Gehälter nicht.

Maßgebliche Kriterien für die Bemessung des Fixgehaltes sind das Ausbildungsniveau (Lehre, Matura, Universität, CPM ...), das Dienstalder, die Berufserfahrung, spezielle (Fach)Kompetenzen, die (künftig) konkret auszuführende Tätigkeit sowie die damit verbundene und übernommene Verantwortung.

Für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter ist eine Bezahlung nach Kollektivvertrag vorgesehen. Eine darüber hinausgehende Bezahlung ist in weiterer Folge über Funktionszulagen bzw. Überzahlungen sowie Überstundenpauschalen möglich.

Leistungsträgern wird – als weiterer Schritt bzw. im Fall von hochqualifizierten, neu eintretenden Mitarbeitern – ein Sondervertrag angeboten. Das darin geregelte überkollektivvertragliche Gehalt stellt eine pauschale Abgeltung für die (weiterhin) zu erbringende (Mehr)Leistung der Mitarbeiter dar.

Variable Gehaltsbestandteile werden ausschließlich anhand objektiver Kriterien bemessen. Dabei wird primär auf das finanzielle Ergebnis der gesamten Gesellschaft abgestellt, sekundär kommen Kriterien wie Auszeichnungen, Erreichen strategischer Zielsetzungen, Kundenzufriedenheit, Einhaltung der Risikomanagementpolitik, Einhaltung interner und externer Vorschriften, Führungsqualitäten, Teamarbeit, Kreativität, Motivation und Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen, den internen Kontrollfunktionen und Unternehmensfunktionen zum Tragen.

Zusätzlich erfolgt eine jährliche Leistungsbeurteilung durch den unmittelbaren Vorgesetzten, die ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Höhe des fixen bzw. variablen Gehaltsbestandteils hat.

In keinem Fall wird bei der Bemessung der Vergütung das Erzielen kurzfristiger Gewinne durch Übernahme von Risiken berücksichtigt.

Die Geschäftsstrategie der KEPLER-FONDS KAG war und ist auf langfristiges, solides Wachstum ausgerichtet. Ziel ist neben einem absoluten Wachstum insbesondere auch eine kontinuierliche Steigerung des Marktanteiles.

Die Umsetzung dieser Geschäftsstrategie hängt unmittelbar an der Qualifikation und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters. Daher spielt der Bewerb um die besten Mitarbeiter eine große Rolle.

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

Dazu gehören

als fixe Gehaltsbestandteile: neben einem angemessenen Grundgehalt auch

- diverse im Kollektivvertrag bzw. in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelte Sozialleistungen, wie z.B.
 - Zuschüsse zur Krankenzusatzversicherung
 - Pensionskassenbeiträge
 - Jubiläumsgelder
 - Essenszuschuss / Betriebsküche sowie
- ggf. Zahlungen anlässlich von Betriebsjubiläen,

als variabler Gehaltsbestandteil:

- ggf. auf einzelvertraglicher Basis vereinbarte Zahlungen
- ggf. Einmalzahlungen im Einzelfall für außergewöhnlichen Arbeitseinsatz bzw.
- ggf. Prämien im Kollektiv für verliehene Auszeichnungen (diverse Preise für erfolgreiches Management etc.) sowie

flexible Arbeitszeit, Möglichkeit der Kinderbetreuung, Förderung der Aus- und Weiterbildung (Matura, UNI-Lehrgänge, CPM- und CFA/CEFA-Lehrgänge), ein sehr gutes Betriebsklima und kurze Entscheidungswege durch flache Hierarchien.

Die oben genannten Kriterien für eine allfällige variable Vergütung werden mittels Beschluss der Geschäftsführung mit Zustimmung des Vergütungsausschusses festgelegt, die Überprüfung der zu erfüllenden Kriterien erfolgt auf jährlicher Basis.

Eine allfällige variable Vergütung ist dabei mit 25 % des Fixgehaltes bzw. EUR 30.000 brutto gedeckelt. 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.

Beschlüsse zum Thema Vergütung werden im Rahmen der vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungsrichtlinie

- in Hinblick auf die Geschäftsführer vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der KEPLER-FONDS KAG vorbereitet und von den Gesellschaftern oder einer von diesen ermächtigten Person bzw.
- in Hinblick auf alle anderen Mitarbeiter von der Geschäftsführung gefasst.

Der Vergütungsausschuss setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Mag. Christian Ratz, Gerhard Lauss, Mag. Othmar Nagl sowie Mag. Josef Altmann (externer Experte mit Fachkenntnis und praktischer Erfahrung im Bereich Vergütungspolitik).