

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

- (1) Als österreichische Verwaltungsgesellschaft sind das InvFG 2011 und das AIFMG, sowie diverse Leitlinien maßgebend.
- (2) Das österreichische Bankwesengesetz wurde mit der Novelle des InvFG 2011 vom 14. August 2015 bewusst vom komplexen Regelwerk ausgenommen, da in den letzten Jahren der Gesetzgeber eine Vielzahl an konkurrierenden und damit auch widersprüchlichen Regelungen bezüglich einer Vergütungspolitik geschaffen hat. Als Verwaltungsgesellschaften sind daher nur mehr die anwendbaren einschlägigen Spezialgesetze und Richtlinien maßgebend.

Generelle Grundsätze der Vergütungspolitik

- (3) Die Grundsätze der Vergütungspolitik gelten für folgende MitarbeiterInnen der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH:
 - a. Geschäftsleiter
 - b. Risikoträger
 - c. MitarbeiterInnen mit Kontrollfunktionen
 - d. MitarbeiterInnen die sich in der selben Gehaltsstufe befinden wie die Geschäftsleitung
 - e. Risikoträger die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft bzw. der Investmentfonds haben.
- (4) Die Vergütungspolitik der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft sowie der von ihm verwalteten AIF bzw. OGAW oder der Anleger solcher AIF bzw. OGAW in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.
- (5) Die Vergütungspolitik der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH als serviceintensiver, kunden- und MitarbeiterInnenpartnerschaftlich orientierter Arbeitgeber soll die Bindung qualifizierter MitarbeiterInnen an das Institut zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung fördern.
- (6) Die Vergütungsentscheidungen der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH erfolgen durch die Geschäftsleitung bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat.

- (7) Eine Überprüfung der Grundsätze, deren Umsetzung sowie die Vergütung der Verantwortlichen für die Bereiche Compliance und Innenrevision erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat. Bei der Vergütung der Verantwortlichen für die Bereiche Compliance und Innenrevision kommen grundsätzlich keine variablen Gehaltsbestandteile zur Anwendung.
- (8) Die jährliche Überprüfung der Vergütung der Verantwortlichen für die Bereiche Compliance und Innenrevision kann entfallen, wenn die Geschäftsleitung die Aufgaben dieser Bereiche im Sinne des §28 InvFG 2011 an unabhängige Dritte überträgt.
- (9) Eine interne Überprüfung des Vergütungssystems ist in regelmäßigen Intervallen (mindestens einmal jährlich) im Prüfungsplan der Innenrevision der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH enthalten.
- (10) Die grundsätzliche Regelung der Vergütung der MitarbeiterInnen erfolgt auf der Grundlage des anwendbaren Kollektivvertrags, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen. Für die Geschäftsleiter werden Einzelvereinbarungen vom Aufsichtsrat abgeschlossen.
- (11) Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere
 - a. die fachliche und persönliche Qualifikation
 - b. die (einschlägige) Erfahrung
 - c. die Funktion
 - d. die Übernahme von Führungsaufgaben
- (12) Die Bemessung der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung interner und externer Marktvergleiche.
- (13) Die Vergütung der MitarbeiterInnen besteht grundsätzlich aus einem fixen Gehaltsteil und setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:
 - a. Grundgehalt mit Überzahlung des KV (z.B. all in Gehalt)
 - b. Leistungsunabhängige Prämien (z.B. Jubiläumsgeld, besondere Anlässe, freiwillig gewährte „Mitarbeiterbeteiligung“)
 - c. zusätzliche leistungsabhängige Vergütung
- (14) Eine garantierte variable Vergütung ist nicht vorgesehen und kann nur ausnahmsweise im Zusammenhang mit der Einstellung neuer MitarbeiterInnen gewährt werden und ist dann auf das erste Geschäftsjahr beschränkt.
- (15) Zahlungen (zu denen gesetzliche oder kollektivvertragliche Leistungen nicht zählen) im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.
- (16) Per Geschäftsführerbeschluss kann eine zusätzliche, leistungsabhängige Vergütung an alle MitarbeiterInnen, die nicht jener der Gruppe gemäß Punkt (24) zugeordnet sind, in Höhe von maximal 10% des fixen Jahresbruttogehalts ausgeschüttet werden. (z.B. für erfolgreiche

Projektentwicklungen, überdurchschnittliche Zielerreichung, etc.). Etwaige freiwillig gewährte Prämien aus (13) b. sind hier zu berücksichtigen.

Maßgeblich hierfür ist das vorangegangene Geschäftsjahr und dessen Ergebnis (damit ist es den MitarbeiterInnen nicht im Vorhinein möglich zu wissen, ob sich das Eingehen erhöhter Risiken für sie persönlich überhaupt bezahlt macht). Es handelt sich hierbei um einmalige, freiwillige Leistungen, die keinen wie immer gearteten Rechtsanspruch für die Zukunft begründet.

Teilzeitkräfte erhalten den aliquoten Anteil entsprechend ihrer Wochenstunden, MitarbeiterInnen die im Vorjahr aufgrund Karenz oder Pensionierung aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, erhalten die entsprechende Prämie aliquot nach Monaten.

Ein weiteres Voraussetzungskriterium ist, dass der/die MitarbeiterIn per 31. März des Auszahlungsjahres in einem ungekündigten Dienstverhältnis steht.

Diese freiwilligen Zahlungen werden zu den Fixgehältern gerechnet und nicht als variable Gehaltsbestandteile ausgewiesen.

- (17) Für die MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH besteht die gesetzliche Verpflichtung, mindestens 50% des eingezahlten Stammkapitals mündelsicher anzulegen.
- (18) In der Eigenveranlagung der Verwaltungsgesellschaft wird konservativ veranlagt.
- (19) Die MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH bezieht den Großteil ihrer Einnahmen in Form einer Verwaltungs- bzw. Administrationsgebühr für Investmentfonds. Diese Fonds unterliegen strengen gesetzlichen und vertraglichen Veranlagungsrestriktionen, welche jederzeit eingehalten werden müssen. Zusätzlich wendet lediglich ein geringer Prozentsatz der Investmentfonds die Value-at-Risk Risikomessmethode an, welche theoretisch den Einsatz von höherem Leverage ermöglicht.
- (20) Das Asset Management der verwalteten Investmentfonds ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in der Regel an Dritte ausgelagert. Keine MitarbeiterIn oder Geschäftsführer der MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH erhält Gehaltsbestandteile, welche direkt von der Performance einzelner AIF oder OGAW abhängen. Die Einnahmen der Verwaltungsgesellschaft sind unabhängig vom performanceabhängigen Gebührenstrukturen die eventuell der externe Asset-Manager erhält.
- (21) Bei Übertragungen der Portfolioverwaltung an Dritte 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.
- (22) Die ausgelagerten Asset Manager erhalten überwiegend, unabhängig von ihrer Performance, eine prozentuell fixe Vergütung auf das gemanagte Volumen. Im Falle einer zusätzlichen performanceabhängigen Vergütung ist diese vertraglich klar geregelt, dem Investor offengelegt und entspricht den gesetzlichen Anforderungen („High Watermark“). In der Regel ist die performanceabhängige Vergütung über die Dauer des Mandates wesentlich geringer als

die prozentuell fixe Vergütung auf das gemanagte Volumen. Bei Inkaufnahme von höheren Risiken (im Rahmen der jeweiligen Anlagepolitik und gesetzlichen Grenzen des AIF bzw. OGAW) stehen somit (im Falle von Kursgewinnen) höhere Einnahmen durch ein höheres Fondsvolumen und eine mögliche performanceabhängige Vergütung niedrigeren Einnahmen (im Falle von Kursverlusten) durch ein geringeres Fondsvolumen und „Entfernung“ von der High Watermark einer möglichen performanceabhängigen Vergütung (als Opportunitätskosten) gegenüber. Es entstehen dadurch keinerlei Anreize, durch Eingehen von erhöhten Risiken kurzfristig die variable Vergütung auf Kosten höherer Verlustrisiken zu erhöhen. Die Vergütung der ausgelagerten Asset Manager (die Vergütung geht immer an die jeweilige Gesellschaft) durch die MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH ist ausschließlich monetär und enthält keinerlei unbare Instrumente.

Die Parameter und Schlüsselüberlegungen für die Festsetzung und Zuerkennungsverfahren einer variablen Vergütung orientieren sich insbesondere am spezifischen Geschäftsmodell der MASTERINVEST. Das Aufgabengebiet der MASTERINVEST konzentriert sich dabei sehr stark auf die Fondsadministration, das Risiko- und Produktmanagement und das Reporting. D.h., dass die Verwaltungsgesellschaft idR. die Verwaltung der Investmentfonds, also das klassische Fondsmanagement, oder Fondsadvisory idR. an Dritte überträgt und somit die eigentlichen Anlageentscheidungen, oder Anlagevorschläge von Dritten (Risikoträger) getroffen werden. Aufgrund dieses spezifischen Geschäftsmodells erfolgt bei der variablen Vergütung keine direkte Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne der VERORDNUNG (EU) 2019/2088 („Offenlegungsverordnung“) für Investitionen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Unabhängig davon unterstützt MASTERINVEST das Thema Nachhaltigkeit (Details dazu finden Sie unter www.masterinvest.at/Rechtliche-Hinweise zum Thema “Strategie Nachhaltigkeitsrisiken”), da dieses einen wesentlichen Einfluss auf zukünftige Chancen hat und mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft im Einklang steht.

Sollten Sie nähere Informationen zu den „Speziellen Grundsätze der Vergütungspolitik“ benötigen kontaktieren Sie uns einfach unter office@masterinvest.at.

Stand: März 2026

MASTERINVEST Kapitalanlage GmbH

(dieses Schreiben wurde automatisationsunterstützt erstellt und trägt keine Unterschrift)