jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

§ 17c InvFG 2011 Grundsätze der Vergütungspolitik

InvFG 2011 - Investmentfondsgesetz 2011

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 24.07.2024

1. (1)Bei der Festlegung und Anwendung der in § 17a Abs. 1 und 2 genannten Vergütungspolitik hat die Verwaltungsgesellschaft folgende Grundsätze in einer Art und einem Ausmaß anzuwenden, die ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen sind:
    1. 1.Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt zu keiner Übernahme von Risiken, die mit den Risikoprofilen, Fondsbestimmungen oder Satzungen der von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten OGAW nicht vereinbar sind;
    2. 2.die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Verwaltungsgesellschaft und der von ihr verwalteten OGAW und der Anteilinhaber solcher OGAW und umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten;
    3. 3.die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat der Verwaltungsgesellschaft beschlossen; dieser 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;
    4. 4.mindestens einmal jährlich wird im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung festgestellt, ob die Vergütungspolitik gemäß den vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungsvorschriften und -verfahren umgesetzt wurde;
    5. 5.Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen werden je nach Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Perfomance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche;
    6. 6.bei erfolgsabhängiger Vergütung basiert die Gesamtvergütung auf einer Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung oder des betreffenden OGAW sowie deren Risiken als auch des Gesamtergebnisses der Verwaltungsgesellschaft, und es werden bei der Bewertung der individuellen Leistung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt;
    7. 7.die Leistungsbewertung erfolgt in einem mehrjährigen Rahmen, der der Haltedauer, die den Anteilinhabern 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;
    8. 8.eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt und ist auf das erste Jahr ihrer Beschäftigung beschränkt;
    9. 9.die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander, wobei der Anteil des festen Bestandteils an der Gesamtvergütung hoch genug ist, um in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten völlige Flexibilität zu bieten, einschließlich der Möglichkeit, auf die Zahlung einer variablen Komponente zu verzichten;
    10. 9a.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;

11. 10.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;
12. 11.je nach rechtlicher Struktur des OGAW und seinen Fondsbestimmungen muss ein erheblicher Anteil, mindestens jedoch 50 vH 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 dieser Bestimmung genannten Instrumente; der Mindestwert von 50 vH kommt nicht zur Anwendung, wenn weniger als 50 vH des von der Verwaltungsgesellschaft verwalteten Gesamtportfolios auf OGAW entfallen;
13. 12.für die unter Z 11 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 Anteilinhaber auszurichten;
14. 13.ein wesentlicher Anteil, mindestens jedoch 40 vH der variablen Vergütungskomponente wird über einen Zeitraum zurückgestellt, der angesichts der Haltedauer, die den Anteilinhabern des betreffenden OGAW empfohlen wurde, angemessen und korrekt auf die Art der Risiken dieses OGAW ausgerichtet ist;
15. 14.der Zeitraum gemäß Z 13 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 vH des Betrags zurückgestellt;
16. 15.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;
17. 16.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 Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen, auch durch Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen, berücksichtigt werden;
18. 17.die Altersversorgungsregelungen stehen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Verwaltungsgesellschaft und des von ihr verwalteten OGAW in Einklang;
19. 18.verlässt der Mitarbeiter die Verwaltungsgesellschaft vor Eintritt in den Ruhestand, so werden freiwillige Altersversorgungsleistungen von der Verwaltungsgesellschaft fünf Jahre lang in Form der unter Z 11 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 Z 11 genannten Instrumente ausgezahlt;
20. 19.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;
21. 20.die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieses Bundesgesetzes erleichtern.

2. (2)Die in Abs. 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 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.
3. (3)Die FMA kann mittels Verordnung unter Bedachtnahme auf die europäischen Gepflogenheiten nähere Kriterien im Hinblick auf die Mitarbeiterkategorien gemäß § 17a Abs. 1, auf welche die Vergütungspolitik und -praxis jedenfalls anzuwenden ist, die Kriterien zur Prüfung der erheblichen Bedeutung einer Verwaltungsgesellschaft sowie die in § 17c Abs. 1 genannten Grundsätze der Vergütungspolitik festlegen.

In Kraft seit 01.01.2017 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at