



European Securities and
Markets Authority

Leitlinien

**Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der
OGAW-Richtlinie**



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | Anwendungsbereich..... | 3 |
| 2 | Begriffsbestimmungen | 4 |
| 4 | Compliance- und Berichterstattungspflichten | 6 |
| 4.1 | Status der Leitlinien..... | 6 |
| 4.2 | Berichterstattungspflichten | 7 |
| 5 | Leitlinien zu den unter diese Leitlinien fallenden Vergütungen..... | 7 |
| 6 | Leitlinien zur Identifizierung der unter diese Leitlinien fallenden Kategorien von Mitarbeitern..... | 9 |
| 7 | Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit..... | 11 |
| 7.1 | Verhältnismäßigkeit im Allgemeinen..... | 11 |
| 7.2 | Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der Verwaltungsgesellschaften | 11 |
| 7.3 | Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern | 13 |
| 8 | Leitlinien für Verwaltungsgesellschaften als Teil einer Gruppe | 13 |
| 9 | Leitlinien zur Anwendung verschiedener sektorspezifischer Bestimmungen..... | 14 |
| 9.1 | Allgemeine Leitlinien | 14 |
| 9.2 | Spezifische Leitlinien für Nebenleistungen | 15 |
| 10 | Leitlinien bezüglich der finanziellen Lage der Verwaltungsgesellschaft..... | 15 |
| 11 | Leitlinien zur Governance der Vergütung | 16 |
| 11.1 | Leitungsorgan | 16 |
| 11.1.1 | Gestaltung, Annahme und Aufsicht über die Vergütungspolitik | 16 |
| 11.1.2 | Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Aufsichtsfunktion..... | 17 |
| 11.1.3 | Beteiligung von Anteilseignern | 18 |
| 11.1.4 | Überprüfung der Vergütungspolitik und ihrer Umsetzung | 18 |
| 11.2 | Vergütungsausschuss | 19 |
| 11.2.1 | Einrichtung eines Vergütungsausschusses | 19 |
| 11.2.2 | Zusammensetzung des Vergütungsausschusses..... | 20 |
| 11.2.3 | Rolle des Vergütungsausschusses..... | 21 |
| 11.2.4 | Verfahrens- und Berichtswege des Vergütungsausschusses | 22 |
| 11.3 | Kontrollfunktionen | 22 |
| 11.3.1 | Rolle der Kontrollfunktionen | 22 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 11.3.2 | Vergütung der Kontrollfunktionen | 23 |
| 12 | Leitlinien zu den allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung | 24 |
| 12.1 | Die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich der Altersversorgungsregelungen 25 | |
| 12.2 | Freiwillige Altersversorgungsleistungen..... | 26 |
| 12.3 | Abfindungen | 26 |
| 12.4 | Persönliches Hedging | 27 |
| 13 | Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung | 27 |
| 13.1 | Flexible Politik im Hinblick auf die variable Vergütung | 28 |
| 13.2 | Risikoausrichtung der variablen Vergütung | 28 |
| 13.2.1 | Risikoausrichtungsverfahren | 28 |
| 13.2.2 | Allgemeine Anforderungen an das Risikoausrichtungsverfahren..... | 29 |
| 13.2.3 | Risikomessung..... | 31 |
| 13.2.4 | Leistungsmessung | 32 |
| 13.3 | Zuerkennungsverfahren | 34 |
| 13.3.1 | Festsetzung und Zuteilung von Pools..... | 34 |
| 13.3.2 | Die Risikoanpassung beim Zuerkennungsverfahren..... | 34 |
| 13.4 | Auszahlungsverfahren..... | 35 |
| 13.4.1 | Nicht zurückgestellte und zurückgestellte Vergütung..... | 35 |
| 13.4.2 | Barmittel versus Instrumente..... | 37 |
| 13.4.3 | Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung | 40 |
| 14 | Leitlinien zur Offenlegung..... | 43 |
| 14.1 | Externe Offenlegung | 43 |
| 14.1.1 | Spezifische und allgemeine Offenlegungspflichten..... | 43 |
| 14.1.2 | Unternehmensleitlinie und Praktiken | 43 |
| 14.2 | Interne Offenlegung..... | 44 |

1 Anwendungsbereich

Für wen?

1. Diese Leitlinien richten sich an Verwaltungsgesellschaften im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der OGAW-Richtlinie und die zuständigen Behörden. Des Weiteren richten sie sich an Investmentgesellschaften, die keine gemäß der OGAW-Richtlinie zugelassene Verwaltungsgesellschaft benennen.¹
2. OGAW, die eine gemäß der OGAW-Richtlinie zugelassene Verwaltungsgesellschaft benannt haben, unterliegen weder den in der OGAW-Richtlinie festgelegten Vergütungsgrundsätzen noch diesen Leitlinien. Die in der *Empfehlung* enthaltenen Vergütungsgrundsätze sind jedoch für diejenigen OGAW von Bedeutung, die unter die in Punkt 2.1 der *Empfehlung* enthaltene Definition eines „Finanzinstituts“ fallen. Anhang I dieser Leitlinien enthält eine Tabelle mit den Entsprechungen der Grundsätze der *Empfehlung*, die aus der OGAW-Richtlinie hervorgehen.

Was?

3. Diese Leitlinien finden Anwendung im Hinblick auf die Vergütungspolitik und -praxis von Verwaltungsgesellschaften und deren *identifizierte Mitarbeiter*. Anhang II dieser Leitlinien enthält genaue Angaben dazu, welche Leitlinien für Verwaltungsgesellschaften insgesamt gelten und welche nur für deren *identifizierte Mitarbeiter* gelten.

Wann?

4. Diese Leitlinien gelten ab dem 1. Januar 2017.
5. Unbeschadet der Anwendung der Richtlinie 2014/91/EU vom 18. März 2016 sollte die Leitlinie zu den Bestimmungen über die variable Vergütung gemäß Abschnitt 12 (Leitlinien zu den allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung) und Abschnitt 13 (Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung) dieser Leitlinien erst für die Berechnung der Zahlungen neuer Zuerkennungen einer variablen Vergütung für *identifizierte Mitarbeiter* für den ersten vollständigen Leistungszeitraum nach dem 1. Januar 2017 gelten. Beispielsweise sollte eine Verwaltungsgesellschaft, deren Rechnungsperiode am 31. Dezember endet, die Leitlinie zu den Bestimmungen über eine variable Vergütung nach diesen Leitlinien für die Berechnung der Zahlungen für die Rechnungsperiode 2017 anwenden.

¹ Die Vergütungsgrundsätze gemäß Artikel 14a und 14b der OGAW-Richtlinie gelten sinngemäß für diese Investmentgesellschaften auf der Grundlage der Bestimmungen des Artikels 30 der OGAW-Richtlinie.

2 Begriffsbestimmungen

Sofern nicht anders angegeben haben die in der 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) verwendeten Begriffe in diesen Leitlinien dieselbe Bedeutung. Zusätzlich gelten zu Zwecken dieser Leitlinien folgende Begriffsbestimmungen:

Empfehlung Empfehlung 2009/384/EG der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor.²

Anlageerfolgsprämien (performance fees) Eine variable Prämie, die mit der „Leistung des OGAW“ verknüpft ist.

Die „Leistung des OGAW“ umfasst Kapitalzuwachs sowie etwaige Erträge in Zusammenhang mit den Vermögenswerten des OGAW (z. B. Dividenden). Sie kann unter Bezugnahme auf eine „Zielleistung“ bewertet werden.

Eine Anlageerfolgsprämie kann auf Elementen wie einem Anteil an den Kapitalgewinnen oder dem Kapitalzuwachs des Nettoinventarwerts des OGAW oder eines Teils des Nettoinventarwerts des OGAW im Vergleich zu einem geeigneten Wertpapierindex oder einem anderen Indikator für die Anlageleistung beruhen.

Anlageerfolgsprämien sind leistungsbezogene Zahlungen, die direkt von der Verwaltungsgesellschaft oder dem OGAW selbst zugunsten *identifizierter Mitarbeiter* geleistet werden.

Identifizierte Mitarbeiter Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich der Führungskräfte, Risikoträger, und Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben *Einkommensstufe* befinden wie die Führungskräfte und Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaften oder auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten OGAW auswirkt, und Kategorien von Mitarbeitern der Einrichtung(en), an die die Tätigkeiten der Anlageverwaltung von der Verwaltungsgesellschaft übertragen wurden und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW auswirkt.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:DE:PDF>.

Kontrollfunktionen

Mitarbeiter (außer Führungskräften), die für das Risikomanagement, die Compliance, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einer Verwaltungsgesellschaft zuständig sind (z. B. der Chief Financial Officer (CFO), sofern dieser für die Ausarbeitung der Jahresabschlüsse verantwortlich ist).

Einkommensstufe

Die Bandbreite der Gesamtvergütung eines jeden Mitarbeiters der Kategorien Führungskräfte und Risikoträger – von der höchsten bis zur niedrigsten Vergütung der jeweiligen Kategorie.

Instrumente

Anteile der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW oder gleichwertige Beteiligungen (einschließlich – bei OGAW, die nur Anteile ausgeben – mit Anteilen verknüpfte Instrumente), je nach rechtlicher Struktur des betreffenden OGAW und seinen Vertragsbedingungen oder seiner Satzung, oder mit Anteilen verknüpfte Instrumente oder gleichwertige unbare Instrumente mit Anreizen, die gleichermaßen wirksam sind wie jedwedes der in dieser Begriffsbestimmung genannten Instrumente;

Malusvereinbarung

Vereinbarung, die es der Verwaltungsgesellschaft erlaubt, den Bezug des gesamten oder eines Teils des Betrags einer zurückgestellten Vergütung ausgehend von den Risikoergebnissen oder den Ergebnissen der Verwaltungsgesellschaft insgesamt, der Geschäftseinheit, des OGAW und, sofern möglich, des Mitarbeiters zu vermeiden. Die Malusvereinbarung ist eine Form der Ex-post-Risikoanpassung.

Rückforderungsvereinbarung

Vertragliche Vereinbarung, in deren Rahmen der Mitarbeiter sich bereit erklärt, der Verwaltungsgesellschaft das Eigentum an einem Vergütungsbetrag unter bestimmten Umständen zurückzuerstatten. Diese kann sowohl im Hinblick auf die Vorauszahlung als auch auf die zurückgestellte variable Vergütung Anwendung finden. Bei einer Verknüpfung mit den Risikoergebnissen handelt es sich hierbei um eine Form der Ex-post-Risikoanpassung.

Aufsichtsfunktion

Die Personen oder das Organ oder die Organe, die verantwortlich sind für die Aufsicht über die Geschäftsführung der Verwaltungsgesellschaft und für die Bewertung und regelmäßige Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagementverfahrens und der Politiken, Vereinbarungen und Verfahren zur Einhaltung der in der

OGAW-Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen. Bei Verwaltungsgesellschaften, die angesichts ihrer Größe, der internen Organisation, der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte oder ihrer rechtlichen Struktur keine getrennte Aufsichtsfunktion haben, sind unter der Aufsichtsfunktion die Mitglieder des Leitungsorgans zu verstehen.

| | |
|--------------------------------|---|
| <i>Sperrfrist</i> | Zeitraum, in dem die variable Vergütung, die bereits erworben und in Form von <i>Instrumenten</i> ausbezahlt wurde, nicht verkauft werden kann. |
| <i>Abgrenzungszeitraum</i> | Zeitraum, in dem die Leistung des Mitarbeiters zu Zwecken der Festlegung der Vergütung erfasst und gemessen wird. |
| <i>Zurückstellungszeitraum</i> | Der Zurückstellungszeitraum ist der Zeitraum, in dem die variable Vergütung nach Ende des <i>Abgrenzungszeitraums</i> zurückbehalten wird. |
| <i>Zeitpunkt des Bezugs</i> | Ein Vergütungsbetrag wird bezogen, wenn der Mitarbeiter die Zahlung erhält und zum Inhaber der Vergütung wird. Nachdem die Vergütung bezogen wurde, kann – außer bei <i>Rückforderungsvereinbarungen</i> – keine Ex-post-Anpassung mehr erfolgen. |

3 Zweck

6. Zweck dieser Leitlinien ist es, eine gemeinsame, einheitliche und kohärente Anwendung der Bestimmungen über die Vergütung gemäß Artikel 14a und Artikel 14b der OGAW-Richtlinie zu gewährleisten.

4 Compliance- und Berichterstattungspflichten

4.1 Status der Leitlinien

7. Dieses Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der ESMA-Verordnung herausgegeben werden. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der ESMA-Verordnung unternehmen die zuständigen Behörden und die Finanzmarktteilnehmer alle erforderlichen Anstrengungen, um diesen Leitlinien und Empfehlungen nachzukommen.
8. Die zuständigen Behörden, auf welche diese Leitlinien Anwendung finden, sollten diese umsetzen, indem sie sie in ihre Aufsichtspraktiken aufnehmen, selbst wenn bestimmte Vorgaben des Dokuments primär an Finanzmarktteilnehmer gerichtet sind.

4.2 Berichterstattungspflichten

9. Die zuständigen Behörden, auf welche diese Leitlinien Anwendung finden, müssen der ESMA innerhalb von zwei Monaten nach Veröffentlichung durch die ESMA mitteilen, ob sie diesen Leitlinien folgen oder zu folgen beabsichtigen bzw. deren Nichteinhaltung begründen. Geht bis zu dieser Frist keine Antwort ein, werden die zuständigen Behörden als säumig betrachtet. Ein Mitteilungsformular steht auf der ESMA-Website zur Verfügung.
10. Die Verwaltungsgesellschaften sind nicht verpflichtet, der ESMA mitzuteilen, ob sie diesen Leitlinien folgen werden.

5 Leitlinien zu den unter diese Leitlinien fallenden Vergütungen

11. Ausschließlich zu Zwecken der Leitlinien und von Artikel 14b der OGAW-Richtlinie umfasst der Begriff Vergütung eines oder mehrere der folgenden Elemente:
 - (i) alle von der Verwaltungsgesellschaft bezahlten Formen von Zahlungen oder Leistungen,
 - (ii) alle vom OGAW selbst bezahlten Beträge, einschließlich eines jeden Anteils von *Anlageerfolgsprämien (Performance Fees)*, die direkt oder indirekt zugunsten *identifizierter Mitarbeiter* gezahlt werden, oder
 - (iii) sämtliche Übertragungen von Anteilen des OGAW,im Austausch für berufliche Leistungen, die von *identifizierten Mitarbeitern* der Verwaltungsgesellschaft erbracht werden.

Wenn Zahlungen, ausgenommen Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, direkt vom OGAW an die Verwaltungsgesellschaft zugunsten der betreffenden Mitarbeiterkategorien der Verwaltungsgesellschaft oder direkt vom OGAW an die betreffenden Mitarbeiterkategorien der Verwaltungsgesellschaft für die erbrachten beruflichen Dienste geleistet werden, die anderenfalls zu einer Umgehung der betreffenden Bestimmungen über die Vergütung führen würden, sollten diese zum Zwecke dieser Leitlinien und von Artikel 14b der OGAW-Richtlinie als Vergütung betrachtet werden.

12. Jede Vergütung kann unterteilt werden in feste Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) und variable Vergütung (zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die auf der Grundlage von Leistungskriterien oder in bestimmten Fällen von anderen vertraglichen Kriterien gewährt werden). Beide Vergütungsbestandteile (fest und variabel) können Geldzahlungen oder -leistungen (wie Bargeld, Anteile, Optionsscheine, Tilgung von Darlehen an Mitarbeiter bei Entlassung, Rentenbeiträge) oder Nicht-(direkte) Geldleistungen (wie Rabatte, Gehaltsnebenleistungen oder Sondervergütungen für Fahrzeuge, Mobiltelefone, usw.) umfassen. Nebenzahlungen oder -leistungen, die Teil einer allgemeinen,

nichtdiskretionären Politik auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft sind und keinen Anreiz im Hinblick auf die Übernahme von Risiken schaffen, können aus dieser Definition der Vergütung zu Zwecken der spezifischen Anforderungen an die Risikoanpassung der Vergütung gemäß der OGAW-Richtlinie ausgeschlossen werden.

13. Ein „Sperrbonus“ ist eine Form der variablen Vergütung und kann nur dann gewährt werden, wenn die Bestimmungen zur Ausrichtung am Risikoverhalten ordnungsgemäß befolgt werden.
14. Die Verwaltungsgesellschaften sollten sicherstellen, dass die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten gezahlt wird oder Verfahren angewandt werden, die auf eine Umgehung der Anforderungen der OGAW-Richtlinie und dieser Leitlinien abzielen. Das Leitungsorgan einer jeden Verwaltungsgesellschaft ist primär dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass das eigentliche Ziel einer soliden und umsichtigen Vergütungspolitik und -struktur nicht missbräuchlich umgangen wird. In diesem Zusammenhang können folgende Umstände und Situationen ein größeres Risiko darstellen: die Umwandlung von Teilen der variablen Vergütung in Bezüge, die normalerweise keinen Anreiz im Hinblick auf Risikopositionen bieten; das Auslagern von professionellen Dienstleistungen an Firmen, die nicht in den Anwendungsbereich der OGAW-Richtlinie fallen (sofern diese Unternehmen nicht aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinsichtlich der Vergütung unterliegen, die gleichermaßen wirksam sind wie die nach diesen Leitlinien anwendbaren Vorschriften gemäß den Bestimmungen in Absatz 16); der Einsatz vertraglich gebundener Vermittler oder anderer Personen, die aus rechtlicher Perspektive nicht als „Mitarbeiter“ betrachtet werden; Transaktionen zwischen den Verwaltungsgesellschaften und Dritten, an denen die Risikoträger ein materielles Interesse haben; die Einrichtung von Strukturen oder Verfahren, über welche die Vergütung in Form von Dividenden oder ähnlichen Zahlungen erfolgt, und nicht in Geldform gewährte materielle Bezüge, die als erfolgsabhängiger Anreiz gewährt werden.
15. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Position der Gesellschaften oder ähnlicher Strukturen. Dividenden oder ähnliche Ausschüttungen, welche die Gesellschafter als Eigentümer einer Verwaltungsgesellschaft erhalten, fallen nicht unter diese Leitlinien, sofern das effektive Ergebnis der Zahlung dieser Dividenden nicht zu einer Umgehung der betreffenden Bestimmungen über die Vergütung führt, wobei die Absicht der Umgehung dieser Bestimmungen zu diesem Zweck irrelevant ist.
16. Werden Funktionen der Anlageverwaltung (einschließlich des Risikomanagements) nach Artikel 13 der OGAW-Richtlinie übertragen, sollten die Verwaltungsgesellschaften in Fällen, in denen sonst die Vergütungsvorschriften umgangen würden, Folgendes sicherstellen:
 - a) Die Einrichtungen, an welche Tätigkeiten der Anlageverwaltung übertragen werden, unterliegen regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung, die ebenso wirksam sind wie diejenigen, die gemäß diesen Leitlinien anwendbar sind oder
 - b) es bestehen angemessene vertragliche Vereinbarungen mit den Einrichtungen, an welche Anlageverwaltungstätigkeiten übertragen werden, um sicherzustellen, dass

es zu keiner Umgehung der Bestimmungen über die Vergütung gemäß diesen Leitlinien kommt; diese vertraglichen Vereinbarungen sollten sämtliche Zahlungen umfassen, die an die *identifizierten Mitarbeiter* der beauftragten Einrichtung als Ausgleich für die Erbringung von Anlageverwaltungstätigkeiten im Auftrag der Verwaltungsgesellschaft geleistet werden.

17. Zum Zwecke von Buchstabe a des vorhergehenden Absatzes kann angenommen werden, dass eine Einrichtung regulatorischen Anforderungen bezüglich der Vergütung unterliegt, die ebenso wirksam sind wie diejenigen, die unter anderem gemäß diesen Leitlinien anwendbar sind, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- i) Die Einrichtung, mit der die Übertragungsvereinbarung geschlossen wird, unterliegt den Vergütungsvorschriften entweder nach der Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV) oder der Richtlinie 2011/61/EU (AIFMD) und
- ii) die Mitarbeiter der Einrichtung, bei denen es sich zum Zwecke dieser Leitlinien um *identifizierte Mitarbeiter* handelt, unterliegen den Vorschriften der CRD IV oder der AIFMD.

6 Leitlinien zur Identifizierung der unter diese Leitlinien fallenden Kategorien von Mitarbeitern

18. Die Verwaltungsgesellschaften sollten die *identifizierten Mitarbeiter* gemäß diesen Leitlinien oder anderen von den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellten Orientierungshilfen oder Kriterien identifizieren. Die Verwaltungsgesellschaften sollten in der Lage sein, gegenüber den zuständigen Behörden den Nachweis dafür zu erbringen, wie sie die identifizierten Mitarbeiter bewertet und ausgewählt haben.

19. Folgende Kategorien von Mitarbeitern sind als identifizierte Mitarbeiter einzustufen, sofern nicht der Nachweis dafür erbracht wird, dass sie keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder eines von ihr verwalteten OGAW haben:

- an der Geschäftsführung beteiligte und nicht an der Geschäftsführung beteiligte Mitglieder des Leitungsorgans der Verwaltungsgesellschaft, je nach örtlicher rechtlicher Struktur der Verwaltungsgesellschaft, wie Direktoren, CEO und geschäftsführende und nicht-geschäftsführende Gesellschafter.
- Geschäftsleitung
- Kontrollfunktionen
- Mitarbeiter, die an der Spitze der Anlagenverwaltung, der Verwaltung, des Marketings, der Human Resources stehen
- Sonstige Risikoträger wie Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit – individuell oder kollektiv als Mitglieder einer Gruppe (z. B. einer Einheit oder Teil einer Abteilung) – sich wesentlich auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder eines von

dieser verwalteten OGAW auswirkt, einschließlich Personen, die in der Lage sind, Verträge/Positionen abzuschließen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen der Verwaltungsgesellschaft oder eines von dieser verwalteten OGAW auswirken. Zu diesen Mitarbeitern können beispielsweise Verkaufsmitarbeiter, einzelne Händler und spezifische Handelsabteilungen zählen.

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit des Einflusses auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder eines von dieser verwalteten OGAW sollten die Verwaltungsgesellschaften definieren, was diese Wesentlichkeit im Kontext der eigenen Verwaltungsgesellschaften oder der von ihnen verwalteten OGAW bedeutet. Zu den Kriterien, die von der Verwaltungsgesellschaft befolgt werden können, um zu prüfen, ob die richtigen Mitarbeiter erfasst werden, zählt auch eine Beurteilung der Mitarbeiter oder einer Gruppe, deren Tätigkeiten sich potenziell wesentlich auf die Ergebnisse und/oder die Bilanz der Verwaltungsgesellschaft und/oder auf die Ergebnisse der von dieser verwalteten OGAW auswirken.

Es sollte innerhalb der Verwaltungsgesellschaft eine Analyse der Aufgaben und Verantwortlichkeiten zum Zwecke einer angemessenen Bewertung der Rollen durchgeführt werden, die sich wesentlich auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW auswirken. Es könnte der Fall sein, dass ein Mitarbeiter keine hohe Gesamtvergütung erzielt, aber – aufgrund seiner besonderen Aufgaben oder Verantwortlichkeiten – wesentlich Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW nimmt.

Mitarbeiter mit verwaltungstechnischen oder logistischen Aufgaben, die angesichts der Art ihrer Tätigkeit eindeutig keine Verbindung zum Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder des OGAW aufweisen, sollten nicht als Risikoträger eingestuft werden. Ein solcher Ausschluss gilt jedoch ausschließlich für Mitarbeiter mit unterstützenden Aufgaben, während – wie im vierten Unterpunkt dieses Absatzes genannt – leitende Mitarbeiter der Verwaltung zu den *identifizierten Mitarbeitern* gezählt werden sollten.

20. Außerdem sollten sonstige Mitarbeiter/Personen, die wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW haben und deren Gesamtvergütung der Einkommensstufe der Führungskräfte und Risikoträger entspricht, zu den *identifizierten Mitarbeitern* gezählt werden, wie hoch bezahlte Mitarbeiter, die nicht bereits zu den vorstehend genannten Kategorien zählen und die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW haben. Es ist wahrscheinlich, dass in einigen Fällen diejenigen Mitarbeiter, deren Vergütung ebenso hoch oder höher ist als diejenige der Führungskräfte und Risikoträger, auf bestimmte Weise wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW haben. In anderen Verwaltungsgesellschaften ist dies möglicherweise nicht der Fall.

21. Die unter den Absätzen 19 und 20 genannten Beispiele sind nicht abschließend. Je wahrscheinlicher davon auszugehen ist, dass es in bestimmten Geschäftseinheiten

Risikoträger gibt, desto gründlicher muss die Risikoanalyse durchgeführt werden, um zu prüfen, ob eine Person als Risikoträger mit wesentlichem Einfluss zu betrachten ist oder nicht.

7 Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit

7.1 Verhältnismäßigkeit im Allgemeinen

22. Nach Maßgabe der Empfehlung sollten die Mitgliedstaaten bei der Ergreifung von Maßnahmen zur Umsetzung der Vergütungsgrundsätze der Größe, der Art sowie dem spezifischen Tätigkeitsbereich der betreffenden Finanzinstitute Rechnung tragen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten Maßnahmen zur Einhaltung der Vergütungsgrundsätze nach Maßgabe ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte ergreifen. Auf diese Weise ist in Artikel 14b der OGAW-Richtlinie und der Empfehlung vorgesehen, dass die Bestimmungen sicherstellen sollten, dass eine Verwaltungsgesellschaft in der Lage ist, einen verhältnismäßigen Ansatz zur Einhaltung eines Vergütungsgrundsatzes zu wählen.
23. Nicht alle Verwaltungsgesellschaften sollten den Anforderungen an die Vergütung gleichermaßen und in gleichem Ausmaß Substanz verleihen müssen. Die Verhältnismäßigkeit sollte Auswirkungen in beide Richtungen haben: Einige Verwaltungsgesellschaften müssen komplexere Unternehmensleitlinien oder Praktiken anwenden, um die Anforderungen zu erfüllen; andere dagegen können den Anforderungen der OGAW-Richtlinie auf einfachere oder weniger aufwendige Weise nachkommen.
24. Es liegt primär in der Verantwortung der Verwaltungsgesellschaft, die eigenen Merkmale zu prüfen und Vergütungspolitiken und -praktiken zu entwickeln und umzusetzen, welche zu einer angemessenen Ausrichtung der Risiken führen und einen angemessenen und wirksamen Anreiz für die Mitarbeiter schaffen. Die zuständigen Behörden sollten prüfen, auf welche Weise die Verwaltungsgesellschaften die Verhältnismäßigkeit tatsächlich berücksichtigen, wobei der Erreichung regulatorischer Zielsetzungen und dem Erfordernis der Wahrung gleicher Wettbewerbsbedingungen für die verschiedenen Verwaltungsgesellschaften und Gerichtsbarkeiten Rechnung zu tragen ist.

7.2 Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der Verwaltungsgesellschaften

25. Die verschiedenen Risikoprofile und Charakteristika der Verwaltungsgesellschaften rechtfertigen eine verhältnismäßige Umsetzung der Vergütungsgrundsätze. Kriterien, die bei der Anwendung der Verhältnismäßigkeit von Belang sind, sind die Größe der Verwaltungsgesellschaft und der von dieser verwalteten OGAW, die interne Organisation und die Art, der Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte.
 - a) Größe: Das Kriterium der Größe kann sich auf den Wert des Kapitals der Verwaltungsgesellschaft und den Wert der verwalteten Vermögenswerte (einschließlich der unter Einsatz von Hebelfinanzierungen erworbenen

Vermögenswerten) der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW, Verbindlichkeiten oder Risikopositionen der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW sowie die Anzahl der Mitarbeiter, Filialen oder Tochtergesellschaften einer Verwaltungsgesellschaft beziehen. Die Größe einer Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW sollte bei Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nicht isoliert betrachtet werden. Eine Verwaltungsgesellschaft kann im Hinblick auf die Anzahl der Mitarbeiter oder Tochtergesellschaften als „klein“ betrachtet werden, sich aber durch eine hohe Risikobereitschaft auszeichnen. Eine Verwaltungsgesellschaft sollte sich streng an die Vergütungsgrundsätze halten, sofern die von ihr verwalteten OGAW – die für sich genommen jeweils als „klein“ betrachtet würden – insgesamt potenziell systemische Bedeutung erlangen (z. B. im Hinblick auf die verwalteten Gesamtvermögenswerte) oder zu komplexen Anlageverwaltungstätigkeiten führen.

Die allgemeine Verpflichtung zu soliden Vergütungspolitiken und -praktiken gilt für alle Verwaltungsgesellschaften ungeachtet ihrer Größe oder systemischen Bedeutung.

- b) Interne Organisation: Dieses Kriterium kann sich auf die rechtliche Struktur der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW, die Komplexität der internen Governance-Strukturen der Verwaltungsgesellschaft und die Börsennotierung der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW auf regulierten Märkten beziehen.

Dieses Kriterium sollte im Hinblick auf die gesamte Organisation der Verwaltungsgesellschaft bewertet werden, einschließlich aller von ihr verwalteten OGAW; dies bedeutet, dass beispielsweise die Börsennotierung eines OGAW allein nicht ausreichend ist, um davon auszugehen, dass die Verwaltungsgesellschaft eine komplexe interne Organisation aufweist.

- c) Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte: Bei der Erwägung dieses Kriteriums sind die zugrunde liegenden Risikoprofile der ausgeführten Geschäfte zu berücksichtigen. Dabei können folgende Elemente von Bedeutung sein:

- die Art der genehmigten Geschäfte (ausschließlich gemeinsame Portfolioverwaltung von OGAW oder auch die in Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie aufgeführten zusätzlichen Dienste);
- die Art der Anlagepolitiken und -strategien der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW;
- die nationale oder grenzüberschreitende Natur der Geschäfte (Verwaltungsgesellschaft, die OGAW in einem oder mehreren EU- oder Nicht-EU-Staaten verwaltet und/oder vermarktet) und
- die zusätzliche Verwaltung von AIF.

26. Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit sollte auf die Kombination aller genannten Kriterien (Größe, interne Organisation und die Art, den Umfang und die Komplexität der

Geschäfte) geachtet werden und – da diese Liste keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt – auf alle sonstigen maßgeblichen Kriterien. So könnten die Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft durchaus in kleinem Maßstab erfolgen, aber dennoch aufgrund der Art der Geschäfte oder der Komplexität der verwalteten OGAW komplexe Risikoprofile aufweisen.

7.3 Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern

27. Innerhalb einer Verwaltungsgesellschaft sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auch im Hinblick auf einige der spezifischen Anforderungen angewandt werden. Die Kategorien der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, sollten spezifische Anforderungen einhalten, die auf ein Management der Risiken abzielen, die mit ihrer Tätigkeit verbunden sind. Es sollten dieselben Kriterien der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Tätigkeiten Anwendung finden. Außerdem sollten gegebenenfalls die in der nachfolgenden nicht erschöpfenden Liste genannten Elemente berücksichtigt werden:

- die Größe der Verpflichtungen, die ein Risikoträger im Namen der Verwaltungsgesellschaft eingehen kann;
- die Größe der Gruppe von Personen, die nur kollektiv wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft haben;
- die Struktur der Vergütung der Mitarbeiter (z. B. festes Gehalt mit variabler Vergütung gegenüber Gewinnbeteiligungsvereinbarungen), insbesondere folgende Elemente:
 - der Betrag der variablen Vergütung;
 - der Prozentsatz der variablen Vergütung gegenüber der festen Vergütung.

8 Leitlinien für Verwaltungsgesellschaften als Teil einer Gruppe

28. Diese Leitlinien gelten in jedem Fall für alle Verwaltungsgesellschaften. Insbesondere sollte keine Ausnahme von der Anwendung der sektorspezifischen Vergütungsgrundsätze gemäß der OGAW-Richtlinie und den vorliegenden Leitlinien im Hinblick auf Verwaltungsgesellschaften vorgesehen sein, die Tochtergesellschaften eines Kreditinstituts sind.

29. Es ist möglich, dass im Kontext einer Gruppe die für Einrichtungen der Gruppe geltenden sektorspezifischen Aufsichtsvorschriften für Nicht-OGAW dazu führen können, dass bestimmte Mitarbeiter der zur Gruppe gehörenden Verwaltungsgesellschaft des OGAW als „identifizierte Mitarbeiter“ im Sinne dieser sektorspezifischen Vergütungsbestimmungen gelten.

9 Leitlinien zur Anwendung verschiedener sektorspezifischer Bestimmungen

9.1 Allgemeine Leitlinien

30. Unbeschadet der Leitlinie in den Absätzen 28 und 29 dieser Leitlinien sollte in Fällen, in denen manche Mitarbeiter oder andere Kategorien von Mitarbeitern der Verwaltungsgesellschaften Dienstleistungen erbringen, die anderen sektorspezifischen Vergütungsgrundsätzen unterliegen, die Vergütung wie folgt ermittelt werden:

- a) entweder auf der Grundlage der ausgeführten Tätigkeiten und auf anteiliger Grundlage, soweit es möglich ist, eine einzelne Tätigkeit herauszugreifen; oder
- b) durch Anwendung der sektorspezifischen Vergütungsgrundsätze, die für wirksamer befunden werden, um vom Eingehen unangemessener Risiken abzuhalten und um die Interessen der entsprechenden Personen mit denjenigen der Anleger in die Fonds oder andere von ihnen verwaltete Portfolios in Einklang zu bringen.

31. Der Ansatz nach Absatz 30 Buchstabe a bedeutet, dass beispielsweise die Vergütung eines Mitarbeiters, der Dienstleistungen nach der OGAW-Richtlinie und der CRD IV und/oder der AIFMD unterliegende Dienstleistungen erbringt, ermittelt werden sollte, indem die Vergütungsgrundsätze nach der OGAW-Richtlinie, der CRD IV und der AIFMD anteilig auf der Grundlage objektiver Kriterien angewandt werden, wie etwa die für jede Dienstleistung aufgewendete Zeit oder die verwalteten Vermögenswerte für jede Dienstleistung.

32. Der Ansatz nach Absatz 30 Buchstabe b bedeutet, dass beispielsweise in Fällen, in denen die Vergütung eines Mitarbeiters, der Dienstleistungen für verschiedene Einrichtungen erbringt (einschließlich Verwaltungsgesellschaften und/oder AIFM), die Tochtergesellschaften einer Muttergesellschaft sind, die der CRD IV unterliegt, auf freiwilliger Basis – unter Einhaltung aller Vergütungsgrundsätze nach der CRD IV für alle von diesem Mitarbeiter erbrachten Dienstleistungen ermittelt wird, angenommen werden sollte, dass auch die Anforderungen bezüglich der Vergütung nach der OGAW-Richtlinie und der AIFMD erfüllt sind. Wenn allerdings spezifische Anforderungen der CRD – wie etwa bezüglich der Bezahlung einer variablen Vergütung in *Instrumenten* – mit den Anforderungen gemäß der AIFMD oder der OGAW-Richtlinie in Konflikt stehen, sollte die Vergütung des betreffenden Mitarbeiters in jedem Fall den einschlägigen sektorspezifischen Vorschriften entsprechen, die mit den Anforderungen der CRD in Konflikt stehen. Dies bedeutet beispielsweise, dass für Mitarbeiter, die Dienstleistungen nach der AIFMD oder der OGAW-Richtlinie erbringen, die variable Vergütung stets in den *Instrumenten* des AIF oder den *Instrumenten* des OGAW gezahlt werden sollte (Anhang II Absatz 1 Buchstabe m der AIFMD und Artikel 14b Absatz m der OGAW-V-Richtlinie).

33. Um jeden Zweifel auszuschließen, sei angemerkt, dass die Leitlinie gemäß den Absätzen 30 bis 32 für Angestellte oder andere Kategorien von Mitarbeitern der

Verwaltungsgesellschaften gilt (einschließlich beispielsweise für entsandte Mitarbeiter von Muttergesellschaften, die anderen sektorspezifischen Vergütungsvorschriften unterliegen, wie z. B. denen der CRD IV). Wenn Angestellte oder andere Kategorien von Mitarbeitern anderer Einrichtungen Anlageverwaltungstätigkeiten im Auftrag nach Artikel 13 der OGAW-Richtlinie ausüben, sollte die Leitlinie gemäß den Absätzen 16 und 17 gelten.

34. Für Verwaltungsgesellschaften, die Tätigkeiten ausüben, die unter die AIFMD fallen (vorbehaltlich einer Genehmigung nach der AIFMD), sollte die Einhaltung der sektorspezifischen Vergütungsgrundsätze, die für das gesamte Unternehmen gelten – auf der Grundlage der einschlägigen im Rahmen der AIFMD und der OGAW-Richtlinie herausgegebenen sektorspezifischen Leitlinien – ausreichend sein, um jeden der sektorspezifischen Vergütungsgrundsätze auf individueller Ebene als erfüllt anzusehen. Beispielsweise sollte durch die Erfüllung der Anforderung nach Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe e der OGAW-Richtlinie – die unternehmensweit gilt – auch die gleichwertige Anforderung nach Absatz 1 Buchstabe e des Anhangs II der AIFMD für Verwaltungsgesellschaften, die Tätigkeiten ausüben, die unter die AIFMD fallen, erfüllt sein.

9.2 Spezifische Leitlinien für Nebenleistungen

35. Für die Durchführung von Nebenleistungen nach Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie oder nach Artikel 6 Absatz 4 der AIFMD sollten die Mitarbeiter einer Verwaltungsgesellschaft oder eines AIFM i) den Vergütungsvorschriften nach der OGAW-Richtlinie oder gegebenenfalls der AIFMD und ii) den einschlägigen MiFID-Vorschriften, einschließlich der ESMA-Leitlinien zu Vergütungsgrundsätzen und -verfahren (MiFID) (ESMA/2013/606), unterliegen.

10 Leitlinien bezüglich der finanziellen Lage der Verwaltungsgesellschaft

36. Um die kontinuierliche Einhaltung der Anforderungen gemäß Artikel 7 Absatz 1 der OGAW-Richtlinie zu garantieren, sollten die Verwaltungsgesellschaften sicherstellen, dass ein umsichtiges Gleichgewicht zwischen einer soliden finanziellen Lage und der Zuerkennung, Auszahlung oder dem Bezug einer variablen Vergütung gewahrt wird.
37. Der Verwaltungsgesellschaft sollte sicherstellen, dass die eigene finanzielle Situation nicht nachteilig beeinflusst wird durch:
- 1) den Gesamtpool der variablen Vergütung, der für das Jahr zuerkannt wird, und
 - 2) den Betrag der variablen Vergütung, der in dem Jahr bezahlt oder bezogen wird.
38. Die Tatsache, dass eine Verwaltungsgesellschaft nicht in der Lage ist, eine solide finanzielle Lage zu bewahren, oder Gefahr läuft, dass dieser Fall eintritt, sollte unter anderem zur Ergreifung folgender Maßnahmen führen: a) Verringerung des variablen Vergütungspools für das betreffende Jahr und b) Anwendung von

Leistungsanpassungsmaßnahmen (d. h. *Malus-* oder *Rückforderungsvereinbarungen*) in dem betreffenden Finanzjahr³. Anstatt eine variable Vergütung zuzuerkennen, auszuzahlen oder deren Bezug zuzulassen, sollte der Nettogewinn der Verwaltungsgesellschaft für das betreffende Jahr und möglicherweise auch für Folgejahre dazu verwendet werden, die eigene finanzielle Lage zu stärken. Die Verwaltungsgesellschaft sollte dies nicht zu einem späteren Zeitpunkt ausgleichen, indem ein höherer Betrag an variabler Vergütung zuerkannt, ausgezahlt oder bezogen wird, als dies sonst der Fall gewesen wäre, es sei denn, die finanziellen Ergebnisse der Verwaltungsgesellschaft in den Folgejahren rechtfertigten dies.

11 Leitlinien zur Governance der Vergütung

39. Die allgemeinen Anforderungen an die Governance der Vergütung sollten für die Verwaltungsgesellschaft insgesamt gelten.

11.1 Leitungsorgan

11.1.1 Gestaltung, Annahme und Aufsicht über die Vergütungspolitik

40. Die Vergütungspolitik einer Verwaltungsgesellschaft sollte den Ausgleich zwischen den Risiken, die von den eigenen Mitarbeitern eingegangen werden, mit den Risiken der von ihr verwalteten OGAW, der Anleger dieser OGAW und der Verwaltungsgesellschaft selbst fördern. Insbesondere sollte die Vergütungspolitik der Notwendigkeit Rechnung tragen, die Risiken im Hinblick auf das Risikomanagement und die Risikopositionen auszurichten.

41. Die *Aufsichtsfunktion* sollte für die Annahme und Beibehaltung der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft verantwortlich sein und deren Umsetzung beaufsichtigen. Die Vergütungspolitik sollte nicht von leitenden Mitgliedern der *Aufsichtsfunktion* kontrolliert werden. Auch alle wesentlichen späteren Ausnahmen oder Änderungen an der Vergütungspolitik sollten durch die *Aufsichtsfunktion* genehmigt werden, die deren Auswirkungen sorgfältig erwägen und überwachen muss. Die Verfahren zur Festlegung der Vergütung sollten klar, gut dokumentiert und intern transparent sein. Es sollte beispielsweise eine angemessene Dokumentation des Entscheidungsprozesses, der Bestimmung der *identifizierten Mitarbeiter*, der Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, der eingesetzten Risikoanpassungsmechanismen, usw. verfügbar sein.

42. Bei der Gestaltung und Aufsicht über die Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft sollte die *Aufsichtsfunktion* auch die Informationen berücksichtigen, die von allen zuständigen Funktionen des Unternehmens bereitgestellt werden (d. h. Risikomanagement, Compliance, Human Resources, Strategische Planung, usw.). Folglich sind diese Funktionen angemessen an der Gestaltung der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft zu beteiligen.

³ Siehe auch Abschnitt XII (Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung).

43. Abschließend sollte die *Aufsichtsfunktion* auch sicherstellen, dass die Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert. Die Vergütungspolitik sollte:

- mit der Geschäftsstrategie, den Zielsetzungen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft vereinbar sein,
- eine übermäßige Übernahme von Risiken im Vergleich zur Anlagepolitik der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW nicht fördern und
- die Verwaltungsgesellschaft in die Lage versetzen, die Interessen der OGAW und ihrer Anleger mit denjenigen der *identifizierten Mitarbeiter* in Einklang zu bringen, welche diese OGAW verwalten, und eine solide finanzielle Situation zu erzielen und beizubehalten.

44. Die *Aufsichtsfunktion* sollte sicherstellen, dass bei der Gestaltung und der Umsetzung der Vergütungspolitik und -praxis der Verwaltungsgesellschaft die Corporate-Governance-Grundsätze und -strukturen der Verwaltungsgesellschaft insgesamt sowie deren Zusammenwirken mit dem Vergütungssystem berücksichtigt werden. Die *Aufsichtsfunktion* sollte sicherstellen, dass folgende Elemente berücksichtigt werden: die klare Unterscheidung zwischen operativen Funktionen und *Kontrollfunktionen*, die Fähigkeiten und die Anforderungen an die Unabhängigkeit der Mitglieder des *Leitungsorgans*, die Rolle der internen Ausschüsse, einschließlich des Vergütungsausschusses, die Garantien zur Vermeidung von Interessenkonflikten und das interne Berichtswesen sowie die Vorschriften bezüglich Geschäftsvorgängen zwischen verbundenen Parteien.

11.1.2 Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Aufsichtsfunktion

45. Die Vergütung der Mitglieder des *Leitungsorgans* sollte deren Befugnissen, Aufgaben, Fachwissen und Verantwortlichkeiten entsprechen.

46. Sofern dies angesichts der Größe der Verwaltungsgesellschaft, der internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte angemessen ist, sollte das *Leitungsorgan* die eigene Vergütung nicht selbst festlegen. Die *Aufsichtsfunktion* sollte die Vergütung der Mitglieder des *Leitungsorgans* festlegen und überwachen. Sofern dies mit den nationalen Rechtsvorschriften vereinbar ist, sollte die *Aufsichtsfunktion* die Vergütung der Führungskräfte und der Mitarbeiter, die innerhalb der Verwaltungsgesellschaft die höchste Gesamtvergütung erhalten, genehmigen und überwachen.

47. Bei Verwaltungsgesellschaften mit einer getrennten *Aufsichtsfunktion* kann es – um Interessenkonflikten ordnungsgemäß Rechnung zu tragen – angemessener sein, dass die Mitglieder der *Aufsichtsfunktion* nur eine feste Vergütung beziehen. Bestehen anreizbasierte Mechanismen, sollten diese eigens auf die zugewiesenen Überwachungs- und Kontrollaufgaben zugeschnitten sein und die Fähigkeiten des Einzelnen und die erzielten Ergebnisse widerspiegeln. Werden *Instrumente* zuerkannt, sollten angemessene Maßnahmen ergriffen werden, wie *Sperrfristen* bis zum Ende des Mandats, um die

Unabhängigkeit des Urteils dieser Mitglieder des *Leitungsorgans* sicherzustellen. Bei denjenigen Verwaltungsgesellschaften, die angesichts ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte keine separate *Aufsichtsfunktion* haben, sollte der Grundsatz, wonach Mitglieder der *Aufsichtsfunktion* besser nur eine feste Vergütung beziehen sollten, nur für die nicht an der operativen Geschäftsführung beteiligten Mitglieder des *Leitungsorgans* gelten, die Aufgaben der *Aufsichtsfunktion* wahrnehmen.

11.1.3 Beteiligung von Anteilseignern

48. Die Annahme der Vergütungspolitik und der Entscheidungen der Verwaltungsgesellschaft in Bezug auf die Vergütung von Mitgliedern des *Leitungsorgans* kann – je nach Merkmalen der Verwaltungsgesellschaft oder den nationalen Bestimmungen des Staates, in dem die Verwaltungsgesellschaft ihren Sitz hat – der Hauptversammlung der Anteilseigner der Verwaltungsgesellschaft überlassen werden. Die Abstimmung der Anteilseigner kann entweder beratender oder verbindlicher Natur sein. Zu diesem Zweck sollten die Anteilseigner angemessen unterrichtet werden, damit sie in Kenntnis der Sachlage entscheiden können.

49. Die *Aufsichtsfunktion* unterbreitet der Hauptversammlung der Anteilseigner der Verwaltungsgesellschaft Vorschläge und ist weiterhin für die effektive Umsetzung und Überwachung etwaiger Änderungen der Vergütungspolitik und -praxis verantwortlich.

11.1.4 Überprüfung der Vergütungspolitik und ihrer Umsetzung

50. Die *Aufsichtsfunktion* sollte sicherstellen, dass die Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft und ihre Umsetzung mindestens einmal jährlich überprüft werden. Im Rahmen einer derartigen zentralen und unabhängigen Überprüfung gilt es zu prüfen, ob das Vergütungssystem insgesamt:

- wie beabsichtigt funktioniert (insbesondere, ob alle vereinbarten Pläne/Programme abgedeckt sind; ob die Vergütung angemessen ist und dem Risikoprofil und den langfristigen Zielsetzungen und Vorgaben der Verwaltungsgesellschaft angemessen gerecht wird) und
- mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.

51. Die maßgeblichen internen *Kontrollfunktionen* (d. h. interne Kontrolle, Risikomanagement, Compliance-Funktionen usw.) sowie andere Schlüsselausschüsse der *Aufsichtsfunktion* (d. h. Prüfungs-, Risiko- und Nominierungsausschüsse) sollten eng in die Überprüfung des Vergütungssystems der Verwaltungsgesellschaft eingebunden sein.

52. Sofern regelmäßige Überprüfungen ergeben sollten, dass das Vergütungssystem nicht wie beabsichtigt oder vorgeschrieben funktioniert, sollte die *Aufsichtsfunktion* sicherstellen, dass rechtzeitig ein Plan umgesetzt wird, um Abhilfe zu schaffen.

53. Die periodische Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitiken und -praktiken kann – ganz oder teilweise – extern in Auftrag gegeben werden, sofern dies nach dem Kriterium der Verhältnismäßigkeit angemessen ist. Größere und komplexere Verwaltungsgesellschaften sollten über ausreichende Ressourcen verfügen, um die Überprüfung intern durchzuführen, obgleich externe Berater die Verwaltungsgesellschaft bei der Ausführung der Aufgaben gegebenenfalls ergänzen und unterstützen können. Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit können kleinere und weniger komplexe Verwaltungsgesellschaften beschließen, die gesamte Überprüfung auszulagern. In allen Fällen sollte die *Aufsichtsfunktion* weiterhin für die Überprüfung der Vergütungspolitik und -praktiken verantwortlich sein sowie dafür, sicherzustellen, dass ausgehend von den Ergebnissen der Überprüfung Folgemaßnahmen ergriffen werden; außerdem sollten die betreffenden *Kontrollfunktionen* eng miteinbezogen werden.

11.2 Vergütungsausschuss

11.2.1 Einrichtung eines Vergütungsausschusses

54. Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses sollte – da dies einer bewährten Gepflogenheit entspricht – auch von den Verwaltungsgesellschaften erwogen werden, die gemäß Artikel 14b Absatz 4 der OGAW-Richtlinie nicht verpflichtet sind, einen derartigen Ausschuss einzurichten.

55. Zur Prüfung der Frage, ob die Einrichtung eines Vergütungsausschusses erwartet wird, sind die in Abschnitt 7 (Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit) genannten Faktoren zu prüfen. Um festzustellen, ob eine Verwaltungsgesellschaft von erheblicher Bedeutung ist, ist das kumulative Vorliegen aller drei Faktoren zu prüfen (d. h. die Größe der Verwaltungsgesellschaft oder der von ihr verwalteten OGAW, die interne Organisation und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte). Eine Verwaltungsgesellschaft, die nur im Hinblick auf einen oder zwei der drei oben genannten Faktoren von erheblicher Bedeutung ist, ist nicht verpflichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten.

56. Unbeschadet des vorstehenden Absatzes sollten folgende spezifische (nicht erschöpfende) Elemente bei der Prüfung der Frage berücksichtigt werden, ob ein Vergütungsausschuss einzurichten ist oder nicht:

- ist die Verwaltungsgesellschaft börsennotiert oder nicht;
- welche Rechtsstruktur hat die Verwaltungsgesellschaft;
- die Anzahl der Mitarbeiter der Verwaltungsgesellschaft;
- die von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Vermögenswerte;
- ist die Verwaltungsgesellschaft auch ein AIFM;
- die Erbringung der in Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie genannten Dienstleistungen.

57. Unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Grundsätze und sämtlicher Umstände ist beispielsweise bei den nachfolgend beschriebenen Verwaltungsgesellschaften die Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht erforderlich:

- Verwaltungsgesellschaften, bei denen der Wert des Portfolios der von ihnen verwalteten OGAW weniger als 1,25 Milliarden EUR beträgt und die weniger als 50 Mitarbeiter haben, einschließlich derjenigen, die für die Verwaltung von AIF und die Erbringung der in Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie genannten Dienstleistungen verantwortlich sind;
- Verwaltungsgesellschaften, die Teil von Banken-, Versicherungs- und Anlagegruppen oder Finanzkonglomeraten sind, innerhalb welcher eine Einrichtung verpflichtet ist, einen Vergütungsausschuss einzurichten, der seine Aufgaben und Pflichten für die gesamte Gruppe wahrnimmt, vorausgesetzt, die Vorschriften bezüglich der Zusammensetzung, Rolle und Kompetenzen des Vergütungsausschusses sind mit denjenigen dieser Leitlinien vergleichbar und vorausgesetzt, der bestehende Vergütungsausschuss ist für die Prüfung der Einhaltung der in diesen Leitlinien vorgesehenen Bestimmungen seitens der Verwaltungsgesellschaft verantwortlich.

58. Es sei darauf hingewiesen, dass – wie vorstehend in Absatz 52 erwähnt – auch Verwaltungsgesellschaften, die unter die dargelegten Beispiele fallen, beschließen können, aus eigener Initiative einen Vergütungsausschuss als bewährte Gepflogenheit einzurichten.

59. Verwaltungsgesellschaften, die nicht unter die obigen Beispiele fallen, sollten nicht zwangsläufig verpflichtet sein, einen Vergütungsausschuss einzurichten. Zu diesem Zweck sollten Verwaltungsgesellschaften, welche die in Absatz 57 genannten Schwellenwerte überschreiten, als aufgrund ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten OGAW von erheblicher Bedeutung betrachtet werden; bei der Entscheidung, ob ein Vergütungsausschuss einzurichten ist oder nicht, sollten die Verwaltungsgesellschaften dennoch prüfen, ob sie im Hinblick auf ihre interne Organisation und die Art, den Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind.

11.2.2 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

60. Um unabhängig von den Führungskräften tätig werden zu können, sollte der Vergütungsausschuss Mitglieder der *Aufsichtsfunktion* umfassen, die keine Managementaufgaben wahrnehmen und zumindest mehrheitlich als unabhängig eingestuft werden können.

61. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses sollte ein unabhängiges Mitglied sein, ohne operative Managementaufgaben.

62. Eine angemessene Anzahl von Mitgliedern des Vergütungsausschusses sollte ausreichende Fachkenntnisse und Berufserfahrung im Hinblick auf das Risikomanagement und Kontrollaufgaben haben, insbesondere im Hinblick auf den

Mechanismus zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf das Risikoprofil und die Kapitalstruktur der Verwaltungsgesellschaften.

63. Der Vergütungsausschuss sollte ermutigt werden, sich intern (z. B. vom Risikomanagement) und extern fachkundig beraten zu lassen. Der CEO sollte an den Sitzungen des Vergütungsausschusses, bei denen über seine Vergütung diskutiert und entschieden wird, nicht teilnehmen.

11.2.3 Rolle des Vergütungsausschusses

64. Der Vergütungsausschuss sollte:

- verantwortlich sein für die Ausarbeitung von Empfehlungen für die *Aufsichtsfunktion* bezüglich der Vergütung von Mitgliedern des *Leitungsorgans* sowie der höchstbezahlten Mitarbeiter der Verwaltungsgesellschaft;
- die *Aufsichtsfunktion* bei der Gestaltung der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft insgesamt unterstützen und beraten;
- Zugang zu interner und externer Beratung haben, wobei diese Beratung unabhängig ist von der Beratung durch die Geschäftsführung und der Beratung an die Geschäftsführung;
- die Ernennung externer Vergütungsberater prüfen, die von der *Aufsichtsfunktion* eventuell beratend oder unterstützend hinzugezogen werden;
- die *Aufsichtsfunktion* in deren Auftrag bei der Überwachung der Gestaltung und der Umsetzung des Vergütungssystems unterstützen;
- besonderes Augenmerk auf die Beurteilung der Mechanismen richten, die angewandt werden, um sicherzustellen, dass:
 - das Vergütungssystem alle Arten von Risiken sowie die Liquidität und die verwalteten Vermögenswerte angemessen berücksichtigt und
 - die Vergütungspolitik insgesamt mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW oder der Anleger dieser OGAW vereinbar ist und
- formell eine Reihe möglicher Szenarien prüfen, um zu testen, wie das Vergütungssystem auf zukünftige externe und interne Ereignisse reagieren wird sowie Backtesting durchführen.

65. Der Vergütungsausschuss selbst kann für die Aufsicht über die zentrale und unabhängige Prüfung der Umsetzung der Vergütungspolitiken und -praktiken verantwortlich sein.

11.2.4 Verfahrens- und Berichtswege des Vergütungsausschusses

66. Der Vergütungsausschuss sollte:

- uneingeschränkten Zugang zu allen Daten und Informationen im Hinblick auf den Entscheidungsprozess der *Aufsichtsfunktion* betreffend die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems haben;
- uneingeschränkten Zugang zu allen Informationen und Daten des Risikomanagements und der *Kontrollfunktionen* haben. Dieser Zugang sollte die gewöhnliche Geschäftstätigkeit der Verwaltungsgesellschaft nicht behindern;
- die angemessene Beteiligung der internen Kontrollfunktionen und anderer zuständiger Abteilungen (z. B. Human Resources und Strategische Planung) sicherstellen. Der Vergütungsausschuss sollte mit anderen Verwaltungsratsausschüssen zusammenarbeiten, deren Tätigkeit Auswirkungen auf die Gestaltung und das ordnungsgemäße Funktionieren der Vergütungspolitik und -praktiken haben kann (z. B. Risikokontrolle und Nominierungsausschüsse) und
- der *Aufsichtsfunktion* und gegebenenfalls der Hauptversammlung der Anteilseigner der Verwaltungsgesellschaft angemessene Informationen über die durchgeführten Tätigkeiten zur Verfügung stellen.

11.3 Kontrollfunktionen

11.3.1 Rolle der Kontrollfunktionen

67. Die Verwaltungsgesellschaften sollten sicherstellen, dass die *Kontrollfunktionen* eine aktive Rolle bei der Gestaltung, der laufenden Überwachung und Überarbeitung der Vergütungspolitiken für andere Geschäftsbereiche spielen.
68. In enger Zusammenarbeit mit dem Vergütungsausschuss, der *Aufsichtsfunktion* und dem *Leitungsorgan* sollten die *Kontrollfunktionen* einen Beitrag zur Definition der für die Verwaltungsgesellschaft geltenden Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der Förderung eines wirksamen Risikomanagements leisten.
69. Die Risikomanagementfunktion sollte evaluieren, wie die variable Vergütungsstruktur das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft beeinflusst. Es hat sich in der Praxis bewährt, dass die Risikomanagementfunktion die Risikoanpassungsdaten validiert und evaluiert und zu diesem Zweck an einer Sitzung des Vergütungsausschusses teilnimmt.
70. Die Compliance-Funktion sollte prüfen, wie die Vergütungsstruktur die Compliance der Verwaltungsgesellschaft mit den Rechtsvorschriften, Regelungen und internen Richtlinien beeinflusst.

71. Die interne Kontrolle sollte regelmäßig eine unabhängige Prüfung der Gestaltung, Umsetzung und Wirkung der Vergütungspolitiken der Verwaltungsgesellschaft durchführen.

11.3.2 Vergütung der Kontrollfunktionen

72. Die Höhe der Vergütung von Mitarbeitern mit *Kontrollfunktionen* sollte es der Verwaltungsgesellschaft erlauben, in diesem Bereich qualifiziertes und erfahrenes Personal zu beschäftigen.

73. Beziehen Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* eine variable Vergütung, sollte diese auf funktionsspezifischen Zielsetzungen basieren und nicht nur durch die Leistungskriterien auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft bestimmt werden.

74. Die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* sollte ihre Unabhängigkeit nicht beeinträchtigen bzw. nicht zu Interessenkonflikten im Hinblick auf ihre beratende Rolle im Vergütungsausschuss sowie gegenüber der *Aufsichtsfunktion* und/oder dem *Leitungsorgan* führen. Umfasst die Vergütung der *Kontrollfunktionen* auch eine Komponente, die von Leistungskriterien auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft beeinflusst wird, steigen die Risiken eines Interessenkonfliktes und sollten folglich angemessen adressiert werden.

75. Bei zur Einrichtung eines Vergütungsausschusses verpflichteten Verwaltungsgesellschaften sollte die Vergütung von leitenden Mitarbeitern, die an der Spitze der *Kontrollfunktionen* stehen, nicht nur der *Aufsichtsfunktion* überlassen werden, sondern direkt vom Vergütungsausschuss überwacht werden. Die Vergütung von Mitarbeitern mit Compliance- und Risikomanagementfunktionen muss derart aufgebaut sein, dass Interessenkonflikte in Bezug auf die Geschäftseinheiten, die von ihnen überwacht werden, vermieden werden und sollte folglich unabhängig bewertet und festgelegt werden. Der Vergütungsausschuss sollte dem *Leitungsorgan* Empfehlungen zur Vergütung leitender Mitarbeiter mit Risikomanagement- und Compliance-Funktionen unterbreiten.

76. Bei nicht zur Einrichtung eines Vergütungsausschusses verpflichteten Verwaltungsgesellschaften sollte die Vergütung von leitenden Mitarbeitern, die an der Spitze der *Kontrollfunktionen* stehen, der *Aufsichtsfunktion* überlassen werden.

77. Interessenkonflikte, die entstehen können, wenn andere Geschäftsbereiche die Vergütung von Mitarbeitern mit *Kontrollfunktionen* unzulässig beeinflussen, sollten angemessen geregelt werden. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* in diese Geschäftsbereiche eingegliedert sind. Als angemessener Teil des Bewertungsverfahrens sollten jedoch die Ansichten anderer Geschäftsbereiche eingeholt werden.

78. Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* sollten nicht in die Lage versetzt werden, beispielsweise durch die Genehmigung einer Transaktion, das Treffen von Entscheidungen oder das Aussprechen von Empfehlungen zu Risiko- und Finanzkontrollfragen den Anstieg oder Rückgang ihrer erfolgsabhängigen Vergütung direkt beeinflussen zu können.

12 Leitlinien zu den allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung

79. Die allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung sollten von den Verwaltungsgesellschaften jedenfalls auf die individuelle Vergütung *identifizierter Mitarbeiter* angewandt werden, eine freiwillige Anwendung auf der Ebene der gesamten Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen, wie Anhang II zu entnehmen ist. Die Verwaltungsgesellschaften sollten eine Bewertung dahingehend vornehmen, ob diese Anforderungen für die Verwaltungsgesellschaft insgesamt gelten sollten und, falls erforderlich, in der Lage sein, den zuständigen Behörden zu erläutern, warum sie diese Anforderungen nur auf die *identifizierten Mitarbeiter* anwenden.

12.1 Die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich der Altersversorgungsregelungen

80. Die langfristige Strategie der Verwaltungsgesellschaft sollte mit der allgemeinen Geschäftsstrategie und der quantifizierten Risikotoleranz mit mehrjährigem Horizont sowie anderen Werten des Unternehmens, wie der Compliance-Kultur, den ethischen Grundsätzen und den Verhaltensregeln gegenüber den Anlegern der verwalteten OGAW, den Maßnahmen zur Bekämpfung von Interessenkonflikten, usw. vereinbar sein. Die Gestaltung der Vergütungssysteme sollte mit den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen oder Satzungen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW und den in den Strategien definierten Zielsetzungen der Verwaltungsgesellschaft und der von dieser verwalteten OGAW vereinbar sein; etwaigen Änderungen der Strategien muss Rechnung getragen werden. Die Verwaltungsgesellschaften sollten folglich sicherstellen, dass ihre Vergütungssysteme angemessen aufgebaut und umgesetzt werden. Dies umfasst insbesondere ein angemessenes Gleichgewicht zwischen variabler und fester Vergütung, die Erfolgsmessung sowie die Struktur und gegebenenfalls die Risikoanpassung der variablen Vergütung. Selbst eine kleinere oder weniger komplexe Verwaltungsgesellschaft sollte sicherstellen, dass alle Anstrengungen unternommen werden, um dafür zu sorgen, dass ihre Vergütungspolitik mit den eigenen Interessen und den Interessen der von ihr verwalteten OGAW und ihrer Anleger vereinbar ist.
81. Bei der Entwicklung der Vergütungspolitik sollten die Verwaltungsgesellschaften gebührend berücksichtigen, wie die Vergütung zur Vermeidung des Eingehens übermäßiger Risiken, zur Effizienz der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW und zur Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einem wirksamen Risikomanagement beitragen könnte.
82. Die Führungskräfte sollten eine vorsichtige Bewertungspolitik erwägen und Konzentrationsrisiken und Risikofaktoren, wie ein Liquiditätsrisiko und ein Konzentrationsrisiko nicht unberücksichtigt lassen, welche die von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW in der Zukunft belasten könnten. Es gibt starke Anreize, diesen Pflichten nicht nachzukommen, wenn der variable Anteil der Vergütung vorwiegend aus *Instrumenten* besteht, die sofort ohne jede Zurückstellung oder Mechanismen zur Ex-post-Risikoanpassung (*Malus-* oder *Rückforderungsvereinbarungen*) ausbezahlt werden und/oder auf einer Formel basieren, bei der die variable Vergütung von den Einnahmen des laufenden Jahres und nicht von risikoangepassten Gewinnen abhängig gemacht wird.
83. Als Gegengewicht zu den genannten Gefahren sollte die Vergütungspolitik mit Risikomanagementelementen verknüpft sein. Die variable Vergütung kann, sofern sie angemessen strukturiert und umgesetzt wird, ein effizientes Instrument darstellen, um die Interessen der Mitarbeiter auf die Interessen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW auszurichten. Je nach Art, Größe und Komplexität der Verwaltungsgesellschaft gibt es unterschiedliche Ansätze für die Verknüpfung von Risikomanagementelementen mit einer Vergütungspolitik.

12.2 Freiwillige Altersversorgungsleistungen

84. Die Vergütungspolitik sollte alle Aspekte der Vergütung umfassen, einschließlich der festen Komponenten, der variablen Komponenten, der Altersversorgungsbestimmungen und sonstiger vergleichbarer spezifischer Leistungen. Die Altersversorgungsregelungen (die festen ebenso wie die variablen Rentenzahlungen) sollten auf die langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von dieser verwalteten OGAW ausgerichtet sein.
85. Bei freiwilligen Altersversorgungsleistungen, die Teil der variablen Vergütung sind, sollten Mitarbeiter, die in den Ruhestand gehen oder aus der Verwaltungsgesellschaft ausscheiden, diese Leistungen nicht erhalten, ohne dass die wirtschaftliche Situation der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW oder die Risiken, die von dem Mitarbeiter langfristig übernommen wurden, berücksichtigt werden.
86. Um diese spezifische Art von Altersversorgungsleistungen mit der wirtschaftlichen Situation der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW abzustimmen, sollten die freiwilligen Altersversorgungsleistungen, sofern dies mit den betreffenden Rechtsvorschriften vereinbar ist, in Form von *Instrumenten* bezahlt werden.
87. Bei Eintritt in den Ruhestand sollten die dem Mitarbeiter gewährten freiwilligen Altersversorgungsleistungen einer fünfjährigen *Sperrfrist* unterliegen.
88. Verlässt ein Mitarbeiter die Verwaltungsgesellschaft vor Eintritt in den Ruhestand, sollten die freiwilligen Altersversorgungsleistungen nicht vor Ablauf eines Zeitraums von fünf Jahren gewährt werden und sollten vor der Auszahlung einer Leistungsbewertung und einer Ex-post-Risikoanpassung unterzogen werden.

12.3 Abfindungen

89. Abfindungen in Form von „goldenen Fallschirmen“ für aus der Verwaltungsgesellschaft ausscheidende Mitarbeiter, die zu hohen Auszahlungen ohne jegliche Ergebnis- und Risikoanpassung führen, sollten als mit dem Grundsatz gemäß Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe k der OGAW-Richtlinie nicht vereinbar betrachtet werden. Sämtliche derartigen Zahlungen sollten die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse widerspiegeln und so gestaltet sein, dass sie Versagen nicht belohnen. Dies sollte Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags aufgrund von Änderungen der Strategie der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW bzw. im Falle von Zusammenschlüssen und/oder Übernahmen nicht ausschließen.
90. Die Verwaltungsgesellschaften sollten einen Rahmen zur Bestimmung und Genehmigung von Abfindungen festlegen, der mit den allgemeinen Governance-Strukturen der Verwaltungsgesellschaft im Bereich der Beschäftigung vereinbar ist. Dieser Rahmen sollte sicherstellen, dass Versagen nicht belohnt wird.

91. Die Verwaltungsgesellschaften sollten in der Lage sein, den zuständigen Behörden die Kriterien zu erläutern, die zur Bestimmung der Abfindungshöhe herangezogen werden. Es hat sich in der Praxis bewährt, alle bedeutenden variablen Zahlungen oder langfristige Anreizpläne Zurückstellungsregelungen zu unterwerfen und den ursprünglichen Zurückstellungsmechanismen anzupassen.

12.4 Persönliches Hedging

92. Es ist davon auszugehen, dass ein Mitarbeiter eine persönliche Hedging-Strategie zur Absicherung des Risikos einer Reduzierung seiner Vergütung einsetzt, wenn er einen Vertrag mit einem Dritten abschließt, der vorsieht, dass ein Dritter direkt oder indirekt Zahlungen an den Mitarbeiter leistet, die mit den Beträgen verknüpft sind, um welche die variable Vergütung des Mitarbeiters reduziert wurde, bzw. diesen entsprechen. Der Vertrag könnte beispielsweise die Form einer Option oder eines anderen Derivatkontrakts oder eine andere Vertragsform annehmen, welche eine Art des Hedging für die variable Vergütung des Mitarbeiters vorsieht.

93. Um die Wirksamkeit der Risikoausrichtung sicherzustellen, sollten die Mitarbeiter keine Versicherung abschließen, die sie bei einer Vergütungsanpassung nach unten entschädigt. Generell führt dies nicht zu einem Verbot des Abschlusses von Versicherungen, welche persönliche Zahlungen wie Krankenversicherungs- und Darlehenszahlungen abdecken (vorausgesetzt, die Absicherung von Darlehenszahlungen bezieht sich auf gesundheitsbezogene Umstände, die eine gleichwertige Beschäftigung des Mitarbeiters verhindern würden), obgleich jeder Fall individuell geprüft werden sollte.

94. Die Pflicht, nicht auf persönliche Hedging-Strategien oder Versicherungen zurückzugreifen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen, sollte auch für die zurückgestellte und einbehaltene variable Vergütung gelten. Die Verwaltungsgesellschaften sollten wirksame Vereinbarungen vorsehen, die sicherstellen, dass die Mitarbeiter dieser Pflicht nachkommen.

13 Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung

95. Die spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung sollten von den Verwaltungsgesellschaften jedenfalls im Hinblick auf die individuelle Vergütung *identifizierter Mitarbeiter* angewandt werden. Es kann jedoch eine freiwillige Anwendung aller oder einiger der spezifischen Anforderungen auf Ebene der gesamten Verwaltungsgesellschaft (oder zumindest eine Anwendung auf „breiterer Ebene als strikt erforderlich“) erwogen werden. In Anhang II sind die spezifischen Anforderungen genannt, für welche diese freiwillige Anwendung auf der Ebene der gesamten Verwaltungsgesellschaft nachdrücklich empfohlen wird.

13.1 Flexible Politik im Hinblick auf die variable Vergütung

96. Eine in jeder Hinsicht flexible Politik im Hinblick auf die variable Vergütung bedeutet nicht nur, dass die variable Vergütung bei negativen Ergebnissen reduziert werden sollte, sondern auch, dass sie in einigen Fällen auf Null schrumpfen kann. Zur praktischen Umsetzung gehört auch, dass die feste Vergütung ausreichend hoch sein sollte, um die erbrachten beruflichen Dienste entsprechend dem Bildungsniveau, dem Dienstalter, den erforderlichen Fachkenntnissen und den Fähigkeiten, den Auflagen und der Berufserfahrung, dem betreffenden Geschäftsbereich und der Region zu entlohnen. Die individuelle Höhe der festen Vergütung sollte indirekt vom Grundprinzip der Risikoausrichtung beeinflusst werden.

13.2 Risikoausrichtung der variablen Vergütung

13.2.1 Risikoausrichtungsverfahren

97. Zur Einschränkung einer übermäßigen Risikoübernahme sollte die variable Vergütung erfolgsabhängig und risikogewichtet sein. Zur Erreichung dieses Ziels sollte eine Verwaltungsgesellschaft sicherstellen, dass die Anreize zur Übernahme von Risiken durch Anreize zum Risikomanagement beschränkt werden. Das Vergütungssystem sollte mit einem wirksamen Risikomanagement und wirksamen Governance-Verfahren innerhalb der Verwaltungsgesellschaft vereinbar sein.

13.2.1.1 Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung

98. Bei Einrichtung eines Vergütungssystems sollten vorab die Zielsetzungen der Verwaltungsgesellschaft, der Einheit sowie der Mitarbeiter und der Anlagestrategie des betreffenden OGAW definiert werden. Diese Zielsetzungen sollten gegebenenfalls auf dem Geschäftsplan der Verwaltungsgesellschaft basieren und mit der Risikobereitschaft der Verwaltungsgesellschaft und der Anlagestrategie der betreffenden OGAW vereinbar sein. Die Leistungskriterien, die zur Bewertung der Erreichung der Zielsetzungen eines Mitarbeiters während des *Abgrenzungszeitraums* herangezogen werden, können direkt aus diesen Zielsetzungen abgeleitet werden. Der Anspruch auf Erhalt der variablen Vergütung wird zum Ende des *Abgrenzungszeitraums* oder während des *Abgrenzungszeitraums*, der mindestens ein Jahr betragen sollte, sich aber auch über einen längeren Zeitraum erstrecken kann, „zuerkannt“. In einigen Fällen können sich verschiedene *Abgrenzungszeiträume* auch überschneiden. Die Leistungsbeurteilung verknüpft – sofern sie angemessen aufgebaut ist – die Vergütung mit dem Erreichen der Anlagestrategie der betreffenden OGAW und gegebenenfalls mit dem Geschäftsplan oder den Zielsetzungen der Verwaltungsgesellschaft. Andererseits können Leistungskriterien, die nicht angemessen konzipiert sind, einen Anreiz für das Eingehen übermäßiger Risiken darstellen. Bei der Beurteilung der Leistung sollten nur die tatsächlichen Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Risikoausrichtung während der Leistungsmessung kann erreicht werden, indem risikogewichtete Leistungskriterien verwendet werden oder nachträglich eine Risikogewichtung der Leistungsindikatoren durchgeführt wird. Die

Risikoanpassung kann je nach Tätigkeit des Mitarbeiters und Geschäftseinheit oder je nach OGAW variieren.

13.2.1.2 Zuerkennungsverfahren

99. Nach dem *Abgrenzungszeitraum* sollte die Verwaltungsgesellschaft ein spezifisches Zuerkennungsverfahren vorsehen, um die Leistungsbeurteilung in die variable Vergütungskomponente eines jeden Mitarbeiters zu übersetzen. Dies sollte in der Regel über sogenannte variable „Vergütungspools“ geschehen, die erst bestimmt und später zugeordnet werden. Da nicht alle Leistungs- und Risikoindikatoren zur Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft, der Geschäftseinheit und des Mitarbeiters geeignet sind, sollte die Verwaltungsgesellschaft die Risiken auf der jeweiligen Ebene identifizieren und sicherstellen, dass bei der Risikogewichtung dem Umfang und der Dauer des Risikos auf jeder Ebene angemessen Rechnung getragen wird. Mit dieser so genannten „Ex-ante-Risikoanpassung“ sollte die Vergütung an potenzielle negative Entwicklungen in der Zukunft angepasst werden.

13.2.1.3 Auszahlungsverfahren

100. Um die tatsächliche Zahlung der Vergütung auf die Haltedauer, die den Anlegern des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW empfohlen wurde, und die verbundenen Anlagerisiken auszurichten, sollte die variable Vergütung teilweise im Voraus (kurzfristig) und teilweise zurückgestellt (langfristig) ausbezahlt werden. Die kurzfristige Komponente sollte direkt nach der Zuerkennung ausbezahlt werden und belohnt den Mitarbeiter für seine Leistung im *Abgrenzungszeitraum*. Die langfristige Komponente sollte den Mitarbeitern während und nach dem *Zurückstellungszeitraum* zuerkannt werden. Diese langfristige Komponente sollte die Mitarbeiter für die Nachhaltigkeit der langfristigen Ergebnisse belohnen, die das Ergebnis von in der Vergangenheit getroffenen Entscheidungen sind. Bevor dieser zurückgestellte Teil ausbezahlt wird, sind eine erneute Beurteilung der Leistung und gegebenenfalls eine Risikoanpassung erforderlich, um die variable Vergütung auf die Risiken und Fehler der Leistung und der Risikobeurteilungen auszurichten, die bekannt wurden, nachdem den Mitarbeitern die variable Vergütungskomponente zuerkannt wurde. Diese sogenannte Ex-post-Risikoanpassung ist stets erforderlich, da zum Zeitpunkt der Zuerkennung der Vergütung die letztendliche Leistung nicht mit Gewissheit beurteilt werden kann.

13.2.2 Allgemeine Anforderungen an das Risikoausrichtungsverfahren

13.2.2.1 Zeitlicher Horizont

101. Bei der Bewertung der Risiken und der Leistung sollten die Verwaltungsgesellschaften sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken berücksichtigen, die vom Mitarbeiter, der Geschäftseinheit, dem betreffenden OGAW und der Verwaltungsgesellschaft insgesamt eingegangen werden. Zu diesem Zweck sollten die Verwaltungsgesellschaften prüfen, welche Auswirkungen die Tätigkeiten eines Mitarbeiters auf die von diesem verwalteten OGAW und auf den kurz- und langfristigen Erfolg der Verwaltungsgesellschaft haben könnten. Dazu sollten die Verwaltungsgesellschaften den zeitlichen Horizont der Risiko-

und Leistungsmessung auf die Haltedauer, die den Anlegern des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW empfohlen wurde, und die damit verbundenen Anlagerisiken ausrichten. Die Pflicht einer Verwaltungsgesellschaft, die Leistung der Mitarbeiter ausgehend von einem mehrjährigen Rahmen zu bewerten, der der Haltedauer, die den Anlegern des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW empfohlen wurde, gerecht wird, setzt voraus, dass der *Abgrenzungszeitraum* und der Auszahlungszeitraum für die kurz- und langfristige Vergütung insgesamt einen angemessenen Zeitraum umfasst.

102. Das richtige Gleichgewicht zwischen Abgrenzungs- und Auszahlungszeiträumen hängt von der Art der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW und von der Art der Geschäftstätigkeit sowie der Tätigkeit des Mitarbeiters ab. Die Verwendung mehrjähriger *Abgrenzungszeiträume* ist umsichtiger, da bei der Leistungsbeurteilung mehr Risiken berücksichtigt werden können, die seit Beginn des *Abgrenzungszeitraums* aufgetreten sind.

13.2.2.2 Ebenen der Risiko- und Leistungsmessung

103. Die erfolgsabhängige Vergütung sollte Parameter umfassen, die mit den Risiken und den Ergebnissen des betreffenden OGAW und der Geschäftseinheit der Verwaltungsgesellschaft sowie mit den Risiken und den Ergebnissen der einzelnen Tätigkeiten verknüpft sind. Folglich sollte der Betrag der einem Mitarbeiter zustehenden variablen Vergütung von dessen persönlicher Leistung, den Ergebnissen seiner Geschäftseinheit oder des betreffenden OGAW sowie den Ergebnissen der Verwaltungsgesellschaft abhängig gemacht werden. Die relative Bedeutung einer jeden Ebene der Leistungskriterien sollte vorab definiert und abgewogen werden, um die Position und die Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters zu berücksichtigen.
104. Um das Verhalten der Mitarbeiter am stärksten zu beeinflussen, sollten die zur Risiko- und Leistungsmessung herangezogenen Variablen möglichst nah mit der Ebene der Entscheidungen des Mitarbeiters, der der Risikoanpassung unterzogen wird, verbunden sein. Die Leistungskriterien sollten erreichbare Zielsetzungen und Indikatoren umfassen, auf welche der Mitarbeiter direkten Einfluss hat. Für Führungskräfte können die Verwaltungsgesellschaften beispielsweise Vergütungspolitiken ausarbeiten, welche finanzielle Indikatoren ausgehend von den Ergebnissen aller von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW oder der gesamten Verwaltungsgesellschaft umfassen oder die Ergebnisse und Risiken von Einheiten oder Entscheidungen, die von der Strategie der Führungskräfte beeinflusst wurden. Im Gegensatz dazu sollten die Variablen für die leitenden Verantwortlichen einer Geschäftseinheit die Ergebnisse und Risiken dieser Einheit widerspiegeln.

13.2.2.3 Quantitative und qualitative Indikatoren

105. Beim Verfahren zur Risikoausrichtung sollten sowohl quantitative als auch qualitative Ansätze zum Einsatz kommen (zum Beispiel eine Leistungs- oder Risikomessung; die Einrichtung eines Pools und eine Risikoanpassung).

106. Quantitative Indikatoren können einige Vorteile im Hinblick auf die Transparenz bieten, sofern sie vorab definiert werden. Sie können folglich das Verhalten von Mitarbeitern auf direktere Weise beeinflussen. Quantitative Indikatoren oder Kriterien reichen allerdings für die Messung aller Risiken oder Ergebnisse oder die Risikoanpassung der Vergütung nicht aus. Zur Ergänzung der Messung und Anpassung von Risiken oder Ergebnissen sollten die Verwaltungsgesellschaften auch auf qualitative Ansätze zurückgreifen.

13.2.2.4 Beurteilungen

107. Basiert die Risiko- und Leistungsbewertung oder die Risikoanpassung auf einer Beurteilung, sollte Folgendes gewährleistet sein:

- klare schriftliche Bestimmungen, in denen die Parameter und Schlüsselüberlegungen definiert sind, auf denen die Beurteilung basiert;
- eine klare und vollständige Dokumentation des endgültigen Beschlusses betreffend die Risiko- und Leistungsbewertung oder die Risikoanpassung;
- die Einbeziehung von Experten der betreffenden *Kontrollfunktionen*;
- die Einholung der Zustimmung auf angemessener Ebene, z. B. des *Leitungsorgans* oder der *Aufsichtsfunktion* oder des Vergütungsausschusses und
- die Berücksichtigung der persönlichen Anreize derjenigen, die die Beurteilung abgeben, z. B. durch den Einsatz von Scorecards.

108. Sowohl im Hinblick auf die quantitativen als auch auf die qualitativen Indikatoren sollten die Verwaltungsgesellschaften bereit sein, alle Beurteilungselemente, die Teil des Risikoausrichtungsverfahrens sind, offen zu legen und nachvollziehbar zu machen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten außerdem der zuständigen Behörde detaillierte Informationen vorlegen, sofern das endgültige Ergebnis nach Berücksichtigung der Beurteilung sich wesentlich von dem anfänglichen Ergebnis unterscheidet, das unter Verwendung vorab definierter Indikatoren erzielt wurde.

13.2.3 Risikomessung

109. Die Verwaltungsgesellschaften sollten alle Risiken berücksichtigen, d. h. sowohl bilanzwirksame als auch außerbilanzmäßige Positionen, wobei zu unterscheiden ist zwischen Risiken, die die Verwaltungsgesellschaft, die von dieser verwalteten OGAW, die Geschäftseinheiten und einzelne Personen betreffen. Die Identifizierung und Quantifizierung der Risiken auf Ebene der OGAW geht von der Risikomanagementpolitik aus, deren Festlegung, Umsetzung und Beibehaltung Aufgabe der Verwaltungsgesellschaft ist, und in der alle relevanten Risiken identifiziert werden, denen die verwalteten OGAW ausgesetzt sind oder sein könnten. Die Verwaltungsgesellschaften sollten auch festlegen, ob die von ihnen eingesetzten Indikatoren zur Risikoanpassung auch schwer messbare Risiken umfassen, wie das Reputations- und Betriebsrisiko.

110. Um allen materiellen Risiken Rechnung zu tragen, sollten die Verwaltungsgesellschaften dieselben Methoden zur Risikomessung verwenden, die in der Risikomanagementpolitik verwendet werden, welche für die von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW festgelegt wurde. Außerdem sollten die Verwaltungsgesellschaften auch den Risiken Rechnung tragen, die auf die zusätzliche Verwaltung von AIF sowie auf die gemäß Artikel 6 Absatz 3 der OGAW-Richtlinie erbrachten Dienste zurückgehen.
111. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sollten die Risikomanagementberechnungen transparent sein und die Verwaltungsgesellschaften sollten in der Lage sein, nachzuweisen, wie die Risikoberechnungen nach den einzelnen OGAW und im Zusammenhang mit den Geschäftseinheiten der Verwaltungsgesellschaft sowie den unterschiedlichen Arten von Risikopositionen in der gesamten Organisation aufgeschlüsselt werden können. Die Qualität der Methoden und Modelle sollte Einfluss darauf haben, in welchem Umfang eine Verwaltungsgesellschaft eine komplexere variable Vergütungspolitik, die auf Leistungsmessungen basiert, umsetzen sollte.

13.2.4 Leistungsmessung

13.2.4.1 Qualitative/quantitative Indikatoren

112. Die Verwaltungsgesellschaften sollten sowohl quantitative (finanzielle) als auch qualitative (nichtfinanzielle) Kriterien für die Bewertung der individuellen Leistung heranziehen.
113. Die angemessene Mischung von quantitativen und qualitativen Kriterien sollte von den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters abhängen. In jedem Fall sollten die quantitativen und qualitativen Kriterien und das Gleichgewicht zwischen diesen für jede Ebene und jede Kategorie von Mitarbeitern angegeben und klar dokumentiert werden.
114. Die quantitativen Indikatoren sollten einen Zeitraum umfassen, der lang genug ist, um das Risiko der Tätigkeiten des Mitarbeiters angemessen zu erfassen. Beispiele quantitativer Leistungsindikatoren, die in der Vermögensverwaltungsbranche eingesetzt werden und welche die vorstehend genannten Bestimmungen erfüllen, sind der interne Zinsfuß (IRR), der Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), Alpha, die absolute und relative Rendite, die Sharpe-Ratio und die Kapitalbeschaffung.
115. Zusätzlich zu den quantitativen Leistungsindikatoren sollte bei der Zuerkennung der variablen Vergütung die Leistung der Mitarbeiter auch ausgehend von qualitativen (nichtfinanziellen) Indikatoren berücksichtigt werden. Beispiele sind die Erreichung strategischer Zielsetzungen, die Zufriedenheit der Anleger, die Einhaltung der Risikomanagementpolitik, die Einhaltung interner und externer Vorschriften, Führungsqualitäten, das Management, die Teamarbeit, Kreativität, Motivation und die Zusammenarbeit mit anderen Geschäftseinheiten und mit den *Kontrollfunktionen*. Diese festgelegten qualitativen Kriterien können von der Einhaltung von Risikokontrollmaßnahmen abhängig gemacht werden, wie Beschränkungen und Ergebnissen von Prüfungen. Eine negative nichtfinanzielle Leistung, insbesondere unethisches und nicht den Vorschriften entsprechendes Verhalten, sollte alle guten

finanziellen Ergebnisse eines Mitarbeiters überwiegen und zu einer Verringerung der variablen Vergütung eines Mitarbeiters führen.

13.2.4.2 Relative/absolute und interne/externe Indikatoren

116. Absolute Leistungsindikatoren sind Indikatoren, die von der Verwaltungsgesellschaft auf der Grundlage der eigenen Strategie festgelegt wurden und die das Risikoprofil und die Risikobereitschaft der Verwaltungsgesellschaft und der von dieser verwalteten OGAW umfassen, die für die verschiedenen Geschäftsebenen ausgearbeitet werden. Diese Indikatoren können dazu beitragen, das Risiko, dass eine Vergütung zuerkannt wird, die angesichts der Ergebnisse der Verwaltungsgesellschaft und der OGAW nicht gerechtfertigt ist, so gering wie möglich zu halten. Sie schaffen außerdem langfristige Anreize. Es kann jedoch schwierig sein, die absoluten Leistungsindikatoren zu justieren, insbesondere bei Neuzugängen oder bei neuen Arten von Finanzgeschäften (mit schwer messbaren Risiken), die mit der Verwaltung der OGAW verbunden sind.
117. Relative Leistungsindikatoren sind Indikatoren, bei denen die Leistung mit sogenannten Peers verglichen wird, wobei es sich sowohl um „interne Peers“ (d. h. innerhalb der Organisation) als auch um „externe Peers“ handeln kann (ähnliche Verwaltungsgesellschaften). Die relativen Leistungsindikatoren sind einfacher zu bestimmen, da ein Vergleichspunkt (Benchmark) leicht zu finden ist. Derartige Indikatoren bergen jedoch das Risiko, dass eine variable Vergütung ausbezahlt wird, obgleich sie nicht auf dem langfristigen Erfolg der Geschäftseinheit oder der Verwaltungsgesellschaft oder der von dieser verwalteten OGAW beruht. In Zeiten branchenweiter positiver finanzieller Ergebnisse könnte dies zu einer „Herdenmentalität“ führen, die Anreize dafür bietet, überzogene Risiken einzugehen. In einem Wirtschaftsabschwung, wenn die meisten Verwaltungsgesellschaften und OGAW schlechte Ergebnisse erzielen, können die relativen Indikatoren dennoch zu positiven Ergebnissen führen (und folglich zu einem unzureichenden Rückgang der gesamten variablen Vergütung der Verwaltungsgesellschaft), selbst wenn sich die absolute Leistung im Vergleich zu früheren Zeiträumen verschlechtert hat.
118. Interne Variablen (d. h. Gewinne) und externe Variablen (d. h. der Marktpreis der Anteile) sind sowohl mit Vorteilen als auch mit Nachteilen verbunden, die sorgsam abgewogen werden sollten. Die internen Leistungsindikatoren sind in der Lage, für eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiter zu sorgen, sofern diese das Ergebnis durch ihr eigenes Verhalten beeinflussen können. Dies gilt insbesondere, wenn die Leistungsindikatoren auf der Ebene der Geschäftseinheit festgelegt sind (und nicht auf der Ebene der gesamten Verwaltungsgesellschaft). Außerdem ist es einfacher, Risikoanpassungsmerkmale für interne Indikatoren einzuführen, da die Verknüpfung mit internen Risikomanagementtechniken einfacher ist. Auf der anderen Seite können solche Indikatoren manipuliert werden und kurzfristig zu verzerrten Ergebnissen führen. Bei externen Leistungsindikatoren besteht weniger die Gefahr der Manipulation, obgleich es auch hier zu Versuchen kommen kann, den Marktpreis der Anteile künstlich in die Höhe zu treiben (was vermutlich nur für Spitzenkräfte relevant ist).

13.3 Zuerkennungsverfahren

13.3.1 Festsetzung und Zuteilung von Pools

119. Verwaltungsgesellschaften sollten schriftlich niedergelegte Vorschriften für das Zuerkennungsverfahren aufnehmen und sicherstellen, dass Aufzeichnungen über die Festsetzung des gesamten Pools der variablen Vergütungen angefertigt werden.

13.3.2 Die Risikoanpassung beim Zuerkennungsverfahren

120. Bei der Festsetzung der gesamten Vergütungspools oder bei der individuellen Zuerkennung sollten die Verwaltungsgesellschaften sämtliche aktuell bestehenden und potenziellen (unerwarteten) Risiken im Zusammenhang mit den durchgeführten Tätigkeiten berücksichtigen. Die bei der Festsetzung des Gesamtvergütungspools eingesetzten Leistungsindikatoren können unter Umständen nicht ganz bzw. nicht angemessen die Risiken erfassen, weshalb Ex-ante-Anpassungen vorgenommen werden sollten, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung den getragenen Risiken voll und ganz Rechnung trägt. Die Verwaltungsgesellschaften sollten festlegen, ob die von ihnen verwendeten Risikoanpassungskriterien schwerwiegenden Risiken oder Stressbedingungen Rechnung tragen.
121. Die Verwaltungsgesellschaften sollten festlegen, bis zu welcher Ebene sie in der Lage sind, ihre variablen Vergütungsberechnungen quantitativ einer Risikoanpassung zu unterziehen, d. h. bis zur Ebene der Geschäftseinheit oder tiefer, wie gegebenenfalls bis zur Ebene einer Handelsabteilung oder sogar eines einzelnen Mitarbeiters. Die Verwaltungsgesellschaften sollten die für jede Ebene geeignete Granularität bestimmen.

13.3.2.1 Quantitative Ex-ante-Risikoanpassung

122. Um ein solides und wirksames Vergütungssystem zu erreichen, sollten die Verwaltungsgesellschaften eine Reihe unterschiedlicher quantitativer Maßnahmen für den Risikoanpassungsprozess einsetzen. Normalerweise sollten die Maßnahmen auf einem übergeordneten Risikoanpassungsrahmen basieren.
123. Die Messung der Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsgesellschaft und ihrer Geschäftseinheiten sowie der von ihr verwalteten OGAW sollte ausgehend von den Nettoeinnahmen, einschließlich aller direkten und indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen, erfolgen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten dabei IT-Kosten, Forschungsausgaben, Anwaltskosten, Marketingkosten und Kosten für ausgelagerte Tätigkeiten berücksichtigen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten sicherstellen, dass die Vergütungspools nicht „nachträglich“ an die Vergütungsanforderungen angepasst werden.
124. Die von den Verwaltungsgesellschaften vorgenommenen quantitativen Ex-ante-Risikoanpassungen sollten weitgehend auf bestehenden Maßnahmen beruhen, die innerhalb der Verwaltungsgesellschaft gewöhnlich zu Risikomanagementzwecken eingesetzt werden. Folglich sind die Einschränkungen und potenziellen Probleme im

Zusammenhang mit diesen Maßnahmen auch für das Vergütungsverfahren von Belang. Die zum Einsatz kommenden Risikoanpassungen sollten von der Erfahrung profitieren, die bei der Behandlung dieser Risiken in anderen Kontexten gesammelt wurde, und wie alle anderen Bestandteile des Risikomanagementprozesses überprüft werden.

13.3.2.2 Qualitative Indikatoren für die Ex-ante-Risikoanpassung

125. Die Verwaltungsgesellschaften sollten qualitative Risikoelemente berücksichtigen. Qualitative Ex-ante-Anpassungen können bei der Festsetzung von Vergütungspools auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft oder der Geschäftseinheit bzw. bei der Festsetzung oder Zuordnung der Vergütung der einzelnen Personen vorgenommen werden. Qualitative Ex-ante-Risikoanpassungen sind auf Ebene des Pools oder der einzelnen Mitarbeiter üblich, während quantitative Anpassungen hauptsächlich nur auf Poolebene festzustellen sind.
126. Verwaltungsgesellschaften nehmen qualitative Risikoanpassungen vor, wenn sie die Vergütung der Mitarbeiter ausgehend von Beurteilungen zuordnen/bestimmen, welche explizit Risiko- und Kontrollüberlegungen umfassen können, wie Verstöße gegen Verpflichtungen, Verstöße gegen die Risikobegrenzungen und Probleme bei der internen Kontrolle (z. B. ausgehend von den Ergebnissen der internen Kontrolle).

13.4 Auszahlungsverfahren

13.4.1 Nicht zurückgestellte und zurückgestellte Vergütung

127. Auch wenn die Vergütung über Ex-ante-Risikoanpassungen auf das Risiko ausgerichtet ist, sollten aufgrund der Ungewissheit Ex-post-Risikoanpassungen vorgesehen sein, damit sichergestellt wird, dass die Anreize voll und ganz auf das Risiko ausgerichtet bleiben. Dies kann nur geschehen, wenn ein Teil der Vergütung zurückgestellt wird.
128. Eine Zurückstellungsregelung wird ausgehend von verschiedenen Elementen definiert: a) dem zeitlichen Horizont der Zurückstellung, b) dem zurückgestellten Anteil der variablen Vergütung, c) der Geschwindigkeit, mit der die zurückgestellte Vergütung bezogen wird (*Zeitpunkt des Bezugs*), d) der Zeitspanne zwischen der Gewährung bis zur Zahlung des ersten zurückgestellten Betrags und e) der Form der zurückgestellten variablen Vergütung. Die Verwaltungsgesellschaften können ihre Zurückstellungsregelungen mittels Änderung dieser fünf Komponenten differenzieren. Eine Anwendung eines dieser Elemente, die strenger ist als erforderlich, kann die Kontrolle einer anderen Komponente beeinflussen. In jedem Fall sollte die Art und Weise, auf die eine Verwaltungsgesellschaft diese Komponenten kombiniert, zu einer sinnvollen Zurückstellungsregelung führen, bei der die Anreize zur langfristigen Risikoausrichtung klar sind.

13.4.1.1 Zeitlicher Horizont und Zeitpunkt des Bezugs

129. Der *Zurückstellungszeitraum* beginnt stets zu dem Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlagszahlung der variablen Vergütung und kann mit einer in bar oder mit einer in

Instrumenten bezahlten variablen Vergütung gekoppelt sein. Der Zeitraum endet, wenn die letzte variable Vergütung bezogen wurde. Der *Mindestzurückstellungszeitraum* beträgt drei Jahre. Die Verwaltungsgesellschaften sollten den *Zurückstellungszeitraum* festsetzen, der auf der den Anlegern des betreffenden OGAW empfohlenen Haltedauer basiert, in Abhängigkeit von der potenziellen Einflussnahme der Mitarbeiter auf das Risikoprofil des OGAW. Der tatsächliche *Zurückstellungszeitraum* sollte außerdem den Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter und den erwarteten Schwankungen des Werts der Vermögenswerte des OGAW Rechnung tragen, was in vielen Fällen einen längeren zeitlichen Horizont erforderlich macht. Die Verwaltungsgesellschaft sollte zumindest für die Mitglieder des *Leitungsorgans* längere *Zurückstellungszeiträume* erwägen.

13.4.1.2 Zeitpunkt des Bezugs

130. Ein anteiliger Bezug (oder eine anteilige Zahlung) bedeutet, dass für einen *Zurückstellungszeitraum* von beispielsweise drei Jahren ein Drittel der zurückgestellten Vergütung zum Ende eines jeden Jahres $n+1$, $n+2$ und $n+3$ bezogen wird, wobei „ n “ für den Zeitpunkt steht, in dem die Leistung zur Bestimmung der variablen Vergütung gemessen wird. Anhang III enthält ein Diagramm, in dem ein Beispiel einer anteiligen Verteilung einer Zurückstellungsregelung dargestellt wird, bei der 60 % der variablen Vergütung zurückgestellt werden (erstes Diagramm).
131. Anteilige Zahlungen sollten in jedem Fall nicht öfter als jährlich erfolgen (d. h. nicht halbjährlich).

13.4.1.3 Zurückzustellender Anteil

132. Der Anteil der variablen Vergütung, der zurückgestellt werden sollte, beträgt zwischen 40 % und 60 %, je nach Einfluss des Mitarbeiters (oder der Mitarbeiterkategorie) auf das Risikoprofil der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW und je nach Verantwortlichkeiten und wahrgenommenen Aufgaben sowie dem Betrag der variablen Vergütung. Falls Verwaltungsgesellschaften beschließen, den zurückgestellten Anteil mittels einer Staffel absoluter Werte zu bestimmen (anstelle von Prozentsätzen der gesamten variablen Vergütung – z. B. Wert zwischen 0 und 100: 100 % als Vorauszahlung, Wert zwischen 100 und 200: 50 % als Vorauszahlung und der Rest als zurückgestellte Vergütung, Wert über 200: 25 % als Vorauszahlung und der Rest als zurückgestellte Vergütung, usw.), sollten die Verwaltungsgesellschaften sicherstellen, dass im gewichteten Durchschnitt der Schwellenwert zwischen 40 % und 60 % eingehalten wird.

13.4.1.4 Zeitspanne zwischen Ende des Abgrenzungszeitraums und Bezug des zurückgestellten Betrags

133. Um eine ordnungsgemäße Bewertung der Leistung sicherzustellen und folglich eine ordnungsgemäße Ex-post-Risikoanpassung durchzuführen, sollte der erste zurückgestellte Anteil nicht zu früh nach Ende des *Abgrenzungszeitraums* ausbezahlt werden. Damit die Zurückstellung tatsächlich in Bezug auf die Anreize für die Mitarbeiter

wirksam ist, sollte der erste Betrag nicht früher als 12 Monate nach Ende des Abgrenzungszeitraums bezogen werden.

13.4.2 Barmittel versus Instrumente

13.4.2.1 Arten von Instrumenten

134. Die Mitarbeiter sollten nur mit *Instrumenten* vergütet werden, sofern dies nicht zu Interessendivergenzen führt oder die Übernahme von Risiken fördert, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der betreffenden OGAW. Zu Interessendivergenzen kann es in Bezug auf *identifizierte Mitarbeiter* kommen, die nicht direkt an der Anlageverwaltung beteiligt sind. Die Vergütung dieser Personen in Form von *Instrumenten* des OGAW könnte zu einem Interessenkonflikt mit ihrer Pflicht einer unabhängigen Wahrnehmung ihrer Funktionen in Bezug auf diese OGAW führen.
135. Bei Verwaltungsgesellschaften, die mehrere OGAW verwalten, sollten – um die Interessen der *identifizierten Mitarbeiter* mit dem jeweiligen OGAW in Einklang zu bringen – die *identifizierten Mitarbeiter Instrumente* erhalten, sofern dies ausgehend von der Organisation der Verwaltungsgesellschaft und der Rechtsstruktur der verwalteten OGAW möglich ist. Diese Instrumente sollten hauptsächlich mit den OGAW in Zusammenhang stehen, in Bezug auf welche die Mitarbeiter ihre Tätigkeit erbringen, vorausgesetzt, es kommt zu keiner exzessiven Konzentration des Eigentums an diesen *Instrumenten* – was der Übernahme übermäßiger Risiken seitens der *identifizierten Mitarbeiter* Vorschub leisten könnte. Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter einer Verwaltungsgesellschaft, die drei OGAW (x, y und z) verwaltet, nur für den OGAW x Tätigkeiten ausführt, sollte dieser Mitarbeiter grundsätzlich mit dem OGAW x in Zusammenhang stehende *Instrumente* erhalten. Sofern die Anwendung dieses Grundsatzes aber zu einer Situation führt, in der der *identifizierte Mitarbeiter* ein zu starkes Interesse an dem OGAW hat, für den er Tätigkeiten ausführt, sollte die Verwaltungsgesellschaft in Erwägung ziehen, das Spektrum an ausbezahlten *Instrumenten* auszuweiten, um eine Übernahme übermäßiger Risiken seitens der *identifizierten Mitarbeiter* in Bezug auf den betreffenden OGAW zu verhindern.

136. Die Verfügbarkeit von *Instrumenten* hängt von der Rechtsstruktur des betreffenden OGAW und von den Vertragsbedingungen oder Satzungen ab. Bei OGAW mit der Rechtsform eines Corporate Fund sollten Anteile oder mit Anteilen verknüpfte Instrumente in der Lage sein, die Interessen der Anteilseigner und der Mitarbeiter abzugleichen. Mit Anteilen verknüpfte Instrumente sind Instrumente, deren Wert auf einer Bewertung des Marktwerts der Anteile beruht, wobei der Anteilspreis als Bezugspunkt verwendet wird, z. B. bei Wertsteigerungsrechten, Arten synthetischer Aktien. Unbeschadet der Leitlinie in den Absätzen 135 und 136 kann es – wenn es zweckmäßig ist, eine bessere Abstimmung der Interessen mit den Anlegern sicherzustellen – möglich sein, die *identifizierten Mitarbeiter* mit unbaren Instrumenten zu vergüten, deren Ergebnisse mit den Ergebnissen der von ihnen verwalteten Portfolios korrelieren, sofern sich diese Instrumente durch gleichermaßen wirksame Anreize auszeichnen wie die in Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe m der OGAW-Richtlinie genannten Instrumente.
137. Bei OGAW, die Common Funds sind, können die *Instrumente* in Einheiten des betreffenden OGAW bestehen bzw. in gleichwertigen Beteiligungen; für viele dieser OGAW sind mit Anteilen verknüpfte Instrumente aufgrund ihrer Rechtsform keine Option.
138. Vor Bezug sollten keine Dividenden oder Zinsen auf die *Instrumente* ausbezahlt werden.

13.4.2.2 Zurückhaltungs-Richtlinie

139. In der Vergütungspolitik der Verwaltungsgesellschaft sollte eine Zurückhaltungs-Richtlinie festgelegt werden. Die Verwaltungsgesellschaft sollte in der Lage sein, den Zusammenhang dieser Richtlinie mit den anderen Risikoausrichtungsmaßnahmen der Vergütungspolitik zu erklären, und ob und wie sie zwischen vorab ausbezahlten *Instrumenten* und zurückgestellten *Instrumenten* unterscheidet.
140. *Sperrfristen* als das wichtigste Element einer Zurückhaltungs-Richtlinie sollten mit dem Bezug von *Instrumenten* verknüpft werden. Die *Sperrfrist* ist vom *Zurückstellungszeitraum* unabhängig. Das bedeutet, dass die *Sperrfrist* bei der Berechnung des *Mindestzurückstellungszeitraums* von drei Jahren nicht eingerechnet wird. Die *Sperrfrist* kann länger oder kürzer sein als der *Zurückstellungszeitraum* der *Instrumente*, die nicht vorab ausbezahlt werden.
141. Im Falle von vorab ausbezahlten *Instrumenten* sind *Sperrfristen* der einzige verfügbare Mechanismus um den Unterschied zwischen einer Vorauszahlung in Barmitteln und vorab gewährten *Instrumenten* hervorzuheben und einen Interessensausgleich der Vergütungsanreize mit den längerfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft, der von dieser verwalteten OGAW sowie der Anleger dieser OGAW herzustellen.
142. Im Falle von zurückgestellten *Instrumenten* folgen die *Sperrfristen* jeweils auf den Bezug eines Anteils (im zweiten Diagramm in Anhang III werden diese Konzepte erläutert). Die zuständigen Behörden können bestimmen, ob die von der Verwaltungsgesellschaft vorgeschlagenen *Sperrfristen* ausreichend und angemessen sind.

143. Die *Mindestsperrfrist* sollte ausreichend sein, um einen Interessensausgleich der Vergütungsanreize mit den längerfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft, der von dieser verwalteten OGAW und ihrer Anleger herzustellen. Verschiedene Faktoren können ein Anhaltspunkt für die Dauer dieser Frist sein. Längere *Sperrfristen* sollten für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil der Verwaltungsgesellschaft und der von dieser verwalteten OGAW vorgesehen werden.
144. Es ist möglich, dass die *Sperrfrist* kürzer ist als der *Zurückstellungszeitraum* der *Instrumente*, die nicht vorab ausbezahlt werden. Als Beispiel des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sollte jedoch für die obersten Führungskräfte bei großen und komplexen Verwaltungsgesellschaften der Einsatz einer *Sperrfrist* für vorab ausbezahlte *Instrumente* erwogen werden, die über den *Zurückstellungszeitraum* der zurückgestellten *Instrumente* hinausgeht.
145. Die *Instrumente* sind zum Datum der Zuerkennung (zum Ende des *Abgrenzungszeitraums*) dieser *Instrumente* in Wert zu setzen. Dieser Wert ist die Grundlage für die Berechnung der anfänglichen Anzahl von *Instrumenten* und für eine spätere Ex-post-Anpassung der Anzahl der *Instrumente*.
146. Die Vorauszahlung von *Instrumenten* – selbst mit einer *Mindestsperrfrist* von beispielsweise drei Jahren – ist nicht als mit der Zurückstellung von *Instrumenten* gleichwertig zu betrachten. Zurückgestellte *Instrumente* unterliegen einer Ex-post-Risikoanpassung aufgrund des Rückvergleichs der zugrunde liegenden Leistung, die möglicherweise zu einer Verringerung der Anzahl der *Instrumente* führt, die schließlich ausbezahlt werden (zweites Diagramm in Anhang III).

13.4.2.3 Mindestanteil der Instrumente und deren zeitliche Verteilung

147. Die Anforderung nach Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe m der OGAW-Richtlinie, einen Mindestwert von 50 % (sofern zutreffend) sowohl auf den Teil der zurückgestellten Komponente der variablen Vergütung als auch auf den nicht zurückgestellten Teil der Komponente der variablen Vergütung anzuwenden, hat zur Folge, dass der Schwellenwert von mindestens 50 % für *Instrumente* gleichermaßen auf den nicht zurückgestellten und den zurückgestellten Teil angewendet werden sollte; die Verwaltungsgesellschaften sollten somit das gleiche gewählte Verhältnis zwischen *Instrumenten* und Barmitteln für die gesamte variable Vergütung sowohl auf den im Voraus ausgezahlten als auch den zurückgestellten Teil anwenden.

Beispiele:

- Gute Verfahrensweise: Für eine bestimmte Kategorie ihrer *identifizierten Mitarbeiter* legt eine Verwaltungsgesellschaft ein Verhältnis von 50 % *Instrumenten* / 50 % Barmittel für die variable Vergütung fest, was kombiniert wird mit einer 60 %igen Zurückstellung (d. h. der Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütung beläuft sich auf 40 %). Dies führt zu einer Vorauszahlung von 20 % in Form von *Instrumenten* (d. h. 50 % von 40 %) und 20 % in Form von Barmitteln. Der zurückgestellte Teil besteht aus 30 % in *Instrumenten* und 30 % in Barmitteln.

- Gute Verfahrensweise: Für eine bestimmte Kategorie der *identifizierten Mitarbeiter* legt eine Verwaltungsgesellschaft ein Verhältnis von 70 % in *Instrumenten* / 30 % in Barmitteln für die variable Vergütung fest, was kombiniert wird mit einer 40 %igen Zurückstellung (d. h. der Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütung beläuft sich auf 60 %). Dies führt zu einer Vorauszahlung von 42 % in Form von *Instrumenten* (d. h. 70 % von 60 %) und 18 % in Form von Barmitteln. Der zurückgestellte Teil besteht aus 28 % in *Instrumenten* und 12 % in Barmitteln.
 - Schlechte Verfahrensweise: Sollte eine Verwaltungsgesellschaft für eine bestimmte Kategorie ihrer *identifizierten Mitarbeiter* ein Verhältnis von 50 % in *Instrumenten* / 50 % in Barmitteln für die variable Vergütung festlegen, was kombiniert wird mit einer 40 %igen Zurückstellung, kann die Verwaltungsgesellschaft nicht beschließen, 50 % in Form von Barmitteln und 10 % in Form von *Instrumenten* zu bezahlen, was zu einer zurückgestellten Auszahlung von 40 % in Form von *Instrumenten* führen würde.
 - Schlechte Verfahrensweise: Sollte eine Verwaltungsgesellschaft für eine bestimmte Kategorie ihrer *identifizierten Mitarbeiter* ein Verhältnis von 70 % in *Instrumenten* / 30 % in Barmitteln für die variable Vergütung festlegen, was kombiniert wird mit einer 50 %igen Zurückstellung, kann die Verwaltungsgesellschaft nicht beschließen, 50 % in Form von Vorauszahlungen in *Instrumenten* und 0 % in Form von Barmitteln zu bezahlen, was zu einer zurückgestellten Auszahlung von 20 % in Form von *Instrumenten* und 30 % in Form von Barmitteln führen würde.
148. Das zweite Diagramm in Anhang III enthält ein Beispiel für diese gleichmäßige Aufteilung von *Instrumenten* bei den zurückgestellten und nicht zurückgestellten Anteilen der Vergütung.
149. Zu Zwecken der Anforderung, wonach mindestens 50 % der variablen Vergütung in Form von *Instrumenten* zu bezahlen sind, es sei denn, die Verwaltung der OGAW macht weniger als 50 % des gesamten von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Portfolios aus, sollte der Schwellenwert von 50 % auf dem Nettoinventarwert aller von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW basieren. Im Sinne dieser Anforderung sollte das gesamte von der Verwaltungsgesellschaft verwaltete Portfolio die kollektiv oder individuell von der Verwaltungsgesellschaft im Rahmen ihrer Zulassung nach der OGAW-Richtlinie und gegebenenfalls ihrer Zulassung nach der AIFMD verwalteten Portfolios umfassen.

13.4.3 Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung

13.4.3.1 Explizite Ex-Post-Risikoanpassungen

150. Eine „Ex-Post-Risikoanpassung“ sollte vorsehen, dass – nachdem dem Mitarbeiter eine anfängliche variable Vergütungskomponente zuerkannt wurde und bereits eine Vorauszahlung erfolgt ist – die Verwaltungsgesellschaft dennoch weiterhin in der Lage

ist, die variable Vergütung anzupassen, d. h. zu reduzieren, wenn sich die Ergebnisse der Tätigkeit des Mitarbeiters im Laufe der Zeit materialisieren.

151. Eine Ex-Post-Risikoanpassung ist ein Mechanismus zur expliziten Risikoausrichtung, über den die Verwaltungsgesellschaft selbst die Vergütung des Mitarbeiters mittels *Malus-* oder *Rückforderungsvereinbarungen* anpasst (z. B. durch Reduzierung der Barvergütung oder Zuteilung einer geringeren Anzahl von *Instrumenten*). Eine Ex-Post-Risikoanpassung sollte stets leistungsabhängig sein: Methoden, die beispielsweise auf dem Betrag der Dividenden oder der Entwicklung des Marktpreises der Anteile beruhen, sind nicht ausreichend, da die Verbindung zur Leistung eines Mitarbeiters nicht hinreichend direkt ist. Aus diesem Grund werden Ex-post-Risikoanpassungen häufig als „Leistungsanpassungen“ bezeichnet, da sie eine Reaktion auf die tatsächlichen Risikoergebnisse der Tätigkeit des Mitarbeiters darstellen. Leistungsmessungen, die in dieser Phase durchgeführt werden, sollten es der Verwaltungsgesellschaft gestatten, eine Analyse dahingehend vorzunehmen, ob die anfängliche Ex-ante-Risikoanpassung korrekt war (ähnlich wie bei einem Rückvergleich). Die Verwaltungsgesellschaften sollten sicherstellen, dass es eine Verbindung zwischen der anfänglichen Leistungsmessung und dem Rückvergleich gibt. Folglich hängt der Umfang, in dem eine Ex-post-Risikoanpassung erforderlich ist, von der Qualität (Genauigkeit) der Ex-Ante-Risikoanpassung ab.
152. Die Auswirkungen von *Malusvereinbarungen* sollten nicht ausgeglichen werden, indem künstlich hohe Zinsen (über dem Marktkurs) auf die zurückgestellten Zahlungen an den Mitarbeiter bezahlt werden. *Malusvereinbarungen* wirken zum *Zeitpunkt des Bezugs* und können nach Ende eines *Zurückstellungszeitraums* nicht mehr greifen. Darüber hinaus stellen *Rückforderungsvereinbarungen* eine Methode dar, um eine Ex-Post-Risikoanpassung im Hinblick auf die variable Vergütung zu erzielen.
153. Die Verwaltungsgesellschaften können spezifische Kriterien zur Anwendung von *Malusvereinbarungen* (sowohl für den Baranteil der zurückgestellten Vergütung als auch die in Form von *Instrumenten* zurückgestellte Vergütung) sowie *Rückforderungsvereinbarungen* zugrunde legen. Diese Kriterien sollten beispielsweise Folgendes umfassen:
 - a. Beweise für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des Mitarbeiters (z. B. Verletzung eines etwaigen Verhaltenskodex oder sonstiger interner Vorschriften, insbesondere im Zusammenhang mit Risiken);
 - b. Berücksichtigung der Tatsache, ob der OGAW und/oder die Verwaltungsgesellschaft und/oder die Geschäftseinheit in der Folge einen wesentlichen Rückgang der finanziellen Leistung erlitten hat (es sollten spezifische Indikatoren eingesetzt werden);
 - c. Berücksichtigung der Tatsache, ob der OGAW und/oder die Verwaltungsgesellschaft und/oder die Geschäftseinheit des Mitarbeiters ein wesentliches Versagen des Risikomanagements erlitten hat;

d. wesentliche Änderungen der finanziellen Situation der Verwaltungsgesellschaft insgesamt.

154. Eine *Rückforderungsvereinbarung* sollte normalerweise greifen, wenn Betrug oder Irreführung festgestellt wurde. Verwaltungsgesellschaften sollten zusätzlich zu diesen Fällen *Rückforderungsvereinbarungen* gegebenenfalls dann vorsehen, wenn beispielsweise Vergütungen ausbezahlt wurden, welche eine Verletzung der OGAW-Richtlinie und/oder dieser Leitlinien darstellen.
155. Ex-post-Risikoanpassungen könnten sowohl auf quantitativen Indikatoren als auch auf einer fundierten Beurteilung basieren.
156. Um auf diese Weise die Anreize der Mitarbeiter so stark wie möglich zu beeinflussen, sollten die Variablen die Ergebnisse möglichst nah an der Ebene der Entscheidungen des Mitarbeiters messen, welcher der expliziten Ex-post-Anpassung unterzogen wird. So sollten beispielsweise bei den Variablen für Führungskräfte die Ergebnisse der Verwaltungsgesellschaft insgesamt bzw. die Ergebnisse der Einheiten oder Entscheidungen, die von der Strategie der Führungskräfte beeinflusst wurden, berücksichtigt werden. Die Variablen für die leitenden Verantwortlichen einer Geschäftseinheit sollten hingegen die Ergebnisse dieser Einheit widerspiegeln.

13.4.3.2 Implizite Anpassungen

157. Erfolgt die variable Vergütung in Form von *Instrumenten*, hängt die endgültige Auszahlung an den Mitarbeiter aufgrund von Schwankungen während des *Rückstellungszeitraums* oder der *Sperrfrist* teilweise von Marktpreisen ab. Diese implizite Anpassung der Vergütung steht nicht in Verbindung mit einer expliziten Entscheidung der Verwaltungsgesellschaft, sondern ist auf die Form der Auszahlung zurückzuführen. Die Entwicklung des Nettoinventarwerts des OGAW oder bei börsennotierten OGAW die Entwicklung des Marktpreises der Anteile sollte unter keinen Umständen als ausreichende Form der Ex-post-Risikoanpassung betrachtet werden. Es sollte stets eine Form der expliziten Risikoanpassung auf Initiative der Verwaltungsgesellschaft vorgesehen sein. Insbesondere bei nicht leitenden Mitarbeitern kann eventuell keine direkte Verbindung zwischen ihren Entscheidungen und dem Wert des OGAW gegeben sein.
158. Eine *Sperrfrist* kann für sich genommen niemals als Ex-post-Risikoanpassung für *Instrumente* ausreichend sein und sollte kein Ersatz für einen längeren *Zurückstellungszeitraum* sein.

13.4.3.3 Möglichkeit der Korrektur nach oben

159. Der Marktpreis von *Instrumenten* kann steigen, weshalb sie implizit Wertbewegungen in beiden Richtungen unterliegen.
160. Unter keinen Umständen sollte die explizite Ex-post-Risikoanpassung (sowohl für Barzahlungen als auch für *Instrumente*) zu einem Anstieg des zurückgestellten Anteils führen.

14 Leitlinien zur Offenlegung

14.1 Externe Offenlegung

14.1.1 Spezifische und allgemeine Offenlegungspflichten

161. Die Verwaltungsgesellschaften sollten die zusätzliche Offenlegung von Informationen über die Vergütung erwägen, die in Absatz 8 der *Empfehlung* vorgesehen sind, sofern diese auch für sie von Belang sind. Die Verwaltungsgesellschaften sollten die Flexibilität haben, die in der *Empfehlung* genannten Informationen in Form einer getrennten Erklärung zur Vergütungspolitik, einer regelmäßigen Offenlegung im Jahresabschluss oder auf eine sonstige Art und Weise offenzulegen. In allen Fällen sollte die Verwaltungsgesellschaft jedoch sicherstellen, dass die Informationen auf klare und leicht verständliche Art und Weise offengelegt werden.
162. Unbeschadet der Vertraulichkeits- und anzuwendenden Datenschutzbestimmungen sollten die Verwaltungsgesellschaften die detaillierten Informationen über die Vergütungspolitik und -praktiken für Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der von ihnen verwalteten OGAW auswirkt, offenlegen.
163. Die in der *Empfehlung* vorgesehenen Offenlegungen zur Vergütung können ausgehend vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfolgen und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Vergütung findet auf die Art und den Umfang der offenzulegenden Informationen Anwendung. Von kleinen oder nichtkomplexen Verwaltungsgesellschaften/OGAW sollte lediglich die Bereitstellung einiger qualitativer Informationen und gegebenenfalls grundlegender quantitativer Informationen erwartet werden. In der Praxis könnte dies bedeuten, dass von derartigen Verwaltungsgesellschaften/OGAW nicht erwartet wird, dass sie alle gemäß Absatz 8 der *Empfehlung* vorgesehenen Informationen zur Verfügung stellen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten jedoch offenlegen, wie sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit angewandt haben.
164. Die Informationen sollten mindestens jährlich offengelegt werden und so bald wie möglich, nachdem sie verfügbar sind.

14.1.2 Unternehmensleitlinie und Praktiken

165. Der Vergütungsbericht sollte Informationen über den Beschlussfassungsprozess zur Festlegung der Vergütungspolitik für die Personen enthalten, die davon betroffen sind. Dies kann das Governance-Verfahren bezüglich der Entwicklung der Vergütungspolitik beinhalten und sollte Informationen über die Gremien (einschließlich deren Zusammensetzung und Mandat) umfassen, z. B. über den Vergütungsausschuss oder externe Berater, die eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung der Vergütungspolitik gespielt haben. Die Verwaltungsgesellschaften sollten die Rolle aller an der Festlegung der Vergütungspolitik Beteiligten darstellen. Außerdem sollten die Informationen auch eine Beschreibung des regionalen Anwendungsbereichs der Vergütungspolitik der

Verwaltungsgesellschaft, die als wesentliche Risikoträger eingestuft Kategorien von Mitarbeitern und die Kriterien zur Bestimmung dieser Mitarbeiter umfassen.

166. Der Bericht sollte Informationen darüber enthalten, wie Vergütung und Leistung miteinander verknüpft sind. Diese Informationen sollten eine Beschreibung der wesentlichen Parameter der Leistungsmessung für die Verwaltungsgesellschaft, die Geschäftseinheiten der obersten Ebene und einzelne Personen (d. h. Scorecards) umfassen. Die Verwaltungsgesellschaften sollten Informationen über die Gestaltung und die Struktur der Vergütungsverfahren darlegen, beispielsweise über die wesentlichen Merkmale und Zielsetzungen der Vergütungspolitik und darüber, wie die Verwaltungsgesellschaft sicherstellt, dass Mitarbeiter mit *Kontrollfunktionen* unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden. Der Bericht sollte auch eine Beschreibung der verschiedenen eingesetzten Formen der variablen Vergütung enthalten (d. h. Barmittel, Aktien, Optionen, sonstige Kapitalinstrumente und langfristige Bonuspläne) und eine Begründung für den Einsatz dieser verschiedenen Formen und ihrer Zuordnung zu den verschiedenen Mitarbeiterkategorien umfassen. Außerdem sollten in dem Bericht die Parameter erörtert werden, die eingesetzt werden, um den verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern zurückgestellte und nicht zurückgestellte Vergütungsformen zuzuordnen.
167. Vergütungsberichte sollten beschreiben, wie die Verwaltungsgesellschaft aktuelle und zukünftige Risiken berücksichtigt, die bei der Umsetzung der Vergütungsmethoden bestehen, und um welche Risiken es sich dabei handelt. Die Verwaltungsgesellschaften sollten zudem die Indikatoren beschreiben, die im Hinblick auf diese Risiken eingesetzt werden, und auf welche Weise diese Indikatoren die Vergütung beeinflussen. Des Weiteren sollten die Verwaltungsgesellschaften offenlegen, wie sie die Vergütung unter Berücksichtigung der längerfristigen Leistung anzupassen versuchen – gemäß der Politik der Verwaltungsgesellschaft zur Rückstellung der Vergütungszahlung, den Bezugsriterien und der Leistungsanpassung.
168. Die quantitativen (finanziellen) sowie qualitativen (nichtfinanziellen) Kriterien, die von den Verwaltungsgesellschaften zur Bewertung der individuellen Leistung eingesetzt werden und die zur Bestimmung der Vergütungspolitik und -praktiken von Belang sind sowie in Abschnitt 13.2.4.1 (Qualitative/quantitative Indikatoren) beschrieben sind, sollten ebenfalls in den Vergütungsberichten offengelegt werden.
169. Der Bericht sollte von dem *Leitungsorgan* ausgearbeitet und verantwortet werden, das letztendlich Vergütungsentscheidungen genehmigt.

14.2 Interne Offenlegung

170. Die Vergütungspolitik einer Verwaltungsgesellschaft sollte allen Mitarbeitern der Verwaltungsgesellschaft zugänglich gemacht werden. Die Verwaltungsgesellschaften sollten sicherstellen, dass die Informationen über die Vergütungspolitik, die intern offengelegt werden, mindestens dieselben Informationen enthalten, die extern bekannt gegeben werden. Deshalb sollten je nach Größe, interner Organisation und nach Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft die den

Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Informationen einige der in Abschnitt III (Offenlegung) der *Empfehlung* genannten Elemente umfassen. Die Mitarbeiter sollten bereits vorab wissen, welche Kriterien zur Bestimmung ihrer Vergütung herangezogen werden. Der Bewertungsprozess sollte angemessen dokumentiert und für jeden betroffenen Mitarbeiter transparent sein. Vertrauliche quantitative Aspekte der Vergütung der Mitarbeiter sollten nicht Gegenstand der internen Offenlegung sein.

Anhang I

Tabelle der Entsprechungen Empfehlung / OGAW-Richtlinie

| | Empfehlung | OGAW-Richtlinie |
|-----|-----------------------------------|----------------------------------|
| 1. | Abschnitt II Absatz 3.1 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe a |
| 2. | Abschnitt II Absätze 3.2 und 6.1. | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe b |
| 3. | Abschnitt II Absatz 6.2 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe c |
| 4. | Abschnitt II Absatz 6.5 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe d |
| 5. | Abschnitt II Absatz 6.6 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe e |
| 6. | Abschnitt II Absätze 5.1 und 5.4. | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe g |
| 7. | Abschnitt II Absatz 5.2 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe h |
| 8. | Abschnitt II Absätze 4.1 und 4.2. | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe j |
| 9. | Abschnitt II Absatz 4.5 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe k |
| 10. | Abschnitt II Absatz 5.3 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe l |
| 11. | Abschnitt II Absatz 4.4 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe m |
| 12. | Abschnitt II Absatz 4.3 | Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe n |
| 13. | Abschnitt II Absatz 6.4 | Artikel 14b Absatz 4 |

Anhang II

Zuordnung der in der OGAW-Richtlinie vorgesehenen Vergütungsprinzipien

| Anforderungen gemäß der OGAW-Richtlinie – Artikel 14b | | Absätze dieser Leitlinien bezüglich der betreffenden Anforderung | Anwendungsbereich |
|---|--|--|---|
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe a | Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt zu keiner Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW nicht vereinbar sind. | 80 – 83 | Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen und die Verwaltungsgesellschaften sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderung nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden. |
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe b | Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW und der Anleger solcher OGAW und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. | 80 – 83 40 – 53 | Absätze 80 – 83 → Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen und Verwaltungsgesellschaften sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderung nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden. Absätze 40 – 53 → obligatorisch auf Ebene der |

| | | | |
|--|---|---------|--|
| | | | Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe c | Die Vergütungspolitik wird vom Leitungsorgan der Verwaltungsgesellschaft in seiner Aufsichtsfunktion beschlossen; dieses Organ legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie mindestens einmal jährlich und ist für ihre Umsetzung und für die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich; die in diesem Buchstaben genannten Aufgaben werden nur von Mitgliedern des Leitungsorgans ausgeführt, die in der betreffenden Verwaltungsgesellschaft keine Geschäftsführungsfunktionen wahrnehmen und die über Sachkenntnisse in den Bereichen Risikomanagement und Vergütung verfügen. | 40 – 53 | obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe d | Mindestens einmal jährlich wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgestellt, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wird. | 50 – 53 | obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe e | Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Leistung der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche. | 72 – 78 | obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|--|
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe f</p> | <p>Die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance wird vom Vergütungsausschuss unmittelbar überprüft, sofern ein solcher Ausschuss besteht.</p> | <p>72 – 78</p> | <p>obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe g</p> | <p>Bei erfolgsabhängiger Vergütung basiert die Gesamtvergütung auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden OGAW sowie deren Risiken als auch des Gesamtergebnisses der Verwaltungsgesellschaft, und werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt.</p> | <p>103 – 108 112 – 115</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe h</p> | <p>Die Leistungsbewertung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, der der Haltedauer, die den Anlegern des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW empfohlen wurde, angemessen ist, um zu gewährleisten, dass die Bewertung auf die längerfristige Leistung des OGAW und seiner Anlagerisiken abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über denselben Zeitraum verteilt ist.</p> | <p>101 – 103 129 – 133</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine freiwillige Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft ist jedoch stets möglich.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe i</p> | <p>Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Jahr ihrer Beschäftigung beschränkt.</p> | <p>Keine</p> | <p>obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben</p> |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|--|
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe j</p> | <p>Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung genügend hoch ist, um in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten völlige Flexibilität zu bieten, einschließlich der Möglichkeit, auf die Zahlung einer variablen Komponente zu verzichten.</p> | <p>96</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe k</p> | <p>Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln den Erfolg im Laufe der Zeit wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen.</p> | <p>89 – 91</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf der Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen und die Verwaltungsgesellschaften sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderung nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe l</p> | <p>Die Erfolgsmessung, anhand deren variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt einen umfassenden Berichtigungsmechanismus für alle Arten laufender und künftiger Risiken ein.</p> | <p>109 – 111 119 – 126</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe m</p> | <p>Je nach rechtlicher Struktur des OGAW und seiner Satzung oder seinen Vertragsbedingungen muss ein erheblicher Anteil,</p> | <p>134 – 149</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine freiwillige Anwendung auf Ebene der</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>mindestens jedoch 50 % der variablen Vergütungskomponente aus Anteilen des betreffenden OGAW, gleichwertigen Beteiligungen oder mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten mit Anreizen bestehen, die gleichermaßen wirksam sind wie jedwedes der in diesem Buchstaben genannten Instrumente; der Mindestwert von 50 % kommt nicht zur Anwendung, wenn weniger als 50 % des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Gesamtportfolios auf OGAW entfallen.</p> <p>Für die unter diesem Buchstaben genannten Instrumente gilt eine geeignete Zurückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW sowie den Interessen der OGAW-Anleger auszurichten. Die Mitgliedstaaten oder ihre zuständigen Behörden können gegebenenfalls Einschränkungen hinsichtlich der Arten und Formen dieser Instrumente beschließen oder bestimmte Instrumente verbieten. Dieser Buchstabe gilt sowohl für den Anteil der variablen Vergütungskomponente, die gemäß Buchstabe n zurückgestellt wird, als auch für den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütungskomponente.</p> | <p>Verwaltungsgesellschaft ist jedoch stets möglich.</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe n</p> | <p>Ein wesentlicher Anteil, mindestens jedoch 40 % der variablen Vergütungskomponente wird über einen Zeitraum zurückgestellt, der angesichts der Haltedauer, die den Anlegern des betreffenden OGAW empfohlen wurde, angemessen und korrekt auf die Art der Risiken dieses OGAW ausgerichtet ist.</p> <p>Der Zeitraum nach diesem Buchstaben beträgt mindestens drei Jahre; die im Rahmen von Regelungen zur Rückstellung der Vergütungszahlung zu zahlende Vergütung wird nicht rascher als auf anteiliger Grundlage erworben; macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 % des Betrags zurückgestellt.</p> | <p>127 – 133</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine freiwillige Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft ist jedoch stets möglich.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe o</p> | <p>Die variable Vergütung, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage der Verwaltungsgesellschaft insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, des OGAW und der betreffenden Person gerechtfertigt ist.</p> <p>Ein schwaches oder negatives finanzielles Ergebnis der Verwaltungsgesellschaft oder des betreffenden OGAW führt generell zu einer erheblichen Absenkung der gesamten variablen Vergütung, wobei sowohl laufende</p> | <p>36 – 38 119 – 126 150 – 160</p> | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine freiwillige Anwendung auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft ist jedoch stets möglich.</p> |

| | | | |
|---|---|---------|--|
| | <p>Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen, auch durch Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen, berücksichtigt werden.</p> | | |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe p</p> | <p>Die Altersversorgungsregelungen stehen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft und des von ihr verwalteten OGAW in Einklang.</p> <p>Verlässt der Mitarbeiter die Verwaltungsgesellschaft vor Eintritt in den Ruhestand, so werden freiwillige Altersversorgungsleistungen von der Verwaltungsgesellschaft fünf Jahre lang in Form der unter Buchstabe m genannten Instrumente zurückbehalten. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand, werden die freiwilligen Altersversorgungsleistungen dem Mitarbeiter nach einer Wartezeit von fünf Jahren in Form der unter Buchstabe m genannten Instrumente ausgezahlt.</p> | 80 – 88 | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf der Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen und die Verwaltungsgesellschaften sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden.</p> |
| <p>Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe q</p> | <p>Die Mitarbeiter müssen sich verpflichten, keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogenen Versicherungen einzusetzen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerten risikoorientierten Effekte zu unterlaufen.</p> | 92 – 94 | <p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf der Ebene der Verwaltungsgesellschaft wird jedoch nachdrücklich empfohlen und die Verwaltungsgesellschaften sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderung nur auf die</p> |

| | | | |
|----------------------------------|--|---------|--|
| | | | <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden. |
| Artikel 14b Absatz 1 Buchstabe r | Die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieser Richtlinie erleichtern. | 14 – 17 | obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |
| Artikel 14b Absatz 2 | <p>Gemäß Artikel 35 der Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 kann die ESMA von den zuständigen Behörden Auskünfte über die in Artikel 14a dieser Richtlinie genannte Vergütungspolitik und -praxis verlangen.</p> <p>Die ESMA nimmt in ihre Leitlinien für die Vergütungspolitik in enger Zusammenarbeit mit der EBA Bestimmungen darüber auf, wie die verschiedenen sektoralen Vergütungsgrundsätze, die etwa in der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates und in der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates dargelegt sind, Anwendung finden sollen, wenn Mitarbeiter oder andere Kategorien des Personals Dienstleistungen erbringen, die verschiedenen sektoralen Vergütungsgrundsätzen unterliegen.</p> | 30 – 35 | |
| Artikel 14b Absatz 3 | Die in Absatz 1 festgelegten Grundsätze gelten für jede Art von Leistung, die von der Verwaltungsgesellschaft gewährt wird, für jeden direkt von dem OGAW selbst gezahlten Betrag, einschließlich Anlageerfolgsprämien (performance fees), und für jede | 11 – 21 | obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben |

| | | | |
|-----------------------------|---|----------------|---|
| | <p>Übertragung von Anteilen des OGAW zugunsten von Mitarbeiterkategorien, einschließlich Geschäftsleitung, Risikoträgern, Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen und aller Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Gesamtvergütung in derselben Einkommensstufe befinden wie Geschäftsleitung und Risikoträger, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf ihr Risikoprofil oder das Risikoprofil der von ihnen verwalteten OGAW haben.</p> | | |
| <p>Artikel 14b Absatz 4</p> | <p>Verwaltungsgesellschaften, die hinsichtlich ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten OGAW, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind, richten einen Vergütungsausschuss ein. Der Vergütungsausschuss ist so einzurichten, dass er kompetent und unabhängig über die Vergütungspolitik und -praxis sowie die für das Risikomanagement geschaffenen Anreize urteilen kann.</p> <p>Der Vergütungsausschuss, der im Einklang mit den Leitlinien der ESMA gemäß Artikel 14a Absatz 4 gegebenenfalls eingerichtet wird, ist für die Ausarbeitung von Entscheidungen über die Vergütung zuständig, einschließlich Entscheidungen mit Auswirkungen auf das Risiko und das Risikomanagement der Verwaltungsgesellschaft oder der betreffenden OGAW, die vom</p> | <p>54 – 66</p> | <p>obligatorisch auf Ebene der Verwaltungsgesellschaft vorgeschrieben</p> |

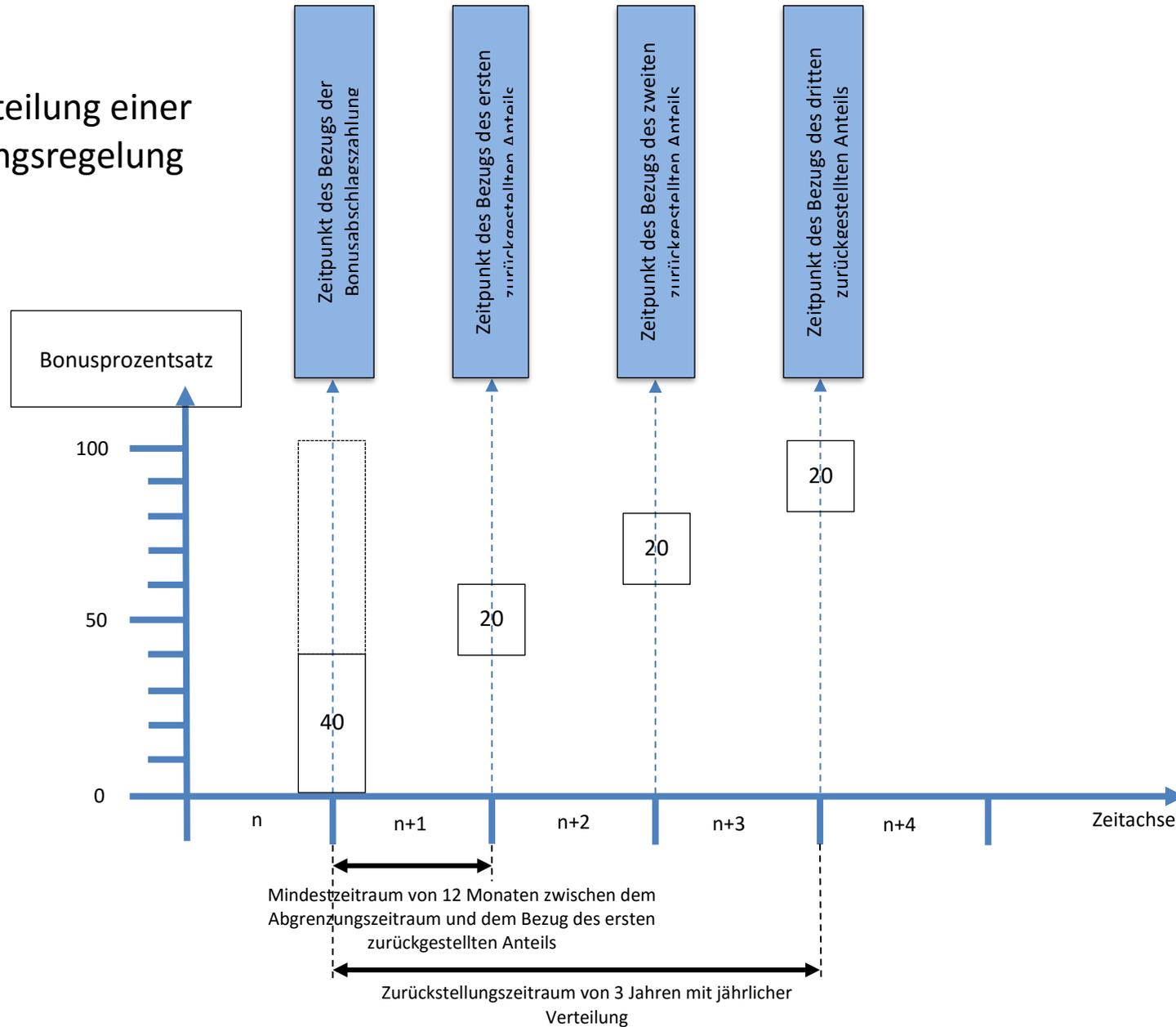
| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion zu fassen sind. Den Vorsitz im Vergütungsausschuss führt ein Mitglied des Leitungsorgans, das in der betreffenden Verwaltungsgesellschaft keine Geschäftsführungsfunktionen wahrnimmt. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind Mitglieder des Leitungsorgans, die in der betreffenden Verwaltungsgesellschaft keine Geschäftsführungsfunktionen wahrnehmen.</p> <p>Ist im nationalen Recht eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan vorgesehen, so umfasst der Vergütungsausschuss einen oder mehrere Vertreter der Arbeitnehmer. Bei der Vorbereitung seiner Beschlüsse berücksichtigt der Vergütungsausschuss die langfristigen Interessen der Anleger und anderer Beteiligter und das öffentliche Interesse.</p> | | |
|--|--|--|--|



Anhang III

Schematischer Überblick über einige Zurückstellungsmechanismen

Anteilige Verteilung einer Zurückstellungsregelung



Abgrenzung / Zurückstellung / Sperrung

