



Österreichische
FMA Finanzmarktaufsicht
Bereich Wertpapieraufsicht
Otto-Wagner-Platz 5
1090 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

per E-Mail: clemens.nimmerrichter@fma.gv.at

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	Fax	Datum
FMA-IF25	BW-GSt/Le/Lu/Mu	Heinz Leitsmüller	DW 12640	DW 142640	30.8.2022
4000/0055- INV/2022		Elisabeth Lugger	DW 12646	DW 142646	

Öffentliche Konsultation zum Rundschreiben der FMA zu §§ 17a – 17c InvFG 2011 und § 11 AIFMG - Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung.

Das Wichtigste in Kürze:

Die BAK begrüßt das gegenständliche FMA-Rundschreiben betreffend die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken als Orientierungshilfe. Aus Sicht der BAK bedarf der Entwurf in folgenden Punkten Ergänzungen:

- **Ergänzung hinsichtlich der Proportionalitätsprüfung:** Der BAK ist es wichtig, die **Proportionalität zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeiter:innen** im FMA-Rundschreiben ausdrücklich aufzugreifen. Die Proportionalität soll demnach nicht nur auf horizontaler Ebene, zwischen den Mitarbeiter:innen, sondern zudem vertikal zwischen Führungsebene und Mitarbeiter:innen Berücksichtigung finden. Ist **gegebenenfalls ein Aufsichtsrat** einzurichten, sollte dieser in der **Verantwortung sein, die Proportionalität zu definieren**.
- **Ergänzung der gesetzlichen Regelung zur Mitbestimmung im Vergütungsausschuss:** Um Unsicherheiten hinsichtlich des Vergütungsausschusses hinten zu halten und die Drittelbeteiligung auch in den Ausschüssen des Aufsichtsrats sicherzustellen, soll § 17b Abs. 2 letzter Satz InvFG 2011, hinsichtlich des **Rechts, mit mindestens einem/einer Arbeitnehmervertreter:in im Ausschuss vertreten zu sein**, ausdrücklich im FMA-Rundschreiben eingefügt werden.

- **Ergänzung der variablen Vergütungsbestandteile um Nachhaltigkeitsaspekte:** Die Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bedarf eines Weitblicks auf **Nachhaltigkeitsaspekte und ihrer Etablierung als fester Bestandteil der Vergütungspolitik**, insbesondere auf Ebene der Geschäftsleitung. Es gilt, zusätzlich zu finanziellen Kennzahlen, die Leistung gemessen an Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales, Governance zu belohnen. Daher sollen ausdrücklich Nachhaltigkeitsaspekte, wie etwa der Unternehmensbeitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), im FMA-Rundschreiben aufgegriffen werden.

Allgemeine Anmerkungen zum Entwurf:

Die genannten Grundsätze für die Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken in Verwaltungsgesellschaften gemäß § 5 Abs. 1 Investmentfondsgesetz (InvFG 2011) iVm § 1 Abs. 1 Z 13 Bankwesengesetz (BWG) und für Alternative Investment Fonds Manager gemäß § 4 Abs. 1 Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (AIFMG) beinhalten im Kern, dass die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütungen (Boni, Prämien, Erfolgshonorare etc.) in Verwaltungsgesellschaften und AIFM neben den risikopolitischen Aspekten an zwei grundlegende Bedingungen geknüpft sind: Der variablen Vergütung muss stets eine nachhaltige Leistung zu Grunde liegen, und deren Höhe muss nach der Finanzlage der Verwaltungsgesellschaft bzw. des AIFM tragbar sein. Gegenständliches FMA-Rundschreiben soll als Orientierungshilfe bei der Erstellung und korrekten Anwendung einer angemessenen Vergütungspolitik und -praxis dienen. Vor allem sollen falsche Anreize in der Vergütungsstruktur einer Verwaltungsgesellschaft bzw. eines AIFM verhindert werden, die ein effizientes und solides Risikomanagement untergraben würden. Das aber nur, um dadurch langfristig höhere potenzielle Verluste in den o.g. Gesellschaften zu verhindern und nicht, um eine gerechte Verteilung der Vergütungen zwischen Belegschaft und Führungsebene der Gesellschaften zu fixieren.

Zu den einzelnen Bestimmungen des geplanten Entwurfs im Detail:

Zu Kapitel 4.2.2, Proportionalität zwischen Mitarbeiterkategorien:

In Rz 40 wird die Proportionalität ausschließlich zwischen den Mitarbeiter:innen gesehen. Der BAK ist es wichtig, diese ebenso vertikal, zwischen der Geschäftsleitung bzw. Führungsebene und den Mitarbeiter:innen, zu berücksichtigen. Somit sollte folgende Erweiterung in Rz 40 vorgenommen werden (im folgenden Text kursiv): Nach der Proportionalitätsprüfung der Verwaltungsgesellschaft bzw. des AIFM („komplex“ oder „weniger bzw. nicht komplex“) ist in einem zweiten Schritt eine Proportionalitätsprüfung innerhalb des Unternehmens zwischen den Mitarbeitern *sowie zwischen den Mitarbeitern auf unterschiedlichen Ebenen bzw. der Führungsebene und anderen Mitarbeitern, entsprechend der Risikorelevanz*, durchzuführen.

Ist gegebenenfalls ein Aufsichtsrat einzurichten, sollte dieser in der Verantwortung sein, die Proportionalität zu definieren.

Zu Kapitel 3.3, Zuständige und Organe in der Verwaltungsgesellschaft bzw. AIFM:

Aufgrund des Ausschlusses der Drittelbeteiligung gemäß § 110 Abs. 4 letzter Satz ArbVG in Ausschüssen, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln, welche u.a. ebenso Vergütungsausschuss genannt werden, ist die ausdrückliche Wiedergabe des § 17b Abs. 2 letzter Satz InvFG 2011 zur Schaffung von Sicherheit und Klarheit zu begrüßen. Somit sollte folgende Erweiterung etwa als Rz 21 vorgenommen werden (im folgenden Text kursiv): *(21) Für den Fall, dass gemäß § 110 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, ein oder mehrere Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Verwaltungsgesellschaft mitzuwirken haben, so hat dem Vergütungsausschuss zumindest ein Mitglied aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter anzugehören.*

Zu Kapitel 3.1, Fixe und variable Vergütung:

Betreffend die Vergütung der Führungsebene müssen Nachhaltigkeitsaspekte fester Bestandteil der Vergütungspolitik und -praktik werden: Statt einseitiger Orientierung an finanziellen Kennzahlen gilt es, verstärkt die Nachhaltigkeitsleistung des Managements – gemessen an Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales, Governance – zu belohnen. Derzeit sind Vergütungsanreize mit sozialen und ökologischen Gesichtspunkten – wenn überhaupt – viel zu gering gewichtet. Sowohl bei den kurzfristigen als auch bei den langfristigen variablen Vergütungslinien müssen Nachhaltigkeitsziele mehr Bedeutung erhalten, indem diese jeweils zu mindestens einem Drittel verbindlich zu berücksichtigen sind. Somit ist eine Ergänzung der Rz 18 lit b Z 1 des Rundschreibens im Zusammenhang mit den variablen Vergütungsbestandteilen zu begrüßen, welche, neben der Erwähnung finanzieller Kennzahlen, Nachhaltigkeitsziele und -kriterien, wie etwa den Unternehmensbeitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs), als Leistungskriterien formuliert.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung ihrer Anliegen und Anregungen.

