

VERGÜTUNGSPOLITIK JULIUS MEINL INVESTMENT GESELLSCHAFT m.b.H.

Einleitung

Die Vergütungspolitik muss mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Gesellschaft und den von ihr verwalteten Fonds oder den Anlegern der Fonds in Einklang stehen und muss auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten umfassen.

Für die Mitarbeiter ist ein Vergütungssystem festzulegen, das mit einem soliden und wirksamen Risikomanagementsystem vereinbar und diesem förderlich ist und keine Anreize setzt, Risiken einzugehen, die mit deren Risikoprofilen, den Anlagebedingungen oder den Fondsbestimmungen der von ihnen verwalteten Investmentvermögen unvereinbar sind.

Die Regelungen für AIF- und OGAW-Verwaltungsgesellschaften (im Nachfolgenden kurz gemeinsam „Verwaltungsgesellschaft“) weisen große Ähnlichkeiten zu den bereits länger gültigen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Kredit- und Finanzdienstleistungen auf, vor allem geregelt in § 39 Abs. 2 i.V.m. § 39b Bankwesengesetz (BWG) und der Anlage zu § 39b BWG.

Komplexität der Gesellschaft

Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sind die Bestimmungen hinsichtlich der Vergütungspolitik in einer Art und einem Ausmaß anzuwenden, die der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft angemessen sind. In Ausnahmefällen sind Bestimmungen nicht anzuwenden. (Rz 22ff ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD, § 17c Abs 1 InvFG 2011 und Punkt I. Rz 5f FMA Rundschreiben zu §§ 17a – 17c InvFG 2011 und § 11 AIFMG)

Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit kann von der Anwendbarkeit nachfolgender Bestimmungen abgesehen werden:

- Auszahlung der variable Vergütung in Form von Instrumenten (Fondsanteilen oder Anteilen an der Julius Meinl Investment GmbH selbst);
- Rückstellung von variablen Vergütung für einen bestimmten Zeitraum bzw. Berücksichtigung einer Sperrfrist;
- Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung,

Die von der Julius Meinl Investment GmbH erfüllten Kriterien dafür sind insbesondere:

- die **geringe Größe** der Julius Meinl Investment GmbH:
 - die Julius Meinl Investment GmbH hat 4 Mitarbeiter,
 - sie hat einen äußerst kleinen Anteil am österreichischen Gesamtmarkt, international hat sie nahezu keine Bedeutung;
- die **interne Organisation** der Julius Meinl Investment GmbH:
 - Geschäftsführung in demselben Büro wie alle Mitarbeiter
 - die Julius Meinl Investment GmbH zeichnet sich durch eine flache Hierarchie aus
 - zusätzliche Schlichtheit ergibt sich aus der geringen Größe
- die **Art der Geschäfte** der Julius Meinl Investment GmbH:
 - die Julius Meinl Investment GmbH ist nur sehr beschränkt im Ausland tätig,
 - sie hat keine Zweigstellen im Ausland
 - sie verwaltet keine Spezialfonds

- sie verwaltet keine AIF
- der **Umfang der Geschäfte** der Julius Meinl Investment GmbH
 - die Julius Meinl Investment GmbH verwaltet Fonds im Gesamtvolumen von weniger als EUR 100 Mill
- die **mangelnde Komplexität der Geschäfte** der Julius Meinl Investment GmbH
 - keiner der von der Julius Meinl Investment GmbH aufgelegten Fonds ist börsennotiert,
 - keine Spezialfonds
 - keine AIF
- die **mangelnde Komplexität der Julius Meinl Investment GmbH:**
 - die Julius Meinl Investment GmbH stellt kein komplexes Finanzinstitut im Sinne des BWG dar und ist daher von der Rückstellung von variablen Gehaltsbestandteilen nach BWG ausgenommen,
 - sie ist nicht börsennotiert
 - sie hat keine Zweigstellen, nur ein Unternehmenssitz,
 - sie ist nur sehr beschränkt im Ausland tätig, sie hat keine Zweigstellen im Ausland
 - sie verwaltet keine Spezialfonds
 - sie verwaltet keine AIF

Anwendung der Vergütungspolitik

Die gesamte Vergütungspolitik einschließlich der Gehälter und freiwilligen Altersversorgungsleistungen wird für die Geschäftsleitung, Risikoträger und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Mitglieder der Geschäftsleistung und Risikoträger, deren Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der Verwaltungsgesellschaft oder von ihr verwalteter Investmentfonds auswirkt angewandt.

Grundsätze

Die Verwaltungsgesellschaft wendet die nachstehend genannten Grundsätze nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte an:

- a. Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihnen verwalteten Fonds;
- b. Vergütungspolitik steht mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten Fonds und ihrer Anteilhaber in Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten;
- c. der Aufsichtsrat legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie mindestens einmal jährlich und ist für ihre Umsetzung und Überwachung verantwortlich;
- d. mindestens einmal jährlich wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgestellt, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wurde;

- e. die Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen;
- f. bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt der Vergütung insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden Fonds als auch des Gesamtergebnisses der Verwaltungsgesellschaft zugrunde, bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt;
- g. eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt;
- h. bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann;
- i. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen;
- j. die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt einen umfassenden Berichtigungsmechanismus für alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken ein;

Die Arten der Vergütungen können in eine feste Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) oder variable Vergütung (zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die auf der Grundlage von Leistungskriterien oder in bestimmten Fällen von anderen vertraglichen Kriterien gewährt werden) unterteilt werden.

Beide Vergütungsbestandteile (fest und variabel) können Geldzahlungen oder -leistungen umfassen (wie z.B. Bargeld, Anteile, Tilgung von Darlehen an Mitarbeiter bei Entlassung, Rentenbeiträge) oder indirekte Geldleistungen (wie Rabatte, Gehaltsnebenleistungen oder Sondervergütungen für Fahrzeuge, Mobiltelefone, usw.).

Ausgenommen von der Anwendbarkeit sind grundsätzlich Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, jedoch darf dies nicht zur Umgehung der Bestimmungen führen.

Vereinbarungen über die Zusicherung von variablen Vergütungen werden nicht abgeschlossen. Dadurch werden Interessenskonflikte generell vermieden. Altersvorsorgeregelungen werden in der Julius Meinl Investment Gesellschaft m.b.H. nicht getroffen. Gesondert vereinbart werden kann lediglich eine über das Gesetz hinausgehende Anrechnung von Vordienstzeiten.

Jährlich werden sämtliche Gehälter vor den Mitarbeitergesprächen von der Geschäftsleitung evaluiert und den entsprechenden Verantwortlichkeiten und inzwischen erworbenen Qualifikationen angepasst. Bei besonderen Ausbildungen und Funktionsveränderungen kann eine Anpassung auch unterjährig erfolgen.

Die Festlegung allfälliger Bonuszahlungen wird durch die Geschäftsleitung evaluiert und mit den jeweiligen Mitarbeitern in einem Gespräch vereinbart. Dabei werden sowohl die individuelle Leistung des Mitarbeiters, das Gesamtergebnis der Gesellschaft sowie die Erreichung etwaiger Zielvorgaben berücksichtigt. Die Maximalgrenze für Bonuszahlungen beträgt 3 Monatsgehälter.

Subsidiär gilt das Vergütungshandbuch der Meinel Bank Aktiengesellschaft in der jeweils geltenden Fassung. Bei Widersprüchen zwischen dieser Vergütungspolitik und dem Vergütungshandbuch der Meinel Bank Aktiengesellschaft, geht das Vergütungshandbuch der Meinel Bank Aktiengesellschaft vor.

Mitarbeiterkategorien

Auf Grund der geringen Größe der Julius Meinel Investment Gesellschaft m.b.H. gibt es lediglich folgende Mitarbeiterkategorien:

1. Geschäftsführung
2. Fondsmanager
3. Risikomanagement / Controlling