

“ Grundsätze der Vergütungspolitik ”



“ Grundsätze der Vergütungspolitik der Schoellerbank Invest AG (inkl. Bonussystematik) ”

Allgemeines

Die Schoellerbank Invest AG ist als 100%ige Tochter der Schoellerbank Aktiengesellschaft eine eigenständige Kapitalanlagegesellschaft. Die Anlagestrategie der meisten Fonds wird seit vielen Jahren durch ein Gremium, das Investment-Komitee, festgelegt. Mitglieder dieses Gremiums sind neben Vorständen der Schoellerbank Invest AG, leitende Fachexperten aus den Asset Management-Einheiten der Schoellerbank Aktiengesellschaft. In diesem Gremium werden sämtliche risikorelevanten Rahmenbedingungen für Anlageentscheidungen (Restlaufzeiten, Schuldner bzw. Bonitäten, Branchen, Währungen, etc.) getroffen. Die Fondsmanager der Schoellerbank Invest AG sind für die Umsetzung dieser Entscheidungen in den Fondsmandaten verantwortlich. Diese Umsetzung wird durch das Risikomanagement der Schoellerbank Invest AG regelmäßig überprüft.

Die Schoellerbank Invest AG (KAG) hat zur Festlegung einer rechtskonformen Vergütungspolitik gemäß §§ 17a ff. InvFG 2011 und § 11 AIFMG die Grundsätze der Vergütungspolitik implementiert. Die KAG unterliegt durch ihre Zugehörigkeit zur Kreditinstitutgruppe der UniCredit Group ebenso den im Konzern geltenden gruppenweiten Vergütungsrichtlinien.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik wurden im Hinblick auf ein solides und wirksames Risikomanagement im Einklang mit der Geschäftsstrategie beschlossen und treffen Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Diese Grundsätze werden jährlich dem Aufsichtsrat vorgelegt und an das jeweilige Geschäftsjahr angepasst. Neben dem Aufsichtsrat fungiert die Abteilung Interne Revision der Schoellerbank Aktiengesellschaft, im Auftrag der KAG, als Kontrollorgan.

Geltungsbereich

Diese Grundsätze gelten für alle aktiven Angestellten und Lehrlinge mit Schoellerbank Invest AG Dienstvertrag sowie für alle Beschäftigten der UniCredit Gruppe in der Schoellerbank Invest AG sofern sie in der Schoellerbank Invest AG organisatorisch

eingegliedert sind (für Teiledelegierte größer 10% gilt eine aliquote Regelung). Freie Dienstnehmer und Personen mit Werkvertrag unterliegen grundsätzlich nicht den Bestimmungen dieser Grundsätze.

Proportionalitätsgrundsatz

Der in §§ 17a ff. InvFG 2011 und Anlage 2 zu § 11 AIFMG verankerte Proportionalitätsgrundsatz wurde auf Basis einer fundierten Selbsteinschätzung der Schoellerbank Invest AG wie folgt ausgelegt:

Die geringe Größe und die einfache Organisationsstruktur: Per 31.12.2020 hatte die Schoellerbank Invest AG ein Vermögen von EUR 5,339 Mio. (= Eigenmittel + Anlagevermögen). Das Vermögen der verwalteten Investmentfonds lag bei EUR 5,201 Mrd. (davon AIF: EUR 0,936 Mrd.) – dies entsprach einem Marktanteil von ca. 2,71%. Per 31.12.2020 hatte die Schoellerbank Invest AG KEINE Verbindlichkeiten. Das Grundkapital war zur Gänze in variabel verzinsten, mündelsicheren bzw. besicherten Euro-Anleihen veranlagt. Die Bilanzsumme betrug per 31.12.2020 EUR 27,71 Mio., die durchschnittliche Zahl der Angestellten einschließlich karenzierter Mitarbeiter betrug im Geschäftsjahr 2020 25 Personen.

Die Schoellerbank Invest AG ist eine Kapitalanlagegesellschaft mit „einfacher Konzession“ gemäß BWG sowie einer Konzession gemäß AIFMG und befindet sich im Eigentum der Schoellerbank Aktiengesellschaft (UniCredit Group). Sie verfügt weder über Niederlassungen, noch über Tochtergesellschaften. Weiters wird kein Eigenhandel, kein Kreditgeschäft und kein Emissionsgeschäft betrieben. Die Governance-Funktionen sind organisatorisch in die Group Governance Funktionen eingebunden.

Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit liegt bei der Auflage und Verwaltung von Publikumsfonds, die gemäß der konservativen Anlagestrategie der Schoellerbank Invest AG veranlagen. Spezialfonds werden ebenfalls angeboten, jedoch nur dann, wenn sie zu den Anlagegrundsätzen der Gesellschaft passen.

Die Delegation des Fondsmanagements an fremde Partner erfolgt nur dann, wenn sich die jeweilige Anlagestrategie mit den Anlagegrundsätzen der Gesellschaft vereinbaren lässt. Aktuell gibt es bei drei Fonds eine Delegationen des Fondsmanagements an ausgewählte, erstklassige Partner.

Der Anlagegrundsatz der Schoellerbank Invest AG lautet „Investieren statt Spekulieren“. Darauf aufbauend wurde ein Anlagekonzept entwickelt, das diszipliniert verfolgt wird. Für jeden Fonds wurden zusätzliche Risikolimits definiert, deren Einhaltung/Erfüllung laufend überwacht wird. Short-Selling-Positionen werden in allen Fonds NUR zur Absicherung von Markt- bzw. Währungsrisiken herangezogen. Bei keinem der verwalteten Investmentfonds werden Wertpapierleihgeschäfte durchgeführt. Bei keinem der verwalteten Investmentfonds kommen Alternative Investment-Strategien zur Anwendung.

Der Vertrieb der verwalteten Fonds erfolgt zu ca. 90% über die Schoellerbank Aktiengesellschaft und es erfolgt kein aktiver Vertrieb im Ausland.

Die Schoellerbank Invest AG verfügt über ein gut funktionierendes Risikomanagement. Eine detaillierte Beschreibung des Risikomanagementprozesses der Schoellerbank Invest AG finden Sie im Risikohandbuch der KAG.

Die Schoellerbank Invest AG sieht sich aufgrund der beschriebenen Punkte als nicht komplexes Kreditinstitut, eine Verteilung der tatsächlichen Auszahlung auf einen mehrjährigen Zeitraum wird somit nur bei Überschreitung der Erheblichkeitsschwelle (25% des fixen Jahresgehalts oder 30.000 € (Brutto)) angewendet (gemäß FMA-RS 01/2016 sowie Konzernvorgaben der UniCredit Group). Bei variablen Vergütungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle wird auf Grund des Proportionalitätsprinzips von der Möglichkeit der Neutralisierung des § 17c Abs. 1 Z 11 bis 15 InvFG 2011 sowie Z 1 lit. m, n und o der Anlage 2 zu § 11 AIFMG auf Ebene des Instituts Gebrauch gemacht. Weiters verfügt die Gesellschaft über keine für ihre Auszahlung geeigneten unbaren Instrumente.

Diese Selbsteinschätzung wird jährlich aktualisiert und dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt.

Nachhaltigkeit

Die Schoellerbank Invest AG, als Teil der UniCredit Group, bekennt sich ausdrücklich zur Nachhaltigkeit und hat Nachhaltigkeitsrisiken auf allen Ebenen in ihre Vergütungspolitik integriert.

Die Geschäftsstrategie der Schoellerbank Invest AG zielt darauf ab, das Management durch adäquate Vergütung auf eine langfristige Wertschöpfung für die Stakeholder auszurichten und nachhaltige Leistungen zu belohnen. Dadurch werden die Geschäftsziele noch stärker mit nachhaltigem Handeln verknüpft. Die berücksichtigten KPIs – Environmental Social Governance (ESG)-Rating, Kundenzufriedenheit und People Engagement – sorgen für ein Gleichgewicht zwischen der Wahrnehmung der UniCredit durch Mitarbeiter*innen und Kund*innen sowie die Sichtweise einer ESG-Ratingagentur. Daher ist die variable Vergütung des Managements der UniCredit mit den Nachhaltigkeitsrisiken verknüpft.

Nachhaltiges Performance-Management

Das Group Incentive System wird durch das jährliche Performance-Management ergänzt, das die Übereinstimmung und Konsistenz der Performance-Ziele mit der Geschäftsstrategie sicherstellt. Die Performance-Indikatoren basieren auf einer Mehrjahres- und Multi-Stakeholder-Vision, die das Unternehmen langfristig auf eine nachhaltige Wertschöpfung ausrichtet. Dies erfolgt mit Blick auf die Auswirkungen, welche die verschiedenen Aktivitäten auf die Stakeholder haben.

Der jährliche Zielsetzungsprozess wird unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen und der anwendbaren Konzernstandards ausgeführt. Die Ziele der Mitarbeiter werden ebenfalls unter dem Aspekt von Risiko und Nachhaltigkeit bewertet. Ein Teil der Ziele für Risk Takers sind mit Nachhaltigkeit und dem langfristigen Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder verknüpft. Die Leistung wird anhand einer risikoadjustierten Profitabilität bewertet. Zudem sind risikogewichtete Systeme und Mechanismen vorgesehen.

“Sustainable Pay for Sustainable Performance“

Die Vergütungs- und Risikostrategie der Schoellerbank Invest AG zielt auf langfristige, nachhaltige Ergebnisse ab. Der Ansatz der Gruppe verfolgt das Ziel, Mitarbeiter langfristig zu binden und zu motivieren. Es werden Anreize geschaffen, die darauf abzielen, Beiträge zum langfristigen Wachstum, zur Rentabilität und zum finanziellen Erfolg der UniCredit Gruppe zu leisten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Reputation und Nachhaltigkeit, die langfristig zum Erfolg der Gruppe beitragen.

Anreizsysteme dürfen in keiner Weise zu einer Risikoübernahme führen, die über die strategische Risikobereitschaft der Gruppe hinausgeht; insbesondere stehen sie mit dem Risk Appetite Framework der UniCredit in Einklang. Im Falle eines Compliance-Verstoßes können Malus- und Claw-Back-Mechanismen

aktiviert werden, was zu einer Reduzierung oder Streichung der gesamten oder eines Teils der variablen Vergütung führen kann.

Basierend auf der Group Remuneration Policy verpflichtet sich die Schoellerbank Invest AG zu einer gleichen und fairen Behandlung bei der Vergütung. Dies erfolgt unabhängig von Geschlecht oder anderen Diversitätsmerkmalen. Grundlage für die Vergütung ist die übernommene Rolle, der Umfang der Verantwortung, die Performance und der Beitrag zum Geschäftsergebnis der Gruppe.

Vergütungsausschuss

Gemäß § 17b InvFG 2011 und Anlage 2 zu § 11 AIFMG wurde für die Schoellerbank Invest AG kein eigener Vergütungsausschuss eingerichtet. Dies begründete sich neben der geringen Bilanzsumme (EUR Mio. 23,815 per 31.12.2019) auch mit der Größe der Gesellschaft (Proportionalitätsgrundsatz). Zudem gibt es weder für den Vorstand der Schoellerbank Invest AG noch für die sonstigen definierten Mitarbeiter eine gesonderte Gehalts- und Bonusvereinbarung.

Definierte Mitarbeiter (Identified Staff)

Die geringe Größe der Schoellerbank Invest AG ist ausschlaggebend dafür, dass alle wesentlichen Entscheidungen hinsichtlich der Risikonehmung, der Steuerung und Strategie, der Eigenmittelausstattung usw. direkt beim Vorstand der KAG angesiedelt sind. Das Organigramm gliedert sich in 3 Bereiche, wobei jedem Bereich direkt ein Vorstand und kein zwischengeschalteter Abteilungsleiter vorsteht. Somit werden die 3 Vorstände der Schoellerbank Invest AG als „identified staff“ kategorisiert.

Aufgrund der in der Schoellerbank Invest AG bestehenden Prozesse werden auch Mitarbeiter in den folgenden Positionen bzw. als Mitglied einer Gruppe als „Identified Staff“ kategorisiert:

- Portfolio Manager
- Risk Control and Reporting
- Compliance – Beauftragter

Bei einer eventuellen Überschreitung der Wesentlichkeitsschwellen kommen für diese Mitarbeiter alle anwendbaren Grundsätze (gem. AIFMG und InvFG 2011) zur vollen Anwendung.

Vergütungssystematik

Die Vergütung der Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich durch markt-konforme, tätigkeits- und funktionsbezogene Fixgehälter gemäß

Kollektivvertrag mit etwaiger Überzahlung. Zusätzlich können alle Mitarbeiter in den Genuss eines variablen Gehaltsanteiles kommen. Die variable Vergütung wird ausschließlich über das Gehalt ausbezahlt. Die fixen sowie leistungs- und erfolgsorientierten variablen Bezüge stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Die fixen Vergütungen sämtlicher Mitarbeiter (inkl. Vorstand der KAG) werden in der UniCredit - Gruppe laufend analysiert (Marktvergleiche) und gegebenenfalls angepasst.

Für jede in der Schoellerbank Invest AG definierte Stelle existiert ein entsprechendes Job Profil. Dieses Job Profil bildet unter anderem auch die Basis für die regelmäßig zu führenden Mitarbeitergespräche. Jedes Job Profil definiert zuerst eine allgemeine Beschreibung der jeweiligen Stelle, die von der jeweiligen Stelle zu erfüllenden Hauptaufgaben (Ziele), die dann in der Folge durch die Definition von Verantwortungsbereichen (Leistungsstandards) genauer beschrieben werden. Der Vorstand der KAG hat dafür Sorge zu tragen, dass die Job Profile stets auf aktuellem Stand gehalten und jede Änderung sofort berücksichtigt wird. Genehmigte Job Profile sind für alle Mitarbeiter der Schoellerbank Invest AG und der Schoellerbank Aktiengesellschaft im Intranet – Lotus-Notes (Erfolgsdatenbank) und SAP-ESS – ersichtlich und abrufbar.

Die von der Schoellerbank Invest AG geleisteten Rentenzahlungen sind gesetzlich klar geregelt. Gemäß Betriebsvereinbarung erfolgen sämtliche Vorsorgezahlungen an die VBV Pensionskasse AG, welche mit der weiteren Abwicklung mittels Vertrages betraut ist. Etwaige bereits bestehende, vertraglich geregelte Pensionsvereinbarungen einzelner Mitarbeiter behalten auch weiterhin ihre volle Gültigkeit.

Sämtlichen Mitarbeitern ist der Einsatz persönlicher Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogener Versicherungen zur Absicherung des Risikos einer Reduzierung der variablen Vergütung per Dienstanweisung untersagt. Alle Mitarbeiter (inkl. Vorstände) haben sich zur Einhaltung dieser Dienstanweisung verpflichtet.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik wurden im Hinblick auf ein solides und wirksames Risikomanagement im Einklang mit der Geschäftsstrategie beschlossen und treffen Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch (MAG) ist zentrales Führungsinstrument in der Schoellerbank Invest AG, welches auf Basis gemeinsamer Werte die Beziehung zwischen Führungskraft und

Mitarbeiter regelt. Es handelt sich dabei um ein Instrument, das den Dialog zwischen Mitarbeiter und Führungskraft über das ganze Jahr hinweg fördern soll. Des Weiteren ist das Mitarbeitergespräch ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung, was sich in der Konkretisierung von Personalentwicklungszielen niederschlägt. Im Mitarbeitergespräch sollen aber auch die Stärken und Potenziale des Mitarbeiters besprochen und gefördert werden. Das MAG ist zudem ein objektives Bewertungsinstrument und somit Basis für die Bezahlung des leistungsorientierten Bonus (ELZ) in der KAG.

Das MAG wird einmal pro Jahr, jeweils bis zum Ende des ersten Quartals geführt und gliedert sich in folgende Punkte:

- Ziele des eigenen Job-Profiles
- Ziele des zu vertretenden Job-Profiles
- Produkt- und/oder Prozessverantwortung
- Ziele aus der Jahresplanung
- Personalentwicklungsziele
- Verhaltensziele
- Führungsaufgaben
- Berechnung Gesamtzielerreichungsgrad
- Entwicklung und Weiterbildung
- Arbeitssituation

Die Dokumentation des Mitarbeitergespräches erfolgt seitens des jeweiligen Mitarbeiters in der Lotus-Notes-Datenbank "ER-FOLG". Die Freigabe des MAGs erfolgt dann in der Folge durch das zuständige Vorstandsmitglied der KAG. Das Gleiche gilt für die geführten Zwischengespräche.

Bonussystematik

Die Mitarbeiter und der Vorstand der Schoellerbank Invest AG werden jährlich im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Bonusprozesses beurteilt. Die individuellen Ziele stehen im Einklang mit dem Leitbild der Gesellschaft, den gesetzlichen Bestimmungen, den Risikogrundsätzen, den Stellenbeschreibungen und den langfristigen Interessen der Schoellerbank Invest AG und der von ihr verwalteten Investmentfonds.

Die genaue Berechnung der jeweiligen Bonushöhe unterliegt einem Prozess, welcher klar und transparent über diese Policy geregelt ist und welcher sich sowohl an qualitativen als auch an quantitativen Parametern orientiert. Diese gelten für alle Mitarbeiter der KAG inklusive dem Vorstand der Gesellschaft. Weiters soll durch diese Policy sichergestellt werden, dass die Interessen aller Beteiligten vollständig gewahrt werden und dass ein nachhaltiger Unternehmenserfolg langfristig sichergestellt ist.

Vom Vorstand der Schoellerbank Invest AG wurde beschlossen, an der Betriebsvereinbarung gemäß § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG betreffend Bonussystem 2016 inhaltlich weiter festzuhalten.

Das Mitarbeitergespräch und die dazu gehörige Zielvereinbarung bilden für die Verteilung des Bonus die Basis:

- Die Ziele umfassen die Hauptaufgaben des eigenen Job Profils (Stellenbeschreibung), sowie die Kriterien hinsichtlich Zielerfüllung.
- Es werden sowohl qualitative Ziele (Ziele des Job Profils / Stellenbeschreibung) sowie quantitative Ziele (individuelle Jahresziele, Ziele der Abteilung, Ziele des Unternehmens) vereinbart.
- Im Rahmen des Mitarbeitergespräches werden gemeinsam mit dem Mitarbeiter für jedes Ziel Zielerreichungsgrade festgelegt, die in Summe die Basis für Bonuszahlungen bildet.
- Anhand von vorab festgelegten Gewichtungen der Ziele sowie individuell beurteilten Zielerreichungsgraden wird jeder Mitarbeiter bewertet und so die Basis die individuelle Bonushöhe ermittelt. Durch die spezifischen Gewichtungen der Ziele ist sichergestellt, dass die verschiedenen Leistungskriterien einer jeden Ebene auch entsprechend berücksichtigt werden.
- Sämtliche Ziele unterliegen einem jährlichen Anpassungsverfahren. Bei einem Fehlverhalten des Mitarbeiters (Verstoß gegen Verhaltensregeln, Verletzung von Werten) kann auf die Zuteilung einer Bonuszahlung verzichtet werden (Null-Bonus).
- Grundlage für die variable Vergütung ist ein Basisbonuswert (dieser ist abhängig von der Einwertung des Mitarbeiters).
- Die für die Leistungsbeurteilung relevanten quantitativen und qualitativen Ziele stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und sind für jede Ebene bzw. Kategorie von Mitarbeitern klar und transparent dokumentiert. Für die jeweilige Leistungsbeurteilung wird auch die Berichterstattung des Risikomanagements herangezogen.
- Sämtliche Vereinbarungen zu erfolgsabhängigen Vergütungen werden schriftlich festgehalten und sind klar und vollständig dokumentiert.

Der Bonus ist abhängig von der individuellen Gesamtzielerreichung des Mitarbeiters gemäß Mitarbeitergespräch und vom zur Verfügung stehenden Bonusbudget, dessen Höhe sich u.a. am Ergebnis des Unternehmens orientiert. Die Bonusverteilung ist für den einzelnen Mitarbeiter nachvollziehbar und transparent gestaltet.

Ein weiteres Kriterium für die Bonusvergabe ist die ordnungsgemäße Absolvierung von obligatorischen Schulungen in Bezug auf Compliance-Angelegenheiten.

Bonuszahlungen werden auf Basis der Zielbonuswerte diskretionär von der zuständigen Führungskraft vergeben. Diese Vorgehensweise steht in keinem Widerspruch zu einer risikosensitiven Bonusgestaltung, da die vereinbarten Ziele nicht rein auf Ertragskennzahlen beruhen. Es besteht kein individueller Rechtsanspruch. Der Bonus wird in der ersten Hälfte des Folgejahres mit Valuta 01.04. des Jahres zur Auszahlung gebracht.

Mitarbeiter die unterjährig ausscheiden, können gemäß des MAG Ergebnisses einen aliquoten Bonus zuerkannt bekommen. Bei Konzerneintritten gilt das Konzerneintrittsdatum. Ebenso erhalten Mitarbeiter bei unterjährigem Beginn der Karenz-, Präsenz- oder Zivildienst einen aliquoten Bonus.

Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen werden im Rahmen eines jährlichen Zielerreichungsgesprächs funktionspezifische Ziele und Aufgaben vereinbart, welche mit den Risikoprofilen der KAG und den verwalteten Fonds nicht in Konflikt stehen und auch mit sämtlichen identifizierten Interessenkonflikten im Einklang stehen. Weiters stehen die Ziele der Mitarbeiter in Kontrollfunktionen in keinem Zusammenhang mit der erwirtschafteten Performance der verwalteten Fonds. Die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen sind somit nicht in der Lage, ihre erfolgsabhängige Vergütung durch das Treffen von Entscheidungen, bezüglich Veranlagungen in den Fonds, direkt zu beeinflussen. Somit ist die geforderte Unabhängigkeit von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen gewährleistet. Auch wird in den vereinbarten Zielen der gesetzlich geforderten Gewaltentrennung und Unabhängigkeit entsprechend Rechnung getragen.

Sowohl bei der Definition, als auch bei der Beurteilung der individuellen Ziele der definierten Mitarbeiter („identified staff“) werden aktuelle und zukünftige Risiken und Anforderungen berücksichtigt. Sämtliche variablen Zahlungen werden nur bei guten Geschäftsergebnissen des Unternehmens vorgenommen und unterliegen dem jährlichen Bonusprozess. Die verwalteten Investmentfonds unterliegen keiner definierten Laufzeit und werden ausschließlich nach einer klar definierten Anlagepolitik gemanagt. Weiters werden in den Fondsmandaten weder zyklische Strategien, noch einseitige Anlagetrends verfolgt. Sämtliche Bonusregelungen bieten keinen Anreiz für erhöhtes Risiko bei den Anlageentscheidungen der verwalteten Fonds.

Die generell langfristige Ausrichtung von Geschäfts- und Anlagepolitik spiegelt sich auch in den individuellen Zielen der definierten Mitarbeiter wieder. Weiters sind die bonusrelevanten

Ziele auf die langjährige positive Entwicklung der verwalteten Fonds bzw. einer langfristigen Kundenzufriedenheit abgestimmt.

Die Verteilung der tatsächlichen Auszahlung auf einen mehrjährigen Zeitraum wird in der Schoellerbank Invest AG nur bei Überschreitung der Erheblichkeitsschwelle (25% des fixen Jahresgehalts oder 30.000 € (Brutto)) angewendet (gemäß FMA-RS 01/2016 sowie Konzernvorgaben der UniCredit Group). Bei variablen Vergütungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle wird eine Verteilung auf einen mehrjährigen Zeitraum aufgrund des Proportionalitätsprinzips nicht angewendet.

In den Verträgen sämtlicher Mitarbeiter der Schoellerbank Invest AG (inkl. Vorstand) gibt es keinerlei Zusagen zur Bezahlung garantierter variabler Vergütungen. Bei vorzeitiger Kündigung erfolgen variable Zahlungen nur nach individueller Ziel- und Kennzahlenerreichung auf Unternehmensebene, anteilig für die aktive Arbeitszeit im Unternehmen. Variable Zahlungen werden nur bei guten Geschäftsergebnissen des Unternehmens vorgenommen und unterliegen dem jährlichen Bonusprozess. Auch im Falle einer Vertragsauflösung wird ein entsprechendes Zielerreichungsgespräch geführt und eine etwaige Bonuszahlung aliquot auf die gearbeiteten Monate ausgezahlt.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der fixe Vergütungsanteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind somit in keiner Weise von der Höhe der Bonuszahlungen abhängig.

Sämtliche Bonuszahlungen verstehen sich als Bruttobeträge exklusive Lohnnebenkosten.

Die UniCredit Group behält sich gemäß der Group Compensation Policy das Recht vor, Malus- und Claw-Back-Mechanismen zu aktivieren, d. h. die Reduzierung/Stornierung bzw. Rückgabe jeglicher Form von variabler Vergütung.

Zielerreichung und Bonustopf der Schoellerbank Invest AG

Der Prozess für die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, umfasst die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, etwaiger Konzernbestimmungen

sowie der internen Richtlinien welche in den MAG's fest verankert sind und jährlich evaluiert bzw. bei Bedarf angepasst werden. Weiters werden sowohl bei der Definition der Ziele, als auch bei der Leistungsbeurteilung, sämtliche relevanten identifizierten Risiken auf Ebene der KAG und auf Ebene der verwalteten Fonds entsprechend berücksichtigt. Die Listen der möglichen Risiken werden laufend evaluiert und auf aktuellem Stand gehalten. Neu identifizierte Risiken (z.B. durch neue Produkte, Änderung der Marktsituation oder durch Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen) werden umgehend einer entsprechenden Prüfung durch das Risikomanagement unterzogen, um schnellstmöglich darauf reagieren und eine entsprechende Anpassung der Leistungskriterien durchführen zu können.

Die Zielerreichung der Schoellerbank Invest AG hängt sowohl von quantitativen als auch qualitativen Kriterien ab. Basis für die Zielerreichung der KAG bilden folgende Kriterien:

Quantitative Kriterien

- Entwicklung des Fondsvolumens im Vergleich zum Gesamtmarkt (Publikumsfonds & Großanleger- bzw. Spezialfonds)
- Entwicklung der Kostenstruktur der KAG (Personalaufwand, Sachaufwand)
- „NOP“ der KAG unter Berücksichtigung von „Other Charges & Provisions“ („NOP“ ist der Gewinn vor Steuern ohne Berücksichtigung der Rückstellungen für Risiken, Bankenabgabe und nicht-operativen Erträge)

Qualitative Kriterien

- Anmerkungen Revisionsberichte
- Anmerkungen Wirtschaftsprüfer
- Anzahl Grenzverletzungen
- Strafverfügungen durch die FMA
- Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat
- Zusammenarbeit mit den Kundenbetreuern
- Zusammenarbeit mit Advisors
- Qualität der ausgesendeten Unterlagen
- Weiterentwicklung von Prozessen
- Umsetzung von etwaigen Gesetzesänderungen

Diese Kriterien werden jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres der KAG vom Vorsitzenden des Aufsichtsrates gemeinsam mit dem Vorstand der KAG diskutiert. Anhand der Bewertung der einzelnen Kriterien ergibt sich für die Schoellerbank Invest AG ein entsprechender Zielerreichungsgrad.

Basis für die Befüllung des Basis-Bonustopfes (Bonus 1) bildet die Summe aller STI-Werte (Zielbonuswert bei 100% Zielerreichung) sämtlicher KAG-Mitarbeiter inklusive Vorstand. Dieser Bonustopf kann je nach Zielerreichungsgrad der Schoellerbank Invest AG um 20% nach oben oder unten abweichen. Die Höhe des Bonus ist dadurch gedeckelt. Fällt der Zielerreichungsgrad unter 80%, so wird auf die Auszahlung eines Leistungsbonus verzichtet. Die endgültige Höhe des Bonustopfes selbst wird jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres der KAG gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und dem Vorstand der KAG diskutiert und festgelegt. Überschreitet die Summe der ermittelten Bonusbeträge den definierten Budgetwert, erfolgt eine lineare Kürzung des Bonus aller betroffenen Mitarbeiter.

Zusätzlich zum oben definierten Bonustopf kann für Mitarbeiter und Vorstand der KAG ein zusätzlicher Bonustopf zur Verfügung gestellt werden (Bonus 2). Dieser wird diskretionär vom Vorsitzenden des Aufsichtsrates in Abstimmung mit dem Vorstand der KAG festgelegt. Gleiches gilt für die Aufteilung dieses Bonustopfes auf den Vorstand und die Mitarbeiter der KAG. Ziel dieses Bonustopfes ist es, den überdurchschnittlichen Beitrag der Spitzenleister der KAG zusätzlich zu honorieren. Anspruch auf einen Teil dieses Bonus 2 gebührt nur dann, sofern Mitarbeiter ganzzahrig im Unternehmen beschäftigt waren.

Durch diesen Prozess ist ein flexibler Umgang bei der Erfolgsmessung gewährleistet und es kann auf Veränderungen schnellstmöglich reagiert werden.

Fazit

Die Schoellerbank Invest AG strebt ein langfristig erfolgreiches Fondsgeschäft und einen nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft an. Bei der Verwaltung der Fonds wird ausschließlich im Interesse der Anleger und der Integrität des Marktes gehandelt, die Rechte der Anleger werden unabhängig wahrgenommen. Es wird ein dauerhafter, langfristiger Anlageerfolg angestrebt, bei dem Risikostreuung und Liquidität zudem wesentliche Faktoren darstellen. Sämtliche Vergütungs- und Bonusregelungen stehen im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, den Vorgaben des UniCredit-Konzerns, den Stellenbeschreibungen und den langfristigen Interessen der Schoellerbank Invest AG.

Alle Mitarbeiter der Schoellerbank Invest AG haben individuelle Zielvereinbarungen, welche jährlich im Rahmen eines transparenten und nachvollziehbaren Bonusprozesses beurteilt werden und die die Hauptaufgaben ihrer Stelle/Funktion wiedergeben. Somit ist die geforderte Unabhängigkeit von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen gewährleistet. Die gemäß Job-

Profil definierten Hauptaufgaben und Ziele werden derart festgelegt, dass Interessens- und Kompetenzkonflikte hinsichtlich der Vergütungspolitik ausgeschlossen sind. Auch wird in den vereinbarten Zielen der gesetzlich geforderten Gewaltentrennung entsprechend Rechnung getragen. Dies gilt vor allem auch für die Mitarbeiter in Kontrollfunktionen.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, wobei der fixe Vergütungsanteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann.

Die Verteilung der tatsächlichen Auszahlung auf einen mehrjährigen Zeitraum wird in der Schoellerbank Invest AG nur bei Überschreitung der Erheblichkeitsschwelle (25% des fixen Jahresgehalts oder 30.000 € (Brutto)) angewendet (gemäß FMA-RS 01/2016 sowie Konzernvorgaben der UniCredit Group). Bei variablen Vergütungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle wird eine Verteilung auf einen mehrjährigen Zeitraum aufgrund des Proportionalitätsprinzips nicht angewendet.

Variable Zahlungen werden nur bei guten Geschäftsergebnissen des Unternehmens vorgenommen, unterliegen dem jährlichen Bonus-Prozess und erfolgen mit Valuta 01.04. nur in bar nach klar definierten Regeln.

Die Eigenmittelausstattung der Schoellerbank Invest AG wird durch die gesamte variable Vergütung nicht eingeschränkt. Es wird auch künftig sichergestellt, dass die Fähigkeit zur Verbesserung der Eigenmittelausstattung der Schoellerbank Invest AG durch Erwerb oder Auszahlung variabler Vergütungen nicht eingeschränkt wird.

Aktualisierung und Einhaltung dieser Leitlinien

Die vorliegenden Grundsätze der Vergütungspolitik der Schoellerbank Invest AG werden im Anlassfall sofort, mindestens aber einmal jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft und entsprechend adaptiert. Weiters werden diese Grundsätze und deren laufende Einhaltung einmal jährlich dem Aufsichtsrat der Schoellerbank Invest AG zur Überprüfung und Genehmigung vorgelegt. Neben dem Aufsichtsrat fungiert die Abteilung „Interne Revision“ der Schoellerbank Aktiengesellschaft, im Auftrag der KAG, als Kontrollorgan.