

Leitlinien

zu einigen Aspekten der MiFID II-Vergütungsanforderungen

Inhaltsverzeichnis

I. Anwendungsbereich	2
II. Rechtsrahmen, Abkürzungen und Begriffsbestimmungen	3
III. Zweck.....	5
IV. Einhaltung der Leitlinien und Berichtspflichten	6
V. Leitlinien zu einigen Aspekten der MiFID-II-Vergütungsanforderungen	7
VI. Anhang - Anschauliche Beispiele von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren, die potenziell schwer handhabbare Konflikte schaffen	17
VII. Entsprechungstabelle der ‚neuen‘ Entwurfsleitlinien und der Leitlinien von 2013.....	20

I.

II.

III. Anwendungsbereich

Für wen?

1. Diese Leitlinien richten sich an die zuständigen Behörden und Firmen.

Was?

2. Diese Leitlinien gelten in Bezug auf die Vergütungsanforderungen gemäß Artikel 27 der Delegierten Verordnung zur MiFID II sowie einerseits auf die Anforderungen an Interessenkonflikte gemäß Artikel 16 Absatz 3 und Artikel 23 der MiFID II und Artikel 34 der Delegierten Verordnung zur MiFID II im Bereich der Vergütung und andererseits auf die Wohlverhaltensregeln gemäß Artikel 24 Absatz 1 und Absatz 10 der MiFID II. Darüber hinaus klären diese Leitlinien die Anwendung der Anforderungen an die Unternehmensführung im Bereich der Vergütung gemäß Artikel 9 Absatz 3 der MiFID II.

Wann?

3. Diese Leitlinien gelten nach Ablauf von sechs Monaten nach dem Datum ihrer Veröffentlichung auf der ESMA-Website in allen EU-Amtssprachen.
4. Die Leitlinien „Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID)“¹, die im Rahmen der MiFID I herausgegeben wurden, werden ab diesem Tag nicht mehr gelten.

¹ ESMA/2023/606.
2023/0100923

IV. Rechtsrahmen, Abkürzungen und Begriffsbestimmungen

Rechtsrahmen

AIFM-Richtlinie	Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinie 2003/41/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 ²
CRR	Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 ³
ESMA-Verordnung	Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/77/EG der Kommission ⁴
MiFID II	Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU ⁵
Delegierte Verordnung zur MiFID II	Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 vom 25. April 2016 zur Ergänzung der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die organisatorischen Anforderungen an Wertpapierfirmen und die Bedingungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit sowie in Bezug auf die Definition bestimmter Begriffe für die Zwecke der genannten Richtlinie
OGAW-Richtlinie	Richtlinie 2009/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW)

² ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1.

³ ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1-337.

⁴ ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 84.

⁵ ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349.

Abkürzungen

ESMA	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde
EU	Europäische Union

Begriffsbestimmungen

5. Sofern nicht anders angegeben, werden die Begriffe aus der MiFID II und der Delegierten Verordnung zur MiFID II in diesen Leitlinien im gleichen Sinne verwendet.
6. Für die Zwecke dieser Leitlinien gelten darüber hinaus die folgenden Begriffsbestimmungen:

Firmen	Wertpapierfirmen (wie in Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der MiFID II definiert), Kreditinstitute (gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 1 der CRR), wenn diese Wertpapierdienstleistungen und Anlagentätigkeiten im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 2 der MiFID II erbringen, Wertpapierfirmen und Kreditinstitute, wenn sie Kunden strukturierte Einlagen verkaufen oder sie dazu beraten, OGAW-Verwaltungsgesellschaften und externe Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMs) (wie in Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie über die Verwaltung alternativer Investmentfonds definiert), wenn diese die Wertpapierdienstleistungen oder Nebendienstleistungen gemäß Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie und Artikel 6 Absatz 4 der Richtlinie über die Verwaltung alternativer Investmentfonds erbringen
quantitative Kriterien	hauptsächlich numerische und finanzielle Daten, die zur Bestimmung der Vergütung einer relevanten Person verwendet werden (z. B. Wert der verkauften Instrumente, Verkaufsmengen, Festlegung von Zielen für den Verkauf oder Neukunden, usw.)
qualitative Kriterien	im Wesentlichen andere als quantitative Kriterien. Der Begriff kann sich auch auf numerische oder finanzielle Daten beziehen, die zur Bewertung der Qualität der Leistung der relevanten Person und/oder der Dienstleistung für den Kunden verwendet werden, z. B. für den Kunden erzielte Anlagerendite, sehr geringe Anzahl an Beschwerden über einen langen Zeitraum, usw.

V. Zweck

7. Die vorliegenden Leitlinien basieren auf Artikel 16 Absatz 1 der ESMA-Verordnung. Zweck dieser Leitlinie ist die Sicherstellung der gemeinsamen, einheitlichen und konsistenten Anwendung der MiFID II-Vergütungsanforderungen gemäß Artikel 27 der Delegierten Verordnung zur MiFID II sowie einerseits in Bezug auf die Anforderungen an Interessenkonflikte gemäß Artikel 16 Absatz 3 und Artikel 23 der MiFID II und Artikel 34 der Delegierten Verordnung zur MiFID II im Bereich der Vergütung und andererseits auf die Regeln der Wohlverhaltensregeln gemäß Artikel 24 Absatz 1 und Absatz 10 der MiFID II. Darüber hinaus klären diese Leitlinien die Anwendung der Anforderungen an die Unternehmensführung im Bereich der Vergütung gemäß Artikel 9 Absatz 3 der MiFID II.
8. Die ESMA erwartet, dass mit diesen Leitlinien ein Beitrag zur einheitlichen Auslegung der Anforderungen an die Vergütung, an die Regeln der Interessenkonflikte und der Wohlverhaltensregeln im Bereich der Vergütung gemäß der MiFID II sowie zur einheitlichen Aufsichtspraxis geleistet wird, indem eine Reihe wichtiger Themen hervorgehoben und damit die Bedeutung vorhandener Standards verstärkt wird. Von dieser Unterstützung bei der Einhaltung der Regulierungsstandards in den Firmen verspricht sich die ESMA zugleich eine Stärkung des Anlegerschutzes.
9. Leitlinien stellen keine absoluten Vorgaben dar. Daher wird hier oft das Wort „sollte“ verwendet. Geht es jedoch um Anforderungen der MiFID II oder der MiFID II Delegierten Verordnung, werden die Wörter „soll“, „muss“ oder „verpflichtet zu“ verwendet.

VI. Einhaltung der Leitlinien und Berichtspflichten

Status der Leitlinien

10. Im Einklang mit Artikel 16 Absatz 3 der ESMA-Verordnung unternehmen die zuständigen Behörden und die Finanzmarktteilnehmer alle erforderlichen Anstrengungen, um diesen Leitlinien nachzukommen.
11. Die hiervon betroffenen zuständigen Behörden kommen diesen Leitlinien nach, indem sie diese gegebenenfalls in ihre einzelstaatlichen Rechts- und/oder Aufsichtsrahmen übernehmen; dies gilt auch für jene Leitlinien, die sich in erster Linie an die Finanzmarktteilnehmer richten. In diesem Fall stellen die zuständigen Behörden durch ihre Aufsicht sicher, dass die Finanzmarktteilnehmer den Leitlinien nachkommen.

Meldepflichten

12. Die zuständigen Behörden, für die diese Leitlinien gelten, müssen die ESMA binnen zwei Monaten nach Veröffentlichung der Leitlinien auf der Website der ESMA in allen Amtssprachen der EU darüber unterrichten, ob sie den Leitlinien (i) nachkommen, (ii) nicht nachkommen, jedoch nachzukommen beabsichtigen, oder (iii) nicht nachkommen und nicht nachzukommen beabsichtigen.
13. Für den Fall der Nichteinhaltung teilen die zuständigen Behörden der ESMA zudem innerhalb von zwei Monaten ab dem Datum, an welchem die Leitlinien in allen Amtssprachen der EU auf der Website der ESMA veröffentlicht worden sind, die Gründe für die Nichteinhaltung der Leitlinien mit.
14. Eine Vorlage für entsprechende Mitteilungen steht auf der Website der ESMA zur Verfügung. Die ausgefüllte Vorlage ist an die ESMA zu übermitteln.
15. Für die Finanzmarktteilnehmer besteht keine Pflicht zur Mitteilung, ob sie diesen Leitlinien nachkommen.

VII. Leitlinien zu einigen Aspekten der MiFID-II-Vergütungsanforderungen

VII.I AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE UND -VERFAHREN

Einschlägige Rechtsvorschriften: Artikel 16 Absatz 3, Artikel 23 und Artikel 24 Absatz 10 der MiFID II sowie Artikel 27 und 34 der Delegierten Verordnung zur MiFID II

Leitlinie 1

16. Bei der Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren im Einklang mit den Anforderungen gemäß Artikel 27 der Delegierten Verordnung zur MiFID II und insbesondere in jenen Fällen, in denen die Vergütung variable Komponenten enthält, sollten die Firmen angemessene Kriterien definieren, um die Interessen der relevanten Personen und der Firmen mit jenen der Kunden in Einklang zu bringen. Diese Kriterien, welche die Interessen der relevanten Personen und der Firmen mit jenen der Kunden in Einklang bringen, sollten den Firmen die Möglichkeit bieten, die Leistung der relevanten Personen zu bewerten.
17. Zu diesem Zweck und gemäß Artikel 27 Absatz 4 der Delegierten Verordnung zur MiFID II sollen die Firmen qualitative Kriterien berücksichtigen, welche die relevanten Personen dazu anhalten, im besten Interesse des Kunden zu handeln. Beispiele angemessener qualitativer Kriterien sind die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen wie die Wohlverhaltensregeln (insbesondere ggf. die Überprüfung der Geeignetheit von Instrumenten, die von den relevanten Personen an Kunden verkauft werden) und interne Verfahren, die faire Behandlung von Kunden und die Kundenzufriedenheit.
18. Die von den Firmen in ihren Vergütungsgrundsätzen und -verfahren verwendeten qualitativen Kriterien sollten hinreichend und klar definiert und dokumentiert sein, um sicherzustellen, dass sie nicht dazu genutzt werden, um indirekt quantitative wirtschaftliche Kriterien wieder einzuführen, die Interessenkonflikte verursachen oder Anreize schaffen könnten, welche die relevanten Personen dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen oder die ihrer Firmen zum potenziellen Nachteil eines Kunden zu bevorzugen. Verwendet eine Firma beispielsweise die Kundenzufriedenheit als ein qualitatives Kriterium bei der Festlegung der variablen Vergütung relevanter Personen, so sollte aus den Vergütungsgrundsätzen klar hervorgehen, wie die Firma die Mitarbeiterleistung diesbezüglich messen wird, wobei die Vergütungsgrundsätze die verwendeten Daten, alle geltenden Schwellenwerte, usw. angeben, um die Festlegung vager Kriterien zu vermeiden, welche die Firma stattdessen dazu verwenden könnte, den Verkauf zu belohnen oder Druck auf die Vertriebsmitarbeiter auszuüben, um bestimmte Produkte zu verkaufen (obgleich die Vergütungspolitik solche quantitativen wirtschaftlichen Kriterien nicht als Leistungsindikatoren bezeichnet).
19. Im Hinblick auf die quantitativen Kriterien sollten die Firmen sicherstellen, dass sie Kriterien berücksichtigen, die keine Interessenkonflikte verursachen oder Anreize schaffen, welche relevante Personen dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen

oder die ihrer Firma zum potenziellen Nachteil aller Kunden zu bevorzugen. Firmen können beispielsweise Mitarbeitern Vertriebsziele zuweisen, vorausgesetzt diese wirtschaftlichen Ziele schaffen für die Vertriebsmitarbeiter keinen Anreiz dazu, lediglich bestimmte Produkte zum Nachteil der besten Interessen der Kunden zu empfehlen (z. B. Produkte der Gruppe oder solche Produkte, die für die Firma oder die Gruppe lukrativer sind), und alle verbleibenden Interessenkonflikte werden durch die Verwendung anderer gleich gewichteter Kriterien, wie z. B. Leistung des Personals hinsichtlich der Geeignetheitsanforderungen oder der Kundenzufriedenheit, ordnungsgemäß entschärft.

20. Die Gewichtung der für die Festlegung der Vergütung herangezogenen Kriterien darf nicht dazu führen, dass einige der Kriterien, insbesondere die qualitativen Kriterien, unbedeutend werden oder dass sie anderen Kriterien, insbesondere den quantitativen wirtschaftlichen Kriterien, zu viel Bedeutung beimessen.
21. Bei der Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren gemäß den Anforderungen des Artikels 27 der Delegierten Verordnung zur MiFID II sollten die Firmen alle relevanten Faktoren, ohne darauf beschränkt zu sein, wie die Rollen, welche die relevanten Personen ausüben, die Art des angebotenen Produkts und die Vertriebsmethoden (z. B. mit oder ohne Beratung, persönlich oder über Telekommunikation/elektronische Kommunikation) berücksichtigen, um zu verhindern, dass sich potentielle Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und Interessenkonflikte zum Nachteil der Interessen der Kunden auswirken könnten, und sicherzustellen, dass die Firma alle damit zusammenhängenden Restrisiken angemessen handhabt.
22. Unbeschadet der Anforderung des zweiten Unterabsatzes des Artikels 27 Absatz 4 der Delegierten Verordnung zur MiFID II sollten die geltenden Vergütungsgrundsätze und -verfahren die Anwendung einer flexiblen Politik der variablen Vergütung ermöglichen, einschließlich gegebenenfalls der Möglichkeit, gar keine variable Vergütung zu bezahlen.⁶
23. Bei der variablen Vergütung sollten es die Firmen vermeiden, Leistungsziele festzulegen, die für die relevanten Personen Anreize für ein auf kurzfristige Gewinne ausgerichtetes Verhalten schaffen könnten, um die entsprechenden Schwellenwerte wie „Alles-oder-nichts-Ziele“ zu erreichen, wenn diese einen Interessenkonflikt schaffen oder Kundeninteressen beeinträchtigen könnten. Firmen sollten Vergütungsgrundsätze und -verfahren bevorzugen, bei denen der ausgezahlte variable Anteil der Vergütung linear berechnet und gewährt wird, oder wo der variable Anteil von mehreren Leistungszielen abhängt, die auf unterschiedlichen Ebenen festgelegt sind und Anspruch auf unterschiedliche Beträge oder vorzugsweise unterschiedliche Sätze der variablen Vergütung gewähren.

⁶ Bei der Festlegung der Vergütung von vertraglich gebundenen Vermittlern können die Firmen den Sonderstatus der vertraglich gebundenen Vermittler (üblicherweise selbstständige Handelsvertreter) sowie die jeweiligen nationalen Besonderheiten berücksichtigen.

24. Bei der Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Vergütungsgrundsätze sollten die Firmen mögliche Interessenkonflikte oder die Gefahr der Beeinträchtigung von Kundeninteressen berücksichtigen, die sich aus Querverkaufs-Zielen relevanter Personen ergeben. Ein besonderes Augenmerk sollte beispielsweise auf Situationen gerichtet werden, in denen relevante Personen dazu ermutigt werden, die Gewährung besserer Konditionen im Rahmen eines Hypothekendarlehens an einen Kunden von der Bedingung abhängig zu machen, dass dieser Kunde ein bestimmtes Finanzinstrument kauft, das Teil der Verkaufsziele der relevanten Personen ist.
25. Angesichts der weit gefassten Definition des Begriffs „Vergütung“ in der Delegierten Verordnung zur MiFID II sollten die Vergütungsgrundsätze und -verfahren der Firmen auch sicherstellen, dass die Kriterien zur Bewertung von Gehaltserhöhungen und Beförderungen die MiFID II-Vergütungsanforderungen erfüllen. So sollten beispielsweise die Managementsysteme der Firmen zur Laufbahnentwicklung nicht zur erneuten Einführung quantitativer wirtschaftlicher Kriterien, von denen die Laufbahnentwicklung relevanter Personen abhängig sein kann und die ihre (feste und/oder variable) Vergütung beeinflussen können, benutzt werden, wenn dies zu Interessenkonflikten führt, die solche relevanten Personen dazu veranlassen könnten, gegen das Interesse der Kunden ihrer Firma zu handeln.
26. Unbeschadet der allgemeinen Grundsätze des einzelstaatlichen Vertrags- oder Arbeitsrechts sollten die Firmen in Erwägung ziehen, nachträgliche Anpassungskriterien für die variable Vergütung in ihre Vergütungsgrundsätze und -verfahren aufzunehmen, um relevante Personen weiter davor abzuschrecken, das Kundeninteresse zu missachten oder ihre eigenen Interessen zu bevorzugen (z. B. durch das Investieren in Produkte mit einer höheren kurzfristigen Rendite, aber einem langfristig höheren Risiko, oder Produkte, die für den Investitionszeitraum des Kunden nicht geeignet sind), um kurzfristige Leistungsziele zu erreichen. Ex-post-Anpassungskriterien sollten es den Firmen ermöglichen, die Interessen der Firma und relevanter Personen durch die Anpassung der variablen Vergütung stärker an die Interessen der Kunden anzupassen, falls ein Fehlverhalten auftritt, nachdem die Vergütung gewährt oder ausgezahlt wurde. Um die Wirksamkeit dieser Kriterien zu gewähren, sollten Firmen in Abhängigkeit von der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Aktivitäten, einschließlich ihrer Vergütungsgrundsätze und -verfahren, angemessene Ex-post-Anpassungsmechanismen wie die Anwendung eines Malus (d. h. die Reduzierung des Wertes der gesamten oder eines Teils der zurückgestellten variablen Vergütung auf der Grundlage von Ex-post-Risikoanpassungen, bevor sie bezogen worden ist) und Rückforderungen (d. h. die Rückgabe des Eigentums an einem Betrag einer schon gezahlten oder bereits bezogenen variablen Vergütung an das Institut unter bestimmten Bedingungen) in Betracht ziehen.
27. Die im vorhergehenden Absatz genannten Ex-post-Anpassungsmechanismen sollten durch entsprechende Ereignisse ausgelöst werden, die sich darauf auswirken, wie die Firma oder relevante Personen die geltenden Bestimmungen der MiFID II und ihrer delegierten Rechtsakte, die auf faire Behandlung von Kunden und die Qualität der gegenüber den Kunden erbrachten Dienstleistungen abzielen, auswirken

Entsprechende Ereignisse, die sich auf die Einhaltung geltender Vorschriften durch die Firma und relevanter Personen auswirken, sollten nicht auf solche Ereignisse beschränkt sein, die Anlass zu Aufsichtsmaßnahmen, Geldbußen oder Sanktionen geben, sondern bestätigte Versäumnisse oder Verstöße berücksichtigen. Ex-post-Anpassungsmechanismen sollten auf die relevanten Personen angewandt werden, die unmittelbar an dem Fehlverhalten beteiligt waren; die Firmen sollten jedoch auch prüfen, ob es angemessen wäre, sie auch auf eine größere Gruppe anzuwenden, wie die relevanten Personen, deren Verantwortlichkeiten die Bereiche umfassen, in denen die entsprechenden Ereignisse aufgetreten sind.

28. Bei der Anwendung von Ex-post-Anpassungsmechanismen ist auch die Schwere der Versäumnisse oder des Fehlverhaltens zu berücksichtigen, die die Interessen der Kunden beeinträchtigen.
29. Damit Ex-post-Anpassungsmechanismen sinnvoll sind, sollten die Firmen erwägen, die variable Vergütung teilweise im Voraus und teilweise verzögert zu zahlen, in angemessener Ausgewogenheit zwischen dem im Voraus bezahlten und dem zurückgestellten Anteil, und nach einem angemessenen Tilgungsplan, der die Interessen der relevanten Personen und der Firmen mit den Interessen der Kunden in Einklang bringt.
30. Darüber hinaus sollten die Firmen Maßnahmen ergreifen und aufrechterhalten, mit denen sie ermitteln können, wo die relevante Person es versäumt hat, im besten Interesse des Kunden zu handeln, und mit denen sie Abhilfe schaffen können.
31. Relevante Personen sollten von Anfang an deutlich über die Kriterien, die zur Festlegung ihres Vergütungsbetrags verwendet werden, ihre jeweilige Gewichtung, die Folgen der Nichteinhaltung einzelner Kriterien und die Schritte und den Zeitpunkt ihrer Leistungsbeurteilung informiert werden. Die von den Firmen verwendeten Kriterien zur Leistungsbewertung relevanter Personen sollten zugänglich, verständlich und dokumentiert sein.
32. Die Firmen sollten es vermeiden, unnötig komplexe Grundsätze und Verfahren zu schaffen (wie die Kombination verschiedener Grundsätze und Verfahren, oder vielschichtige oder mehrstufige Systeme, die das Risiko erhöhen, dass das Verhalten der relevanten Personen nicht im Sinne des besten Kundeninteresses erfolgt, und dass die bestehenden Kontrollen für die Ermittlung der Gefahr einer Kundenbenachteiligung unzulänglich sind). Dies kann potenziell zu inkonsistenten Ansätzen führen und eine angemessene Kenntnis oder Kontrolle der Grundsätze durch die Compliance-Funktion beeinträchtigen. Der Anhang zu diesen Leitlinien enthält anschauliche Beispiele für die Vergütungsgrundsätze und -verfahren, die Risiken verursachen, die aufgrund ihrer Komplexität schwierig zu handhaben sein können, und starke Anreize zum Verkauf bestimmter Produkte schaffen.
33. Die Firmen sollten sicherstellen, dass die organisatorischen Maßnahmen, die sie im Rahmen der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen ergreifen, ihre Vergütungsgrundsätze und -verfahren sowie die Risiken, die diese Produkte oder Dienstleistungen verursachen können, angemessen berücksichtigen. Insbesondere

sollten die Firmen vor der Einführung eines neuen Produkts bewerten, ob die Vergütungsmerkmale im Zusammenhang mit dem Vertrieb dieses Produkts im Einklang mit den Vergütungsgrundsätzen und -verfahren der Firma stehen und daher keine Risiken für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten darstellen. Dieser Prozess sollte von den Firmen angemessen dokumentiert werden.

34. Um Interessenkonflikte hinsichtlich ihrer Rolle bei der Ausgestaltung und/oder Überwachung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren der Firma zu vermeiden, darf die Ausgestaltung der für die Kontrollfunktionen (Risikomanagement und Innenrevision, sofern eingerichtet)⁷, das Leitungsorgan und die Geschäftsleitung der Firma geltenden Vergütungsgrundsätze und -verfahren nicht deren Objektivität und Unabhängigkeit beeinträchtigen.
35. Als solche sollte die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrollfunktion auf funktionsspezifischen Zielen beruhen. Darüber hinaus sollte gegebenenfalls der variable Anteil der Vergütung für die Mitarbeiter der Kontrollfunktionen nicht an die quantitative wirtschaftliche Leistung der relevanten Personen geknüpft sein, deren Vergütung sie auszugestalten oder zu kontrollieren haben. In den Fällen, in denen die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrollfunktionen eine Komponente enthält, die auf der wirtschaftlichen Leistung der Firma beruht (z. B. Umsatz), kann die Gefahr von Interessenkonflikten steigen und sollte durch die Verwendung geeigneter qualitativer Leistungs- oder Anpassungskriterien angemessen berücksichtigt werden.
36. Ist es Firmen erlaubt, interne Kontrollfunktionen mit operativen Funktionen zu kombinieren, so unterliegen sie dennoch ihren MiFID II-Verpflichtungen bezüglich der Interessenkonflikte und des Wohlverhaltens. Als solche sollten die für sie gültigen Vergütungsgrundsätze und -verfahren es dennoch ermöglichen, dass diese internen Kontrollfunktionen wirksam bleiben (gemäß Artikel 22 Absatz 4 der Delegierten Verordnung zur MiFID II).
37. Die Firmen stellen auch sicher, dass die Struktur der Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Geschäftsleitung der Firma sowie die Kriterien zur Leistungsbewertung keine Interessenkonflikte oder Anreize schaffen, welche die Mitglieder des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung der Firma oder relevante Personen in der Firma dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen oder die der Firma zuungunsten der Kunden zu bevorzugen.
38. Die Vergütungsgrundsätze und -verfahren, die für relevante Personen (einschließlich ggf. Copy-Trader) gelten, die nicht Mitarbeiter der Firma sind, aber dennoch in den Anwendungsbereich der MiFID II-Vergütungsanforderungen fallen, weil sie:
 - i) eine natürliche Person sind, deren Dienste der Firma oder einem vertraglich gebundenen Vermittler der Firma zur Verfügung gestellt und von dieser/diesem

⁷ Artikel 22 Absatz 3 Buchstabe e der Delegierten Verordnung zur MiFID II gilt für die Compliance-Funktion.
2023/0100923

kontrolliert werden, und die an den von der Firma erbrachten Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten beteiligt ist⁸; oder

- ii) eine natürliche Person, die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung unmittelbar an der Erbringung von Dienstleistungen für die Firma oder deren vertraglich gebundenen Vermittler beteiligt ist, welche der Firma die Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten ermöglichen⁹;

sollten auch die MiFID II-Vergütungsanforderungen und diese Richtlinien einhalten.

39. Beispiele für vorbildliche Verfahren:

- a. Die in der Berechnung der variablen Vergütung relevanter Personen verwendeten Referenzen sind für alle verkauften Produkte gleich.
- b. Im Falle einer unbefristeten Anlage ohne Laufzeit wird die Vergütung für eine festgelegte Anzahl von Jahren oder bis zur Einlösung des Produkts zurückgestellt.

40. Beispiele schlechter Praxis:

- a. Eine Firma hat damit begonnen, Beratern eine besondere zusätzliche Vergütung anzubieten, um Kunden dazu zu bewegen, neue Fondsprodukte zu beantragen, an denen die Firma besonders interessiert ist. Das bedeutet häufig, dass die relevante Person ihren Kunden vorschlagen muss, Produkte zu verkaufen, die sie ihnen sonst empfehlen würden, damit sie in diese neuen Produkte investieren können.
- b. Führungskräfte und Mitarbeiter erhalten einen hohen Bonus, der an ein bestimmtes Produkt gebunden ist. Daher empfehlen die Berater der Firma dieses spezielle Produkt unabhängig davon, ob dieses Produkt für die angesprochenen Kunden geeignet ist.¹⁰ Warnungen des Risikomanagers werden ignoriert, da die Anlageprodukte der Firma hohe Renditen beschere. Wenn die zuvor identifizierten Risiken auftreten, sind die Produkte bereits verkauft und die Boni ausgezahlt worden.
- c. Die variable Komponente der Gesamtvergütung richtet sich nach den verkauften Mengen und führt dazu, dass sich die betreffende Person mehr auf kurzfristige Gewinne denn auf das beste Interesse des Kunden konzentriert.
- d. Relevante Personen kaufen und verkaufen häufig Finanzinstrumente im Portfolio eines Kunden, um sich eine zusätzliche Vergütung zu verdienen, ohne die Geeignetheit dieser Tätigkeit für den Kunden im Auge zu behalten. Anstatt die Geeignetheit eines Produkts für einen Kunden zu prüfen, konzentrieren sich die relevanten Personen auf den Verkauf von Produkten mit einer kurzen Anlagedauer, um eine Vergütung aus der Neuanlage des Produkts nach einer kurzen Zeit zu erzielen.

⁸ Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c der Delegierten Verordnung zur MiFID II

⁹ Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe d der Delegierten Verordnung zur MiFID II.

¹⁰ In diesem Fall hätte die Wertpapierfirma auch geltende Eignungsanforderungen missachtet.

- e. Rechtsverstöße gemäß MiFID II und ihre delegierten Rechtsakte, die das Interesse der Kunden beeinträchtigen, werden von der zuständigen Behörde festgestellt, welche die Firma überwacht; es werden der Firma jedoch keine finanziellen Sanktionen auferlegt, da die Verstöße inzwischen behoben wurden. Die Firma beschließt auf der Grundlage, dass die anderen Kriterien erfüllt wurden, ihren Vorstandsmitgliedern die maximale feste und variable Vergütung für das Jahr zu gewähren, und zieht dabei nicht die Konsequenzen aus der Nichterfüllung der rechtlichen Auflagen durch die Firma und der Rolle der Vorstandsmitglieder darin.

VII.II GOVERNANCE

Einschlägige Rechtsvorschriften: Artikel 9 Absatz 3 der MiFID II und Artikel 27 Absatz 3 der Delegierten Verordnung zur MiFID II.

Leitlinie 2

41. Neben der regelmäßigen Überprüfung ihrer schriftlichen Vergütungsgrundsätze¹¹ sollten die Firmen diese auch bei jeder relevanten und wesentlichen Änderung ihrer Geschäftstätigkeit oder Struktur überprüfen. Wenn sich bei der Überprüfung herausstellt, dass die Vergütungsgrundsätze nicht wie beabsichtigt funktionieren oder dass aus ihnen ein Restrisiko des Nachteils für die Kunden der Firma entsteht (das sich bewahrheitet oder nicht), sind die Vergütungsgrundsätze zeitnah und effizient zu ändern.
42. Eine ordnungsgemäße Dokumentation der Vergütungsgrundsätze sowie des Entscheidungsprozesses und der Verfahren, die zu ihrer Genehmigung oder Änderung führen, sollten in einer klaren und transparenten Form gepflegt und dem Leitungsorgan und der Geschäftsleitung sowie weiteren Kontrollfunktionen, die in der Ausgestaltung, Überwachung und/oder Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren eingebunden sind, zur Verfügung gestellt werden.
43. Die Firmen sollten sicherstellen, dass die Compliance-Funktion Zugang zu allen relevanten Dokumenten und Informationen hat, damit sie ihre Aufgaben im Einklang mit Artikel 22 Absatz 3 Buchstabe a hinsichtlich der Vergütungsgrundsätze und -verfahren bezüglich relevanter Personen, einschließlich der Mitglieder des Leitungsorgans und der Geschäftsleitung, in einer ordnungsgemäßen und unabhängigen Weise erfüllen kann.
44. Die Firmen sollten auch sicherstellen, dass ihre Leitungsorgane nach Beratung mit der Compliance-Funktion alle bedeutenden Änderungen an der Vergütungspolitik der Firma genehmigen.
45. In Abhängigkeit von der Größe der Firma und der Komplexität ihres Geschäftsmodells und der erbrachten Wertpapierdienstleistungen und -tätigkeiten kann die Überprüfung der Vergütungspolitik auch die Beteiligung anderer Kontrollfunktionen erfordern (wie

¹¹ Im Einklang mit Artikel 9 Absatz 3 der MiFID II und Artikel 27 Absatz 3 der Delegierten Verordnung zur MiFID II.
2023/0100923

beispielsweise das Risikomanagement und/oder die interne Revision), um sicherzustellen, dass angemessene Leistungs- und Risikoanpassungskriterien verwendet werden.

46. Die Geschäftsleitung ist für die tägliche Umsetzung der Vergütungsgrundsätze sowie für die Überwachung der Compliance-Risiken in Bezug auf die Grundsätze verantwortlich und sollte die letzte Verantwortung behalten.
47. Die Firmen sollten sicherstellen, dass sie firmen- bzw. gruppenweit über angemessene und transparente Berichtslinien verfügen, um bei der Eskalation von Problemen im Zusammenhang mit Risiken der Nichteinhaltung der MiFID-II-Anforderungen an Vergütung, Interessenkonflikten und Wohlverhalten zu helfen.

VII.III DIE KONTROLLE VON RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZEN UND -VERFAHREN

Einschlägige Rechtsvorschriften: Artikel 9 Absatz 3 der MiFID II und Artikel 27 Absatz 3 der Delegierten Verordnung zur MiFID II.

Leitlinie 3

48. Die Firmen sollten angemessene Kontrollen einrichten, um die Einhaltung ihrer Vergütungsgrundsätze und -verfahren zu bewerten und sicherzustellen, dass diese die beabsichtigten Ergebnisse liefern. Die Kontrollen sollten firmenweit umgesetzt und regelmäßig überprüft werden. Diese Kontrollen sollten die Bewertung der Qualität der für die Kunden erbrachten Dienstleistungen umfassen - z. B. die Überwachung von Telefongesprächen für den Telefonvertrieb, Stichproben von Beratungsleistungen und Kundenportfolios, um die Geeignetheit zu prüfen, oder regelmäßige Durchsicht anderer Kundenunterlagen.
49. Um solche Kontrollen in einer wirksamen und risikobasierten Weise durchzuführen, sollten die Firmen ein breites Spektrum an Informationen über die Überwachung der Unternehmensqualität und der Absatzmuster verwenden, einschließlich Trend- und Ursachenanalysen, um Bereiche mit einem erhöhten Risiko zu ermitteln und einen risikobasierten Ansatz zum Vertriebsmonitoring zu unterstützen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Leistungsträgern unter den relevanten Personen liegt (z. B. in Bezug auf den Vertrieb).
50. Die Firmen sollten sicherstellen, dass die Ergebnisse dieser Analysen und Kontrollen klar dokumentiert und an die Geschäftsleitung gemeinsam mit Vorschlägen zu Abhilfemaßnahmen berichtet werden. Die Compliance-Funktion sollte ebenfalls die Geschäftsleitung bei der wirksamen Überwachung der Compliance-Risiken, die mit der Vergütungspolitik der Firma im Zusammenhang stehen, unterstützen (auch auf der Grundlage der gemäß dieser Leitlinie durchgeführten Ex-post-Kontrollen). Wo sich aufgrund spezifischer Merkmale der Vergütungsgrundsätze und -verfahren potenzielle oder tatsächliche Nachteile für den Kunden ergeben könnten, sollten die Firmen angemessene Schritte unternehmen, um potenzielle Risiken im Wohlverhalten und von Interessenkonflikten anzugehen, indem sie diese spezifischen Merkmale überprüfen

und/oder ändern, und angemessene Kontroll- und Berichtsmechanismen einrichten, um angemessene Maßnahmen zur Entschärfung potenzieller Risiken im Zusammenhang mit dem Wohlverhalten und den Interessenkonflikten zu ergreifen.

51. Bei der Auslagerung von Wertpapierdienstleistungen sollten die Firmen das beste Interesse des Kunden im Auge behalten. Setzt eine Firma eine andere Firma für die Bereitstellung von Dienstleistungen ein, sollte sie überprüfen, ob die Vergütungsgrundsätze und -verfahren der anderen Firma einem Ansatz folgen, der im Einklang mit diesen Leitlinien steht. Darüber hinaus sollten die Firmen den Aufbau übermäßig komplizierter Auslagerungs- oder Vertriebsstrukturen vermeiden (einschließlich des Einsatzes vertraglich gebundener Vermittler), wenn die für diese Strukturen geltenden Vergütungsgrundsätze oder -verfahren es den Firmen erschweren, die Compliance-Risiken anhand dieser Leitlinien und mit den Grundsätzen und Verfahren im Zusammenhang mit Interessenkonflikten und dem Wohlverhalten im Bereich der Vergütung zu überwachen, oder das Risiko des Nachteils für das Kundeninteresse erhöhen.

52. Die Firmen sollten sicherstellen, dass regelmäßig bewertet wird, ob das von ihnen verwendete Instrumentarium des Informationsmanagements die qualitativen Daten, die erforderlich sind, um die an relevante Personen bezahlte variable Vergütung zu ermitteln, adäquat erfasst.

53. Beispiele für vorbildliche Verfahren:

- a. Um zu bewerten, ob ihre Anreizsysteme angemessen sind, führt eine Firma ein Programm zur Kontaktaufnahme mit einer Auswahl an Kunden kurz nach Abschluss eines Verkauf ein, das einen persönlichen Vertriebsprozess beinhaltet, bei dem sie keine aufgezeichneten Telefonvertriebsgespräche überwachen kann, um zu testen, ob der Vertriebler ehrlich, fair und professionell und im besten Interesse des Kunden gehandelt hat.
- b. Spitzenverdiener und Leistungsträger werden als potenziell risikoreicher eingestuft und werden deshalb einer zusätzlichen Prüfung unterzogen; und Informationen wie frühere Compliance-Ergebnisse, Beschwerden oder Stornierungsdaten werden herangezogen, um die Compliance-Prüfung zu steuern. Die Ergebnisse beeinflussen die Ausgestaltung/Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren.

54. Beispiel schlechter Praxis:

- a. Eine Firma stützt sich bei der Bemessung der variablen Vergütung hauptsächlich auf quantitative wirtschaftliche Daten.
- b. Die Geschäftsleitung hat verschiedene strategische Ziele für die Firma ausgegeben, die in einem bestimmten Jahr zu erreichen sind. Alle Ziele scheinen sich ausschließlich auf finanzielle und wirtschaftliche Aspekte zu konzentrieren, ohne den potenziellen Nachteil für die Kunden der Firma zu berücksichtigen. Die Vergütungspolitik wird im Einklang mit diesen strategischen Zielen stehen und

daher einen sehr kurzfristigen finanziellen und wirtschaftlichen Schwerpunkt haben.

- c. Trotz aller Sorgfalt bei der Ausgestaltung und Bewertung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren wirken sich einige Grundsätze und Verfahren zum Nachteil der Kunden aus und schaffen Risiken, die ermittelt und entschärft werden müssen.
 - d. Um ihre Produkte zu vertreiben, stützt sich eine Firma auf ein mehrstufiges Vertriebsnetz, das ausschließlich aus Mitarbeitern von externen Vertriebsgesellschaften besteht, die nach dem Transaktionsvolumen der von ihnen direkt gewonnenen Kunden und ihrem Rang in der Vertriebsstruktur des Unternehmens mit einer Hebelwirkung vergütet werden, wobei die Hebelwirkung von der Anzahl der darunter liegenden Vertriebsstufen und der Anzahl der Vertriebsstufen in jeder Ebene abhängt.¹² Diese Vertriebsstrukturen können es gemeinsam mit den oben beschriebenen Vergütungsgrundsätzen und -verfahren der Firma schwer machen, die Compliance-Risiken für jede Stufe (insbesondere die am weitesten entfernte) und die Gesamtstruktur anhand dieser Leitlinien zu überwachen.
55. Der Anhang zu diesen Leitlinien enthält anschauliche Beispiele von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren, die einen starken Anreiz zum Verkauf bestimmter Produkte setzen und bei denen Firmen demzufolge Schwierigkeiten hätten, die Einhaltung der MiFID II-Anforderungen zu belegen. Die mit dem Wohlverhalten und den Interessenkonflikten verbundenen Risiken, die sich aus diesen Beispielen ergeben, sollten von den Firmen bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren Berücksichtigung finden.

¹² In diesen Vertriebsstrukturen werden mehrstufige Gruppen von Personen von einer anderen Person koordiniert, die als „Supervisor“ oder „Manager“ bezeichnet wird und für die Unterstützung, Schulung, Koordination und Überwachung der Struktur verantwortlich ist. Diese „Supervisoren“ oder Manager sind auch mit der Rekrutierung anderer Personen betraut.

VI. Anhang - Anschauliche Beispiele von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren, die potenziell schwer handhabbare Konflikte schaffen

1. Mit bestimmten Vergütungsmerkmalen (z. B. 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 aufgeführt, die in der Regel schwer zu steuern sind und bei denen eine Firma Schwierigkeiten haben dürfte, den Nachweis der Einhaltung der MiFID II-Anforderungen zu erbringen.
2. 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 eine Wertpapierfirma ein neues Produkt auf den Markt bringt oder ein bestimmtes Produkt forciert (z. B. 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.
 - a. Beispiel: Eine Firma 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.
 - b. Beispiel: Eine Firma 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 die Firma jedoch die Bonuszahlungen für den Verkauf bestimmter Produkte.
 - c. Beispiel: Anreizmaßnahmen, die relevante Personen (die z. B. 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 zu bevorzugen, weil sich der Verkauf von Investmentfonds („unit trusts“) in deutlich höheren Provisionen niederschlägt.
3. Unangemessene Regelungen, die sich auf die Auszahlung von Boni auswirken: Vergütungsgrundsätzen und -verfahren, die z. B. vorsehen, dass beim Verkauf einer Gruppe von Produkten ein Mindestvolumen erzielt werden muss, um überhaupt

Bonuszahlungen zu erhalten, dürften nicht mit der Verpflichtung vereinbar sein, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln. 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.

- a. Beispiel: In einer Firma verkaufen relevante Personen 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.
 - b. Beispiel: Eine Firma 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.
4. Variable Gehälter, bei denen bei relevanten Personen eine leistungsorientierte Anpassung des Grundgehalts (nach oben oder unten) auf der Grundlage vorgegebener Verkaufsziele vorgesehen ist: In diesen Fällen kann letztendlich das gesamte Gehalt der relevanten Person zur variablen Vergütung werden.
- a. Beispiel: Eine Firma 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.
5. Vergütungsgrundsätze und -verfahren, die unverhältnismäßig starke Auswirkungen bei geringfügigen Umsätzen vorsehen: 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 ausgezahlt 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.
- a. Beispiel: Eine Firma 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 pro Verkauf
- 91-100 % des Ziels 75 EUR pro Verkauf
- 101-120 % des Ziels 100 EUR pro Verkauf
- Über 120 % des Ziels 125 EUR pro Verkauf

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

- b. Beispiel: Eine Firma verwendet dieselbe Staffelung wie die Firma 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 entsteht 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.

VII. Entsprechungstabelle der ‚neuen‘ Entwurfsleitlinien und der Leitlinien von 2013

Neue Leitlinien	2013 Leitlinien
<p>Ausgestaltung von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren</p> <p>Leitlinie 1</p>	<p>V.I Governance und Ausgestaltung von Vergütungsgrundsätzen und -verfahren im Kontext der MiFID-Anforderungen an Geschäftsgebaren und Interessenkonflikten</p>
<p>Governance</p> <p>Leitlinie 2</p>	
<p>Die Kontrolle von Risiken, die durch Vergütungsgrundsätze und -verfahren entstehen</p> <p>Leitlinie 3</p>	<p>V.II. Die Kontrolle von Risiken, die durch Vergütungsgrundsätze und -verfahren entstehen</p>
<p>k.A.</p>	<p>V.III. Richtlinie zur Überwachung und Durchsetzung der Vergütungsgrundsätze und -verfahren durch die zuständigen Behörden</p>