

## **Jetzt geht's ums Geld, neue Anforderungen für Boni**

**Stand: Februar 2014**

Gleich zu Beginn des Jahres 2014 wartet die BaFin mit neuen Überraschungen auf. Die Ma-Comp sind ergänzt worden und enthalten nun eine neue Ziffer BT 8 mit neuen Anforderungen an die Vergütungssysteme für alle Mitarbeiter im Vertrieb. Sie gelten auch für die Vorgesetzten im Vertrieb, die Vertriebsbeauftragten sowie auch für Finanzanalysten.

Zunächst einmal stellt die BaFin klar, dass ihre neuen Anforderungen für alle direkten und indirekten Zahlungen an die Mitarbeiter in der Beratung und Vermittlung gelten, seien es Barzahlungen, Aktien, Optionen, vergünstigte Kredite, Pensionszusagen, Gewinnbeteiligungsmodelle, Gehaltserhöhungen, aber z.B. auch Zuwendungen nicht finanzieller Art wie z.B. Beförderungszulagen, Krankenversicherungen, Dienstfahrzeuge, Mobiltelefone, Spesenkonten oder z.B. Seminare an exotischen Orten. Nur tarifvertragliche Regelungen und Altersvorsorgeleistungen sollten ausgenommen sein, wenn sie keine Risiken für die Wohlverhaltensregeln beinhalten.

Die BaFin betont das Grundprinzip aus der Institutsvergütungsverordnung, wonach die variable Vergütung nur in der Höhe des Fixgehältes bezahlt werden soll. Sie geht aber noch weiter: Jedes Institut muss sein Vergütungssystem so einrichten, dass Kundeninteressen kurz-, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt werden. Dafür ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Das Vergütungssystem muss schriftlich dokumentiert und regelmäßig überprüft werden. Die betroffenen Personen müssen im Voraus, verständlich und schriftlich über ihre Vergütung, über die Stufen und den Zeitplan ihrer Leistungsbeurteilung informiert werden. Die für die Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter verwendeten Kriterien (z.B. deren Gewichtung, Ermessungsausübung durch die Geschäftsleitung, konzernweite Prozesse) müssen dokumentiert, für die Mitarbeiter zugänglich und verständlich sein.

Der Compliance-Beauftragte muss hinzugezogen werden. Institute müssen Kontrollhandlungen vornehmen, durch die Fälle festgestellt werden sollen, in denen aus vergütungsbezogenen Gründen nicht im Interesse des Kunden gehandelt wurde. Verantwortlich für die Überwachung ist der Compliance-Beauftragte.

Das Institut muss vertriebsstarke Mitarbeiter besonders überwachen, Umsatzverläufe aufzeichnen und dadurch Bereiche mit erhöhtem Risiko ermitteln. Dazu müssen Daten gesammelt werden, damit die Anlagerendite von Kunden über verschiedene Zeiträume in Bezug auf verschiedene Wertpapierdienstleistungen (z.B. Anlageberatung und Vermögensverwaltung) bewertet werden kann. Dies jedenfalls dann, wenn die entsprechenden Mitarbeiter variable Vergütungen erhalten. Dieses Erfassungssystem muss jedes Jahr überprüft werden. Die Renditeanalyse ist bei der variablen Vergütung zu berücksichtigen.

Die Überwachung muss auch sicherstellen, dass stichprobenartig mit dem Kunden kurz nach Abschluss eines Verkaufs eine Kontaktaufnahme stattfinden kann, wenn eine Überwachung nicht schon aufgrund der Gesprächsaufzeichnungen möglich ist. Bei besonders hoher va-

riabler Vergütung muss von einem erhöhten Risiko ausgegangen werden und eine genauere Kontrolle erfolgen.

Die Festsetzung variabler Vergütungen allein anhand quantitativer Daten ist in der Regel unzulässig. Es dürfen nicht nur die erreichten Zahlen im Vordergrund stehen (z.B. Umsatz, Verkaufsvolumen, Zielvorgaben für Verkäufe oder Neukunden). Es müssen darüber hinaus weitere Kriterien definiert werden, die die Interessen der Kunden widerspiegeln, z.B. die Kundenzufriedenheit. Solche qualitativen Kriterien können auch die Einhaltung von rechtlichen Vorschriften, von internen Verfahren, die faire Behandlung von Kunden oder z.B. die Beschwerdeanzahl sein.

Als Good Practice bezeichnet die BaFin z.B., wenn die variable Vergütung nicht erst ab einem bestimmten Niveau gewährt wird, sondern linear, d.h. kein alles oder nichts ab Erreichen bestimmter Ziele. Es soll daher nicht ein bestimmter Bonus ab Erreichen einer bestimmten Schwelle gewährt werden, sondern auch anteilig darunter. Boni sollen auf mehrere Tranchen aufgeteilt werden, um auch langfristigen Ergebnissen Rechnung zu tragen. Für alle verkauften Finanzinstrumente sollen die gleichen Kriterien gelten, keine unterschiedlichen für z.B. hauseigene Produkte oder Konzernprodukte. Der Bonus soll sich nicht nur an der Menge der verkauften Produkte, sondern auch an der effektiven Rendite für den Kunden messen.

Gleichermaßen stellt die BaFin Regeln für Bad Practice auf: Unternehmensziele dürfen sich nicht nur auf finanzielle oder geschäftliche Aspekte beziehen, sie müssen auch Kundenaspekte berücksichtigen. Es sollen keine Boni nur für bestimmte Finanzinstrumente ausgelobt werden, die für das Institut mit besonderen Vorteilen verbunden sind. Vor allem sollen die Vertriebsmitarbeiter nicht incentiviert werden, den Verkauf von Produkten zu empfehlen, nur damit andere Produkte gekauft werden könnten, obwohl eigentlich ein Halten die richtige Empfehlung wäre.

Unterschiedliche Boni für spezielle Wertpapiere oder Produkte der gleichen Gattung werden kritisch beäugt. Das Gleiche gilt für Werbe- und Vermarktungsaktionen, in denen die Bonuszahlung für bestimmte Wertpapiere erhöht wird, vor allem, wenn für das Institut dadurch höhere Provisionen zu erzielen sind.

Sehr kritisch sieht die BaFin auch die sogenannten Superboni, die erst beim Erreichen von bestimmten Volumina gezahlt werden. Gleiches gilt natürlich für Mindestverkaufsziele oder Kürzung von Boni beim Verfehlen von Schwellenwerten. Sehr kritisch sieht die BaFin vor allem exponentielle Steigerungen, in deren Rahmen z.B. auch Verkäufe unterhalb einer bestimmten Schwelle „nachprovisioniert“ werden, sobald die Schwelle erreicht ist.

Schlicht unzulässig sind folgende Praktiken: Es werden nur kurzfristige Produkte verkauft, um Wiederanlageprämien zu generieren, anstatt langfristige Produkte in Betracht zu ziehen; häufiges Drehen des Portfolios um Provisionen zu generieren (Spesenreiterei). Gehaltskürzungen bei Verfehlung von Umsatzzielen sind unzulässig.

Man wird daher nicht umhinkommen, die Zielvereinbarung und Bonusregelungen der Mitarbeiter im Vertrieb zu überprüfen. Das Muster für eine entsprechende Policy werden wir in der nächsten Auflage für unser Musterorganisationshandbuch vorstellen.

Mit den besten Grüßen

Ihr

Dr. Christian Waigel  
Rechtsanwalt