



Macquarie Investment Management Austria Kapitalanlage AG Vergütungspolitik

Die Macquarie Investment Management Austria Kapitalanlage AG (MIM Austria KAG) hat ihre Vergütungspolitik auf Grundlage eines Assessments der Komplexität des Geschäftsmodells, im Einklang mit den Interessen der KAG, des verwalteten Investmentfonds (S3) und der Investoren und unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips im Einklang mit den maßgeblichen, gesetzlichen und unionsrechtlichen Vorschriften festgelegt.

In Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben gelten als maßgebliche Ziele einer risikoorientierten Vergütungspolitik insbesondere (a) eine effektive Governance der Vergütung, die die Einbindung des Aufsichtsrats bei Gestaltung und Monitoring des allgemeinen Vergütungssystems und die Involvierung von unabhängigen Kontrollfunktionen umfasst sowie (b) eine effektive Vergütungsgestaltung, die mit einer angemessenen Berücksichtigung einer (langfristigen) Ausrichtung auf das Risiko, das Mitarbeiter im Rahmen ihrer Funktion eingehen, einhergeht. Dabei werden Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen des allgemeinen Risikomanagementprozesses in angemessener Weise berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat der MIM Austria KAG ist für die Genehmigung und Überprüfung der Vergütungspolitik verantwortlich. Er wird dabei in allen Angelegenheiten durch seinen Vorsitzenden vertreten. Die Personen, die dem AR der MIM Austria KAG angehören, werden im Prospekt des Investmentfonds S3 in der jeweils aktuellen Fassung bezeichnet. Auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses wurde im Hinblick auf das nicht-komplexe Geschäftsmodell der MIM Austria KAG unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips verzichtet.

Die Vergütungspolitik der MIM Austria KAG hat Mitarbeiter entsprechend den gesetzlichen Vorgaben als Risikoträger identifiziert und die maßgeblichen Vergütungsgrundsätze bzw. grundlegende Prinzipien des Vergütungssystems im Einklang mit diesen Vorgaben definiert.

Der Vergütungspolitik unterliegende Vergütungsbestandteile lassen sich in fixe und variable Vergütungen unterteilen. Erstere zeichnen sich durch eine konkrete Festlegung im Vorhinein, Transparenz und einen permanenten Bezug zur Funktion und Qualifikation des Mitarbeiters aus. Variable Vergütungen hingegen sind erfolgsabhängig ausgestaltet und weisen immer Bezug zur individuellen Leistung des Mitarbeiters auf. Bei Zuteilung der variablen Vergütung wird das Ergebnis der MIM Austria KAG, der betreffenden Abteilung sowie des individuellen Mitarbeiters bewertet und werden sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsziele in angemessener Weise berücksichtigt. Mitarbeiter in Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und unabhängig vom Ergebnis der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche entlohnt.

Spezielle Grundsätze wie z.B. die Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung werden auf variable Vergütungen, die betragsmäßig als erheblich qualifiziert werden, angewandt: Für die Zwecke einer risikoorientierten und langfristigen Ausrichtung werden – abhängig von der Höhe der variablen Vergütung – 40 % bzw. 60 % des als erheblich qualifizierten Anteils der variablen Vergütung zurückbehalten. Der zurückbehaltene Anteil wird in unbaren Instrumenten (mindestens 75% in Anteilen von Investmentfonds und maximal 25% in Aktien der Macquarie Group Limited) gewährt.¹ Der Zurückbehaltungszeitraum beträgt vier Jahre. Es ist eine Ex-Post Risikoadjustierung vorgesehen, um die variable Vergütung nach den sich aufgrund des Verhaltens des Mitarbeiters manifestierten Risiken auszurichten.

Diese Maßnahmen sollen eine Angleichung des Risikoverhaltens an den Interessen der MIM Austria KAG und jenen der Investoren sicherstellen.

Stand: März 2023

¹ Vergütungen im Hinblick auf eine Beförderung auf „Director-Level“ werden zu 100% in Aktien der Macquarie Group Limited Shares gewährt.