

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 von der Österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) zugelassene und überwachte Verwaltungsgesellschaft von Kapitalanlagefonds (Konzession nach § 1 Abs. 1 Z 13 BWG und Alternativer Investmentfonds Manager gemäß § 6 Abs. 1 iVm § 4 Abs. 1 AIFMG).

Die Vergütungspolitik und -praxis der 3 BANKEN-GENERALI wird von der Geschäftsleitung erstellt und vom Aufsichtsrat jährlich überwacht und genehmigt. Dabei orientiert sie sich an der Strategie des Unternehmens sowie an den ausgeübten Geschäftsaktivitäten. Es wurde kein Vergütungsausschuss eingerichtet.

Die getroffenen Vergütungsregelungen werden fortlaufend geprüft und an die jeweiligen Entwicklungen angepasst. Insbesondere wird die Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme sowie deren Ausgestaltung laufend vom Aufsichtsrat 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.

Die 3 BANKEN-GENERALI ist; den gesetzlichen Rahmenbedingungen folgend (vgl. § 5 Abs. 4 BWG), nicht als Kreditinstitut von „erheblicher Bedeutung“ einzustufen. Die Bilanzsumme der 3 BANKEN-GENERALI liegt seit Gründung deutlich unter den Grenzen eines bedeutenden Kreditinstituts und bei einer risikoorientierten Betrachtungsweise liegen auch sonst keine Anzeichen vor, die eine solche Einordnung begründen würden. Die Gesellschaft hat eigenverantwortlich eine Risikoanalyse durchgeführt, um die Angemessenheit und die Wirksamkeit der vorgenommenen Maßnahmen zu beurteilen.

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 Anspruch hat.

Mit der Kombination beider Faktoren werden folgende Ziele verfolgt:

- Ausrichtung der Vergütung an die 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 einheitliches 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 (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 Scoringssystem, 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 sind im Hinblick auf vergütungspolitische Zielsetzungen folgenden Mitarbeitergruppen in der 3 BANKEN-GENERALI identifiziert:

- Geschäftsführung
- 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.

Er 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 zeichnen 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 werden somit auch nicht offen gelegt.