

Vergütungspolitik der Security KAG InvFG 2011 sowie AIFMG

Version 1.7

Stand: 09.02.2026

VERGÜTUNGSPOLITIK DER SECURITY KAG

1. EINLEITUNG	3
2. VERHÄLTNISMÄSSIGKEITSPRINZIP	4
3. MITARBEITERKATEGORIEN.....	4
3.1. Prozedere bei der Identifizierung von Mitarbeitern.....	4
3.2. Identifizierte Mitarbeiter	5
3.3. Ausdehnung der Richtlinien auf alle Mitarbeiterklassen	5
4. ARTEN DER VERGÜTUNG	6
5. FESTSETZUNG DER VERGÜTUNG	6
5.1. Allgemeines.....	6
5.2. Festsetzung variabler Gehaltsbestandteile	7
5.3. Prozedere bei der Festlegung der Bonuszahlung	7
5.4. Variable Vergütung für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen	8
5.5. Variable Vergütung für Mitarbeiter des Fondsmanagements	8
5.6. Art der Auszahlung der variablen Vergütung	8
6. AUSLAGERUNG VON PORTFOLIO- UND RISIKOMANAGEMENTTÄTIGKEITEN	9
7. RÜCKSTELLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	9
8. NACHHALTIGKEIT	9
9. VERANTWORTLICHKEIT UND ÜBERPRÜFUNG	9
9.1. Allgemeine Zuständigkeit.....	9
9.2. Einrichtung eines Vergütungsausschusses	10
9.3. Sonstige Überprüfungen.....	10

1. EINLEITUNG

Die in der gegenständlichen Vergütungspolitik enthaltenen Vergütungsrichtlinien wurden vom Aufsichtsrat der Security Kapitalanlage AG (im Nachfolgenden kurz „Security KAG“) beschlossen und basieren auf den entsprechenden Regelungen des Investmentfondsgesetzes 2011 („InvFG 2011“), in Umsetzung der UCITS V-Richtlinie EG 2014/91/EU sowie des Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (kurz „AIFMG“), in Umsetzung der AIFM-Richtlinie EG 2011/61/EU (kurz „AIFMD“). Relevante gesetzliche Bestimmungen zur Vergütungspolitik finden sich u.a. auch in den „Leitlinien für solide Vergütungspolitik unter Berücksichtigung des AIFMD“ der ESMA (deutsche Übersetzung ESMA/2013/232, im Nachfolgenden kurz „ESMA-Vergütungspolitik“) sowie dem FMA-Rundschreiben über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken zu den §§ 17a-17c InvFG 2011 und § 11 AIFMG (Neufassung November 2022) – „FMA-Rundschreiben Vergütungspolitik“.

Die Vergütungspolitik muss mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und den von ihr verwalteten Kollektivanlagen¹ oder den Anlegern der verwalteten Kollektivanlagen in Einklang stehen und muss auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten umfassen.

Für die Mitarbeiter ist ein Vergütungssystem festzulegen, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und insbesondere diesem förderlich ist, sowie keine Anreize setzt, Risiken einzugehen, die mit deren Risikoprofilen, den Anlagebedingungen oder den Fondsbestimmungen der von ihnen verwalteten Investmentvermögen unvereinbar sind.

Die Regelungen für Alternative Investmentfonds Manager (AIFM) und OGAW-Verwaltungsgesellschaften (VWG) (im Nachfolgenden kurz gemeinsam „Verwaltungsgesellschaft“) weisen Ähnlichkeiten zu den bereits länger gültigen Anforderungen an Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzdienstleistungen auf, vor allem geregelt in § 39 Abs. 2 iVm § 39b Bankwesengesetz (BWG) und der Anlage zu § 39b BWG. Im Rahmen der auch auf Konzernebene beschlossenen Richtlinien, die auch für die Security KAG gültig sind, wurde dieser auch die Möglichkeit eingeräumt, eigene Richtlinien zu erlassen.

Bei Widersprüchen zwischen der Vergütungspolitik auf Konzernebene und der Vergütungspolitik der Security KAG gehen für die Security KAG die Spezialbestimmungen gem. InvFG/AIFMG vor.

Vor diesem Hintergrund werden für die Security KAG im Nachfolgenden die Verantwortlichkeiten festgelegt, die Mitarbeiterklassen definiert, sowie die allgemeinen Richtlinien und die variablen Vergütungen einer Regelung unterworfen.

¹ Der Begriff Kollektivanlagen umfasst sowohl Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) als auch Alternative Investmentfonds (AIF).

2. VERHÄLTNISMÄSSIGKEITSPRINZIP

Im FMA-Rundschreiben Vergütungspolitik wird festgehalten, dass der regulatorisch anerkannte Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (sogenanntes Proportionalitätsprinzip) darauf abstellt, dass die relevanten gesetzlichen Bestimmungen dergestalt anzuwenden sind, die der Größe, der internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft angemessen sind.

Auf Basis der spezifischen Regelungen des InvFG 2011, des AIFMG sowie den Bestimmungen im FMA-Rundschreiben Vergütungspolitik hat sich die Security KAG im Rahmen eines Self-Assessments als nicht komplexe VWG bzw. als nicht komplexer AIFM eingestuft.

Hinsichtlich der Bewertung der Verhältnismäßigkeit wurde auf die Kombination aller genannten Kriterien (Größe, interne Organisation sowie die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte) abgestellt und zudem sonstige einschlägigen Kriterien wie etwa Mitarbeiterzahl sowie Marktanteil berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang wird aus Gründen der mangelnden Komplexität der Security KAG unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips zur operativen Vereinfachung von der Anwendbarkeit nachfolgender Bestimmungen abgesehen:

- Auszahlung der variablen Vergütung in Form von Instrumenten (wie etwa Fondsanteilen oder Anteilen an der Security KAG selbst);
- Rückstellung von variabler Vergütung für einen bestimmten Zeitraum bzw. Berücksichtigung einer Sperrfrist;
- Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung,
- Einrichtung eines eigenen Vergütungsausschusses bei der Security KAG

3. MITARBEITERKATEGORIEN

Es liegt in der Verantwortung der Security KAG Mitarbeiterkategorien in der Vergütungspolitik so zu definieren, dass diese zu einer angemessenen Ausrichtung der Risiken führen sowie einen angemessenen und wirksamen Anreiz für die Mitarbeiter schaffen.

3.1. Prozedere bei der Identifizierung von Mitarbeitern

Die gem. § 17c (2) InvFG 2011 und in Anlage 2 Z 1 und 2 zu § 11 AIFMG sowie im FMA Rundschreiben Vergütungspolitik festzulegenden Richtlinien für die Vergütungspolitik gelten grundsätzlich ausschließlich für nachfolgende Mitarbeiterkategorien:

- Geschäftsleiter, Prokuristen, Aufsichtsräte
- Mitarbeiter, die an der Spitze der Anlageverwaltung, der Verwaltung, des Marketings, der Human Resources stehen, Portfoliomanager (sofern eine wesentliche Einflussnahme auf das Risikoprofil des Fonds gegeben ist)
- Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger),
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und
- alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger.

Die FMA definiert im FMA-Rundschreiben Vergütungspolitik wie das Verfahren zur Identifizierung der relevanten Mitarbeiter auszusehen hat. Jede Verwaltungsgesellschaft muss die relevanten Mitarbeiterkategorien identifizieren und im Einzelfall prüfen.

3.2. Identifizierte Mitarbeiter

In der Security KAG wurden folgende Mitarbeiter identifiziert:

- sämtliche Vorstandsmitglieder werden als Geschäftsleiter identifiziert
- als Mitarbeiter mit „Kontrollfunktionen“, werden die jeweiligen Leiter des Risikomanagements und der Leiter Recht-Organisation-Compliance identifiziert,
- unter „sonstige Risikoträger“ müssen Prokuristen subsumiert werden.

Die übrigen Mitarbeiter konnten nicht als Risikoträger mit wesentlichem Einfluss identifiziert werden.

Es ist der Größe der Security KAG geschuldet, dass einzelne Mitarbeiter Doppelfunktionen innehaben. Diese werden jedoch nicht doppelt gewertet, sondern bei Meldungen in jener Kategorie ausgewiesen, die überwiegt. Ein Beispiel hierfür wäre, dass die Leitung Marketing sowie Leitung Fondsmanagement einem Mitglied der Geschäftsleitung obliegen.

Die Fondsmanager der Security KAG können sich nur im Rahmen der vom Gesamtvorstand und dem Risikomanagement jeweils vorgegebenen Risikoprofile der einzelnen Kollektivanlagen sowie der strengen regulatorischen Vorgaben bewegen. Die Tätigkeit des Fondsmanagements wird auf täglicher Basis durch die Kontrollfunktionen einer Überprüfung unterzogen. In diesem Zusammenhang kommt die Security KAG zum Ergebnis, dass mangels wesentlicher Einflussnahme auf das Risikoprofil der einzelnen Kollektivanlage, Fondsmanager mit Ausnahme des Leiters Fondsmanagement nicht als identifizierte Mitarbeiter zu bewerten sind.

Alle übrigen Mitarbeiter der Security KAG haben weder auf das Risikoprofil einzelner Kollektivanlagen auf Produktebene noch auf das Risikoprofil der Security KAG auf Unternehmensebene einen wesentlichen Einfluss, da sie weder besondere Kontrollfunktionen ausüben noch disziplinarrechtliche Personalverantwortung tragen

Die Personalhoheit liegt beim Gesamtvorstand.

Sonstige Risikoträger und Mitarbeiter, die in derselben Einkommensklasse wie die Vorstände sind, konnten nicht identifiziert werden.

Die Aufsichtsratsmitglieder wurden grundsätzlich identifiziert, werden aber nicht berücksichtigt, solange sie nicht über die Security KAG entlohnt werden.

3.3. Ausdehnung der Richtlinien auf alle Mitarbeiterklassen

Die generelle Anwendbarkeit der Regelungen zur Vergütungspolitik wird von der Security KAG freiwillig auf alle Mitarbeiterklassen ausgedehnt, es sei denn, es wird im Nachfolgenden etwas anderes festgelegt.

Zu den Mitarbeitern mit Kontrollfunktion ist festzuhalten, dass die Security KAG die Interne Revision und Compliance/Geldwäsche im Konzern delegiert hat und daher die einzelnen Mitarbeiter hinsichtlich Vergütungspolitik dort erfasst werden.

4. ARTEN DER VERGÜTUNG

Als Arten der Vergütungen im Sinne der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen werden definiert:

- alle Formen von Zahlungen oder Leistungen an Mitarbeiter,
- alle von der Verwaltungsgesellschaft selbst bezahlten Beträge, einschließlich carried interest und
- sämtliche Übertragungen von Anteilen einer Kollektivanlage

im Austausch für berufliche Dienste, die von identifizierten Mitarbeitern der Verwaltungsgesellschaft erbracht werden.

Die Arten der Vergütungen können ausschließlich in eine feste Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) oder variable Vergütung (zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die auf der Grundlage von Leistungskriterien oder in bestimmten Fällen von anderen vertraglichen Kriterien gewährt werden) unterteilt werden.

Beide Vergütungsbestandteile (fest und variabel) können Geldzahlungen oder -leistungen umfassen (wie z.B. Bargeld, Anteile, Tilgung von Darlehen an Mitarbeiter bei Entlassung, Rentenbeiträge) oder indirekte Geldleistungen (wie z.B. Rabatte, Gehaltsnebenleistungen oder Sondervergütungen für Fahrzeuge oder Mobiltelefone).

Ausgenommen von der Anwendbarkeit sind grundsätzlich Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, wobei dies nicht zur Umgehung regulatorischer Anforderungen führen darf.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass Mitarbeitern bzw. Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsräten keine Möglichkeit geboten wird, in Anteile der Security KAG zu investieren und dass Transaktionen zwischen der Security KAG und einzelnen Mitarbeitern bzw. Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsräten generell nicht zulässig sind. Mitarbeiterkredite und Gehaltsvorschüsse werden in der Regel über die Konzernbanken abgewickelt und folgen den dort aufgestellten Kriterien und Genehmigungsverfahren.

5. FESTSETZUNG DER VERGÜTUNG

5.1. Allgemeines

Bei Einstellung eines Mitarbeiters legt der Gesamtvorstand die Höhe des Jahresgehalts eines Mitarbeiters fest. Die Beurteilung der Entlohnung der Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich nach den bereits erworbenen Erfahrungen und Fertigkeiten. Es werden hierbei vor allem Ausbildungsstand und Qualifikationen angemessen berücksichtigt.

Obwohl der Bankenkollektivvertrag für die Security KAG nicht direkt anwendbar ist, wird er als Indikator herangezogen, um eine Einheitlichkeit der Jahresgehälter vergleichbarer Mitarbeiterpositionen im Konzern zu gewährleisten.

In der Security KAG besteht zudem die Möglichkeit, eine variable Vergütung zu erhalten.

Diese ist ausschließlich ergebnis- und leistungsorientiert ausgestaltet und orientiert sich primär am nachhaltigen wirtschaftlichen Ergebnis der Security KAG sowie ergänzend am Erfolg des Konzerns, der jeweiligen Organisationseinheit bzw. des Profitcenters und an der individuellen Leistung des Mitarbeiters. Vereinbarungen über die Zusicherung von variablen Vergütungen werden nicht abgeschlossen, genauso wenig Altersvorsorgeregeln. Dadurch sollen Interessenkonflikte vermieden werden gesondert vereinbart werden kann lediglich eine über das Gesetz hinausgehende Anrechnung von Vordienstzeiten.

Jährlich werden sämtliche Gehälter vor den Mitarbeitergesprächen vom Gesamtvorstand evaluiert und den entsprechenden Verantwortlichkeiten und etwaig inzwischen

erworbenen Qualifikationen angepasst. Bei besonderen Ausbildungen und Funktionsveränderungen kann eine Anpassung auch unterjährig erfolgen.

5.2. Festsetzung variabler Gehaltsbestandteile

Mit Beginn eines Geschäftsjahres werden auf Basis des Ergebnisses der Gesellschaft im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie besonderer individueller Leistungen der Mitarbeiter freiwillige Bonuszahlungen gewährt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf einen solchen Bonus.

Grundsätzlich ist ausgeschlossen, dass der Gesamtvorstand Individualvereinbarungen trifft, die eine in betragsmäßiger Höhe garantierte variable Vergütung darstellt. Eine derartige Ausnahmeregelung ist gem. § 17c Abs 1 Z. 8 InvFG 2011 nur bei Einstellung von neuen Mitarbeitern möglich und auf das erste Jahr beschränkt.

Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages müssen den langfristigen Erfolg des Unternehmens widerspiegeln und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.

Bei Erstellung der Bilanz wird ein endgültiger Rahmen für die Auszahlung von variablen Gehaltsbestandteilen als Gesamtbetrag durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats festgelegt. Eine Festlegung und Auszahlung der dem jeweiligen Mitarbeiter gebührenden Bonuszahlung erfolgt erst nach Feststellung der Bilanz durch den Aufsichtsrat/Hauptversammlung und Prüfung der Bilanz durch den Wirtschaftsprüfer. Dieses Pouvoir muss aber nicht gesamt zur Auszahlung kommen bzw. kann im Laufe des jeweiligen Jahres nachgezahlt oder sonst rückgestellt werden. In Jahren mit schlechterem Ergebnis ist dieses Pouvoir entsprechend niedriger oder entfällt.

5.3. Procedere bei der Festlegung der Bonuszahlung

Bei der Höhe der variablen Vergütung wird auf das Verhältnis der fixen und variablen Bestandteile derart geachtet, dass der Anteil der fixen Komponente ausreichend hoch ist, sodass eine flexible Vergütungspolitik in Bezug auf die variable Komponente uneingeschränkt möglich ist, wobei auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

Insgesamt wird eine variable Vergütung der Höhe nach mit dem jeweils fixen individuellen Jahresgehalt beschränkt. Als Jahresgehalt gilt dabei das Brutto-Jahresgehalt des jeweiligen Mitarbeiters abzüglich sämtlicher Bonuszahlungen, die in demselben Zeitraum ausbezahlt werden.

Bei der Festlegung von Bonuszahlungen, muss die gesamte Leistung eines Mitarbeiters und der jeweiligen Abteilung zugrunde gelegt werden, wobei bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien sowie eventuell vereinbarte Ziele berücksichtigt werden.

Der Beobachtungszeitraum orientiert sich dabei am Geschäftszyklus der Gesellschaft (konkret, dem abgelaufenen Geschäftsjahr). Die Leistungsbewertung des einzelnen Mitarbeiters erfolgt jedoch in einem mehrjährigen Rahmen. Mangelnde individuelle Zielerfüllung in einem Geschäftsjahr kann nicht durch allfällige Übererfüllungen im nächsten und/oder einem anderen Geschäftsjahr ausgeglichen werden.

Im Rahmen der individuellen Zielvereinbarung werden variable Vergütungen nur dann ausbezahlt, wenn dies nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung bzw. der betreffenden Person gerechtfertigt ist.

Die qualitativen Kriterien für die Festlegung von Bonuszahlungen umfassen Zuverlässigkeit, Schnelligkeit und die sorgsame Ausführung der zu erledigenden Aufgaben. Quantitative Aspekte sind je nach Einsatzbereich unterschiedlich. Während etwa im Vertriebsbereich direkte Absatzzahlen relevant sind, kommt es im Fondsmanagement vor allem auf die langfristige Volumensentwicklung an.

Neben der Aufgabenerfüllung für den eigenen Bereich zählen auch Initiativen, inwieweit sich der Mitarbeiter über seinen unmittelbaren Abteilungsbereich hinaus für gesamtheitliches und unternehmensweit lösungsorientiertes Denken und Handeln einsetzt. Unternehmensweite Zielvorgaben (etwa Ertrag oder Marktanteil) werden dabei berücksichtigt.

In jedem Fall besteht eine Rückforderungsmöglichkeit von Bonuszahlungen.

Die Bonuszahlungen werden zwischen dem jeweiligen Mitarbeiter und zumindest einem Vorstandsmitglied in einem Mitarbeitergespräch besprochen. Für die einzelnen Vorstandsmitglieder erfolgt dies durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates in einem entsprechenden Gespräch.

5.4. Variable Vergütung für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen

Es wird festgelegt, dass Mitarbeiter mit Kontrollfunktion unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen entlohnt werden. Hier werden besonders die Qualität der Kontrolle und die eigene Initiative berücksichtigt.

5.5. Variable Vergütung für Mitarbeiter des Fondsmanagements

Der Abschluss einer Individualvereinbarung im Bereich Fondsmanagement, die an die Performance einer einzigen Kollektivanlage gekoppelt ist, ist ausgeschlossen. Zulässig ist es jedoch, die Entwicklung der betreuten Kollektivanlage bei der Gesamtbeurteilung des jeweiligen Mitarbeiters im Fondsmanagement mit zu berücksichtigen.

Explizit soll aber verhindert werden, dass der einzelne Mitarbeiter ermutigt wird, Risiken zu übernehmen, die unvereinbar mit den Risikoprofilen oder den Fondsbestimmungen der betreffenden Kollektivanlage sind.

5.6. Art der Auszahlung der variablen Vergütung

Die Auszahlung eines Bonus erfolgt zur Gänze in rein geldwerter Form. In Ausnahmefällen können stattdessen Gutscheine, die vom Arbeitgeber günstig bezogen werden können wie z.B. „Graz-Gutscheine“ oder vergünstigte Karten für öffentliche Verkehrsmittel gewährt werden. Auch kann mit dem Gesamtvorstand vereinbart werden, dass Teile, von durch den Arbeitgeber direkt bezahlten Ausbildungskosten, die Bonuszahlung reduzieren können. Die variable Vergütung darf jedoch nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt werden, die eine Umgehung der Anforderungen der Vergütungspolitik ermöglichen.

6. AUSLAGERUNG VON PORTFOLIO- UND RISIKOMANAGEMENTTÄTIGKEITEN

Werden für Kollektivanlagen Tätigkeiten betreffend das Portfolio- oder Risikomanagement delegiert, sind die vertraglichen Vereinbarungen so auszugestalten, dass es zu keiner Umgehung der Bestimmungen der Vergütungspolitik kommt.

Es wird in diesem Zusammenhang festgehalten, dass das Risikomanagement von der Security KAG selbst intern wahrgenommen wird, wobei man sich keiner Delegationen bedient. Das Portfoliomanagement für einzelne Kollektivanlagen wird im untergeordneten Ausmaß ausgelagert, jedoch unterliegen die dadurch betroffenen Unternehmen selbst angemessenen EU-rechtlichen Anforderungen zur Vergütungspolitik. Die diesbezüglichen Beträge der Vergütungen werden in den Rechenschaftsberichten der jeweiligen Fonds ausgewiesen.

7. RÜCKSTELLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Ohne gesetzlich dazu verpflichtet zu sein, unterwirft sich die Security KAG nachfolgender Selbstbeschränkung in Bezug auf variable Vergütungsbestandteile:

Überschreitet der für das vorangegangene Geschäftsjahr festgelegte Bonus je Mitarbeiter € 150.000,-- (brutto), werden 60% des Bonus für das vorangegangene Geschäftsjahr in der Bilanz zurückgestellt und auf proportionaler Basis innerhalb eines Beobachtungszeitraums von drei Jahren ausbezahlt. Unter diesem Betrag wird der Bonus zu 100% ausbezahlt.

8. NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Vergütungspolitik dahingehend berücksichtigt, dass die Vergütungsstruktur so ausgestaltet ist, dass diese keine (gesteigerte) Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt. Dies wird unter anderem dadurch sichergestellt, dass bei der Verfolgung der Nachhaltigkeitsaspekte sowie des Geschäftserfolgs auf eine adäquate Risikoübernahme Bedacht genommen wird.

Im Rahmen freiwilliger Sozialleistungen werden Mitarbeiter:innen, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, unterstützt – beispielsweise durch die Bereitstellung eines Klimatickets.

9. VERANTWORTLICHKEIT UND ÜBERPRÜFUNG

9.1. Allgemeine Zuständigkeit

Verantwortlich für die Umsetzung der gegenständlichen Richtlinie sowie der „Grundsätze der Vergütungspolitik“ des Konzerns (gesamt „Richtlinien der Vergütungspolitik“) ist der Gesamtvorstand, welcher regelmäßig an den Aufsichtsrat berichtet. Änderungen der gegenständlichen Richtlinien werden vom Aufsichtsrat der Security KAG beschlossen. Ferner werden Änderungen der Vergütungspolitik mit dem Risikomanagement, betreffend die Beurteilung, ob Vergütungspolitik und -praxis mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist, abgestimmt.

Der Aufsichtsrat überprüft die Einhaltung dieser Richtlinien zumindest jährlich und ist für deren Überwachung verantwortlich.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats stellt die praktische Anwendung der Grundsätze der Vergütungspolitik in Hinblick auf die Mitglieder des Gesamtvorstands sicher. Betreffend die übrigen Mitarbeiter stellt der Gesamtvorstand die Umsetzung der Vergütungsrichtlinien sicher.

Die gesetzlich geforderten Offenlegungspflichten werden durch Angabe der Beträge in den Rechenschaftsberichten der Kollektivanlage erfüllt. Intern werden zumindest dieselben Informationen offengelegt, die extern bekanntgegeben werden.

9.2. Einrichtung eines Vergütungsausschusses

Die Errichtung eines eigenen Vergütungsausschuss in der Security KAG ist unter den Aspekten der Verhältnismäßigkeit im Wesentlichen aufgrund der Tatsache, dass die Security KAG keine komplexe Verwaltungsgesellschaft ist, nicht erforderlich.

Im Konzern übernimmt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der HYPO BANK BURGENLAND AG Überprüfungs- und Kontrollfunktionen im Rahmen der konzernweiten „Grundsätze der Vergütungspolitik“. Dem Vergütungsausschuss der HYPO BANK BURGENLAND AG wird die Vergütungspolitik der Security KAG jährlich vorgelegt.

9.3. Sonstige Überprüfungen

Des Weiteren überprüft die Interne Revision jährlich die Einhaltung der Vergütungspolitik, sowie die Zweckmäßigkeit der entsprechenden Verfahren und deren Anwendung im Hinblick auf aufbau- und ablauforganisatorische Abgrenzungen, um Interessens- und Kompetenzkonflikte zu vermeiden.

Die Risikomanagement- und die Compliance-Funktion führen in ihren eigenen Aufgabenbereichen gelegene Überprüfungen durch.

Graz, im Februar 2026

Der Gesamtvorstand der Security Kapitalanlage AG