

OFFENLEGUNGSBERICHT

im Hinblick auf das VERGÜTUNGSSYSTEM der 3 BANKEN-GENERALI INVESTMENT-GESELLSCHAFT M.B. H.

I. ALLGEMEINES

Das aufsichtsrechtliche Umfeld hat sich in den letzten Jahren rasant weiter entwickelt. In diesem Zusammenhang wurden auf europäischer Ebene unter anderem auch Regelungen über die Ausgestaltung von Vergütungen erlassen, die auf nationaler Ebene ihre Umsetzung in den jeweiligen einschlägigen Rechtsvorschriften (BWG, AIFMG, InvFG etc.) finden.

Die hier getroffenen Regelungen entfalten ihren Einfluss auch auf die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. (3 BANKEN-GENERALI), als eine von der Österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) zugelassene und überwachte Verwaltungsgesellschaft von Investmentfonds (Konzession nach § 1 Abs. 1 Z 13 BWG und Alternativer Investmentfonds Manager gemäß § 6 Abs. 1 iVm § 4 Abs. 1 AIFMG).

Die Vergütungspolitik und -praktiken der 3 BANKEN-GENERALI wird von der Geschäftsleitung erstellt und vom Aufsichtsrat jährlich genehmigt. Dabei orientiert sie sich an der Strategie des Unternehmens sowie an den ausgeübten Geschäftsaktivitäten.

Der Aufsichtsrat der 3 BANKEN-GENERALI ist für die Beschlussfassung der Vergütungsrichtlinie und die Festlegung der variablen Vergütung der Geschäftsleitung zuständig. Der Vergütungsausschuss ist für die Vorbereitung von Beschlüssen des Aufsichtsrates zum Thema Vergütung und die Überprüfung der Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und in der Compliance Funktion zuständig. Insbesondere wird die Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung laufend vom Vergütungsausschuss der 3 BANKEN-GENERALI überwacht Bei der Überwachung der Angemessenheit der Vergütung werden u.a. folgende Kriterien berücksichtigt:

- Durch das Vergütungssystem werden keine Anreize geschaffen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen;
- Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit einem angemessenen Risikomanagement;
- Die Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten wird durch das Vergütungssystem nicht beeinträchtigt;
- Erfolgsbeiträge und variable Vergütungen stehen in einem wirtschaftlichen Zusammenhang;
- Es bestehen keine Interessenkonflikte aufgrund des Vergütungssystems.

II. ZUSAMMENSETZUNG DER VERGÜTUNG

Das Vergütungssystem der 3 BANKEN-GENERALI sieht grundsätzlich die Zahlung einer fixen Vergütung vor. Daneben kann eine variable Vergütung gewährt werden, sofern entsprechende ergebnis- und leistungsabhängige Faktoren erfüllt sind. Die variable Vergütung ist eine freiwillige Leistung der Gesellschaft, auf die der jeweilige Mitarbeiter keinen rechtlichen Anspruch hat.

Mit der Kombination beider Faktoren werden folgende Ziele verfolgt:

- Ausrichtung der Vergütung an der Ertragskraft der Gesellschaft, den verbundenen Risiken und dem Eigenkapital;
- Ausrichtung der Vergütung an der Geschäfts- und Risikostrategie der 3 BANKEN-GENERALI;
- Erfüllung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen;
- Gewinnung und langfristige Bindung der besten Mitarbeiter;
- Motivation der Mitarbeiter;
- Klares und transparentes Vergütungssystem.

Die 3 BANKEN-GENERALI berücksichtigt bei der Ermittlung der variablen Vergütung neben quantitativen auch qualitative Elemente, die im Rahmen des Mitarbeiter-Jahresgespräches als individuelle Leistungs- und Entwicklungsziele vereinbart werden. Qualitative Elemente sind zum Beispiel:

- Teamfähigkeit
- Mitarbeiterführung (in Führungspositionen)
- Engagement und Einsatzbereitschaft
- Flexibilität
- Gewissenhaftigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Beachtung regulatorischer Anforderungen
- Fachwissen

Für die Beurteilung wendet die 3 BANKEN-GENERALI ein risikoadjustiertes, formalisiertes und transparentes Verfahren an.

III. VERGÜTUNG

Als Vergütung gelten sämtliche finanziellen Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

Das Vergütungssystem in der 3 BANKEN-GENERALI – unter Bedachtnahme eines angemessenen Verhältnisses der fixen und variablen Vergütungskomponenten – ist derart ausgestaltet, dass eine flexible Gestaltung möglich ist. Auch ein möglicher gänzlicher Entfall des variablen Bestandteils hat keine nachhaltig negative Auswirkung auf die Bestreitung des Lebensunterhaltes der (identifizierten) Mitarbeiter.

1. Fixe Vergütungskomponente

Die fixe Vergütung dient dazu, die Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie der Anforderungen, der Bedeutung und des Umfangs ihrer Funktion zu vergüten und bildet den wesentlichen Teil der Gesamtvergütung. Sie orientiert sich an den Gegebenheiten des Marktes und wird unter Berücksichtigung sämtlicher Faktoren angemessen ermittelt und festgelegt.

2. Variable Vergütungskomponente

Zusätzlich zur fixen Vergütung kann eine ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung in Form eines variablen Anteils gewährt werden. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn einerseits der Erfolg des Unternehmens eine solche Vergütung ermöglicht und andererseits die besondere individuelle Leistung des Mitarbeiters gegeben ist. Die Berechnung der Höhe der variablen Vergütung basiert auf einem Scoringsystem, welches auf individuellen risikobasierten, quantitativen und qualitativen Kriterien für einen mehrjährigen Betrachtungszeitraum aufbaut.

3 BANKEN-GENERALI hat diese Grundzüge der Vergütungssystematik in seinen internen Richtlinien festgelegt.

IV. MITARBEITERKATEGORIEN

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wurden im Hinblick auf vergütungspolitische Zielsetzungen folgende Mitarbeitergruppen in der 3 BANKEN-GENERALI identifiziert:

- Geschäftsleitung
- Risikorelevante Mitarbeiter (inkl. Mitarbeiter mit Kontrollfunktion)
- Übrige Mitarbeiter (nicht risikorelevante Mitarbeiter)

V. VERANTWORTLICHE INSTANZEN

Der Aufsichtsrat trägt die Verantwortung für die Genehmigung der Vergütungspolitik, die von der Geschäftsleitung vorgeschlagen wird. Der Aufsichtsrat entscheidet auf jährlicher Basis eines seitens der Geschäftsleitung erstellten Budgets, welche Mittel für die Gesamtvergütung zur Verfügung stehen.

Der Vergütungsausschuss ist für die Überwachung der Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance zuständig.

Der Aufsichtsrat entscheidet über die Gesamtvergütung der Geschäftsleiter; diese wiederum sind für die Vergütung der Mitarbeiter in der 3 BANKEN-GENERALI verantwortlich.

VI. OFFENLEGUNG GEMÄSS EINSCHLÄGIGEN RECHTS-VORSCHRIFTEN

Die zahlenmäßige Offenlegung der Vergütung erfolgt im Rechenschaftsbericht eines jeden von der 3 BANKEN-GENERALI verwalteten Investmentfonds nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Carried Interests sind in der 3 BANKEN-GENERALI nicht vorgesehen und können somit auch nicht offengelegt werden.

