

# Rundschreiben der FMA zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen

unter Einbeziehung der ESMA-Leitlinien  
„Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID)“  
[ESMA/2013/606]

## INHALTSVERZEICHNIS

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN .....	4
II. ALLGEMEINER TEIL .....	5
A. Struktur und Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren im Hinblick auf die WAG 2007 Anforderungen bezüglich Wohlverhaltensregeln und die Vermeidung von Interessenkonflikten .....	5
B. Auslagerung und vertraglich gebundene Vermittler .....	7
III. BESONDERER TEIL .....	9
A. Bestandsaufnahme von Interessenkonflikten bei Vergütungssystemen (Ebene 1) .....	9
B. Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten iZm bestimmten Vergütungssystemen (Ebene 2).....	11
1. Beispiele für Vorgehensweisen bei der Verwendung und Bemessung variabler Vergütungskomponenten .....	13
2. Steuerung von Risiken und Überwachung von Vergütungssystemen.....	14
C. Offenlegen von Interessenkonflikten (Ebene 3) .....	17
D. Erläuternde Beispiele für Vergütungsgrundsätze und -verfahren, aus deren Verwendung schwer steuerbare Risiken erwachsen .....	18
1. Anreizmaßnahmen.....	18
2. Unangemessene Regelungen unter Anknüpfung an bestimmte Auszahlungsvoraussetzungen .....	19
3. Variable Gehälter mit Verkaufszielvorgaben .....	19
4. Vergütungssysteme mit unverhältnismäßig starken Auswirkungen bei geringfügigen Umsätzen sowie progressive Leistungsprämien .....	20

1. Die Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) weist im Hinblick auf die Umsetzung des Wertpapieraufsichtsgesetzes 2007 („WAG 2007“) auf die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Interessenkonfliktmanagement gemäß §§ 34f WAG 2007 bei Vergütungssystemen hin.<sup>1</sup> Die rechtlichen Grundlagen bleiben durch dieses Rundschreiben der FMA unberührt. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.
2. Dieses Rundschreiben richtet sich an Rechtsträger im Sinne des § 15 WAG 2007 und erfasst Kreditinstitute, Wertpapierfirmen, Wertpapierdienstleistungsunternehmen, Versicherungsunternehmen gemäß § 2 Abs 2 WAG 2007 sowie Verwaltungsgesellschaften und AIFM gemäß § 2 Abs 3 WAG 2007.<sup>2</sup>
3. Das vorliegende Rundschreiben ersetzt das „Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen“ vom 01.12.2009 und berücksichtigt insbesondere die ESMA Leitlinien „Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID)“ vom 3. Juni 2013 (ESMA/2013/606).<sup>3</sup>
4. Die Adressaten dieses Rundschreibens werden im Folgenden als Rechtsträger oder Unternehmen bezeichnet.

---

<sup>1</sup> Zu unterscheiden sind hiervon die Bestimmungen der §§ 39 Abs 2, 39b und 39c BWG, vgl auch Rundschreiben der FMA zu §§ 39 Abs 2, 39b und 39c BWG Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken vom Dezember 2012.

<sup>2</sup> Siehe hierzu auch ESMA-Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD vom 3.7.2013 (ESMA/2013/232).

<sup>3</sup> Im Folgenden ESMA-Leitlinien genannt.

# I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN<sup>4</sup>

## Geschäftsleitung

Die Person oder Personen, die die Geschäfte eines Rechtsträgers tatsächlich leitet/leiten.<sup>5</sup>

## Relevante Personen<sup>6</sup>

Personen, die die erbrachte Dienstleistung und/oder das Verhalten des Rechtsträgers maßgeblich beeinflussen können, einschließlich der Personen, die als Mitarbeiter im Bereich Vertrieb mit Kundenkontakt (Frontoffice), als Außendienstmitarbeiter und/oder als sonstige Mitarbeiter an der Erbringung von Wertpapier- und/oder Nebendienstleistungen beteiligt sind und deren Vergütung unangemessene Anreize bieten kann, nicht im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln. Hierzu gehören Personen, die die Vertriebsmitarbeiter kontrollieren (zB Vorgesetzte) und die aufgrund von Anreizen Druck auf die Vertriebsmitarbeiter ausüben können, sowie Finanzanalysten, deren Analysen Vertriebsmitarbeiter dazu nutzen können, Kunden zu Anlageentscheidungen zu veranlassen. Weitere Beispiele für „relevante Personen“ sind Mitarbeiter der Bereiche Beschwerdeabwicklung, Schadensbearbeitung, Kundenbindung und Produktentwicklung. Relevante Personen sind zudem vertraglich gebundene Vermittler des Rechtsträgers.

## Vergütung

Jede Form direkter oder indirekter Zahlungen oder Zuwendungen von Rechtsträgern an relevante Personen, die an der Erbringung von Wertpapier- und/oder Nebendienstleistungen für Kunden beteiligt sind. Sie kann sowohl finanzieller Art sein [Barmittel, Aktien, Optionen, Rücknahme von Krediten an relevante Personen bei Kündigung, Pensionszusagen, Vergütungen durch Dritte zB im Rahmen von Gewinnbeteiligungsmodellen (Carried Interest-Modellen), Gehaltserhöhungen usw] oder nichtfinanzieller Art (Beförderung, Krankenversicherung, Rabatte oder Sonderzulagen für Auto oder Mobiltelefon, großzügige Spesenkonten, Seminare an exotischen Orten usw).

## Quantitative Kriterien

im Sinne dieses Rundschreibens sind im Wesentlichen numerische oder finanzielle Daten, die für die Bestimmung der Vergütung einer relevanten Person verwendet werden zB Wert verkaufter Finanzinstrumente, Verkaufsvolumen, Zielvorgaben für Verkäufe oder Neukunden.

## Qualitative Kriterien

im Sinne dieses Rundschreibens sind im Wesentlichen andere als quantitative Kriterien. Der Begriff kann sich auch auf numerische oder finanzielle Daten beziehen, die für die Bewertung der Qualität der Leistung der relevanten Person und/oder ihrer Dienstleistung für den Kunden verwendet werden, zB für den Kunden erzielte Anlagerendite, sehr geringe Anzahl von Beschwerden über einen langen Zeitraum.

---

<sup>4</sup> Vgl ESMA-Leitlinien Rz 5.

<sup>5</sup> Vgl auch Definition § 1 Z 33 WAG 2007 iVm § 2 Z 1 BWG.

<sup>6</sup> Vgl auch Definition § 1 Z 29 WAG 2007.

## II. ALLGEMEINER TEIL

### A. Struktur und Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren im Hinblick auf die WAG 2007 Anforderungen bezüglich Wohlverhaltensregeln und die Vermeidung von Interessenkonflikten

5. Bei der Konzeption und Überprüfung von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren haben Rechtsträger die Risiken zu berücksichtigen, die sich hinsichtlich der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und der Vermeidung von Interessenkonflikten ergeben können. Die Vergütungsgrundsätze und -verfahren des Rechtsträgers sind im Hinblick auf ein effektives Interessenkonfliktmanagement und Risikomanagement zur Wahrung der Wohlverhaltensregeln abzustimmen, um sicherzustellen, dass die von dem Unternehmen angewandten Vergütungsgrundsätze und -verfahren nicht kurz-, mittel- oder langfristig Kundeninteressen beeinträchtigen.<sup>7</sup>
6. Bei der Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren sollte darauf geachtet werden, dass keine Anreize entstehen, die relevante Personen veranlassen können, ihre persönlichen Interessen oder die Interessen des Rechtsträgers zum potenziellen Nachteil von Kunden über die Kundeninteressen zu stellen (zB beim Verkauf von Eigenemissionen oder wenn ein Rechtsträger den Verkauf von Produkten fördert, die lukrativer für ihn sind).<sup>8</sup>
7. Rechtsträger, die eine bestimmte Vergütung in ihren Vergütungsgrundsätzen und -verfahren direkt vom Verkauf bestimmter Finanzinstrumente oder einer bestimmten Kategorie von Finanzinstrumenten abhängig machen, dürften unter diesen Umständen zudem kaum den Nachweis erbringen können, dass sie die Anforderungen des WAG 2007 iVm der IIKV<sup>9</sup> bezüglich der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und der Vermeidung von Interessenkonflikten einhalten.<sup>10</sup>
8. Bei der Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren sollten Rechtsträger alle relevanten Faktoren berücksichtigen, beispielsweise, jedoch nicht beschränkt auf, die Funktion relevanter Personen, die Art der angebotenen Produkte und die Vertriebsmethode (zB mit oder ohne Beratung, im persönlichen Kontakt oder per Telekommunikation), um zu verhindern, dass sich potenzielle Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und die Vermeidung von Interessenkonflikten zum Nachteil der Kundeninteressen auswirken, und um einen angemessenen Umgang mit etwaigen Restrisiken sicherzustellen.<sup>11</sup>
9. Bei der Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren sollte der Rechtsträger zur Wahrung der bestmöglichen Interessen seiner Kunden für ein angemessenes Verhältnis

<sup>7</sup> ESMA-Leitlinien Rz 13.

<sup>8</sup> ESMA-Leitlinien Rz 14.

<sup>9</sup> Interessenskonflikte- und Informationen für Kunden-Verordnung der FMA, BGBl II 2007/216.

<sup>10</sup> ESMA-Leitlinien Rz 15.

<sup>11</sup> ESMA-Leitlinien Rz 16.

zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen sorgen: Ein hoher Anteil an variabler Vergütung, die nach quantitativen Kriterien bestimmt wird, kann relevante Personen veranlassen, verstärkt kurzfristige Einnahmen anzustreben, anstatt im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln. Die angewandten Vergütungsgrundsätze und -verfahren sollten zudem eine flexible Bonuspolitik und gegebenenfalls den völligen Verzicht auf variable Vergütung ermöglichen.<sup>12</sup>

10. Bei der Leistungsbeurteilung zur Bestimmung der variablen Vergütung sollte der Rechtsträger nicht nur Verkaufsvolumina zugrunde legen, da sich hieraus Interessenkonflikte ergeben können, die sich letztlich zum Nachteil des Kunden auswirken können.<sup>13</sup>
11. Wenn die Vergütung ganz oder teilweise variabel ist, sollten die Vergütungsgrundsätze und -verfahren des Rechtsträgers geeignete Kriterien definieren, die dazu dienen, die Interessen der relevanten Personen oder des Rechtsträgers mit den Kundeninteressen in Einklang zu bringen. Dabei sollten die Unternehmen qualitative Kriterien heranziehen, die die relevanten Personen darin bestärken, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln.<sup>14</sup> Beispiele für qualitative Kriterien sind die Einhaltung von rechtlichen Vorschriften (speziell Wohlverhaltensregeln, wobei insbesondere die Eignung der Instrumente geprüft wird, die relevante Personen den Kunden verkaufen) und von internen Verfahren sowie die faire Behandlung von Kunden und die Kundenzufriedenheit.<sup>15</sup>
12. Bei der Leistungsbeurteilung relevanter Personen sollte der Rechtsträger auch das Ergebnis seiner Tätigkeit unter dem Blickwinkel der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und generell der Pflicht, im bestmöglichen Interesse seiner Kunden zu handeln, zugrunde legen.<sup>16</sup>
13. Die Vergütungsgrundsätze und -verfahren sollten von der Geschäftsleitung oder, wo angemessen, vom Aufsichtsorgan und nach Beratung mit der Compliance-Funktion genehmigt werden; mit der Umsetzung sollten geeignete Stellen betraut werden, um eine wirksame Corporate Governance zu fördern. Die Verantwortung für die Umsetzung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren sowie für die Vermeidung etwaiger relevanter Risiken aus Vergütungsgrundsätzen und -verfahren und für den Umgang mit diesen Risiken sollte bei der Geschäftsleitung liegen.<sup>17</sup>
14. Im Rahmen seiner Vergütungsgrundsätze und -verfahren sollte der Rechtsträger Maßnahmen festsetzen und aufrechterhalten, die ihm die wirksame Feststellung von Fällen,

<sup>12</sup> ESMA-Leitlinien Rz 17.

<sup>13</sup> ESMA-Leitlinien Rz 18 Satz 1.

<sup>14</sup> Dies steht in Einklang mit dem Grundsatz g) der Eigenkapitalrichtlinie III, in dem Folgendes festgelegt ist: „*bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt der Vergütung insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Gesamtergebnisses des Kreditinstituts zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt*“.

<sup>15</sup> ESMA-Leitlinien Rz 19 sowie Beispiele unten Rz 41.

<sup>16</sup> ESMA-Leitlinien Rz 20.

<sup>17</sup> ESMA-Leitlinien Rz 21 mit Verweis auf Grundsatz c) der Eigenkapitalrichtlinie III, in dem Folgendes festgelegt ist: „*das Leitungsorgan des Kreditinstituts nimmt in seiner Aufsichtsfunktion die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik an, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich*“.

in denen relevante Personen nicht im bestmöglichen Interesse des Kunden handeln, und die Einleitung von Gegenmaßnahmen ermöglichen.<sup>18</sup>

15. Relevante Personen sollten im Voraus klar über die Kriterien zur Festsetzung der Höhe ihrer Vergütung sowie über die Stufen und den Zeitplan ihrer Leistungsbeurteilung informiert werden. Die vom Rechtsträger für die Leistungsbeurteilung relevanter Personen verwendeten Kriterien sind zugänglich zu machen, sollten verständlich sein und dokumentiert werden.<sup>19</sup>
16. Der Rechtsträger sollte darauf achten, nicht unnötig komplizierte Grundsätze und Verfahren zu entwickeln (zB Kombinationen verschiedener Grundsätze und Verfahren oder vielschichtige Systeme, die das Risiko erhöhen, dass relevante Personen ihre Tätigkeit nicht am bestmöglichen Kundeninteresse ausrichten und dass Kontrollen im Hinblick auf die Erkennung von Risiken zum Nachteil des Kunden an Wirksamkeit einbüßen). Diese können unter Umständen ein uneinheitliches Vorgehen zur Folge haben und der Compliance-Funktion das richtige Verständnis bzw die Kontrolle der Grundsätze und Verfahren erschweren.<sup>20</sup>
17. Der Rechtsträger hat Vergütungsgrundsätze in Schriftform zu erstellen und einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen.<sup>21</sup>
18. Der Rechtsträger sollte sicherstellen, dass die organisatorischen Maßnahmen zur Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen seinen Vergütungsgrundsätzen und -verfahren und den potenziell mit diesen Produkten oder Dienstleistungen verbundenen Risiken in angemessener Weise Rechnung tragen. Vor der Einführung eines neuen Produkts sollte der Rechtsträger insbesondere prüfen, ob die mit dem Verkauf dieses Produkts verknüpften Vergütungsmerkmale mit seinen Vergütungsgrundsätzen und -verfahren in Einklang stehen und daher keine Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten darstellen. Der Rechtsträger sollte diesen Prozess in geeigneter Form dokumentieren.<sup>22</sup>

## B. Auslagerung und vertraglich gebundene Vermittler

19. Bei einer Auslagerung von Wertpapierdienstleistungen sollte der Rechtsträger das bestmögliche Interesse der Kunden im Auge behalten. Wenn ein Rechtsträger einen anderen Rechtsträger für die Erbringung von Dienstleistungen in Anspruch nehmen möchte, sollte er prüfen, ob dieses andere Unternehmen Vergütungsgrundsätze und -verfahren anwendet, die auf einem mit diesem Rundschreiben übereinstimmenden Ansatz beruhen.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> ESMA-Leitlinien Rz 22.

<sup>19</sup> ESMA-Leitlinien Rz 23.

<sup>20</sup> ESMA-Leitlinien Rz 24.

<sup>21</sup> ESMA-Leitlinien Rz 25.

<sup>22</sup> ESMA-Leitlinien Rz 26.

<sup>23</sup> ESMA-Leitlinien Rz 34.

20. Bei der Festsetzung der Vergütung vertraglich gebundener Vermittler<sup>24</sup> kann der Rechtsträger dem besonderen Status vertraglich gebundener Vermittler Rechnung tragen. Dennoch sollte der Rechtsträger in diesem Fall in seinen Vergütungsgrundsätzen und -verfahren geeignete Kriterien für die Beurteilung der Leistung relevanter Personen vorsehen. Bei solchen Beurteilungen sollten qualitative Kriterien angelegt werden, um die relevanten Personen darin zu bestärken, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Vgl Definition § 1 Z 20 WAG 2007.

<sup>25</sup> ESMA-Leitlinien Rz 18 Satz 4.

### III. BESONDERER TEIL

#### A. Bestandsaufnahme von Interessenkonflikten bei Vergütungssystemen (Ebene 1)

21. Ein potenzieller Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Interessen eines Rechtsträgers auf der einen Seite und seine Verpflichtungen gegenüber den Kunden auf der anderen Seite miteinander konkurrieren, wobei es nicht ausreicht, dass dem Rechtsträger ein Vorteil entstehen kann. Es muss gleichzeitig für den Kunden ein potenzieller Nachteil entstehen oder entstehen können. Durch Interessenkonflikte erhöht sich die Gefahr, dass derjenige, der für den Kunden handelt, eher zu dessen Nachteil tätig wird, wenn seine eigenen Interessen mit denen des Kunden in Widerspruch stehen.
22. Auf Grundlage der MiFID und ihren Durchführungsbestimmungen ist dem WAG 2007 ein **dreistufiger Ansatz**, wie mit Interessenkonflikten umzugehen ist, zu entnehmen. Das Vorgehen kann in **Identifizieren**, **Vermeiden** und **Offenlegen** von Interessenkonflikten gegliedert werden. § 35 Abs 1 WAG 2007 verpflichtet Rechtsträger in schriftlicher Form, Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten festzulegen und laufend anzuwenden, um zu verhindern, dass Interessenkonflikte den Kundeninteressen schaden. § 2 der IIKV konkretisiert die Anforderungen an diese Leitlinien, wobei ein Mindestinhalt statuiert wird.
23. § 35 Abs 2 Z 1 WAG 2007 sieht vor, dass Rechtsträger in ihren Leitlinien zum Umgang mit Interessenkonflikten („Interessenkonflikt-Policy“) festlegen, unter welchen Umständen ein Interessenkonflikt, der den Interessen eines oder mehrerer Kunden schaden könnte, vorliegt oder entstehen könnte. Das Gesetz enthält zwar keine zwingend angeordneten Vorkehrungen, wie Rechtsträger die Identifikation von Interessenkonflikten zu organisieren haben. Aus Sicht der FMA sollten jedoch jedenfalls im Zuge einer Bestandsaufnahme im Unternehmen alle potenziellen Interessenkonflikte mit Beeinträchtigungspotenzial für den Kunden erhoben und in der „Interessenkonflikt-Policy“ iSd § 35 Abs 2 Z 1 WAG 2007 beschrieben werden. Erst auf Grund dieser Evaluierung ist es möglich, geeignete Maßnahmen vorzusehen, die Interessenkonflikte im Sinne des Schutzes der Kundeninteressen vermeiden.<sup>26</sup>
24. Bei der Evaluierung möglicher Interessenkonflikte hat ein Rechtsträger unter anderem gemäß § 34 Abs 2 Z 2 WAG 2007 zu prüfen, inwieweit er selbst oder seine Mitarbeiter<sup>27</sup> am Ergebnis einer für den Kunden erbrachten Dienstleistung oder eines für den Kunden getätigten Geschäfts ein vom Kundeninteresse abweichendes Interesse hat.<sup>28</sup> In diesem Zusammenhang ist vom Rechtsträger zu evaluieren, welche unternehmensinternen Vergütungs-, Provisionszahlungs-, oder sonstige Boni-Regelungen bei Mitarbeitern im Vertrieb angewendet werden.

---

<sup>26</sup> Vgl hierzu oben Rz 6.

<sup>27</sup> Vgl hierzu oben Kapitel I Begriffsbestimmungen sowie Verweis in Fn 4.

<sup>28</sup> Vgl hierzu oben Rz 5.

25. Die FMA nimmt im Folgenden auf nachstehende marktübliche interne Vergütungssysteme<sup>29</sup> und deren Interessenkonfliktpotenzial Bezug:<sup>30</sup>
1. Vertriebsziele, die den Vertrieb konkret genannter einzelner Produkte vorsehen und honorieren (zB der Investmentfonds X, die Anleihe X, die Aktie X);
  2. Vertriebsziele, die den Absatz von Produkten bestimmter Anbieter oder bestimmter Produktkategorien (zB Investmentfonds, Anleihen, Aktien) honorieren;
  3. konkrete Vertriebsziele für einzelne Mitarbeiter wie Umsatzvorgaben oder Depotvolumen bei deren Erreichen Provisionen bzw Bonuszahlungen gewährt werden.
26. Vergütungssysteme, die Mitarbeiter für den Vertrieb eines bestimmten, vom Rechtsträger ausdrücklich benannten Produktes, eine Provision oder Bonus gewähren (zB für den Vertrieb der Aktie X erhält der Mitarbeiter den Betrag Y), erzeugen nach Ansicht der FMA eine Interessendivergenz. **Es ist evident, dass ein Mitarbeiter, der für den erfolgreichen Vertrieb eines bestimmten Anlageproduktes vom Rechtsträger eine besondere Vergütung erhält, eher geneigt sein wird, Kunden dieses Produkt zu empfehlen als ein anderes, das für die Höhe der variablen Vergütung nicht oder weniger relevant ist. Es besteht daher ein Konfliktpotenzial, nicht im besten Interesse des Kunden zu handeln.**<sup>31</sup>
27. Ein ähnlich gelagertes Potenzial eines Interessenkonfliktes existiert bei Vergütungssystemen, die den möglichst hohen Absatz von Produkten bestimmter Anbieter oder bestimmter Produktkategorien (zB Aktien, Investmentfonds, Anleihen etc) oder allgemeine Vertriebsziele wie beispielsweise Umsatzvorgaben (zB bestimmtes Depotvolumen) vorsehen<sup>32</sup> und die Mitarbeiter bei Erreichen der Vorgaben belohnen, ohne das individuelle Anlegerinteresse zu berücksichtigen. Dabei entsteht für den Mitarbeiter zwar kein zwingender Konflikt, ein ganz bestimmtes Produkt auf Grund der Höhe der jeweils in Aussicht gestellten Vergütung (zB für den Verkauf der Aktie X erhält der Mitarbeiter den Betrag Y und für den Verkauf der Aktie Z erhält er einen geringeren Betrag als Y) zu wählen, jedoch wird der Verkaufsdruck bezüglich der Gesamtanzahl der verkauften Produkte innerhalb einer Produktkategorie bzw der Druck, Produkte eines bestimmten Anbieters zu vertreiben, erhöht.<sup>33</sup>
28. Außerdem können den Mitarbeiter auch andere Gründe (zB Bedenken wegen Jobverlust, Aufstiegsmöglichkeiten) dazu bewegen, die vorgeschriebenen Zielvorgaben einzuhalten. Mitarbeiter können durch Vorgabe von Vertriebszielen dem Druck ausgesetzt sein, diese und nicht das Interesse des Kunden bei der Empfehlung eines Produktes zu verfolgen. Auch hier kann es daher zu einer Divergenz der Interessen kommen.

<sup>29</sup> Nicht abschließend, vgl. auch weitere Beispiele unten Rz 41 und Rz 56ff.

<sup>30</sup> Das Rundschreiben befasst sich nicht mit der Annahme oder Gewährung von Vorteilen in Form von Gebühren, Provisionen oder sonstigen Geldleistungen oder nicht in Geldform angebotenen Zuwendungen, die von oder an Dritte gewährt werden (§ 39 WAG 2007).

<sup>31</sup> Vgl hierzu oben Rz 7.

<sup>32</sup> Vgl hierzu auch Beispiele unten Rz 43 sowie Rz 56ff.

<sup>33</sup> Vgl hierzu auch Beispiele unten Rz 43.

29. Aus Sicht der FMA sind erfolgsabhängige Vergütungssysteme für Mitarbeiter wie die Vorgabe allgemeiner Vertriebsziele (zB Umsätze, Depotvolumen), Vorgabe des Vertriebs von Produkten bestimmter Anbieter oder bestimmter Produktkategorien (zB Aktien, Investmentfonds, Anleihen) sowie die Vorgabe, ganz konkret bestimmte Produkte (wie die Aktie X) zu vertreiben, auf Grund des mit ihnen verbundenen Interessenkonfliktpotenziales gemäß § 35 Abs 2 Z1 WAG 2007 in die Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten („Interessenkonflikt-Policy“) aufzunehmen.
30. Im Zusammenhang mit den genannten Vergütungssystemen haben Rechtsträger Verfahren einzuleiten und Maßnahmen zu treffen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

## B. Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten iZm bestimmten Vergütungssystemen (Ebene 2)

31. Auf zweiter Ebene des dreistufigen Systems zum Umgang mit Interessenkonflikten steht das Gebot, Interessenkonflikte zu vermeiden bzw diese zu bewältigen.
32. Interessenkonflikte der gegenständlichen Art können bei allen Rechtsträgern vorliegen und sind von diesen im Sinne des WAG 2007 zu bewältigen. Die vom Rechtsträger gemäß § 35 Abs 1 WAG 2007 festzusetzenden Leitlinien haben angemessene Vorkehrungen für den Umgang mit Interessenkonflikten vorzusehen und laufend anzuwenden, um zu verhindern, dass Interessenkonflikte den Kundeninteressen schaden. Bezüglich der Angemessenheit stellt § 35 Abs 1 WAG 2007 auf die Größe und Organisation des jeweiligen Rechtsträgers sowie auf die Art, den Umfang und die Komplexität seiner Geschäfte ab.<sup>34</sup> Diese Kriterien sind notwendig, um die Vorkehrungen individuell auf das jeweilige Unternehmen abzustimmen, da sich die Rechtsträger sicherlich in Bezug auf ihre Größe, aber auch nach Art und Umfang der betriebenen Geschäfte unterscheiden.
33. Gemäß § 35 Abs 2 Z 2 WAG 2007 ist in der Interessenkonflikt-Policy konkret festzulegen, welche Verfahren einzuleiten und welche Maßnahmen zu treffen sind, um Interessenkonflikte zu bewältigen. Dies hat unter Berücksichtigung der in § 2 der IIKV genannten Fallkonstellationen zu erfolgen. § 2 Z 4 IIKV geht zB davon aus, dass Maßnahmen vorzusehen sind, die jeden ungebührlichen Einfluss auf die Art und Weise, in der eine relevante Person Wertpapierdienstleistungen oder Anlagetätigkeiten ausführt, verhindern oder einschränken. Die FMA geht davon aus, dass auch finanzielle Anreize in Form von Vergütungen an Mitarbeiter einen derart ungebührlichen Einfluss auslösen.
34. Die zur Bewältigung von Interessenkonflikten zu treffenden Verfahren und Maßnahmen haben weiters zu berücksichtigen, dass jene Personen, die Tätigkeiten ausüben bei denen ein Interessenkonflikt besteht, in der Lage sind, diese Tätigkeit möglichst unabhängig auszuführen. Nach Ansicht der FMA können Mitarbeiter durch erfolgsabhängige Vergütungssysteme, die das Erreichen allgemeiner Vertriebsziele oder den Absatz bestimmter Produktkategorien oder von bestimmten Produkten honorieren, daran gehindert

<sup>34</sup> Zur Ausgestaltung dieser Kriterien siehe auch das Rundschreiben der FMA betreffend die organisatorischen Anforderungen des Wertpapieraufsichtsgesetzes 2007 im Hinblick auf Compliance, Risikomanagement und interne Revision.

werden, objektiv und unabhängig im besten Interesse des Kunden zu handeln und die für den Kunden maßgeschneiderten Produkte auszuwählen.<sup>35</sup>

35. Die vom Rechtsträger zu treffenden Maßnahmen zur Absicherung der Unabhängigkeit der Mitarbeiter sind nach den Kriterien Größe und Betätigungsfeld des Rechtsträgers und der Gruppe, der er angehört, sowie dem Risiko einer Schädigung auszurichten (§ 35 Abs 3 WAG 2007).
36. Grundsätzlich werden Interessenkonflikte im Zusammenhang mit den erwähnten konfliktgeneigten Vergütungssystemen aus Sicht der FMA wesentlich minimiert, wenn der flexible Gehaltsanteil eines Mitarbeiters nur einen geringen bzw betraglich begrenzten Teil des Gesamtgehältes ausmacht.<sup>36</sup>
37. Aus Sicht der FMA entsteht bei einem Vertriebsziel, bei dem der Mitarbeiter für den Vertrieb konkret genannter Produkte honoriert wird<sup>37</sup> (zB für den Vertrieb der Aktie X erhält der Mitarbeiter einen bestimmten Betrag) ein nicht aufzulösender Interessenkonflikt. Stellt nämlich ein Rechtsträger einem Kundenberater pro verkaufter Einheit eines bestimmten Finanzinstrumentes einen Bonus in Aussicht, der höher ist als der für den Absatz anderer Finanzinstrumente, so führt dies aus Sicht der FMA bei dem konkreten Mitarbeiter zu einem Interessenkonflikt. Bei dieser Art der Mitarbeitervergütung besteht die Gefahr, dass diese die Unabhängigkeit des Kundenberaters bei der Erbringung von Anlageberatungsdienstleistungen beeinflusst und daher den Kundeninteressen schadet, da der Mitarbeiter hier leicht verleitet werden könnte, nicht im besten Interesse des Kunden zu handeln, sondern jenes Produkt auszuwählen, welches die höchsten Provisionen verspricht.<sup>38</sup>
38. Alle Vergütungssysteme für Mitarbeiter, die sich an der verkauften Anzahl bestimmter Produktkategorien bzw Produkte eines bestimmten Anbieters anlehnen und Mitarbeiter nach Erreichen dieser Ziele belohnen, sind ebenso unter dem Aspekt der Interessenkonfliktproblematik zu prüfen.<sup>39</sup>
39. Auch andere Vergütungssysteme, die sich nicht an der verkauften Anzahl konkreter Produkte oder bestimmter Produktkategorien, sondern nur an Mengenkriterien wie Umsatzvorgaben oder Depotvolumen orientieren, können nach Ansicht der FMA Interessenkonflikte auslösen.<sup>40</sup>
40. Es ist aus Sicht der FMA legitim, erfolgreichen und engagierten Mitarbeitern finanzielle oder sonstige Besserstellungen zukommen zu lassen. Aus aufsichtsrechtlicher Sicht ist es jedoch aufgrund der aufgezeigten Interessenkonfliktproblematik erforderlich, andere Kriterien für eine leistungsorientierte Entlohnung vorzusehen.<sup>41</sup> Vergütungssysteme dürfen sich nicht bzw

---

<sup>35</sup> Vgl oben Rz 7.

<sup>36</sup> Vgl hierzu oben Rz 10.

<sup>37</sup> Vgl auch Beispiele unten Rz 43 und Rz 56ff.

<sup>38</sup> Vgl hierzu oben Rz 7.

<sup>39</sup> Ebenda.

<sup>40</sup> Vgl hierzu Rz 10 sowie auch Beispiele unten Rz 43 und Rz 56ff.

<sup>41</sup> Vgl hierzu oben Rz 10.

nicht ausschließlich an der Anzahl der vertriebenen Produkte oder sonstigen Mengenkriterien orientieren. Der Rechtsträger ist aufgefordert, darüber hinausgehende bzw andere Kriterien für die Entlohnung von Mitarbeitern festzulegen.<sup>42</sup>

## 1. Beispiele für Vorgehensweisen bei der Verwendung und Bemessung variabler Vergütungskomponenten

### 41. Beispiele für gute Verfahrensweisen:<sup>43</sup>

- Der ausgezahlte variable Vergütungsbestandteil wird linear berechnet und gewährt, anstatt davon abhängig gemacht zu werden, ob ein „Alles oder Nichts“-Ziel erreicht wurde. In einigen Fällen beschließt der Rechtsträger, die variable Vergütung in mehreren Tranchen über einen entsprechenden Zeitraum auszuzahlen, um den langfristigen Ergebnissen Rechnung zu tragen.
- Der Rechtsträger hat grundlegende Änderungen an den variablen Vergütungsbestandteilen vorgenommen. Der variable Vergütungsbestandteil bestimmt sich nun nach qualitativen Kriterien und spiegelt in höherem Maße wider, ob die Mitarbeiter das gewünschte Verhalten zeigen, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln.
- Bei der Berechnung der variablen Vergütung relevanter Personen werden bei allen verkauften Produkten die gleichen Bezugsgrößen herangezogen und auch qualitative Kriterien angelegt.
- Bei offenen Kapitalanlagen ohne feste Laufzeit wird die Vergütung für eine bestimmte Anzahl von Jahren oder bis zur Auszahlung des Produktes zurückgestellt.
- Die Auszahlung variabler Vergütungen kann an den Anlagezeitraum angepasst oder zurückgestellt werden, um sicherzustellen, dass das verkaufte Produkt tatsächlich im Hinblick auf die endgültige Rendite des Produkts für den Kunden gewählt wurde. Gegebenenfalls ist eine entsprechende Anpassung der variablen Vergütung möglich.
- Die Vergütung der Mitarbeiter richtet sich sowohl nach der Menge der verkauften Produkte als auch nach der effektiven Rendite dieser Produkte für den Kunden über einen angemessenen Zeitraum. In diesem Fall dient die Bewertung finanzieller Daten als Maßstab für die Qualität der erbrachten Dienstleistung.

### 42. Nach Ansicht der FMA sollte der Rechtsträger für die Mitarbeiterbewertung auch Erhebungen zur Zufriedenheit der Kunden mit Kundenbetreuern veranlassen oder die Anzahl der Kunden mit allfälligen Reklamationen ins Verhältnis setzen. Ebenfalls können auch die

<sup>42</sup> Vgl hierzu unten Rz 41.

<sup>43</sup> ESMA-Leitlinien Rz 27.

Betreuung des Kunden in Form der Anzahl von Betreuungsgesprächen sowie die Pflege von Kundenbeziehungen herangezogen werden.<sup>44</sup>

43. Beispiele für schlechte Verfahrensweisen:<sup>45</sup>

- Der Rechtsträger hat eine besondere Zusatzvergütung für Berater eingeführt, damit sie Kunden ermutigen, neue Fondsprodukte zu zeichnen, die für das Unternehmen mit besonderen Vorteilen verbunden sind. Hierbei kommt es häufig vor, dass die relevante Person ihren Kunden im Hinblick auf den Kauf dieser neuen Finanzprodukte zum Verkauf anderer Produkte rät, bei denen sie ansonsten empfehlen würde, sie zu behalten.
- Führungskräfte und Beschäftigte erhalten einen hohen Bonus für den Verkauf eines bestimmten Produkts. Dies hat zur Folge, dass der Rechtsträger dieses bestimmte Produkt verkauft, unabhängig davon, ob es für den jeweiligen Kunden geeignet ist. Es besteht die Gefahr, dass Warnungen der Risikomanagement-Funktion nicht beachtet werden, weil die Anlageprodukte für den Rechtsträger sehr lukrativ sind. Wenn die festgestellten Risiken eintreten, sind die Produkte bereits verkauft und die Boni ausbezahlt.
- Der variable Teil der Gesamtvergütung richtet sich nur nach Verkaufsvolumina; die relevante Person konzentriert sich daher auf kurzfristige Einnahmen, anstatt im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln.
- Relevante Personen nehmen häufig Käufe und Verkäufe von Finanzinstrumenten für das Portfolio eines Kunden vor, um zusätzliche Vergütungen zu erhalten, ohne Rücksicht darauf, ob diese Aktivitäten für den Kunden geeignet sind. Oder relevante Personen verkaufen verstärkt Produkte mit kurzer Laufzeit, um Prämien für die Wiederanlage des Produkts nach der kurzen Laufzeit zu erhalten, anstatt die Geeignetheit eines Produkts für einen Kunden in Betracht zu ziehen.
- Der Rechtsträger verwendet ausschließlich quantitative Daten als Kriterien für die Festsetzung der variablen Vergütung.<sup>46</sup>

## 2. Steuerung von Risiken und Überwachung von Vergütungssystemen

44. Der Rechtsträger hat geeignete Kontrollen der Einhaltung seiner Vergütungsgrundsätze und -verfahren einzurichten, um sicherzustellen, dass die angestrebten Ergebnisse erzielt werden. Die Kontrollen sollten alle Unternehmensbereiche erfassen und regelmäßig durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Kontrollen sollte auch die Qualität der Dienstleistung für den Kunden überprüft werden, zB durch Überwachung von Telefonaten bei Telefonverkäufen, stichprobenartige Überprüfung von Beratungen und Kundenportfolios

<sup>44</sup> Vgl hierzu auch Beispiele unten Rz 49ff.

<sup>45</sup> ESMA-Leitlinien Rz 28.

<sup>46</sup> ESMA-Leitlinien Rz 36.

im Hinblick auf die Geeignetheit, oder regelmäßige Durchsicht sonstiger Kundendokumentation.<sup>47</sup>

45. Wenn bestimmte Merkmale der Vergütungsgrundsätze und -verfahren potenzielle oder konkrete Nachteile für Kunden bringen könnten, sollte der Rechtsträger geeignete Schritte einleiten, um potenzielle Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten zu steuern, indem er diese bestimmten Merkmale überprüft und/oder ändert, und geeignete Kontroll- und Berichtsverfahren einführt, um geeignete Maßnahmen zur Begrenzung von Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten zu ergreifen.<sup>48</sup>
46. Der Rechtsträger sollte sicherstellen, dass in dem gesamten Unternehmen bzw in der Unternehmensgruppe transparente Berichtswege existieren, die Hilfestellungen zur Meldung von Problemen bezüglich Risiken der Nichteinhaltung der Anforderungen der §§ 34f WAG 2007 zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Einhaltung der Wohlverhaltensregeln an übergeordnete Ebenen bieten.<sup>49</sup>
47. Die Compliance-Funktion ist in den Prozess der Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren einzubinden, bevor sie bei relevanten Personen zur Anwendung kommen.<sup>50</sup> Bei der Kontrolle der Konzeption von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren und des zugehörigen Genehmigungsverfahrens hat die Compliance-Funktion zu überprüfen, dass der Rechtsträger die Anforderungen des WAG 2007 bezüglich der Wohlverhaltensregeln und zur Vermeidung von Interessenkonflikten einhält. Der Compliance-Funktion ist Zugang zu allen relevanten Unterlagen zu gewähren. Personen, die Kontrollfunktionen innehaben, sollten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein, über genügend Autorität verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden - unabhängig von den Leistungen der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.<sup>51</sup>
48. Auch die Geschäftsleitung oder gegebenenfalls das Aufsichtsorgan sollten die Vergütungsgrundsätze und -verfahren des Rechtsträgers in vollem Umfang unterstützen, damit die erforderlichen Schritte eingeleitet werden können, um sicherzustellen, dass relevante Personen die Grundsätze und Verfahren zur Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und zur Vermeidung von Interessenkonflikten tatsächlich einhalten.<sup>52</sup>
49. Beispiele für gute Vorgehensweisen bei der Überwachung:<sup>53</sup>
  - Der Rechtsträger zieht ein breites Spektrum an Informationen zur Überwachung der Qualität der Geschäftstätigkeit und Verkaufsmuster heran, wie etwa Trend- und Ursachenanalysen, um Bereiche mit erhöhtem Risiko festzustellen und einen

<sup>47</sup> ESMA-Leitlinien Rz 29.

<sup>48</sup> ESMA-Leitlinien Rz 30.

<sup>49</sup> ESMA-Leitlinien Rz 31.

<sup>50</sup> Vgl hierzu auch Rundschreiben betreffend der organisatorischen Anforderungen des WAG 2007 im Hinblick auf Compliance, Risikomanagement und interne Revision.

<sup>51</sup> ESMA-Leitlinien Rz 32.

<sup>52</sup> ESMA-Leitlinien Rz 33.

<sup>53</sup> ESMA-Leitlinien Rz 35.

risikobasierten Ansatz für die Überwachung der Verkäufe zu unterstützen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf leistungsstarken relevanten Personen liegt. Der Rechtsträger stellt sicher, dass die Ergebnisse dieser Analysen dokumentiert und der Geschäftsleitung zusammen mit Vorschlägen für Berichtigungsmaßnahmen vorgelegt werden.

- Der Rechtsträger wendet Instrumente zur Datensammlung an, um die Anlagerenditen von Kunden über verschiedene Zeiträume in Bezug auf Wertpapierdienstleistungen zu bewerten, die von relevanten Personen erbracht wurden, deren Vergütung variable Bestandteile enthält. Gute Vorgehensweise würde bedeuten, dass eine Bewertung dieser Informationen an Stelle eines Verkaufsziels bei der Gewährung variabler Vergütung berücksichtigt wird.
- Der Rechtsträger prüft jedes Jahr, ob seine Informationsmanagementsysteme in adäquater Weise die qualitativen Daten erfassen, die für die Festsetzung der variablen Vergütung relevanter Personen erforderlich sind.
- Zur Prüfung der Zweckmäßigkeit seiner Anreizmaßnahmen legt der Rechtsträger ein Programm auf, das die stichprobenartige Kontaktaufnahme zu Kunden kurz nach Abschluss eines Verkaufs vorsieht, der im persönlichen Verkauf zustande gekommen ist und bei dem er nicht die Möglichkeit hat, Aufzeichnungen telefonischer Verkaufsgespräche zu überwachen, um überprüfen zu können, ob der Verkäufer ehrlich, redlich und professionell im bestmöglichen Interesse des Kunden gehandelt hat.
- Bei Personen mit Spitzenverdienst und Spitzenleistungen wird von einem potenziell höheren Risiko ausgegangen, weshalb sie einer genaueren Kontrolle unterliegen. Informationen wie Ergebnisse früherer Compliance-Prüfungen, Beschwerden oder Stornierungsdaten werden bei der Compliance-Prüfung herangezogen. Die Ergebnisse fließen in die Konzeption/Überprüfung der Vergütungsgrundsätzen und -verfahren ein.

50. Nach Ansicht der FMA sollen zur Bewältigung von Interessenkonflikten auch nachträgliche „Ex-Post-Kontrollen“ vorgesehen werden: So sollen Rechtsträger spezielle Tools etablieren, die beispielsweise Mitarbeiter, deren Vergütung einen besonders hohen variablen Anteil aufweist oder Mitarbeiter bei denen gehäuft Kundenbeschwerden auftreten und dadurch evident gegen Interessen der Kunden verstoßen, kontrollieren (siehe auch § 2 Z 2 IIKV).

51. Eine weitere (alternative oder komplementäre) Ex-post-Kontrollmöglichkeit für Vergütungssysteme, die einen hohen Absatz bestimmter Produktkategorien oder von Produkten bestimmter Anbieter belohnen, bietet eine Stichprobenerhebung. Diesbezüglich sollte im Rahmen eines risikoorientierten Kontrollansatzes ein Schwerpunkt der Stichprobenerhebung auf die Arten von Finanzinstrumenten bzw den Anbieter gelegt werden, bei denen die erfolgsabhängige Vergütung des Kundenbetreuers besonders hoch ist.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Vgl hierzu Beispiel oben Rz 49.

52. Beispiele für schlechte Vorgehensweisen bei der Überwachung:<sup>55</sup>

- Der Rechtsträger nimmt keine Überwachung, Bewertung und Vermeidung der Risiken vor, die mit der Festsetzung eines Teils der variablen Vergütung oder der gesamten variablen Vergütung anhand von quantitativen Daten verbunden sind.
- Die Geschäftsleitung hat verschiedene strategische Ziele festgelegt, die der Rechtsträger in einem bestimmten Jahr erreichen soll. Alle Ziele scheinen sich ausschließlich auf finanzielle oder geschäftliche Aspekte zu beziehen, ohne die potenziellen Nachteile für die Kunden des Rechtsträgers zu berücksichtigen. Die Vergütungspolitik wird an diesen strategischen Zielen ausgerichtet und wird sich daher in hohem Maße an kurzfristigen finanziellen und geschäftlichen Interessen orientieren.
- Ungeachtet der Sorgfalt, die auf die Konzeption und Prüfung von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren verwandt wurde, wirken sich einige Politiken und Praktiken des Rechtsträgers immer noch zum Nachteil der Kunden aus und rufen Risiken hervor, die erkannt und begrenzt werden müssen.<sup>56</sup>

### C. Offenlegen von Interessenkonflikten (Ebene 3)

53. Können Interessenkonflikte trotz der vom Rechtsträger iSd vorherigen Schritte (Identifizieren und Vermeiden von Interessenkonflikten) getroffenen organisatorischen und personellen Maßnahmen nicht vermieden werden, so trifft den Rechtsträger die Pflicht, dem konkreten Kunden mit dem das Geschäft abgeschlossen bzw für den die Dienstleistung erbracht werden soll, die Art und die Ursache des konkreten Interessenkonflikts offenzulegen, bevor er die Geschäfte für ihn tätigt (§ 35 Abs 5 WAG 2007). Besonders hervorzuheben ist, dass die Offenlegung nicht als Alternative zur Ergreifung von Vermeidungsmaßnahmen zu verstehen ist.<sup>57</sup> Die Offenlegung des konkreten Interessenkonfliktes ist als zwingende Folge der Grenzen der Vermeidungspolitik zu sehen<sup>58</sup> und entbindet den Rechtsträger nicht, die beschriebenen Vergütungsmodelle in die Interessenkonflikt-Policy aufzunehmen sowie alle adäquaten Maßnahmen zu treffen, um damit einhergehende für den Kunden nachteilige Interessenkonflikte zu vermeiden und zu bewältigen.
54. Die FMA betont im Zusammenhang mit Vergütungssystemen, dass Rechtsträger weiters insbesondere § 38 WAG 2007 bei Erbringung ihrer Wertpapierdienstleistungen zu beachten haben, der sie verpflichtet ehrlich, redlich und professionell im besten Interesse des Kunden zu handeln. Unabhängig vom Thema des Interessenkonfliktmanagements im Sinne der §§ 34f WAG 2007 sind daher auch § 38 WAG 2007 sowie sonstige „Wohlverhaltensregeln“ des

<sup>55</sup> ESMA-Leitlinien Rz 36.

<sup>56</sup> Weitere erläuternde Beispiele für Vergütungsgrundsätze und -verfahren, die starke Anreize für den Verkauf bestimmter Produkte bieten würden siehe unten Rz 56ff.

<sup>57</sup> Dies geht bereits aus Erwägungsgrund 27 der RL 2004/73/EG und der Background Note (Punkt 6.1., Seite 13: "...the firm should not base its conflicts management policy on the disclosure of a general class of conflicts which it will not seek to manage...") hervor.

<sup>58</sup> *Kreisl* in *Brandl/Saria*, Praxiskommentar zum WAG 2007, § 35 Rz 26; *Assmann*, Interessenkonflikte und „Inducements“ im Lichte der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID) und der MiFID-Durchführungsrichtlinie, ÖBA 2007, 46.

WAG 2007 zu berücksichtigen. Es ist im Einzelfall darzulegen, dass bei Vertrieb eines Produktes die Wohlverhaltensregeln gegenüber dem Kunden eingehalten wurden und das vertriebene Produkt für den Kunden geeignet bzw. angemessen ist.

## D. Erläuternde Beispiele für Vergütungsgrundsätze und -verfahren, aus deren Verwendung schwer steuerbare Risiken erwachsen<sup>59</sup>

55. Mit bestimmten Vergütungsmerkmalen (zB Grundlage der Vergütung, leistungsorientierten Wettbewerben für relevante Personen) sind höhere Risiken eines potenziellen Schadens für Kunden verbunden als mit anderen (dies gilt speziell für Merkmale, die entwickelt werden, um das Verhalten relevanter Personen, insbesondere im Verkauf tätiger Personen, zu beeinflussen). Im Folgenden sind Beispiele für risikoreiche Vergütungsgrundsätze und -verfahren angeführt, die in der Regel schwer zu steuern sind und bei denen der Rechtsträger Schwierigkeiten haben dürfte, den Nachweis der Einhaltung der Anforderungen des WAG 2007 zu erbringen.

### 1. Anreizmaßnahmen

56. Anreizmaßnahmen, die relevante Personen veranlassen könnten, ein Produkt oder eine Kategorie von Produkten bevorzugt zu verkaufen bzw. zu forcieren oder unnötige/ungeeignete Käufe oder Verkäufe für den Anleger zu tätigen; insbesondere Situationen, in denen ein Rechtsträger ein neues Produkt auf den Markt bringt oder ein bestimmtes Produkt forciert (zB das Produkt des Monats oder „hauseigene Produkte“) und relevanten Personen Anreize zum Verkauf dieses Produkts bietet. Wenn für verschiedene Produkttypen unterschiedliche Anreize geboten werden, besteht ein hohes Risiko, dass relevante Personen verstärkt das Produkt, das ihnen eine höhere Vergütung bringt, verkaufen werden, ohne das bestmögliche Interesse des Kunden in angemessener Weise zu berücksichtigen.
- Beispiel (a): Ein Rechtsträger wendet Vergütungsgrundsätze und -verfahren an, die auf individuellen Produktverkäufen beruhen, und die vorsehen, dass die relevante Person unterschiedlich hohe Bonuszahlungen erhält, je nachdem welches spezielle Produkt oder welche spezielle Produktkategorie sie verkauft.<sup>60</sup>
  - Beispiel (b): Ein Rechtsträger wendet Vergütungsgrundsätze und -verfahren an, die auf individuellen Produktverkäufen beruhen, und die vorsehen, dass die relevante Person für eine Gruppe von Produkten gleich hohe Bonuszahlungen erhält. In bestimmten begrenzten Zeiträumen, die mit einer Werbe- oder Vermarktungsaktion zusammenfallen, erhöht das Unternehmen jedoch die Bonuszahlungen für den Verkauf bestimmter Produkte.

<sup>59</sup> Vgl ESMA-Leitlinien, Anhang I.

<sup>60</sup> Vgl hierzu auch oben Rz 25ff.

- Beispiel (c): Anreizmaßnahmen, die relevante Personen (die zB möglicherweise ausschließlich auf Provisionsbasis vergütet werden) veranlassen könnten, beim Verkauf in Fällen, in denen beide Produkte für Kunden in gleicher Weise geeignet sein könnten, Investmentfonds („unit trusts“) gegenüber Investmentgesellschaften<sup>61</sup> zu bevorzugen, weil sich der Verkauf von Investmentfonds („unit trusts“) in deutlich höheren Provisionen niederschlägt.<sup>62</sup>

## 2. Unangemessene Regelungen unter Anknüpfung an bestimmte Auszahlungsvoraussetzungen

57. Vergütungsgrundsätze und -verfahren, die zB vorsehen, dass beim Verkauf einer Gruppe von Produkten ein Mindestvolumen erzielt werden muss, um überhaupt Bonuszahlungen zu erhalten, sind nicht mit der Verpflichtung vereinbar, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln.
58. Wenn die Auszahlung von Boni an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, können relevante Personen dazu bewegt werden, ungeeignete Verkäufe zu tätigen. Beispielsweise kann es Auswirkungen darauf haben, ob geeignete Produkte empfohlen werden, wenn die Gewährung von Bonuszahlungen für Verkäufe davon abhängig gemacht wird, dass für jedes Produkt einer Reihe verschiedener Produkttypen ein Mindestverkaufsziel erreicht wird. Ein weiteres Beispiel ist die Kürzung von Bonuszahlungen oder Leistungsprämien, weil ein Nebenziel oder ein Schwellenwert verfehlt wurde.
- Beispiel (a): Relevante Personen eines Rechtsträgers verkaufen eine Reihe von Produkten, die verschiedenen Kundenanforderungen gerecht werden, wobei die Produktpalette nach der Art der Kundenanforderung in drei Kategorien („Buckets“) unterteilt wird. Die relevanten Personen können für jedes verkaufte Produkt Leistungsprämien ansammeln, die jedoch jeweils am Monatsende nur dann zur Auszahlung gelangen, wenn mindestens 50 % der Zielvorgaben für die einzelnen Kategorien erreicht wurden.
  - Beispiel (b): Der Rechtsträger verkauft Produkte mit verschiedenen optionalen Zusatzprodukten („Add-ons“). Die relevante Person erhält für alle Verkäufe Leistungsprämien sowie eine Zusatzprämie, wenn der Kunde ein Zusatzprodukt kauft. Jeweils am Monatsende werden jedoch keine Leistungsprämien ausgezahlt, wenn nicht mindestens 50 % der Produkte zusammen mit einem Zusatzprodukt verkauft wurden.

## 3. Variable Gehälter mit Verkaufszielvorgaben

59. Variable Gehälter, bei denen bei relevanten Personen eine leistungsorientierte Anpassung des Grundgehalts (nach oben oder unten) auf der Grundlage vorgegebener Verkaufsziele

<sup>61</sup> Soweit in Österreich relevant.

<sup>62</sup> Vgl hierzu auch oben Rz 25ff.

vorgesehen ist: In diesen Fällen kann letztendlich das gesamte Gehalt der relevanten Person zur variablen Vergütung werden.

- Beispiel: Der Rechtsträger sieht die spürbare Kürzung des Grundgehalts einer relevanten Person vor, wenn diese bestimmte Verkaufsziele verfehlt. Es besteht daher das Risiko, dass die betreffende Person ungeeignete Produkte verkaufen könnte, um diese Folgen zu vermeiden. Auch die Aussicht auf ein höheres Grundgehalt oder höhere Nebenleistungen könnte relevante Personen in besonderem Maße zum Verkauf anspornen.

#### 4. Vergütungssysteme mit unverhältnismäßig starken Auswirkungen bei geringfügigen Umsätzen sowie progressive Leistungsprämien

60. Ein erhöhtes Risiko ist gegeben, wenn relevante Personen ein Mindestverkaufsvolumen erreichen müssen, um Leistungsprämien zu erhalten, oder wenn Leistungsprämien aufgestockt werden. Ein weiteres Beispiel sind Regelungen mit progressiven Leistungsprämien, bei denen sich die Bonuszahlungen bei Überschreiten eines Schwellenwerts erhöhen. In einigen Fällen werden Leistungsprämien rückwirkend für alle Verkäufe ausbezahlt und nicht nur für die Verkäufe, die über einem Schwellenwert liegen, so dass relevante Personen möglicherweise in besonderem Maße geneigt sein könnten, unter bestimmten Umständen bestimmte Produkte zu verkaufen.

- Beispiel (a): Der Rechtsträger legt für relevante Personen gestaffelte Leistungsprämien für jedes innerhalb eines Quartals verkaufte Produkt wie folgt fest:
  - 0-80 % des Ziels      Keine Prämien
  - 80-90 % des Ziels    50 EUR je Verkauf
  - 91-100 % des Ziels   75 EUR je Verkauf
  - 101-120 % des Ziels 100 EUR je Verkauf
  - >120 % des Ziels    125 EUR je Verkauf

In diesem Beispiel kann auch eine Staffelung der Provisionsanteile oder der Anteile an den erzielten Erträgen für die relevante Person vorgesehen sein.

- Beispiel (b): Der Rechtsträger verwendet dieselbe Staffelung wie das Unternehmen in Beispiel a, wobei jedoch die Erhöhung der Prämien rückwirkend für alle im jeweiligen Quartal getätigten Verkäufe gilt, d. h. bei Überschreiten des Werts von 91 % des Ziels werden die bis dahin angesammelten Prämien zu 50 EUR je Verkauf auf 75 EUR je Verkauf erhöht. Auf diese Weise entstehen eine Reihe von „cliff edge“-Schwellen, in Bezug auf die ein einziger zusätzlicher Verkauf erforderlich ist, um einen höheren Prämienkorridor zu erreichen, was eine unverhältnismäßig hohe Steigerung der Bonuszahlung zur Folge hat.