

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK 2021

Sparkasse Oberösterreich Kapitalanlagegesellschaft mbH
(im Folgenden „SPKOÖ KAG“ genannt)

Die in diesem Dokument enthaltenen Angaben beziehen sich jeweils auf das Geschäftsjahr 2021.

I. Präambel

Besondere Bedeutung haben für die SPKOÖ KAG qualifizierte Mitarbeiter, die für den Aufbau einer nachhaltigen Kontinuität im Fondsmanagement, Fondskontrolle bzw. Risikomanagement, Administration und Assistenz langfristig an das Haus gebunden werden sollen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden den Mitarbeitern zeitgemäße Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie marktkonforme Bezüge angeboten. Hierbei wurde schon bisher intensiv darauf geachtet, dass weder auf individueller noch auf kollektiver Ebene ein Anreiz zum Eingehen von übermäßigen Risiken geschaffen wird.

Die SPKOÖ KAG beabsichtigt mit diesen Grundsätzen ihren bewährten Weg der langfristig orientierten Vergütungspolitik fortzusetzen, der bis dato noch keinen Fall hervorgebracht hat, in dem die Ursache einer allfälligen unangemessenen Risikoübernahme in der Vergütungsstruktur der Mitarbeiter bzw. der Geschäftsführung gelegen ist.

II. Grundlagen

Diese Grundsätze der Vergütungspolitik setzen die einschlägigen Bestimmungen des § 17 a-c InvFG 2011 und des § 11 des AIFMG samt dessen Anhang in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 231/2013 der Kommission vom 19. Dezember 2012 um.

Neben OGAW verwaltet die SPKOÖ KAG auch AIF und ist ein nach InvFG und AIFMG konzessioniertes Unternehmen. Sie hat aus diesem Grunde die Bestimmungen des InvFG, AIFMG und der diesbezüglichen Delegierten Verordnungen anzuwenden. Es erfolgt gemäß § 10 Abs. 6 InvFG 2011 keine Anwendung der Bestimmungen zur Vergütungspolitik gemäß BWG. Für die erforderliche Auslegung der erwähnten Gesetzesbestimmungen, insbesondere für die Festlegung der Umsetzungsintensität wurden

- Rundschreiben der FMA „Grundsätze der Vergütungspolitik und – Praktiken“ sowie
- die Rechtsansicht der FMA zu den Grundsätzen der „Vergütungspolitik/Kapitalanlagegesellschaften“ und
- die ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken gemäß der AIFM-Richtlinie angewendet.
- die ESMA Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der OGAW-Richtlinie angewendet.

III. Anwendungsbereich

Die festgeschriebenen Grundsätze gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiterkategorien (Geschäftsführung und sonstige Mitarbeiter) der SPKOÖ KAG.

IV. Allgemeine Regelungen

1. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat nach Abstimmung mit dem übergeordneten Kreditinstitut, der Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bank AG, vom 09.03.2021 die vorliegenden Grundsätze der Vergütungspolitik überprüft, angepasst und beschlossen.

Die SPKOÖ KAG hat aus Gründen der Verhältnismäßigkeit keinen Vergütungsausschuss einzurichten. Die diesbezüglichen Agenden werden vom Aufsichtsrat wahrgenommen.

Die Grundsätze sind regelmäßig von der Geschäftsführung der SPKOÖ KAG in Zusammenarbeit mit dem Compliance Officer der SPKOÖ KAG zu evaluieren, mindestens 1-mal pro Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat zu überprüfen und gegebenenfalls zu verlängern. Weiters wird jährlich durch die Revision die ordnungsgemäße Umsetzung der beschlossenen Vergütungspolitik geprüft und die Einhaltung attestiert.

2. Grundprinzipien

Das Vergütungssystem der SPKOÖ KAG ist im Wesentlichen im Sinne der nachfolgenden Grundprinzipien gestaltet:

- Marktkonforme und tätigkeits- bzw. funktionsgerechte Fixvergütung
- Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

Die angemessene Vergütung der Mitarbeiterkategorien orientiert sich an internen und externen (inkl. der Vergütungsstruktur der Allgemeine Sparkasse Oberösterreich Bank AG) Marktvergleichen sowie an der Geschäftsstrategie und den längerfristigen Interessen des Unternehmens und soll die nachhaltige Bindung der Mitarbeiter an das Haus unterstützen. Für die Ausgestaltung der Vergütung spielen neben den gesetzlichen Regelungen, die konkrete Tätigkeit/Funktion im Unternehmen, die Übernahme von Führungsaufgaben, die fachliche und persönliche Qualifikation sowie die Erfahrung des Mitarbeiters eine maßgebliche Rolle.

Die Vergütungspolitik der SPKOÖ KAG bietet für die Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer) keinerlei Anreize, durch das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken jeglicher Art die Höhe der Vergütung zu beeinflussen. Dies gilt für Risiken betreffend die SPKOÖ KAG als Ganzes und/oder betreffend die verwalteten OGAWs bzw. AIFs. Hauptgrund dafür ist, dass **keine erfolgsabhängige Vergütung** bezahlt wird. Die vorliegende Vergütungspolitik steht daher auch im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken gem. Artikel 5 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2019/2088 des Parlaments und des Rates vom 27. November 2019. Das rein erfolgsunabhängige Vergütungsmodell bietet keinerlei Anreize für die Mitarbeiter der KAG durch das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken die Höhe der Vergütung zu beeinflussen.

Bei Auszahlung des Fixgehaltes besteht keinerlei Anreiz, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Bemessung erfolgt anhand objektiver Kriterien, die durch eine jährliche Leistungsbeurteilung mit mehrjährigem Betrachtungszeitraum ergänzt werden.

In keinem Fall wird bei der Bemessung der Gehaltshöhe das Erzielen kurzfristiger Gewinne durch Übernahme von Risiken berücksichtigt. Allfällige performanceabhängige Vereinbarungen mit Kunden haben keine Auswirkung auf die Gehälter der Mitarbeiter.

Da somit aus der konkreten Gestaltung der Vergütungspolitik keinerlei negativer Einfluss auf die Risikolandschaft der OGAW, der AIF aber auch der SPKOÖ KAG als Ganzes besteht, ist sie auch mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und entspricht auch den Interessen der Anleger.

Die Geschäftsstrategie der SPKOÖ KAG war und ist auf langfristiges, solides Wachstum ausgerichtet. Die Umsetzung dieser Geschäfts- und Risikostrategie hängt unmittelbar an der Qualifikation und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters. Daher spielt der Bewerb um die besten Mitarbeiter im konkreten Umfeld eines eingeschränkten Personalmarktes eine bedeutende Rolle.

Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit den Interessen der AIF und OGAW bzw. der Anleger solcher AIF und OGAW, da sie das Eingehen von Risiken zu Lasten dieser Fonds bzw. der Anleger solcher Fonds in keinem Fall belohnt. Die Aufnahme qualitativer Kriterien (Kundenzufriedenheit, Fehlerquote...) in die Leistungsbeurteilung mit mehrjährigem Betrachtungszeitraum schließt ein volumens-, ertrags-, und/oder performancegetriebenes Verhalten aus.

3. Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Die Vergütung besteht aus ausschließlich fixen Bestandteilen.

Fixe Vergütung

Die Entgeltsbestandteile setzen sich für die einzelnen Mitarbeiterkategorien aus nachfolgenden Elementen zusammen:

- Basisgehalt
- Zulagen, abhängig von der Funktion
- allfällige Überstundenpauschale
- Abgeltung von erbrachter Mehrarbeitsleistung/-zeit z.B. Projekte etc.

Dazu gehören diverse freiwillige Sozialleistungen.

Bei der Festsetzung wird bereits im Zuge des Aufnahmeverfahrens künftiger Mitarbeiter sowohl die bisherige Berufserfahrung – aber auch die schulische bzw. universitäre Ausbildung – als auch die künftig konkret auszuführende Tätigkeit sowie die damit verbundene und übernommene Verantwortung berücksichtigt.

Die einschlägige berufliche Erfahrung findet ihren Ausdruck in der Entwicklung des Gehaltes. Wesentlich stärker bei der künftigen Entwicklung des Gehaltes wirkt aber die konkret ausgeführte Tätigkeit bzw. die Übernahme (zusätzlicher) Verantwortung, etwa für bestimmte Portfolien, Kunden, Sachgebiete etc. oder die Übernahme von Verantwortungen.

Zusätzlich erfolgt eine jährliche Leistungsbeurteilung durch die Geschäftsführung. Diese liegt auch für die vergangenen Jahre vor und hat in weiterer Folge anhand eines mehrjährigen Betrachtungszeitraums ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Gehaltsentwicklung.

Die Leistungsbemessung erfolgt grundsätzlich auf Basis jährlich vereinbarter Ziele und dem zumindest jährlich zu führenden Führungsdialog mit der Geschäftsführung.

Neben individuellen und Teamzielen werden auch Unternehmens-Gesamtziele vereinbart.

Weiters werden im Rahmen der Leistungsbemessung, welche nicht von der Wertentwicklung der verwalteten Fonds abhängen, qualitative Parameter (Fonds-Administration, Reporting, Einhaltung der Vorgaben des Risikomanagements, Einhaltung und Umsetzung der Beschlüsse der Managementgruppen, Einhaltung aller Grenzen) berücksichtigt, welche die Anlegerinteressen angemessen schützen.

V. Selbsteinschätzung:

a) Komplexität des Institutes

Die SPKOÖ KAG beurteilt die Frage nach Komplexität ihrer Größe, internen Organisation sowie Natur, Art und Umfang ihrer Geschäfte samt daraus abgeleitetem Risikoprofil wie folgt:

I.) Betrachtung relativ zum gesamten Bankensektor

Die SPKOÖ KAG ist aufgrund ihrer Konzession zur Verwaltung von Kapitalanlagefonds berechtigt.

Die Besonderheiten des Investmentfondsgeschäfts sprechen insbesondere aufgrund der Tatsache, dass sich im Falle der Realisierung von Geschäftsrisiken keine direkten negativen Auswirkungen auf die

Eigenmittelausstattung der SPKOÖ KAG ergeben, für die Einstufung der SPKOÖ KAG als „**nicht – komplexes bzw. nicht bedeutendes Kreditinstitut**“.

II.) Vergleich innerhalb der nach § 1 Abs.1. Zif 13 BWG konzessionierten Kreditinstituten:

Die Besonderheiten der SPKOÖ KAG sprechen im Vergleich zu anderen nach § 1 Abs.1. Zif 13 BWG konzessionierten Kreditinstituten unter Berücksichtigung der in den Rundschreiben der FMA und der entsprechenden ESMA Guidelines festgelegten Beurteilungsparametern - für die Einstufung der SPKOÖ KAG als „**nicht – komplexes bzw. nicht bedeutendes Kreditinstitut**“.

b) **Definierte Mitarbeiter** gemäß der unter die ESMA-Leitlinien fallenden Kategorien von Mitarbeitern

Wegen der geringen Unternehmensgröße der SPKOÖ KAG gibt es neben den beiden Geschäftsführern keine leitenden Personen, welche wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der SPKOÖ KAG oder eines von ihr verwalteten Fonds haben können. Somit werden im Hinblick auf eine Leitungs- bzw. Letztentscheidungsfunktion ausschließlich die **beiden Geschäftsführer** als Teil der identifizierten Mitarbeiter zu beurteilen sein.

Mit Blick auf die Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich potentiell wesentlich auf die Ergebnisse der von der SPKOÖ KAG verwalteten OGAW und AIF auswirkt, werden die **jeweils zuständigen Fondsmanager** als Teil der identifizierten Mitarbeiter zu beurteilen sein. Sie können/müssen in deren Eigenverantwortung, jedoch unter Berücksichtigung der durch die Geschäftsführung vorgegebenen Risikoprofile und Anlagegrundsätze (inkl. Limits), Anlageentscheidungen nach einer vordefinierten Prüfung (Risikomanagement) treffen.

Alle anderen Mitarbeiter nehmen unterstützende Aufgaben dahingehend wahr, dass sie eindeutig keine Verbindung zum Risikoprofil der SPKOÖ KAG bzw. der von dieser verwalteten OGAW und AIF aufweisen.

Unabhängig von dieser Beurteilung gelten die gesamten Grundsätze der Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter der SPKOÖ KAG unabhängig von ihrer Funktion.

ERGEBNIS:

- Die SPKOÖ KAG ist ein nicht komplexes bzw. nicht bedeutendes Institut und wendet auf alle Mitarbeiter die Grundsätze der Vergütungspolitik an.
- Es ist ob dieser Eigenschaft kein Vergütungsausschuss einzurichten, die diesbezüglichen Agenden werden vom Aufsichtsrat wahrgenommen.
- Es werden keine variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen ausbezahlt.

Die Vergütungspolitik der SPKOÖ KAG bietet für die Mitarbeiter (inkl. Geschäftsführer) keinerlei Anreize, durch das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken jeglicher Art die Höhe der Vergütung zu beeinflussen und gewährleistet, dass das Fondsmanagement nachhaltig im Interessensgleichklang mit dem Anleger steht. Dies gilt für Risiken betreffend die SPKOÖ KAG als Ganzes, als auch die verwalteten OGAW bzw. AIF betreffend.

Auf Anfrage stellen wir Ihnen gerne eine Papierversion zu Verfügung

Linz, im März 2021
Lenczuk, Auer