

EINZELHEITEN DER AKTUELLEN VERGÜTUNGSPOLITIK

1. RECHTSGRUNDLAGEN

Aufgrund des Nationalratsbeschlusses vom 30.10.2010 traten innerhalb des BWG ab 01. Jänner 2011 erstmals Vergütungsregelungen in Kraft. Maßgebliche gesetzliche Bestimmungen, die auf diese Richtlinie anwendbar sind, sind wie folgt:

- § 11 AIFMG iVm. Anlage 2
- ESMA-Leitlinien 2013/232 vom 03.07.2013 („*Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der AIFMD*“)
- § 17a ff InvFG 2011
- ESMA Leitlinien ESMA/2016/411
- Rundschreiben der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu §§ 17a – 17c InvFG und § 11 AIFMG

Es wird hiermit festgelegt, dass die jeweils strengeren gesetzlichen Bestimmungen zur Vergütungspolitik und –praktiken auf Gesamtebene der KAG zur Anwendung gelangen und es zu keiner Trennung nach den Bestimmungen des InvFG 2011 bzw. des AIFMG kommt.

2. EINSTUFUNG ALS MITTEL KOMPLEXES KREDITINSTITUT

Die KAG hat sich als **mittel komplexes** Kreditinstitut eingestuft, welches auch im Hinblick auf die Größe, internen Organisationsstruktur, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte nicht von erheblicher Bedeutung ist.

3. DEFINITION DER MITARBEITERKATEGORIEN - RISIKOKÄUFER

Anhand der Grundsätze des Anhangs zu Anlage 2 zu § 11 AIFMG und §§ 17a ff InvFG 2011 wurden neben der **Geschäftsleitung** folgende Mitarbeiter als „identified staff“ identifiziert:

- Mitarbeiter in Kontrollfunktionen: **Compliance Officer** und dessen Stellvertreter, **Risikomanager** und dessen Stellvertreter und **Executive Human Resources**.

Weiters wurden folgende Risikokäufer ermittelt:

- Mitarbeiter des **Relationship Managements**
- Mitarbeiter der **Asset Managements**, sofern sie eigenverantwortlich AIF managen
- **Executive Finance** (sofern mit der Erstellung des Jahresabschlusses betreut)
- **Executive Controlling**
- **Executive Product Management** (sofern Produktverantwortung)
- **Executive Marketing**
- **Mitarbeiter mit Prokura** und solche die sich auf derselben Gehaltsstufe wie die zuvor genannten befinden wurden ebenfalls dem „identified staff“ zugeordnet.

Grundsätzlich werden für die als identified staff qualifizierten Mitarbeiter der KAG die speziellen Vergütungsgrundsätze nach den einschlägigen Bestimmungen angewendet, teilweise jedoch in abgeschwächter Form.

5. LEISTUNGSBEURTEILUNGSVERFAHREN

5.1. FESTE UND VARIABLE VERGÜTUNG

Die **jährliche Gesamtvergütung** eines Mitarbeiters besteht aus 14 fixen Monatsbruttogehältern sowie aus einer jährlichen variablen Komponente (leistungsorientierte Sonderzahlung).

Die **feste Vergütung** der Mitarbeiter findet auf Basis folgender Komponenten statt:

- Ausbildung
- Fachkenntnisse und Fähigkeiten
- Berufserfahrung
- Dienstalter
- Dauer der Dienstzugehörigkeit
- Konkret auszuführende Tätigkeit in der einzelnen Gruppe

Diese Parameter werden im eigenen Ermessen angerechnet. Die feste Vergütung ist weder abhängig vom Erfolg der KAG noch bietet sie einen Anreiz zum Eingehen von Risiken und ist somit nicht risikogewichtet.

Die **Vergütung der variablen Prämie** erfolgt einmal jährlich in Form einer **Sonderzahlung**. Hierbei gibt es unterschiedliche Sonderzahlungen für diverse Mitarbeiter auf die in der Folge noch genauer eingegangen wird.

Garantierte variable Vergütungen sind in der KAG nur für den Fall des Eintritts neuer Mitarbeiter im ersten Jahr möglich. Da in der variablen Vergütung Untergrenzen hinsichtlich der Zielerreichung eingeführt sind und diese keinen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausmacht, ist jeder Mitarbeiter in der Lage, auch ohne diesen Bezugsteil seinen laufenden Lebenserhaltungskosten nachzukommen. **Persönliche Hedging-Strategien** sind dienstvertraglich nicht geregelt. Die konkrete Vorgehensweise wird im Compliance Handbuch beschrieben.

Die **Übernahme von Zahlungen als Teil der Gesamtvergütung** (z.B. Ausbildungskosten) eines neu eintretenden Mitarbeiters werden auf Einzelfallbasis durch den Geschäftsleiter entschieden. Es wird auf den jeweiligen konkreten Fall abgestellt und der Mehrwert dieser Zahlung unter Bedachtnahme auf die langfristigen Interessen der Gesellschaft berücksichtigt.

Prämienzahlungen im Zusammenhang mit dem **vorzeitigen Ausscheiden eines Mitarbeiters** aus dem Unternehmen sind vertraglich nicht vorgesehen.

Die KAG zahlt für Mitarbeiter, nach dem Probemonat, monatlich bei einer österreichischen **Pensionskasse** ein. Mit der Zahlung an die Pensionskasse gibt es für die KAG keine Möglichkeit mehr die Gelder zurückzubehalten oder Einfluss auf deren Auszahlung zu nehmen. Auszahlungen erfolgen ausschließlich unter Anwendung gesetzlicher Bestimmungen.

Eine Auszahlung in Form von Instrumenten bzw. als Teil der variablen Vergütung ist in der KAG nicht vorgesehen. Im Regelfall werden von Fondsmanagern mehrere Fonds gemanagt oder auch Asset Klassen über eine große Anzahl von Fonds gesteuert. Das Herausgreifen einzelner Fonds für Vergütungszwecke muss willkürlich erscheinen und ist aus Sicht der KAG nicht sachgerecht.

Zumal die KAG eine Vielzahl von Investmentfonds auflegt, und bestimmte Fonds von natürlichen Personen nicht erworben werden dürfen (bzw. nur unter Erreichung von EUR 250.000,-- beim Ersterwerb), ist eine Darstellung des unbaren Vergütungsanteils über einzelne Investmentfonds weder sachlich richtig, noch administrierbar. Auch bei den durch die KAG verwalteten Publikums AIF handelt es sich fast zur Gänze um sogenannte Großanlegerfonds, bei denen der Erwerb grundsätzlich auch auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt ist.

Die KAG verfügt als GmbH nicht über andere unbare Instrumente, sodass die Vergütungsauszahlung der Struktur der KAG Rechnung tragend, in bar erfolgen kann.

Neben den gesetzlich oder vertraglich geregelten Rentenzahlungen werden von der KAG darüber hinaus **keine freiwilligen Rentenzahlungen** vorgenommen.

Für Mitarbeiter der KAG kommt der **Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers** zur Anwendung.

5.2. VERFAHREN ZUR LEISTUNGSMESSUNG

5.2.1. FESTLEGUNG VON ZIELGRÖSSEN (HARD- UND SOFTFACTS) AUF GESELLSCHAFTSEBENE

Einmal pro Jahr (4. Quartal) werden die Zielgrößen (Hard- und Softfacts) auf Gesellschaftsebene für die Festlegung der variablen Vergütungsbestandteile bzw. zur Messung des Mitarbeiter Bonus von der Geschäftsführung festgelegt und dem Aufsichtsrat in einer Aufsichtsratssitzung zur Kenntnis gebracht. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in Abstimmung mit der Geschäftsführung diese Zielgrößen zu verändern.

Die Erreichung von individuellen Zielen wird ebenfalls in unterschiedlicher Höhe mitberücksichtigt. Die Hardfacts fließen mit 80 %iger Gewichtung und die Softfacts mit einer 20 %igen Gewichtung als **Grundlage** zur Bemessung der variablen Prämie ein. Darüber hinaus wird festgehalten, dass der Geschäftsführer Betrieb grundsätzlich weniger variable Vergütung erhält wie die für die Produktion und Vertrieb zuständigen Geschäftsführer.

Auf Basis eines durchgeführten Soll-Ist-Vergleiches der vereinbarten Zielwerte und unter Berücksichtigung der Gewichtung ergibt sich ein **Berechnungsfaktor** der die Entwicklung der Gesellschaft und die Einhaltung der Zielwerte widerspiegelt. Dieser Faktor wird zur Berechnung des Bonus bei den Mitarbeitern der folgenden Gruppen eingesetzt:

- Geschäftsführung
- Mitarbeiter Relationship Management
- Executives Asset Management
- Mitarbeiter in Kontrollfunktionen (Compliance Officer und Stellvertreter, Risikomanager und Stellvertreter, Executive HR)
- Sonstiger identified staff
- Sonstige Mitarbeiter

Die Auszahlung der variablen Vergütungen wird nur unter der Prämisse vorgenommen, dass eine adäquate Eigenmittelausstattung der Gesellschaft nicht gefährdet ist.

5.2.2. ART UND HÖHE DER VARIABLEN VERGÜTUNGSLEISTUNG

5.2.2.1. Wesentlichkeitsgrenze

Laut Rundschreiben der FMA aus Dezember 2012 **kann** eine variable Vergütung **bis zu 25 %** des fixen Jahresgehalts **oder EUR 30.000,00** brutto als „unerheblich“ oder „geringfügig“ qualifiziert werden. Für Bonuszahlungen an alle Mitarbeiter der KAG wird aktuell aufgrund der Ertragslage eine **Erheblichkeitsschwelle von € 30.000,-** (Bruttobezug an variabler Vergütung per anno) oder **25% des fixen Jahresgehalts** festgelegt und jährlich überprüft.

Bei jährlichen Zahlungen über der Erheblichkeitsschwelle werden 40% der Bonuszahlungen auf einen dreijährigen Zeitraum zurückgestellt und gemäß Finanz- und Ertragslage des Unternehmens proportional ausgezahlt werden. Der Rückstellungszeitraum im beschriebenen Fall beträgt für Mitglieder der Geschäftsführung 5 Jahre.

Aufgrund der Ausgestaltung der variablen Vergütung kann es bei der KAG nicht zu einer Auszahlung besonders hoher Boni (Richtwert EUR 150.000,--- oder 100% des Fixgehaltes) kommen.

5.2.2.2. Geschäftsführung

In Abhängigkeit vom Jahresergebnis gelangt zusätzlich eine ertragsabhängige Gehaltskomponente zur Auszahlung. Maßgeblich für die Auszahlung ist die vereinbarte Zielsumme und die im laufenden Geschäftsjahr ermittelte Zielerreichung bei der Gesellschaft (Budget).

Weiters werden spezielle Kriterien je Geschäftsführer und Aufgabenbereich berücksichtigt (Softfacts)z.B.:

- Erreichung langfristiger Vertriebsziele
- Langfristige Performance der verwalteten Fonds
- Personalfluktuations
- Erfolgreicher Projektabschluss

Die Bedingungen sind so angesetzt, dass bei einer Erreichung der Unternehmensziele in einem Ausmaß von weniger als 50% und im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet wird.

Der Bonus ist mit dem 2 fachen der Zielsumme begrenzt.

5.2.2.3. Mitarbeiter Relationship Management

Grundlage (Hardfacts) für die variable Vergütung von Mitarbeitern aus dem Bereich Relationship Management sind die individuell vereinbarten Vertriebsziele, sowie die Wirtschaftlichkeit der jeweiligen Produkte. Darüber hinaus fließt die Dauer der Kundenbeziehung in die Berechnung ein.

Weiters werden individuelle Kriterien je Mitarbeiter berücksichtigt (Softfacts)z.B.:

- Verstöße gegen das Compliance Handbuch (insbesondere im Zusammenhang mit Interessenskonflikten; Meldungen in Zusammenhang mit großen Aufstockungen oder Rücklösungen sowie im Zusammenhang mit aktiven und passiven Einladungen)
- Kundenbeschwerden (ausschließlich im Zusammenhang mit Beratungsfehlern und sonstigen aufgrund von Verschulden des jeweiligen Mitarbeiters erfolgte Beschwerden; ausdrücklich ausgenommen sind Beschwerden wegen der Performance oder osten der Fonds)
- Weiterbildungsziele

Bei Zielerreichung unter 80% wird kein Vertriebsbonus ausbezahlt, 120% Zielerreichung stellen die Obergrenze für die Bemessungsgrundlage dar. Im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens wird zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet.

5.2.2.4. Executives Asset Management

Die Asset Manager erhalten als Gruppe von den von ihnen verwalteten Fonds einen Prozentsatz der durch die KAG erzielten Management- und, falls aufgrund der guten performance erreicht, eine Prozentsatz der performance-Fee. Diese Gesamtvergütung wird unter den Asset Managern auf Basis definierter Kriterien nach

- erzielter outperformance der Benchmark des Fonds und des Marktes (peer-group),
- nach mehrjährigen Ertrags- und Risiko-Parametern und
- unter Abzug von Malus-Punkten bei aktiven Grenzverletzungen durch den Fondsmanager. Der Fondsmanager trägt auch einen Teil des von ihm verursachten Schadens.

Im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens wird zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet.

5.2.2.5. Mitarbeiter in Kontrollfunktionen (Compliance Officer und Stellvertreter, Risikomanager und Stellvertreter, Executive HR)

In Abhängigkeit vom Jahresergebnis gelangt zusätzlich eine ertragsabhängige Gehaltskomponente zur Auszahlung. Der Bonus ist mit dem 2 fachen der Zielsumme begrenzt. Maßgeblich für die Auszahlung ist die vereinbarte Zielsumme und die im laufenden Geschäftsjahr ermittelte Zielerreichung bei der Gesellschaft (Budget). Die Bedingungen sind so angesetzt, dass bei einer Erreichung der Unternehmensziele in einem Ausmaß von weniger als 50% und im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet wird.

Aufgrund der Begrenzung der Zielsumme sind Boni über oder auch nur am Rande der Erheblichkeitsschwelle (siehe 4.2.2.1.) nicht möglich.

Zudem werden mit den Mitarbeitern zusätzliche individuelle Ziele vereinbart:

Risikomanagement z.B.:

- Überwachung der Risikolimits
- Verbesserung der Methodik der Risikoquantifizierung
- Mitwirkung an einem kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Qualität der Berichterstattung an die Geschäftsführung/Aufsichtsrat
- Abgeschlossene Ausbildungen
- Projekte

Compliance-Bereich z.B.:

- Qualität der Vermeidung von Interessenkonflikten
- Ordnungsgemäße Überwachung der Mitarbeiter/Mitarbeitergeschäfte
- Einhaltung der internen Compliance-Richtlinien und Entdeckung von Compliance-Verstößen
- Qualität des laufenden Compliance-Prozesses anhand Feststellung von bspw. Häufigkeit von Regelverstößen
- Qualität der Berichterstattung an die Geschäftsführung
- Abgeschlossene Ausbildungen
- Projekte

5.2.2.6. Sonstiger identified staff

In Abhängigkeit vom Jahresergebnis gelangt zusätzlich eine ertragsabhängige Gehaltskomponente zur Auszahlung. Der Bonus ist mit dem 2 fachen der Zielsumme begrenzt. Maßgeblich für die Auszahlung ist die vereinbarte Zielsumme und die im laufenden Geschäftsjahr ermittelte Zielerreichung bei der Gesellschaft (Budget).

Aufgrund der Begrenzung der Zielsumme sind Boni über oder auch nur am Rande der Erheblichkeitsschwelle (siehe 4.2.2.1.) nicht möglich.

Zudem werden mit den Mitarbeitern zusätzliche individuelle Ziele vereinbart z.B.:

- Abgeschlossene Ausbildungen
- Projekte
- Verstöße gegen das Compliance Handbuch

Die Bedingungen sind so angesetzt, dass bei einer Erreichung der Unternehmensziele in einem Ausmaß von weniger als 50% und im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet wird.

5.2.2.7. Sonstige Mitarbeiter

In Abhängigkeit vom Jahresergebnis gelangt zusätzlich eine ertragsabhängige Gehaltskomponente zur Auszahlung. Der Bonus ist mit dem 2 fachen der Zielsumme begrenzt. Maßgeblich für die Auszahlung ist die vereinbarte Zielsumme und die im laufenden Geschäftsjahr ermittelte Zielerreichung bei der Gesellschaft (Budget).

Aufgrund der Begrenzung der Zielsumme sind Boni über oder auch nur am Rande der Erheblichkeitsschwelle (siehe 4.2.2.1.) nicht möglich.

Für sonstige Mitarbeiter werden aufgrund des hohen administrativen Aufwands keine zusätzlichen individuellen Ziele vereinbart.

Die Bedingungen sind so angesetzt, dass bei einer Erreichung der Unternehmensziele in einem Ausmaß von weniger als 50% und im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Unternehmens zur Gänze auf die Auszahlung des Bonus verzichtet wird.

6. FÜR DIE VERGÜTUNGS- UND SONSTIGEN ZUWENDUNGEN ZUSTÄNDIGE

FESTLEGUNG VON BUDGETS UND RICHTLINIEN

Dem Aufsichtsrat obliegt die Genehmigung des Personalbudgets, welche sämtliche Personalkosten, so u.a. auch jene für die variablen Gehaltsbestandteile sowie die Sonderzahlungen für die Geschäftsführer enthält. Die Abwicklung der Auszahlung obliegt der Personalabteilung auf Basis der abgeschlossenen Vereinbarungen.

DIENSTVERTRÄGE

Sämtliche Dienstverträge, die im Zusammenhang mit dieser Richtlinie stehen, werden auf Anweisung der Geschäftsführung erstellt und von den Geschäftsführern unterfertigt bzw. genehmigt. Ausgenommen davon sind jene der Geschäftsführer selbst, welche vom Aufsichtsrat genehmigt werden.

REVISIONSPLAN

Die Einhaltung der festgelegten Grundsätze sowie die Umsetzung dieser Richtlinie wird zumindest einmal jährlich von der Internen Revision im Rahmen ihres Prüfungsauftrages geprüft. Über das Ergebnis erhalten die Geschäftsleiter der KAG und der Vorsitzende des Aufsichtsrates einen schriftlichen Bericht. Ergänzend wird der Aufsichtsrat über die Prüfungsergebnisse im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung informiert.

MITARBEITERGESPRÄCHE

Die Vereinbarung der variablen Ziele erfolgt im Rahmen von Mitarbeitergesprächen. Die variablen Ziele der Geschäftsleiter werden auf deren Vorschlag hin vom Aufsichtsrat festgelegt.

AUFGABEN DES AUFSICHTSRATS

Ein **Vergütungsausschuss** ist in der KAG nicht eingerichtet.

Dem Aufsichtsrat obliegt die **Genehmigung** der von der Geschäftsleitung festgelegten allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, er überprüft diese regelmäßig und ist auch für die Überwachung der Umsetzung verantwortlich. Der Aufsichtsrat trägt dazu bei, die Risiken wirksam zu überwachen.

Der Aufsichtsrat kommt dieser gesetzlichen Verpflichtung mindestens einmal jährlich nach. Er ist in den grundlegenden Prozess zur Festlegung der maßgeblichen Parameter für die Erstattung der variablen Vergütung eingebunden.

Die Geschäftsführer bereiten die zur einmal jährlichen Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat erforderlichen Unterlagen vor. Es sind dies:

- Grundsätze der Vergütung
- Vorschlag der für die variable Vergütung maßgeblichen Parameter auf Gesellschafts- und Geschäftsführungsebene

Weiters obliegt den Geschäftsführern die Vorbereitung von Beschlüssen, die sich auf das Risiko und Risikomanagement der KAG auswirken.

Folgende **Kriterien** im Hinblick auf die Vergütungspolitik und –praxis fließen in die Entscheidung ein:

- die aktuelle wirtschaftliche Situation,
- Risikosituation der Gesellschaft,
- die Adäquanz der Beurteilungsparameter und Liquiditätsausstattung,
- Einklang mit den langfristigen Interessen der Gesellschaft.

Im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik und –praktiken nimmt der Aufsichtsrat folgende **Aufgaben** wahr:

- Bewilligung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik,
- Überwachung der Umsetzung der Vergütungspolitik und –praktiken sowie der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen,
- Festlegung der Höhe der variablen Jahresprämie der Geschäftsführer,
- Prüfung der Vergütung des höheren Managements im Risikomanagement und in der Compliance Funktion,
- Überwachung der Eigenmittelausstattung und Liquidität der KAG unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen der Gesellschafter, Anleger und Mitarbeiter.