

Vergütungspolitik

InvFG, AIFMG Security KAG

Fassung ab 10.03.2021

Inhalt

EINLEITUNG	3
1. VERHÄLTNISMÄßIGKEITSPRINZIP	4
2. MITARBEITERKLASSEN	5
3. ARTEN DER VERGÜTUNGEN	6
4. FESTSETZUNG DER VERGÜTUNGEN	7
5. AUSLAGERUNG VON PORTFOLIO- UND RISIKOMANAGEMENTTÄTIG-KEITEN	10
6. RÜCKSTELLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	10
7. NACHHALTIGKEIT	10
8. VERANTWORTLICHKEIT UND ÜBERPRÜFUNG	10

EINLEITUNG

Die gegenständlichen Vergütungsrichtlinien wurden vom Aufsichtsrat der Security Kapitalanlage AG (im Nachfolgenden kurz „Security KAG“) beschlossen und basieren auf den entsprechenden Regelungen des Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (kurz „AIFMG“), in Umsetzung der AIFM-Richtlinie EG 2011/61/EU (kurz „AIFMD“) und des Investmentfondsgesetzes 2011 („InvFG“), in Umsetzung der UCITS V-Richtlinie EG 2014/91/EU. 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“).

Die Vergütungspolitik muss mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und den von ihr verwalteten Fonds oder den Anlegern der Fonds 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 diesem förderlich ist und keine Anreize setzt, Risiken einzugehen, die mit deren Risikoprofilen, den Anlagebedingungen oder den Fondsbestimmungen der von ihnen verwalteten Investmentvermögen unvereinbar sind.

Die Regelungen für AIF- und OGAW-Verwaltungsgesellschaften (im Nachfolgenden kurz gemeinsam „Verwaltungsgesellschaft“) weisen große Ähnlichkeiten zu den bereits länger gültigen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzdienstleistungen auf, vor allem geregelt in § 39 Abs. 2 i.V.m. § 39b Bankwesengesetz (BWG) und der Anlage zu § 39b BWG. Im Rahmen der auch auf Konzernebene beschlossenen Richtlinien (im Nachfolgenden werden diese Richtlinien kurz „Grundsätze der Vergütungspolitik“ genannt), die auch für die Security KAG gültig sind, wurde dieser auch die Möglichkeit eingeräumt, eigene Richtlinien zu erlassen. Durch die gegenständlichen Grundsätze dürfen jedoch die gültigen „Grundsätze der Vergütungspolitik“ des Konzerns in ihrer Wirksamkeit nicht eingeschränkt werden.

Generell wird festgelegt, dass im Zweifel die für die SECURITY KAG jeweils strengeren gesetzlichen bzw. intern festgelegten Regelungen zur Anwendung kommen.

Im Nachfolgenden werden die Verantwortlichkeiten festgelegt, die Mitarbeiterklassen definiert, sowie die allgemeinen Richtlinien und die variablen Vergütungen einer Regelung unterworfen.

1. VERHÄLTNISMÄßIGKEITSPRINZIP

Von einer Rückstellung variabler Vergütungsbestandteile wird abgesehen, da die Security KAG ein nicht komplexes Finanzinstitut darstellt (siehe aber Punkt 6. RÜCKSTELLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE).

In der „ESMA Vergütungspolitik“ wird festgelegt, dass entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung spezifischer Fakten, einige Anforderungen nicht angewandt werden müssen. Gemäß § 17c (1) InvFG sind die gesetzlichen Bestimmungen in einer Art und einem Ausmaß anzuwenden, die der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft angemessen sind:

Im Nachfolgenden erfolgt eine Darstellung der genannten und zusätzlichen Kriterien, warum die Security KAG nicht komplex ist:

- die Security KAG selbst hat eine solide Vergütungspolitik, deren Basis im Konzern vorgegeben ist; sie stellt unter den Aspekten des BWG kein komplexes Finanzinstitut dar und ist daher von der Rückstellung von variablen Gehaltsbestandteilen nach BWG ausgenommen,
- die Security KAG verfügt über eine **geringe Größe**:
 - die Security KAG hat rd. 30 Mitarbeiter,
 - sie hat einen kleinen Anteil am österreichischen Gesamtmarkt (derzeit rd. 3%), international hat sie keine Bedeutung;
- die **interne Organisation** der Security KAG ist nicht komplex:
 - die Security KAG zeichnet sich durch eine flache Hierarchie aus, die meisten Mitarbeiter sitzen gemeinsam in einem Großraumbüro,
 - weder die Security KAG selbst noch die von ihr aufgelegten Fonds sind börsennotiert,
 - geringe Komplexität,
 - keine Zweigstellen, nur ein Firmensitz,
- die Security betreibt **keine komplexen Geschäfte**,
- die Security KAG ist nur sehr beschränkt im Ausland tätig, sie hat keine Zweigstellen im Ausland
- sie verwaltet eine geringe Anzahl von Spezialfonds anderer KAGs,
- Verpflichtungen für die KAG können nur im Rahmen des **Vieraugen-Prinzips** eingegangen werden, eigene Ermächtigungen zur Verpflichtung der KAG nach außen durch nur einen Funktionsträger bestehen nicht.

Im Wesentlichen wird mangels Komplexität der Security KAG selbst unter Berücksichtigung der obenstehenden Kriterien aus Gründen der Verhältnismäßigkeit von der Anwendbarkeit nachfolgender Bestimmungen abgesehen:

- Auszahlung der variablen Vergütung in Form von Instrumenten (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 (siehe auch 7.2.).

2. MITARBEITERKLASSEN

2.1. Mitarbeiterklassen in der Security KAG

Das Gehaltsschema der Security KAG unterteilt sich in mehrere Verwendungsebenen der Mitarbeiter. Es wird festgehalten, dass für delegierte Funktionen (z.B. Interne Revision, Compliance oder externes Fondsmanagement) diese Gehaltsklassen nicht gelten.

- a) Systemkräfte: Mid-Office, Sekretariat etc.,
- b) Fachbereichsebene: Finanzmathematiker, Programmierung etc.,
- c) Leitungsverantwortliche allgemeine Gruppe: Gruppenleitung Mid-Office, Gruppenleitung IT,
- d) Leitungsverantwortliche im Bereich Fondsmanagement: Leiter Aktien-, Leiter Anleihen-, Leiter Dachfondsmanagement,
- e) Leitungsverantwortliche mit Kontrollfunktion: Leiter Risikomanagement, Recht und Organisation/ Grenzprüfungskontrolle, Compliance/Geldwäsche und Interne Revision, Prokuristen, Leitung Personal,
- f) Sonstige Mitarbeiter, die sich in der gleichen Verdienstgruppe wie Geschäftsleiter befinden (diese können in zwei Gruppen vertreten sein),
- g) Sonstige Mitarbeiter, die im Fondsmanagement oder Mid-Office direkt für Fonds tätig sind,
- h) Vorstandsmitglieder.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten von der Security KAG selbst keine wie immer geartete Entschädigungen.

2.2. Prozedere bei der Identifizierung von Mitarbeitern

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

- Geschäftsleiter,
- Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der verwalteten Investmentvermögen haben (Risikoträger),
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen (entspricht eigener Mitarbeiterklasse e), siehe oben) und
- alle Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleiter und Risikoträger.

Die ESMA definiert in der „ESMA Vergütungspolitik“ wie das Verfahren der Identifizierung der Mitarbeiter auszusehen hat. Jede Verwaltungsgesellschaft muss die relevanten Mitarbeiterkategorien identifizieren und im Einzelfall prüfen.

2.3. 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 Grenzprüfungskontrolle identifiziert,

- unter „sonstige Risikoträger“ müssen Prokuristen subsumiert werden.

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

Die Mitarbeiter werden bei Doppelfunktionen bei Meldungen in jener Kategorie ausgewiesen, die überwiegt.

Die einzelnen Fondsmanager können sich nur im Rahmen der vom Vorstand und dem Risikomanagement vorgegebenen Risikoprofile der Fonds sowie der strengen regulatorischen Beschränkungen und Vorgaben bewegen. Die Tätigkeit des Fondsmanagements wird auf täglicher Basis durch die Kontrollfunktionen einer täglichen Überprüfung unterzogen.

Andere Mitarbeiter haben kaum Einfluss auf das Risikoprofil von Fonds oder der Security KAG. Sie haben weder besondere Kontrollfunktionen noch disziplinarrechtliche Personalverantwortung.

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.

2.4. Ausdehnung der Richtlinien auf alle Mitarbeiterklassen

Freiwillig dehnt die Security KAG die Anwendbarkeit der Regelungen der Vergütungspolitik auf alle Mitarbeiterklassen aus, ausgenommen im Nachfolgenden ist 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.

3. ARTEN DER VERGÜTUNGEN

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 eines Fonds

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

Die Arten der Vergütungen können 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 Rabatte, Gehaltsnebenleistungen oder Sondervergütungen für Fahrzeuge, Mobiltelefone, usw.).

Ausgenommen von der Anwendbarkeit sind grundsätzlich Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, jedoch darf dies nicht zur Umgehung der Bestimmungen führen.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass den Mitarbeitern bzw. Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsräten nicht die 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.

4. FESTSETZUNG DER VERGÜTUNGEN

4.1. Allgemeines

Bei Einstellung eines Mitarbeiters legt der Vorstand gemeinsam die Höhe des Jahresgehalts eines Mitarbeiters fest. Die 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 anwendbar ist, sollte, um eine Einheitlichkeit im Konzern zu gewährleisten, das Jahresgehalt nicht unter jenem liegen, welches ein vergleichbarer Mitarbeiter entsprechend Bankenkollektivvertrag verdienen würde.

Vereinbarungen über die Zusicherung von variablen Vergütungen werden nicht abgeschlossen. Dadurch werden Interessenskonflikte generell vermieden. Altersvorsorgeregulungen werden in der Security KAG nicht getroffen. Gesondert vereinbart werden kann lediglich eine über das Gesetz hinausgehende Anrechnung von Vordienstzeiten.

Jährlich werden sämtliche Gehälter vor den Mitarbeitergesprächen vom Vorstand evaluiert und den entsprechenden Verantwortlichkeiten und inzwischen erworbenen Qualifikationen angepasst. Bei besonderen Ausbildungen und Funktionsveränderungen kann eine Anpassung auch unterjährig erfolgen.

4.2. 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 Vorstand Individualvereinbarungen trifft, die eine in betragsmäßiger Höhe garantierte variable Vergütung zum Inhalt hat. Eine derartige Regelung ist nur bei Einstellung von neuen Mitarbeitern möglich und ist 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.

Das Pouvoir für die Auszahlung von variablen Gehaltsbestandteilen als Gesamtbetrag erfolgt durch Abgabe der ersten Prognose gegenüber dem Aufsichtsrat bereits im September (3. Aufsichtsratssitzung) und wird neuerlich im November (4. Aufsichtsratssitzung) vorgelegt. Bei Erstellung der Bilanz wird ein endgültiger Rahmen durch den Aufsichtsrat festgelegt. Eine Auszahlung und Festlegung 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.

4.3 Procedere bei der Festlegung der Bonuszahlung

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

Bei der Höhe der variablen Vergütung wird auf das Verhältnis der fixen und variablen Bestandteile derart geachtet, dass der Anteil der fixen Komponente genügend hoch ist, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

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

Es muss die gesamte Leistung eines Mitarbeiters und seiner Abteilung zugrunde liegen und 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 (abgelaufenes Geschäftsjahr). Die Leistungsbewertung des einzelnen Mitarbeiters erfolgt jedoch in einem mehrjährigen Rahmen. Mangelnde individuelle Zielerfüllung eines Geschäftsjahres kann nicht durch allfällige Übererfüllungen im nächsten und/oder einem anderen Geschäftsjahr ausgeglichen werden.

Variable Vergütungen werden an Mitarbeiter nur ausbezahlt, wenn dies nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung bzw. der betreffenden Person gerechtfertigt ist.

Die qualitativen Kriterien umfassen Zuverlässigkeit, Schnelligkeit und die sorgsame Ausführung der zu erledigenden Aufgaben. Quantitative Aspekte sind je nach Einsatzbereich unterschiedlich. Während 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 (Ertrag, Marktanteil) werden berücksichtigt. Die Rückforderungsmöglichkeit von Bonuszahlungen ist vorgesehen.

Die Bestimmung, dass die Mitarbeiter auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder haftungsbezogene Versicherungen zurückgreifen dürfen, um die in den Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen, erscheint nicht anwendbar, da keine Mitarbeiter einen versicherbaren Anspruch auf eine variable Vergütung haben.

4.4. 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.

4.5. Variable Vergütung für Mitarbeiter des Fondsmanagements

Der Abschluss einer Individualvereinbarung im Bereich Fondsmanagement, die an die Performance eines einzigen Fonds gekoppelt ist, wird hiermit ausgeschlossen. Zulässig ist es jedoch, die Performance der von ihm betreuten Fonds bei der Gesamtbeurteilung des jeweiligen Mitarbeiters im Fondsmanagement mit zu berücksichtigen.

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

Bei Fondsmanagern mit Verantwortung für einzelne Fonds wird mittels Tracking Error Analyse ein risikoadjustiertes Beurteilungsergebnis ermittelt, welches zusammen mit marktbereinigten Performancezahlen ein geeignetes Maß zur Leistungsbeurteilung darstellt. Aufgrund unseres indexnahen Investmentansatzes ist diese Methode besonders gut anwendbar. Performanceabhängige Bestandteile werden um den Markteinfluss bei der Vergütung bereinigt und auch nur langfristig berücksichtigt. Die mittlere Haltedauer spielt bei der Beurteilung der Fristigkeit eine wesentliche Rolle. Fonds mit Lebenszyklen werden derzeit von der Security KAG nicht aufgelegt.

4.6. 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 Vorstand 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 Vergütungsrichtlinien ermöglichen.

5. AUSLAGERUNG VON PORTFOLIO- UND RISIKOMANAGEMENTTÄTIG-KEITEN

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

Es wird in diesem Zusammenhang festgehalten, dass das Risikomanagement von der Security KAG selbst wahrgenommen wird und diesbezüglich keine Delegation erfolgt ist. Das Portfoliomanagement für einzelne Fonds wird im untergeordneten Ausmass ausgelagert, die betreffenden Unternehmen unterliegen selbst angemessenen EU-rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich Vergütungspolitik. Die diesbezüglichen Beträge der Vergütungen werden in den Rechenschaftsberichten der jeweiligen Fonds ausgewiesen.

6. RÜCKSTELLUNG VARIABLER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Ohne gesetzlich dazu verpflichtet zu sein, unterwirft sich die Security KAG nachfolgender Selbstbeschränkung.

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.

Hinsichtlich der Rückstellungsmethodik kommen die entsprechenden im Konzern gültigen Richtlinien der Vergütungspolitik analog zur Anwendung.

7. NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Vergütungspolitik dahingehend berücksichtigt, dass die Vergütungsstruktur so ausgestaltet ist, dass diese keine Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt.

Des Weiteren werden im Rahmen von freiwilligen Sozialleistungen, Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, gefördert, wie z.B. mit Jobticket.

8. VERANTWORTLICHKEIT UND ÜBERPRÜFUNG

8.1. 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 KAG beschlossen und müssen in die „Grundsätze der Vergütungspolitik“ des Konzerns eingebunden werden.

Der Aufsichtsrat überprüft die Einhaltung dieser Richtlinien zumindest jährlich und ist für die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats stellt die praktische Anwendung der Grundsätze der Vergütungspolitik in Hinblick auf die Mitglieder des Vorstandes sicher. Dem Aufsichtsrat der HYPO BANK BURGENLAND AG wurden in Hinblick auf die „Grundsätze der Vergütungspolitik“ des Konzerns eigene Überprüfungs Kompetenzen eingeräumt (siehe auch unter Punkt 8.2.). Betreffend die übrigen Mitarbeiter stellt der Vorstand die Umsetzung der Vergütungsrichtlinien sicher.

Die gesetzlich geforderten Offenlegungspflichten werden durch Angabe der Beträge in den Rechenschaftsberichten der Fonds erfüllt. Intern werden zumindest dieselben Informationen offengelegt, die extern bekanntgegeben werden. Identifizierten Mitarbeitern werden die gegenständlichen Vergütungsrichtlinien zur Verfügung gestellt.

8.2. Einrichtung eines Vergütungsausschusses

Im Konzern übernimmt der Aufsichtsrat der HYPO BANK BURGENLAND AG Überprüfungs- und Kontrollfunktionen im Rahmen der „Grundsätze der Vergütungspolitik“ des Konzerns. Ein eigener Vergütungsausschuss der Security KAG ist unter den Aspekten der Verhältnismäßigkeit im Wesentlichen aufgrund von nachfolgenden Gründen nicht einzurichten:

- die Security KAG hat weniger als 50 Mitarbeiter,
- die Security KAG ist Teil einer Bankengruppe, in der kein eigener Vergütungsausschuss eingerichtet ist.

Der Aufsichtsrat der HYPO BANK BURGENLAND AG überprüft jährlich die Angemessenheit der Vergütung des Vorstandes, höherer Führungskräfte und der Mitarbeiter in den Bereichen Risikomanagement und Compliance.

8.3. Sonstige Überprüfungen

Des Weiteren überprüft die interne Revision jährlich die Einhaltung der Richtlinien 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 Compliancefunktionen führen in ihren eigenen Aufgabenbereichen gelegene Überprüfungen durch.

Graz, im März 2021

Der Vorstand der Security Kapitalanlage AG