

Dokumentennummer: 01 / 2016
Veröffentlichungsdatum: 18.07.2016

FMA-
RUNDSCHREIBEN
ZU §§ 17a – 17c
InvFG 2011 UND § 11
AIFMG

ERHEBLICHKEITS-
SCHWELLE
BEI VARIABLEN
VERGÜTUNGEN



Dieses Rundschreiben stellt keine Verordnung dar. Es soll als Orientierungshilfe dienen und gibt die Rechtsauffassung der FMA wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können aus Rundschreiben nicht abgeleitet werden.

INHALTSVERZEICHNIS

I. VORBEMERKUNGEN	3
II. ERHEBLICHKEITSSCHWELLE.....	4

I. VORBEMERKUNGEN

1. Dieses Rundschreiben der Finanzaufsichtsbehörde (FMA) richtet sich an Verwaltungsgesellschaften gemäß § 5 Abs. 1 Investmentfondsgesetz (InvFG 2011) iVm § 1 Abs. 1 Z 13 Bankwesengesetz (BWG) und an Alternative Investment Fonds Manager gemäß § 4 Abs. 1 Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (AIFMG).
2. Dieses Rundschreiben soll als Orientierungshilfe bei der Erstellung und korrekten Anwendung einer angemessenen Vergütungspolitik und -praxis dienen. Eine solche ist notwendig, um potenziell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Kontrolle der Risikobereitschaft von Einzelpersonen entgegenzuwirken.
3. Gemäß § 17a Abs. 1 InvFG 2011 muss die bestimmte Vergütungspolitik und -praxis einer Verwaltungsgesellschaft mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sein und darf weder zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit den Risikoprofilen oder Fondsbestimmungen der von ihnen verwalteten OGAW nicht vereinbar sind, noch die Verwaltungsgesellschaft daran hindern, pflichtgemäß im besten Interesse des OGAW zu handeln. § 11 AIFMG normiert gleichlautende Pflichten für AIFM.
4. Die Grundsätze der Vergütungspolitik sind gemäß § 17c Abs. 1 InvFG 2011 sowie Z 1 der Anlage 2 zu § 11 AIFMG in einer Art und einem Ausmaß anzuwenden, die der Größe, der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte der Verwaltungsgesellschaft oder des AIFM angemessen sind.
5. In Übereinstimmung mit Rz 22 ff des *Final Report on the Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* (EMSA/2016/411) unterliegt daher die anzuwendende Vergütungspolitik und -praxis einer Verwaltungsgesellschaft oder eines AIFM einem Proportionalitätsprinzip.
6. Aus diesem Proportionalitätsprinzip ergibt sich die grundsätzliche Möglichkeit, gewisse Grundsätze auf variable Vergütungen geringer Höhe nicht anzuwenden, wenn sich daraus keinerlei Gefahr ergeben kann, dass die jeweiligen MitarbeiterInnen zu einer Übernahme von Risiko ermutigt werden oder auf sonstige Weise nicht pflichtgemäß im besten Interesse der Anteilscheininhaber oder Investoren handeln.
7. Dieses Rundschreiben erläutert ausgewählte Fragen zur Anwendung einer Erheblichkeitsschwelle im Zusammenhang mit einer angemessenen Vergütungspolitik und -praxis von Verwaltungsgesellschaften und AIFM.

8. Dieses Rundschreiben gibt die Rechtsansicht der FMA wieder. Die rechtlichen Grundlagen bleiben durch dieses Rundschreiben der FMA jedenfalls unberührt. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte oder Pflichten können aus dem Rundschreiben nicht abgeleitet werden.

II. ERHEBLICHKEITSSCHWELLE

9. Der Begriff der Erheblichkeitsschwelle¹ bezeichnet eine Höhe der variablen Vergütung, die so gering ist, dass gewisse Grundsätze der Vergütungspolitik für variable Vergütungen unterhalb dieser Schwelle neutralisiert werden können. Grundsätze, welche in diesem Rundschreiben nicht genannt werden, bleiben hiervon unberührt und sind für sämtliche variablen Vergütungen anzuwenden.
10. Neutralisierung von Grundsätzen der Vergütungspolitik für variable Vergütungen bedeutet, dass von deren Anwendung in Bezug auf die jeweilige Vergütung gänzlich abgesehen werden kann. Die Neutralisierung ist niemals ein automatischer und pauschaler Vorgang, sondern muss stets für den Einzelfall transparent, nachvollziehbar und fundiert begründet werden. Jene Grundsätze, welche in diesem Rundschreiben nicht als neutralisierbar identifiziert werden, können demnach nicht neutralisiert werden und sind somit jedenfalls anzuwenden.
11. Sofern variable Vergütungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle zugesprochen werden, können für Verwaltungsgesellschaften bzw. deren MitarbeiterInnen folgende Grundsätze neutralisiert werden: § 17c Abs. 1 Z 11 bis 15 InvFG 2011.
12. Sofern variable Vergütungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle zugesprochen werden, können für AIFM bzw. deren MitarbeiterInnen folgende Grundsätze neutralisiert werden: Z 1 litt. m, n und o der Anlage 2 zu § 11 AIFMG.
13. Die Entscheidung über die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle ist durch die Verwaltungsgesellschaft oder den AIFM transparent, nachvollziehbar und fundiert zu dokumentieren. Ist ein Vergütungsausschuss eingerichtet, so trifft diesen die Entscheidung über die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle. Bei der Entscheidung ist begründet darzulegen, weshalb nach Ansicht des zuständigen Organs unterhalb der gewählten Schwelle kein Anreiz zum Eingehen unangemessener Risiken vorliegt und wie sichergestellt ist, dass die MitarbeiterInnen auch bei Neutralisierung gewisser Vergütungsgrundsätze nicht daran gehindert werden, pflichtgemäß im besten Interesse der Anteilscheininhaber oder der Investor zu handeln.

¹ Auch De minimis- oder Geringfügigkeitsschwelle genannt.

14. Die Festlegung einer rein relativen Erheblichkeitsschwelle (d.h. als prozentueller Anteil des fixen Jahresgehalts) ist dabei unzureichend, da bei höheren fixen Gehältern auch die variable Vergütung absolut betrachtet entsprechend höher ausfällt. Ab einer gewissen absoluten Höhe kann die variable Vergütung nicht allein deswegen als unwesentlich erachtet werden, weil diese relativ zur Gesamtvergütung gering ist. Eine etwaige, jedenfalls fundiert begründete Erheblichkeitsschwelle muss somit nicht nur relativ sondern auch in absoluten Beträgen formuliert sein.
15. Eine zugesprochene² variable Vergütung, die 25% des fixen Jahresgehalts oder € 30.000 (Brutto) übersteigt, kann dabei keinesfalls mehr als „unerheblich“ oder „geringfügig“ qualifiziert werden. Übersteigt ein Bonus oder eine Prämie für ein Geschäftsjahr eine der beiden genannten Grenzen, sind die Vergütungsgrundsätze auf den gesamten Betrag dieser variablen Vergütung vollumfänglich anwendbar. Ob eine variable Vergütung unterhalb der genannten Schwellen als unerheblich qualifiziert werden kann, ist von der Verwaltungsgesellschaft oder dem AIFM selbständig anhand seiner konkreten Risikosituation und des finanziellen Ergebnisses zu beurteilen und zu beschließen.
16. Unterliegt eine Gesellschaft sowohl den Vergütungsbestimmungen des InvFG 2011 als auch des AIFMG, so ist die variable Vergütung in Bezug auf eine etwaige Erheblichkeitsschwelle gesamt zu betrachten. Dies gilt ungeachtet dessen, ob die variable Vergütung für Leistungen lediglich aus einem Vergütungsregime oder kumulativ aus beiden Vergütungsregimes gewährt wird.

² Ausschlaggebend für die Anwendbarkeit einer etwaigen Erheblichkeitsschwelle ist nur die effektiv zugesprochene, nicht die (vertraglich vereinbarte) höchstmögliche variable Vergütung.