

## 10 ZUSAMMENFASSUNG DER GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Nachfolgend sind die wesentlichen Eckpfeiler der Grundsätze der Vergütungspolitik der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH zusammengefasst.

Die Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik finden Sie auf unserer Homepage unter [www.masterinvest.at/Rechtliche-Hinweise](http://www.masterinvest.at/Rechtliche-Hinweise). Auf Anfrage stellen wir Ihnen diese auch kostenlos als Papierversion zur Verfügung.

### GENERELLE GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft sowie der verwalteten Investmentfonds in Einklang, beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und soll die Bindung qualifizierter MitarbeiterInnen an die Verwaltungsgesellschaft zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung fördern. Das Fondsmanagement (Portfoliomanagement) der verwalteten Investmentfonds ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in der Regel an Dritte ausgelagert (siehe Prospekt oder § 21 Informationsdokument). Bei Übertragungen des Fondsmanagements (Portfoliomanagements) bzw. der Anlageberatung an Dritte (externe Fondsmanagementgesellschaften / Anlageberatungsunternehmen) im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen überprüft die Verwaltungsgesellschaft die Vergütungspolitik des Dritten und stellt sicher, dass diese den geltenden Bestimmungen gleichwertig sind und eingehalten werden. Die Vergütungsentscheidungen erfolgen durch die Geschäftsleitung, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat.

### SPEZIELLE GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die speziellen Grundsätze werden auf Geschäftsleiter und MitarbeiterInnen in Kontrollfunktionen angewendet.

### FESTSETZUNG UND ZUERKENNUNGSVERFAHREN EINER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die Festsetzung der variablen Vergütung sowie die Anwendung des Berichtigungsmechanismus erfolgt jährlich aufgrund einer individuellen, schriftlichen Zielvereinbarung, die die quantitativen und qualitativen Indikatoren zur Leistungsbeurteilung enthalten und der Bewertung der Leistungen der MitarbeiterInnen. Ziele, die mit dem ökonomischen Erfolg des Unternehmens zusammenhängen, sind in Einklang mit dem Geschäftsmodell, einer realistischen Markterwartung und den Erwartungen der Eigentümer und orientieren sich am Ergebnis vor Steuern. Bei einem negativen Ergebnis der MASTERINVEST kommt jedenfalls keine leistungsabhängige variable Vergütung zur Auszahlung.

### RISIKOBEZUG UND RISIKOANPASSUNG

Die Vergütungspolitik und die -praktiken sind mit dem Risikomanagement der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH vollinhaltlich vereinbar und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Verwaltungsgesellschaft oder einzelner Investmentfonds tolerierte Maß hinausgehen, und berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsrisiken. Der Risikobezug und damit die Risikoanpassung sind durch die jeweilige Gestaltung der Ziele sichergestellt. Im Sinne einer Risikoanpassung kann eine allfällige variable Vergütung auch teilweise, oder zur Gänze entfallen und es besteht auch kein Anspruch in Folgejahren.

### ERHEBLICHKEITSSCHWELLE

Es wurde eine Erheblichkeitsschwelle für jene MitarbeiterInnen definiert, bei denen eine variable Vergütung zur Anwendung kommen kann.

## **BERICHTIGUNGSMECHANISMUS**

Wurden die Profitabilität und der Ruf der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH stark negativ beeinflusst, so hat der Aufsichtsrat über eine mögliche Rückforderung der variablen Vergütung der vergangenen fünf Jahre zu entscheiden.

## **AUSZAHLUNGSVERFAHREN**

Für Auszahlungen über der Erheblichkeitsschwelle wird folgendes Auszahlungsverfahren festgelegt:

50 % der variablen Vergütung werden sofort ausbezahlt, 50 % der variablen Vergütung werden über 5 Jahre zurückgestellt und somit jährlich mit maximal 10 % p.a. in den Folgejahren ausbezahlt.

## **VERGÜTUNGSAUSSCHUSS**

Die MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH betrachtet sich als nicht komplexe Fondsgesellschaft und richtet keinen Vergütungsausschuss ein.