

Leitlinien

Leitlinien für solide Vergütungspolitiken unter Berücksichtigung der AIFMD



Inhaltsverzeichnis

I.	Anwendungsbereich.....	4
II	Begriffsbestimmungen.....	4
III	Zweck	6
IV	Compliance- und Berichterstattungspflichten	6
V	Leitlinien zu den unter diese Leitlinien fallenden Vergütungen	7
VI	Leitlinien zur Identifizierung der unter diese Leitlinien fallenden Kategorien von Mitarbeitern	9
VII	Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit	10
VII.I	Verhältnismäßigkeit im Allgemeinen	10
VII.II	Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der AIFM.....	12
VII.III	Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern	13
VIII	Leitlinien für AIFM als Teil einer Gruppe	14
IX	Leitlinien bezüglich der finanziellen Lage des AIFM	14
X	Leitlinien zur Governance der Vergütung	14
X.I	Leitungsorgan.....	14
X.I.I	Gestaltung, Annahme und Aufsicht über die Vergütungspolitik	14
X.I.II	Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Aufsichtsfunktion	15
X.I.III	Beteiligung von Aktionären	16
X.I.IV	Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik	16
X.II	Vergütungsausschuss.....	17
X.II.I	Einrichtung eines Vergütungsausschusses.....	17
X.II.II	Zusammensetzung des Vergütungsausschusses	18
X.II.III	Rolle des Vergütungsausschusses	19
X.II.IV	Verfahrens- und Berichtswege des Vergütungsausschusses	19
X.III	Kontrollabteilung	20
X.III.I	Rolle der Kontrollabteilung	20
X.III.II	Vergütung der Kontrollabteilung	20
XI	Leitlinien zu den allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung	21
XI.I	Die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich der Altersversorgungsregelungen.....	21
XI.II	Freiwillige Altersversorgungsleistungen	22
XI.III	Abfindungen	22
XI.IV	Persönliches Hedging	23
XII	Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung	23
XII.I	Flexible Politik im Hinblick auf die variable Vergütung.....	24
XII.II	Risikoausrichtung der variablen Vergütung.....	24
XII.II.I	Risikoausrichtungsverfahren	24
XII.II.I.I	Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung	24
XII.II.I.II	Zuerkennungsverfahren	24
XII.II.I.III	Auszahlungsverfahren	25
XII.II.II	Allgemeine Anforderungen an das Risikoausrichtungsverfahren	25
XII.II.II.I	Zeitlicher Horizont.....	25
XII.II.II.II	Ebenen der Risiko- und Leistungsmessung	25
XII.II.II.III	Quantitative und qualitative Indikatoren	26
XII.II.II.IV	Beurteilungen.....	26
XII.II.III	Risikomessung	27
XII.II.IV	Leistungsmessung.....	27
XII.II.IV.I	Qualitative/quantitative Indikatoren.....	27
XII.II.IV.II	Relative/absolute und interne/externe Indikatoren.....	28
XII.III	Zuerkennungsverfahren	29

XII.III.I	Festsetzung und Zuteilung von Pools	29
XII.III.II	Die Risikoanpassung beim Zuerkennungsverfahren	29
XII.III.II.I	Quantitative Ex-ante-Risikoanpassung	29
XII.III.II.II	Qualitative Indikatoren für die Ex-ante-Risikoanpassung.....	30
XII.IV	Auszahlungsverfahren	30
XII.IV.I	Zurückbehaltene und nichtzurückbehaltene Vergütung	30
XII.IV.I.I	Zeitlicher Horizont und Zeitpunkt des Bezugs	30
XII.IV.I.II	Zeitpunkt des Bezugs	31
XII.IV.I.III	Zurückzustellender Anteil	31
XII.IV.I.IV	Zeitspanne zwischen Ende des Abgrenzungszeitraums und Bezug des zurückgestellten Betrags	31
XII.IV.II	Barmittel kontra Instrumente	31
XII.IV.II.I	Arten von Instrumenten	31
XII.IV.II.II	Richtlinien bezüglich der Sperrfrist	32
XII.IV.II.III	Mindestanteil der Instrumente und deren zeitliche Verteilung	33
XII.IV.III	Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung	34
XII.IV.III.I	Explizite Ex-Post-Risikoanpassungen	34
XII.IV.III.II	Implizite Anpassungen	35
XII.IV.III.III	Möglichkeit der Korrektur nach oben	36
XII.V	Einhaltung der Anforderungen an die Risikoausrichtung der variablen Vergütung sowie der Zuerkennungs- und Auszahlungsverfahren durch bestimmte Vergütungsstrukturen.....	36
XIII	Leitlinien zur Offenlegung	36
XIII.I	Externe Offenlegung	36
XIII.I.I	Spezifische und allgemeine Offenlegungspflichten	36
XIII.I.II	Politik und Praktiken	37
XIII.II	Interne Offenlegung	38
Anhang I Tabelle der Entsprechungen Empfehlung / AIFMD.....		39
Anhang II Zuordnung der in der AIFMD vorgesehenen Vergütungsprinzipien		40
Anhang III Schematischer Überblick über einige Zurückbehaltungsmechanismen		49

I. Anwendungsbereich

Für wen?

1. Diese Leitlinien sind an die AIFM und die zuständigen Behörden gerichtet.

Solange die in Artikel 42 der AIFMD genannten nationalen Bestimmungen in Kraft sind, unterliegen Nicht-EU-AIFM, die Anteile des AIF an professionelle Anleger in Mitgliedsstaaten ohne Pass vertreiben, nur Abschnitt XIII (Leitlinien zur Offenlegung) dieser Leitlinien. Diese Nicht-EU-AIFM werden ab dem Zeitpunkt, zu dem die in Artikel 42 der AIFMD genannten nationalen Bestimmungen außer Kraft gesetzt werden und das Passsystem gemäß Artikel 37 bis 41 der AIFMD in allen Mitgliedstaaten zur einzigen verbindlichen Regelung wird, sämtlichen Bestimmungen dieser Leitlinien über die Vergütung unterliegen, wie in dem in Artikel 68 Absatz 6 genannten delegierten Rechtsakt der Kommission vorgesehen.

2. Nach Maßgabe von Artikel 5 der AIFMD ist für die Zwecke dieser Leitlinien der AIFM, auf den die Vergütungsgrundsätze Anwendung finden, entweder ein externer Verwalter oder der AIF selbst, wenn die Rechtsform des AIF eine interne Verwaltung zulässt und das Leitungsgremium des AIF entscheidet, keinen externen AIFM zu bestellen. AIF, die nicht intern verwaltet werden und einen externen AIFM bestellt haben, unterliegen nicht den Vergütungsgrundsätzen der AIFMD sowie diesen Leitlinien. Die in der *Empfehlung* enthaltenen Vergütungsgrundsätze sind jedoch für diejenigen AIF von Bedeutung, die unter die in Punkt 2.1 der *Empfehlung* enthaltene Definition des Finanzinstituts fallen, sowie für die AIFM, welche die in Artikel 2 oder 3 der AIFMD vorgesehenen Ausschlüsse und Ausnahmen in Anspruch nehmen können. Anhang I dieser Leitlinien enthält eine Tabelle mit den Entsprechungen der Grundsätze der *Empfehlung*, die aus der AIFMD hervorgehen.

Was?

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

Wann?

4. Diese Leitlinien gelten vorbehaltlich der Übergangsbestimmungen der AIFMD ab dem 22. Juli 2013.

II Begriffsbestimmungen

Sofern nicht anders angegeben haben die in der Richtlinie 2011/61/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010¹ (AIFMD) und in den von der Kommission gemäß den Bestimmungen der AIFMD angenommenen delegierten Rechtsakten verwendeten Begriffe in diesen Leitlinien dieselbe Bedeutung. Zusätzlich gelten zu Zwecken dieser Leitlinien folgende Begriffsbestimmungen:

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:174:0001:0073:DE:PDF>.

<i>Empfehlung</i>	Empfehlung 2009/384/EG der Kommission vom 30. April 2009 zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor. ²
<i>Identifizierte Mitarbeiter</i>	Kategorien von Mitarbeitern, einschließlich der Führungskräfte, Risikoträger, und Mitarbeiter mit <i>Kontrollfunktionen</i> und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben <i>Einkommensstufe</i> befinden wie die Führungskräfte und Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der AIFM oder auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt und Kategorien von Mitarbeitern der Einrichtung(en), an die die Portfoliomanagement- oder Risikomanagementtätigkeiten vom AIFM übertragen wurden und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf die Risikoprofile der vom AIFM verwalteten AIF auswirkt.
<i>Kontrollfunktionen/ Kontrollabteilung</i>	Mitarbeiter (außer Führungskräften), die für das Risikomanagement, die Compliance, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einem Finanzinstitut zuständig sind (z. B. der <i>Chief Financial Officer</i> (CFO), sofern dieser für die Ausarbeitung der Jahresabschlüsse verantwortlich ist).
<i>Einkommensstufe</i>	Die Bandbreite der Gesamtvergütung eines jeden Mitarbeiters der Kategorien Führungskräfte und Risikoträger – von der höchsten bis zur niedrigsten Vergütung der jeweiligen Kategorie.
<i>Instrumente</i>	Anteile der vom AIFM verwalteten AIF oder gleichwertige Beteiligungen (einschließlich – bei AIF, die nur Anteile ausgeben – mit Anteilen verknüpfte Instrumente), je nach rechtlicher Struktur der betroffenen AIF und deren Vertragsbedingungen oder Satzungen, oder mit Anteilen verknüpfte Instrumente oder gleichwertige bargeldlose Instrumente.
<i>Malus-Vereinbarung</i>	Vereinbarung, die es dem AIFM erlaubt, den Bezug des gesamten oder eines Teils des Betrags einer zurückgestellten Vergütung ausgehend von den Risikoergebnissen oder den Ergebnissen des AIFM insgesamt, der Geschäftseinheit, des AIF und, sofern möglich, des Mitarbeiters zu vermeiden. Die Malus-Vereinbarung ist eine Form der Ex-post-Risikoanpassung.
<i>Rückforderungsvereinbarung</i>	Vertragliche Vereinbarung, in deren Rahmen der Mitarbeiter sich bereiterklärt, dem AIFM 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.

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

<i>Aufsichtsfunktion</i>	Die Personen oder das Organ oder die Organe, die verantwortlich sind für die Aufsicht über die Geschäftsführung des AIFM und für die Bewertung und regelmäßige Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagementverfahrens und der Politiken, Vereinbarungen und Verfahren zur Einhaltung der in der AIFMD vorgesehenen Verpflichtungen. Bei AIFM, die angesichts ihrer Größe, der internen Organisation, der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte oder ihrer rechtlichen Struktur keine getrennte Aufsichtsfunktion haben, ist diese als das Mitglied bzw. die Mitglieder des <i>Leitungsorgans</i> zu verstehen, die für diese Funktion verantwortlich sind.
<i>Leitungsorgan</i>	Das leitende Organ eines AIFM.
<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>Zurückbehaltungszeitraum</i>	Der Zurückbehaltungszeitraum 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 Rechtsinhaber der Vergütung wird. Nachdem die Vergütung bezogen wurde, kann - außer bei <i>Rückforderungsvereinbarungen</i> - keine Ex-post-Anpassung mehr erfolgen.

III Zweck

5. Zweck dieser Leitlinien ist es, eine gemeinsame, einheitliche und kohärente Anwendung der Bestimmungen über die Vergütung gemäß Artikel 13 und Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe e) und f) der AIFMD und deren Anhang II zu gewährleisten.

IV Compliance- und Berichterstattungspflichten

Status der Leitlinien

6. Dieses Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der ESMA-Verordnung³ 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.

³ Verordnung (EU) Nr. 1095/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/77/EG der Kommission.

7. 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.

Berichterstattungspflichten

8. Die zuständigen Behörden, auf welche diese Leitlinien Anwendung finden, müssen der ESMA innerhalb von zwei Monaten nach Veröffentlichung der Übersetzungen 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 Mitteilungsmodell steht auf der ESMA-Website zur Verfügung.
9. Die AIFM sind nicht verpflichtet, mitzuteilen, ob sie diesen Leitlinien folgen werden.

V Leitlinien zu den unter diese Leitlinien fallenden Vergütungen

10. Ausschließlich zu Zwecken der Leitlinien und Anhang II der AIFMD umfasst der Begriff Vergütung

- i) alle vom AIFM bezahlten Formen von Zahlungen oder Leistungen,
- ii) alle vom AIF selbst bezahlten Beträge, einschließlich *Carried interest* und
- iii) sämtliche Übertragungen von Anteilen des AIF

im Austausch für berufliche Dienste, die von *identifizierten Mitarbeitern* des AIFM erbracht werden.

Zu Zwecken von Punkt ii) dieses Absatzes sind Zahlungen, ausgenommen Rückerstattungen von Kosten und Aufwendungen, die direkt vom AIF an den AIFM zugunsten der betroffenen Mitarbeiterkategorien des AIFM für die erbrachten beruflichen Dienste geleistet werden, die anderenfalls zu einer Umgehung der betroffenen Bestimmungen über die Vergütung führen würden, zu Zwecken dieser Leitlinien und Anhang II der AIFMD als Vergütung zu betrachten.

11. Jede Vergütung kann unterteilt werden in feste Vergütung (Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien) oder 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 umfassen (wie Bargeld, Anteile, Optionsscheine, Tilgung von Darlehen an Mitarbeiter bei Entlassung, Rentenbeiträge, Vergütung durch AIF, beispielsweise als *Carried interest*) oder Nicht-(direkte) Geldleistungen (wie Rabatte, Gehaltsnebenleistungen oder Sondervergütungen für Fahrzeuge, Mobiltelefone, usw.). Nebenzahlungen oder -leistungen, die Teil einer allgemeinen, nichtdiskretionären Politik auf der Ebene des AIFM 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 AIFMD ausgeschlossen werden.
12. Sämtliche Zahlungen, die direkt vom AIF an eine der in Anhang II Absatz 2 der AIFMD genannten Kategorien von Mitarbeitern geleistet werden, die aus einer anteiligen Rendite einer von diesen Mitarbeitern getätigten Anlage in den AIF bestehen, unterliegen keiner der in diesen Leitlinien enthaltenen Bestimmungen über die Vergütung. Damit die Rendite einer von einem Mitarbeiter in den

AIF getätigten Anlage nicht unter die Bestimmungen über die Vergütung fällt, muss die Anlage in einer effektiven Aufwendung des Mitarbeiters bestehen (d. h. Darlehen, die dem Mitarbeiter vom AIFM zur Tätigkeit einer Ko-Investition in den AIF gewährt werden, sind zu Zwecken dieser Befreiung nicht als Anlage zu betrachten, sofern das Darlehen zum Zeitpunkt der Zuteilung der Rendite nicht zurückbezahlt worden ist).

13. AIFM sollten in der Lage sein, eine klare Unterscheidung zu treffen zu Zwecken der unterschiedlichen Behandlung:
 - i) des Anteils der Zahlung des AIF an die oben genannten Kategorien von Mitarbeitern, der über die anteilige Anlagerendite für die vom Mitarbeiter getätigte Anlage hinausgeht und *Carried interest* darstellt, d. h. des Anteils an den Gewinnen des AIF, der den Mitarbeitern als Vergütung für die Verwaltung des AIF gewährt wird (der den Bestimmungen über die Vergütung dieser Leitlinien unterliegt)⁴ und
 - ii) des Anteils der Zahlung des AIF an die oben genannten Kategorien von Mitarbeitern, der einen Anteil an den Gewinnen des AIF darstellt und den Mitarbeitern als anteilige Rendite einer Anlage der Mitarbeiter in den AIF gewährt wird (und der den Bestimmungen über die Vergütung dieser Leitlinien nicht unterliegt).
14. Ein „Sperrbonus“ ist eine Form der variablen Vergütung und kann nur dann gewährt werden, wenn die Bestimmungen zur Ausrichtung am Risikoverhalten ordnungsgemäß befolgt werden.
15. Die AIFM sollten sicherstellen, dass die variable Vergütung nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt wird, die eine Umgehung der Anforderungen der AIFMD und dieser Leitlinien erleichtern. Das Leitungsorgan eines jeden AIFM 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 unter den Anwendungsbereich der AIFMD fallen; der Einsatz vertraglich gebundener Vermittler oder anderer Personen, die aus rechtlicher Sicht nicht als „Mitarbeiter“ betrachtet werden; Transaktionen zwischen den AIFM 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 (d. h. die missbräuchliche Verwendung der erfolgsabhängigen Vergütung) und nicht in Geldform gewährte materielle Bezüge, die als erfolgsabhängiger Anreiz gewährt werden.
16. Die sogenannten „*Carried interest*-Vehikel“ sind in der Regel Kommanditgesellschaften (oder andere Arten von Vehikeln), die wiederum selbst Kommanditisten des AIF sind, zusammen mit Drittinvestoren, und werden von Führungskräften des AIF eingesetzt, entweder um die Ansprüche der Führungskräfte auf *Carried interest* infolge einer bescheidenen Kapitalinvestition zu regeln oder um Kapital, das mehr als rein nominal ist – d. h. Ko-Investitionen – in Transaktionen zusammen mit dem AIF zu binden. Wenn Zahlungen des AIF an die betreffenden Mitarbeiter über diese *Carried-interest*-Vehikel unter die Definition von *Carried interest* fallen, sollten diese den Bestimmungen dieser

⁴ Siehe Abschnitt XII.V (Einhaltung der Anforderungen an die Risikoausrichtung der variablen Vergütung sowie der Zuerkennungs- und Auszahlungsverfahren durch bestimmte Vergütungsstrukturen) im Hinblick auf einige spezifische Bestimmungen, die auf bestimmte Vergütungsstrukturen Anwendung finden können.

Leitlinien über die Vergütung unterliegen; wenn sie eine anteilige Rendite auf Investitionen der Mitarbeiter in den AIF (über das Carried-interest-Vehikel) darstellen, unterliegen sie dagegen nicht diesen Bestimmungen.

17. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Position der Gesellschaften oder ähnlicher Strukturen. Dividenden oder ähnliche Ausschüttungen, welche die Gesellschafter als Eigentümer eines AIFM 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.
18. Werden Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten gemäß Artikel 20 der AIFMD und deren Durchführungsbestimmungen übertragen, sollte der AIFM Folgendes sicherstellen:
 - a) die Einrichtungen, an welche Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten 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 Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten 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 Portfolio- oder Risikomanagementtätigkeiten im Auftrag des AIFM geleistet werden.

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

19. Die AIFM sollten die *identifizierten Mitarbeiter* gemäß diesen Leitlinien oder anderen von den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellten Orientierungshilfen oder Kriterien identifizieren. AIFM sollten in der Lage sein, gegenüber den zuständigen Behörden den Nachweis dafür zu erbringen, wie sie die *identifizierten Mitarbeiter* bewertet und ausgewählt haben.
20. Folgende Kategorien von Mitarbeitern sind als *identifizierte Mitarbeiter* einzustufen, sofern nicht der Nachweis dafür erbracht wird, dass sie keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder des von ihm verwalteten AIF haben:
 - an der Geschäftsführung beteiligte und nicht an der Geschäftsführung beteiligte Mitglieder des Leitungsorgans des AIFM, je nach örtlicher rechtlicher Struktur des AIFM, wie: Direktoren, CEO und geschäftsführende und nichtgeschäftsführende Gesellschafter.
 - Geschäftsleitung
 - Kontrollfunktionen/Kontrollabteilung
 - Mitarbeiter, die an der Spitze des Portfoliomanagements, der Verwaltung, des Marketings, der Humanressourcen 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 des AIFM oder eines von diesem verwalteten AIF auswirkt, einschließlich Personen, die in der Lage sind, Verträge/Positionen abzuschließen und Entscheidungen zu treffen, die sich wesentlich auf die Risikopositionen des AIFM oder eines von diesem verwalteten AIF auswirken. Zu diesen Mitarbeitern können beispielsweise Verkaufsmitarbeiter, einzelne Händler und spezifische Handelsabteilungen zählen.

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit des Einflusses auf das Risikoprofil des AIFM oder eines von diesem verwalteten AIF, sollte der AIFM definieren, was dieser Begriff im Kontext der eigenen AIFM oder der von diesen verwalteten AIF bedeutet. Bei den Kriterien, die vom AIFM 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 des AIFM und/oder auf die Ergebnisse der von diesem verwalteten AIF auswirken.

Es sollte innerhalb des AIFM eine Analyse der Aufgaben und Verantwortlichkeiten zum Zwecke einer angemessenen Bewertung der Rollen durchgeführt werden, die sich wesentlich auf das Risikoprofil des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF auswirken. Es könnte vorkommen, dass ein Mitarbeiter keine hohe Vergütung erzielt, aber – aufgrund der besonderen Aufgaben oder Verantwortlichkeiten der Person – wesentlich Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF nimmt.

Mitarbeiter mit verwaltungstechnischen oder logistischen Aufgaben, die angesichts der Art ihrer Tätigkeit eindeutig keine Verbindung zum Risikoprofil des AIFM oder des AIF 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.

21. Außerdem sollten sonstige Mitarbeiter/Personen, die wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder des von ihm verwalteten AIF haben und deren Gesamtvergütung der *Einkommensstufe* der Führungskräfte und Risikoträger entspricht, zu den *identifizierten Mitarbeitern* gezählt werden, wie: hochbezahlte Mitarbeiter, die nicht bereits zu den obigen Kategorien zählen und die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF 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 des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF haben. In anderen AIFM könnte dies nicht der Fall sein.
22. Die unter Punkt 20 und 21 oben genannten Beispiele sind nicht definitiv. 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 betrachtet werden kann oder nicht.

VII Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit

VII.I Verhältnismäßigkeit im Allgemeinen

23. Nach Maßgabe der *Empfehlung* sollten die Mitgliedstaaten bei Ergreifung von Maßnahmen zur Umsetzung der Vergütungsgrundsätze der Größe, der Art sowie dem spezifischen Tätigkeitsbereich der

betreffenden Finanzinstitute Rechnung tragen. Die AIFM sollten die 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 sehen Anhang II der AIFMD und die *Empfehlung* vor, dass die Bestimmungen sicherstellen sollten, dass ein AIFM in der Lage ist, einen verhältnismäßigen Ansatz zur Einhaltung eines Vergütungsgrundsatzes zu wählen.

24. Nicht alle AIFM sollten den Anforderungen an die Vergütung gleichermaßen und in gleichem Ausmaß Substanz verleihen müssen. Die Verhältnismäßigkeit sollte Auswirkungen in beide Richtungen haben: Einige AIFM müssen komplexere Politiken oder Praktiken anwenden, um die Anforderungen zu erfüllen; andere dagegen können den Anforderungen der AIFMD auf einfachere oder weniger aufwändige Weise nachkommen.
25. Obgleich die Vergütungsgrundsätze gemäß Anhang II der AIFMD für alle AIFM anwendbar sind, kann der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung spezifischer Fakten dazu führen, dass einige der Anforderungen nicht angewandt werden, sofern dies mit dem Risikoprofil, der Risikobereitschaft und der Strategie des AIFM und der von diesem verwalteten AIF und den in diesen Leitlinien enthaltenen Einschränkungen vereinbar ist. Wird die Nichtanwendung dieser Vorgaben für die jeweilige Art von AIFM oder für die *identifizierten Mitarbeiter* für angemessen erachtet, sollte der AIFM in der Lage sein, den zuständigen Behörden auf deren Anfrage hin eine Begründung für die Nichtanwendung der einzelnen Anforderungen vorzulegen. Die Nichtanwendung sollte nie automatisch allein von diesen Leitlinien ausgelöst werden: Die AIFM sollten für jede einzelne Anforderung an die Vergütung, die nicht erfüllt wird, eine Bewertung gemäß dem nachfolgenden Punkt durchführen und bestimmen, ob der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Nichtanwendung der einzelnen Anforderung zulässt; kommen die AIFM zu der Schlussfolgerung, dass keine Nichtanwendung für eine der nichtanwendbaren Anforderungen zulässig ist, sollte von der allgemeinen Anwendung dieser Anforderungen nicht abgewichen werden.
26. Die nachfolgend aufgeführten Anforderungen sind die einzigen, deren Nichtanwendung möglich ist, sofern dies mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist:
 - die Anforderungen an das Auszahlungsverfahren, für das in Abschnitt XII.IV (Auszahlungsverfahren) Leitlinien enthalten sind. Dies bedeutet, dass einige AIFM für alle *identifizierten Mitarbeiter* oder für einige Kategorien der *identifizierten Mitarbeiter* beschließen können, den folgenden Anforderungen nicht nachzukommen:
 - variable Vergütung in Form von *Instrumenten*;
 - Sperrfrist;
 - Zurückstellung;
 - Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung;
 - die Anforderung bezüglich der Einrichtung eines Vergütungsausschusses, für den in Abschnitt X.II (Vergütungsausschuss) Leitlinien enthalten sind.
27. Die spezifischen, in Anhang II der AIFMD enthaltenen numerischen Kriterien – der *Mindestzurückstellungszeitraum* von drei bis fünf Jahren, der Mindestanteil von 40 bis 60 % der variablen Vergütung, der zurückzustellen ist (Anhang II Punkt 1 Buchstabe n der AIFMD) und der

Mindestanteil von 50 % der variablen Vergütung, die in Form von *Instrumenten* ausbezahlt werden sollte (Anhang II Punkt 1 Buchstabe m der AIFMD) – dürfen, sofern sie nicht angewandt werden, nur insgesamt nicht angewandt werden. Es sollte in einem AIFM nicht möglich sein, ausgehend vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit niedrigere Schwellenwerte anzuwenden. So kann beispielsweise ein AIFM, sofern die Größe, interne Organisation und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte es rechtfertigen, beschließen, keine Zurückstellung einer der variablen Vergütungskomponenten vorzunehmen, kann aber nicht beschließen, eine Zurückstellung von 20 % der variablen Vergütung vorzunehmen; d. h. wenn ein AIFM den Verhältnismäßigkeitstest für die Nichtanwendung der Anforderung nicht besteht, muss er eine Zurückstellung von mindestens 40 % vorsehen oder eine Zurückstellung von 60 % im Falle einer variablen Vergütungskomponente eines besonders hohen Betrags.

28. Es obliegt primär der Verantwortung des AIFM, 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 effektiven Anreiz für die Mitarbeiter schaffen. Die zuständigen Behörden sollten prüfen, auf welche Weise die AIFM die Verhältnismäßigkeit tatsächlich berücksichtigen, wobei der Erreichung regulatorischer Zielsetzungen und dem Bedarf der Wahrung gleicher Wettbewerbsbedingungen für die verschiedenen AIFM und Gerichtsbarkeiten Rechnung zu tragen ist.

VII.II Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Merkmale der AIFM

29. Die verschiedenen Risikoprofile und Merkmale der AIFM rechtfertigen eine verhältnismäßige Umsetzung der Vergütungsgrundsätze. Kriterien, die bei der Anwendung der Verhältnismäßigkeit von Belang sind, sind die Größe des AIFM und der von diesem verwalteten AIF, die interne Organisation und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte.

- a) Größe: das Kriterium der Größe kann sich auf den Wert des Kapitals des AIFM und den Wert der verwalteten Vermögenswerte (einschließlich den unter Einsatz von Hebelfinanzierungen erworbenen Vermögenswerten) der vom AIFM verwalteten AIF beziehen; Verbindlichkeiten oder Risikopositionen des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF sowie die Anzahl der Mitarbeiter, Filialen oder Tochtergesellschaften eines AIFM. Die Größe eines AIFM oder der von ihm verwalteten AIF sollte bei Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nicht isoliert betrachtet werden. Ein AIFM kann im Hinblick auf die Anzahl der Mitarbeiter oder Tochtergesellschaften als „klein“ betrachtet werden, sich aber durch eine hohe Risikobereitschaft auszeichnen. Ein AIFM sollte sich streng an die Vergütungsgrundsätze halten, sofern die von ihm verwalteten AIF – 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 Anlagemanagementtätigkeiten führen.

Die allgemeine Verpflichtung zu soliden Vergütungspolitiken und -praktiken gilt für alle AIFM ohne Berücksichtigung ihrer Größe oder systemischen Bedeutung.

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

Dieses Kriterium sollte im Hinblick auf die gesamte Organisation des AIFM bewertet werden, einschließlich aller von ihm verwalteten AIF; dies bedeutet, dass beispielsweise die

Börsennotierung eines AIF allein nicht ausreichend ist, um davon auszugehen, dass der AIFM eine komplexe interne Organisation hat.

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

- die Art der genehmigten Geschäfte (nur Anlageverwaltungsfunktionen gemäß Anhang I Punkt 1 der AIFMD oder auch zusätzliche Funktionen gemäß Anhang I Punkt 2 der AIFMD und/oder zusätzliche Dienste gemäß Artikel 6 Absatz 4 der AIFMD);
- die Art der Anlagepolitiken und -strategien der vom AIFM verwalteten AIF;
- die nationale oder grenzüberschreitende Natur der Geschäfte (AIFM, die AIF in einem oder mehreren EU- oder Nicht-EU-Staaten verwalten und/oder vermarkten) und
- die zusätzliche Verwaltung von OGAW.

30. 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 relevanten Kriterien. So könnten die Geschäfte des AIFM durchaus beschränkter Natur sein, aber dennoch aufgrund der Art der Geschäfte oder der Komplexität der verwalteten AIF komplexe Risikoprofile aufweisen.

VII.III Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern

31. Innerhalb eines AIFM 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 deren 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 diesbezüglich die in der nachfolgenden nicht erschöpfenden Liste genannten Elemente berücksichtigt werden:

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

VIII Leitlinien für AIFM als Teil einer Gruppe

32. Diese Leitlinien gelten in jedem Fall für alle AIFM. Insbesondere sollte keine Ausnahme von der Anwendung der branchenspezifischen Vergütungsgrundsätze gemäß AIFMD und den vorliegenden Leitlinien im Hinblick auf AIFM vorgesehen sein, die Tochtergesellschaften eines Kreditinstituts sind.
33. Die Einhaltung dieser branchenspezifischen Vergütungsgrundsätze durch die AIFM, die zu Banken-, Versicherungs-, Anlagegruppen oder Finanzkonglomeraten zählen, sollte als ein Beitrag zur Einhaltung seitens einer Gruppe der für diese Gruppe geltenden Vergütungsgrundsätze mit spezifischem Blick auf den AIFM betrachtet werden.

IX Leitlinien bezüglich der finanziellen Lage des AIFM

34. Um die kontinuierliche Einhaltung der Anforderungen gemäß Artikel 9 Absatz 1 bis 3, Artikel 9 Absatz 5 und Artikel 9 Absatz 7 der AIFMD zu garantieren, sollten die AIFM sicherstellen, dass ein umsichtiges Gleichgewicht zwischen einer soliden finanziellen Lage und der Zuerkennung, Auszahlung oder dem Bezug der variablen Vergütung gewahrt wird.
35. Der AIFM 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.
36. Die Tatsache, dass ein AIFM 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) Reduzierung des variablen Vergütungspools für das Jahr und b) Anwendung von Leistungsanpassungsmaßnahmen (d. h. *Malus-* oder *Rückforderungsvereinbarungen*) in dem Finanzjahr⁵. Anstatt variable Vergütung zuzuerkennen, auszuzahlen oder deren Bezug zuzulassen, sollte der Nettogewinn des AIFM für das betreffende Jahr und potenziell auch für Folgejahre dazu verwendet werden, die eigene finanzielle Lage zu verbessern. Der AIFM 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 des AIFM in den Folgejahren rechtfertigten dies.

X Leitlinien zur Governance der Vergütung

37. Die allgemeinen Anforderungen an die Governance der Vergütung sollten für den AIFM insgesamt gelten.

X.I Leitungsorgan

X.I.I Gestaltung, Annahme und Aufsicht über die Vergütungspolitik

38. Die Vergütungspolitik eines AIFM sollte die Ausrichtung der von den eigenen Mitarbeitern eingegangenen Risiken auf diejenige der von ihm verwalteten AIF, der Anleger dieser AIF und des

⁵ Siehe auch Abschnitt XII (Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung).

AIFM selbst fördern; insbesondere sollte die Vergütungspolitik der Notwendigkeit Rechnung tragen, die Risiken im Hinblick auf das Risikomanagement und die Risikopositionen auszurichten.

39. Die *Aufsichtsfunktion* sollte für die Annahme und Beibehaltung der Vergütungspolitik des AIFM verantwortlich sein und deren Umsetzung beaufsichtigen. Die Vergütungspolitik sollte nicht primär von leitenden Mitgliedern der *Aufsichtsfunktion* kontrolliert werden. Die *Aufsichtsfunktion* sollte auch alle etwaigen späteren wesentlichen Ausnahmen oder Änderungen der Vergütungspolitik annehmen und aufmerksam prüfen sowie deren Auswirkungen überwachen. 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.
40. Bei der Gestaltung und Aufsicht über die Vergütungspolitik des AIFM sollte die *Aufsichtsfunktion* auch die Informationen berücksichtigen, die von allen zuständigen Funktionen des Unternehmens bereitgestellt werden (d. h. Risikomanagement, Compliance, Humanressourcen, Strategische Planung, usw.). Folglich sind diese Funktionen angemessen an der Gestaltung der Vergütungspolitik des AIFM zu beteiligen.
41. Abschließend sollte die *Aufsichtsfunktion* auch sicherstellen, dass die Vergütungspolitik des AIFM mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert. Die Vergütungspolitik sollte:
 - mit der Geschäftsstrategie, den Zielsetzungen, Werten und Interessen des AIFM vereinbar sein,
 - eine übermäßige Übernahme von Risiken im Vergleich zur Anlagepolitik der vom AIFM verwalteten AIF nicht fördern und
 - den AIFM in die Lage versetzen, die Interessen der AIF und ihrer Anleger mit denjenigen der *identifizierten Mitarbeiter* in Einklang zu bringen, welche diese AIF verwalten, und eine solide finanzielle Situation zu erzielen und beizubehalten.
42. Die *Aufsichtsfunktion* sollte sicherstellen, dass bei der Gestaltung und der Umsetzung der Vergütungspolitik und -praxis des AIFM die Corporate-Governance-Grundsätze und -strukturen des AIFM 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.

X.I.II Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Aufsichtsfunktion

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

44. Sofern dies angesichts der Größe des AIFM, 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 des AIFM die höchste Gesamtvergütung erhalten, genehmigen und überwachen.
45. Bei AIFM 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 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 *Aufsichtsorgans* sicherzustellen. Bei denjenigen AIFM, 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 Geschäftsführung beteiligten Mitglieder des *Leitungsorgans* gelten, die Aufgaben der *Aufsichtsfunktion* wahrnehmen.

X.I.III Beteiligung von Aktionären

46. Die Annahme der Vergütungspolitik und der Entscheidungen des AIFM in Bezug auf die Vergütung von Mitgliedern des *Leitungsorgans* kann - je nach Merkmalen des AIFM oder den nationalen Bestimmungen des Staates, in dem der AIFM seinen Sitz hat - der Aktionärsversammlung des AIFM überlassen werden. Die Abstimmung der Aktionäre kann entweder beratender oder verbindlicher Natur sein. Zu diesem Zweck sollten die Aktionäre angemessen unterrichtet werden, damit sie in Kenntnis der Sachlage entscheiden können.
47. Die *Aufsichtsfunktion* unterbreitet der Aktionärsversammlung des AIFM Vorschläge und ist weiterhin für die effektive Umsetzung und Überwachung etwaiger Änderungen der Vergütungspolitik und -praxis verantwortlich.

X.I.IV Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik

48. Die *Aufsichtsfunktion* sollte sicherstellen, dass die Umsetzung der Vergütungspolitik des AIFM mindestens einmal jährlich überprüft wird. 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 des AIFM angemessen gerecht wird) und
 - es mit den nationalen und internationalen Vorschriften, Grundsätzen und Standards vereinbar ist.
49. Die betreffende interne *Kontrollabteilung* (d. h. interne Kontrolle, Risikomanagement, Compliance-Funktionen, usw.) sowie andere Schlüsselausschüsse der *Aufsichtsfunktion* (d. h. Prüfungs-, Risiko-

und Nominierungsausschüsse) sollten eng an der Überprüfung des Vergütungssystems des AIFM beteiligt sein.

50. 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.
51. 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 AIFM sollten über ausreichende Ressourcen verfügen, um die Überprüfung intern durchzuführen, obgleich externe Berater den AIFM bei der Ausführung der Aufgaben gegebenenfalls ergänzen und unterstützen können. Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit können kleinere und weniger komplexe AIFM beschließen, die gesamte Überprüfung extern in Auftrag zu geben, indem sie die Überprüfung weniger häufig als einmal jährlich durchführen oder zumindest jährlich eine interne Beurteilung vornehmen, die keiner vollständigen unabhängigen Überprüfung gleichkommt. 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 sollte auch die betreffende *Kontrollabteilung* eng miteinbezogen werden.

X.II Vergütungsausschuss

X.II.I Einrichtung eines Vergütungsausschusses

52. Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses sollte – da dies einer bewährten Gepflogenheit entspricht – auch von den AIFM erwogen werden, die gemäß Anhang II Punkt 3 der AIFMD nicht verpflichtet sind, einen derartigen Ausschuss einzurichten.
53. Zur Prüfung der Frage, ob die Einrichtung eines Vergütungsausschusses erwartet wird, sind die in Abschnitt VII (Leitlinien zur Verhältnismäßigkeit) genannten Faktoren zu prüfen. Um festzustellen, ob ein AIFM von erheblicher Bedeutung ist, ist das kumulative Vorliegen aller drei Faktoren zu prüfen (d. h. die Größe des AIFM oder der von ihm verwalteten AIF, die interne Organisation und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte). Ein AIFM, der nur im Hinblick auf einen oder zwei der drei oben genannten Faktoren von erheblicher Bedeutung ist, ist nicht verpflichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten.
54. Unbeschadet des obigen Punktes sollten folgende spezifische (nicht erschöpfende) Elemente bei der Prüfung der Frage berücksichtigt werden, ob ein Vergütungsausschuss einzurichten ist oder nicht:
 - ist der AIFM börsennotiert oder nicht;
 - welche Rechtsstruktur hat der AIFM;
 - die Anzahl der Mitarbeiter des AIFM;
 - die vom AIFM verwalteten Vermögenswerte;
 - ist der AIFM auch eine OGAW-Verwaltungsgesellschaft;

- die Erbringung der in Artikel 6 Absatz 4 der AIFMD genannten Dienstleistungen.
55. Unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze und sämtlicher Umstände ist beispielsweise bei den nachfolgend beschriebenen AIFM die Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht erforderlich:
- AIFM, bei denen der Wert des Portfolios der von ihnen verwalteten AIF unter 1,25 Milliarden EUR liegt und die weniger als 50 Mitarbeiter haben, einschließlich derjenigen, die für die Verwaltung von OGAW und die Erbringung der in Artikel 6 Absatz 4 der AIFMD genannten Dienstleistungen verantwortlich sind;
 - AIFM, 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 erbringt, 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 des AIFM verantwortlich.
56. Es sei darauf hingewiesen, dass – wie oben unter Punkt 52 erwähnt – auch AIFM, die unter die dargelegten Beispiele fallen, beschließen können, in eigener Initiative einen Vergütungsausschuss als bewährte Gepflogenheit einzurichten.
57. AIFM, die nicht unter die obigen Beispiele fallen, sind nicht zwangsläufig verpflichtet, einen Vergütungsausschuss einzurichten. Zu diesem Zweck sollten AIFM, welche die in Punkt 55 genannten Schwellenwerte überschreiten, als aufgrund ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten AIF von erheblicher Bedeutung betrachtet werden; bei der Entscheidung, ob ein Vergütungsausschuss einzurichten ist oder nicht, sollten die AIFM dennoch prüfen, ob sie im Hinblick auf ihre interne Organisation und die Art, den Umfang und die Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind.

X.II.II Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

58. Um unabhängig von den Führungskräften tätig werden zu können, sollte der Vergütungsausschuss Mitglieder der *Aufsichtsfunktion* umfassen, die keine Führungsaufgaben wahrnehmen und zumindest mehrheitlich als unabhängig eingestuft werden können.
59. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses sollte ein unabhängiges Mitglied sein, das keine Führungsaufgaben wahrnimmt.
60. 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 Risiko- und Kapitalprofil des AIFM.
61. 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.

X.II.III Rolle des Vergütungsausschusses

62. Der Vergütungsausschuss sollte:

- verantwortlich sein für die Ausarbeitung von Empfehlungen für die *Aufsichtsfunktion* bezüglich der Vergütung von Mitgliedern des *Leitungsorgans* sowie der höchstbezahlten Mitarbeiter des AIFM;
- die *Aufsichtsfunktion* bei der Gestaltung der Vergütungspolitik des AIFM insgesamt unterstützen und beraten;
- sich intern und extern beraten lassen können, wobei diese Beratung unabhängig ist von derjenigen, die (von) der Geschäftsführung erteilt wird;
- 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 des AIFM und der von ihm verwalteten AIF oder der Anleger solcher AIF vereinbar ist und
- formell eine Reihe möglicher Szenarien prüfen, um zu testen, wie das Vergütungssystem auf zukünftige externe und interne Ereignisse reagieren wird sowie einen Rückvergleich durchführen.

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

X.II.IV Verfahrens- und Berichtswege des Vergütungsausschusses

64. Der Vergütungsausschuss sollte:

- uneingeschränkter Zugang zu allen Daten und Informationen im Hinblick auf den Entscheidungsprozess der *Aufsichtsfunktion* sowie die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems haben;
- uneingeschränkter Zugang zu allen Informationen und Daten der Risikomanagementfunktion und der *Kontrollabteilung* haben. Dieser Zugang sollte die gewöhnliche Geschäftstätigkeit des AIFM nicht behindern;

- die angemessene Beteiligung der internen Kontrollabteilung und anderer zuständiger Abteilungen (z. B. Humanressourcen 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 hat (z. B. Risikokontrolle und Nominierungsausschüsse) und
- der *Aufsichtsfunktion* und gegebenenfalls der Hauptversammlung des AIFM angemessene Informationen über die durchgeführten Tätigkeiten zur Verfügung stellen.

X.III Kontrollabteilung

X.III.I Rolle der Kontrollabteilung

65. Die AIFM sollten sicherstellen, dass die *Kontrollabteilung* eine aktive Rolle bei der Gestaltung, der laufenden Überwachung und Überarbeitung der Vergütungspolitiken für andere Geschäftsbereiche spielt.
66. In enger Zusammenarbeit mit dem Vergütungsausschuss, der *Aufsichtsfunktion* und dem *Leitungsorgan* sollte die *Kontrollabteilung* einen Beitrag zur Definition der für den AIFM geltenden Vergütungsstrategie unter Berücksichtigung der Förderung eines effektiven Risikomanagements leisten.
67. Die Risikomanagementfunktion sollte evaluieren, wie die variable Vergütungsstruktur das Risikoprofil des AIFM 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.
68. Die Compliance-Funktion sollte prüfen, wie die Vergütungsstruktur die Compliance der AIFM mit den Rechtsvorschriften, Verordnungen und internen Richtlinien beeinflusst.
69. Die interne Kontrolle sollte regelmäßig eine unabhängige Prüfung der Gestaltung, der Umsetzung und der Wirkungen der Vergütungspolitiken des AIFM durchführen.

X.III.II Vergütung der Kontrollabteilung

70. Die Höhe der Vergütung von Mitarbeitern der *Kontrollabteilung* sollte es dem AIFM erlauben, in diesem Bereich qualifiziertes und erfahrenes Personal zu beschäftigen.
71. Beziehen Mitarbeiter in der *Kontrollabteilung* eine variable Vergütung sollte diese auf funktionsspezifischen Zielsetzungen basieren und nicht nur durch die Leistungskriterien auf der Ebene des AIFM bestimmt werden.
72. Die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter der *Kontrollabteilung* sollte deren Unabhängigkeit nicht beeinträchtigen bzw. nicht zu Interessenkonflikten im Hinblick auf deren beratende Rolle im Vergütungsausschuss sowie gegenüber der *Aufsichtsfunktion* und/oder dem *Leitungsorgan* führen. Umfasst die Vergütung der *Kontrollabteilung* auch eine Komponente, die von Leistungskriterien auf der Ebene des AIFM beeinflusst wird, steigen die Risiken eines Interessenkonfliktes und sollten folglich angemessen angegangen werden.

73. Bei zur Einrichtung eines Vergütungsausschusses verpflichteten AIFM sollte die Vergütung von leitenden Mitarbeitern, die an der Spitze der *Kontrollabteilung* stehen, nicht nur der *Aufsichtsfunktion* überlassen werden, sondern direkt vom Vergütungsausschuss überwacht werden. Die Vergütung der Mitarbeiter mit Compliance- und Risikomanagementfunktionen muss derart aufgebaut sein, dass Interessenkonflikte in Bezug auf die Geschäftseinheiten vermieden werden, die von ihnen überwacht 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.
74. Bei nicht zur Einrichtung eines Vergütungsausschusses verpflichteten AIFM sollte die Vergütung von leitenden Mitarbeitern, die an der Spitze der *Kontrollabteilung* stehen, der *Aufsichtsfunktion* überlassen werden.
75. Interessenkonflikte, die entstehen können, wenn andere Geschäftsbereiche die Vergütung von Mitarbeitern in der *Kontrollabteilung* unzulässig beeinflussen, sollten angemessen angegangen werden. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn Mitarbeiter der *Kontrollabteilung* in diese Geschäftsbereiche eingegliedert sind. Als angemessener Teil des Bewertungsverfahrens sollte jedoch die Ansicht anderer Geschäftsbereiche eingeholt werden.
76. Mitarbeiter der *Kontrollabteilung* 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.

XI Leitlinien zu den allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung

77. Die allgemeinen Anforderungen an die Risikoausrichtung sollten von den AIFM nur im Hinblick auf die individuelle Vergütung *identifizierter Mitarbeiter* angewandt werden, eine freiwillige Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen, wie Anhang II zu entnehmen ist. Die AIFM sollten eine Bewertung dahingehend vornehmen, ob diese Anforderungen für den AIFM 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.

XI.1 Die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich der Altersversorgungsregelungen

78. Die langfristige Strategie der AIFM 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 AIF, den Maßnahmen zur Bekämpfung von Interessenkonflikten, usw. vereinbar sein. Die Gestaltung der Vergütungssysteme sollte mit den Risikoprofilen, den Vertragsbedingungen oder Satzungen der vom AIFM verwalteten AIF und den in den Strategien definierten Zielsetzungen des AIFM und der von diesem verwalteten AIF vereinbar sein; etwaigen Änderungen der Strategien muss Rechnung getragen werden. Die AIFM 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 ein kleinerer oder weniger komplexer AIFM sollte sicherstellen, dass alle Anstrengungen unternommen werden, um dafür zu sorgen, dass die Vergütungspolitik mit den eigenen Interessen und den Interessen der von ihm verwalteten AIF und ihrer Anleger vereinbar ist.

79. Bei der Entwicklung der Vergütungspolitik sollten die AIFM gebührend berücksichtigen, wie die Vergütung zur Vermeidung des Eingehens übermäßiger Risiken, zur Effizienz des AIFM und der von ihm verwalteten AIF und zur Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einem wirksamen Risikomanagement beitragen könnte.
80. Die Führungskräfte sollten eine vorsichtige Bewertungspolitik erwägen und Konzentrationsrisiken und Risikofaktoren, wie ein Liquiditätsrisiko und ein Konzentrationsrisiko nicht unberücksichtigt lassen, welche die vom AIFM verwalteten AIF irgendwann 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 werden.
81. 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 vom AIFM verwalteten AIF auszurichten. Je nach Art, Größe und Komplexität des AIFM gibt es unterschiedliche Ansätze für die Verknüpfung von Risikomanagementelementen mit einer Vergütungspolitik.

XI.II Freiwillige Altersversorgungsleistungen

82. Die Vergütungspolitik sollte alle Aspekte der Vergütung umfassen, einschließlich der festen Komponenten, der variablen Komponenten, der Altersversorgungsbestimmungen und sonstiger spezifischer Leistungen. Die Altersversorgungsregelungen (die festen ebenso wie die variablen Rentenzahlungen) sollten auf die langfristigen Interessen des AIFM und der von diesem verwalteten AIF ausgerichtet sein.
83. Bei freiwilligen Altersversorgungsleistungen, die Teil der variablen Vergütung sind, sollten Mitarbeiter, die in den Ruhestand gehen oder den AIFM verlassen, diese Leistungen nicht erhalten, ohne dass die wirtschaftliche Situation der vom AIFM verwalteten AIF oder die Risiken, die von dem Mitarbeiter übernommen wurden, berücksichtigt werden.
84. Um diese spezifische Art von Altersversorgungsleistungen mit der wirtschaftlichen Situation der vom AIFM verwalteten AIF abzustimmen, sollten die freiwilligen Altersversorgungsleistungen, sofern diese mit den betreffenden Rechtsvorschriften vereinbar sind, in Form von *Instrumenten* bezahlt werden.
85. Bei Eintritt in den Ruhestand sollten die dem Mitarbeiter gewährten freiwilligen Altersversorgungsleistungen einer fünfjährigen *Sperrfrist* unterliegen.
86. Verlässt ein Mitarbeiter den AIFM 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.

XI.III Abfindungen

87. Abfindungen in Form von „goldenen Fallschirmen“ von Mitarbeitern, die den AIFM verlassen und zu hohen Auszahlungen ohne jegliche Ergebnis- und Risikoanpassung führen, sind als mit dem Grundsatz gemäß Anhang II Absatz 1 Buchstabe k der AIFMD nicht vereinbar zu betrachten. Sämtliche derartigen Zahlungen sollten die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse widerspiegeln und so gestaltet sein, dass sie Versagen nicht belohnen. Dies schließt Zahlungen in Verbindung mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags aufgrund von Änderungen der Strategie des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF bzw. im Falle von Zusammenschlüssen und/oder Übernahmen nicht aus.
88. Die AIFM sollten einen Rahmen zur Bestimmung und Genehmigung von Abfindungen festlegen, der mit den allgemeinen Governance-Strukturen des AIFM im Bereich der Beschäftigung vereinbar ist. Dieser Rahmen sollte sicherstellen, dass Versagen nicht belohnt wird.
89. Die AIFM sollten in der Lage sein, den zuständigen Behörden die Kriterien zu erläutern, die zur Bestimmung der Abfindungshöhe verwendet werden. Es hat sich in der Praxis bewährt, alle bedeutenden variablen Zahlungen oder langfristige Anreizpläne Zurückstellungsregelungen zu unterwerfen und den ursprünglichen Zurückstellungsmechanismen anzupassen.

XI.IV Persönliches Hedging

90. 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 erbringt, 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.
91. 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 der Darlehenszahlungen bezieht sich auf gesundheitsbezogene Umstände, die eine gleichwertige Beschäftigung des Mitarbeiters verhindern würden), obgleich jeder Fall individuell geprüft werden sollte.
92. 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 AIFM sollten wirksame Vereinbarungen vorsehen, die sicherstellen, dass die Mitarbeiter dieser Pflicht nachkommen.

XII Leitlinien zu den spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung

93. Die spezifischen Anforderungen an die Risikoausrichtung sollten von den AIFM nur im Hinblick auf die individuelle Vergütung *identifizierter Mitarbeiter* angewandt werden. Es kann jedoch eine freiwillige Anwendung aller oder einiger der spezifischen Anforderungen auf der Ebene des gesamten AIFM (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 des gesamten AIFM wärmstens empfohlen wird.

XII.I Flexible Politik im Hinblick auf die variable Vergütung

94. 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 bedeutet dies 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 Randbedingungen 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.

XII.II Risikoausrichtung der variablen Vergütung

XII.II.I Risikoausrichtungsverfahren

95. Zur Einschränkung der übermäßigen Risikoübernahme sollte die variable Vergütung erfolgsabhängig und risikogewichtet sein. Zur Erreichung dieses Ziels sollte ein AIFM 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 des AIFM vereinbar sein.

XII.II.I.I Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung

96. Bei Einrichtung eines Vergütungssystems sollten vorab die Zielsetzungen des AIFM, der Einheit sowie der Mitarbeiter und der Anlagestrategie der betreffenden AIF definiert werden. Diese Zielsetzungen sollten auf dem etwaigen Geschäftsplan des AIFM basieren und mit der Risikobereitschaft des AIFM und der Anlagestrategie der betreffenden AIF 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 Empfang 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 der Erzielung der Anlagestrategie der betreffenden AIF und mit dem etwaigen Geschäftsplan oder den Zielsetzungen des AIFM. Andererseits können Leistungskriterien, die nicht angemessen aufgebaut sind, einen Anreiz für das Eingehen übermäßiger Risiken darstellen. Bei der Beurteilung der Leistung sollten nur die effektiven Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Risikoausrichtung während der Leistungsmessung kann erreicht werden, indem risikogewichtete Leistungskriterien verwendet werden oder im Nachhinein eine Risikogewichtung der Leistungsmessungen durchgeführt wird. Die Risikoanpassung kann je nach Tätigkeit des Mitarbeiters und Geschäftsbereich oder je nach AIF variieren.

XII.II.I.II Zuerkennungsverfahren

97. Nach dem *Abgrenzungszeitraum* sollte der AIFM 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 der Ebene des AIFM, der Geschäftseinheit und des Mitarbeiters geeignet sind, sollte der AIFM die Risiken auf der jeweiligen Ebene identifizieren und sicherstellen, dass bei der Risikogewichtung dem Ausmaß und der Dauer des Risikos auf jeder Ebene angemessen Rechnung getragen wird. Mit dieser so genannten „Ex-ante-Risikoanpassung“ sollte die Vergütung potenziellen negativen Entwicklungen angepasst werden.

XII.II.I.III Auszahlungsverfahren

98. Um die effektive Zahlung der Vergütung auf den Lebenszyklus und die Rücknahmepolitik der vom AIFM verwalteten AIF und deren Anlagerisiken auszurichten, sollte die variable Vergütung teilweise im Voraus (kurzfristig) und teilweise hinausgeschoben (langfristig) ausbezahlt werden. Die kurzfristige Komponente sollte direkt nach der Zuerkennung bezahlt 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, ist 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 so genannte Ex-post-Risikoanpassung ist stets erforderlich, da zum Zeitpunkt der Zuerkennung der Vergütung die letztendliche Leistung nicht mit Gewissheit beurteilt werden kann.

XII.II.II Allgemeine Anforderungen an das Risikoausrichtungsverfahren

XII.II.II.I Zeitlicher Horizont

99. Bei der Bewertung der Risiken und der Leistung sollten die AIFM sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken berücksichtigen, die vom Mitarbeiter, der Geschäftseinheit, dem betreffenden AIF und dem AIFM insgesamt übernommen werden. Zu diesem Zweck sollten die AIFM prüfen, welche Auswirkungen die Tätigkeiten eines Mitarbeiters auf die von diesem verwalteten AIF und auf den kurz- und langfristigen Erfolg des AIFM haben könnten. Dazu sollten die AIFM den zeitlichen Horizont der Risiko- und Leistungsmessung auf den Lebenszyklus und die Rücknahmepolitik der vom AIFM verwalteten AIF und deren Anlagerisiken ausrichten. Die Pflicht eines AIFM, die Leistung der Mitarbeiter ausgehend von einem mehrjährigen Rahmen zu bewerten, der dem Lebenszyklus der vom AIFM verwalteten AIF gerecht wird, setzt voraus, dass der *Abgrenzungszeitraum* und der *Auszahlungszeitraum* für die kurz- und langfristige Vergütung insgesamt einen angemessenen Zeitraum umfasst.

100. Das richtige Gleichgewicht zwischen *Abgrenzungs-* und *Auszahlungszeiträumen* hängt von der Art der vom AIFM verwalteten AIF und von der Art der Geschäftstätigkeit und 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.

XII.II.II.II Ebenen der Risiko- und Leistungsmessung

101. Die erfolgsabhängige Vergütung sollte Parameter umfassen, die mit den Risiken und den Ergebnissen des betreffenden AIF und der Geschäftseinheit des AIFM sowie mit den Risiken und den Ergebnissen der einzelnen Aktivitäten verknüpft sind. Folglich sollte der Betrag der einem Mitarbeiter zustehenden variablen Vergütung von dessen persönlicher Leistung, den Ergebnissen seines Geschäftsfelds oder des betreffenden AIF und den Ergebnissen des AIFM 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.
102. Um das Verhalten der Mitarbeiter am stärksten zu beeinflussen, sollten die Variablen, die verwendet werden, um das Risiko und die Leistung zu messen, 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 AIFM beispielsweise Vergütungspolitiken ausarbeiten, welche finanzielle Indikatoren ausgehend von den Ergebnissen aller vom AIFM verwalteten AIF oder dem gesamten AIFM 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.

XII.II.II.III Quantitative und qualitative Indikatoren

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

XII.II.II.IV Beurteilungen

105. 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 *Kontrollabteilung*;
 - 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.

106. Sowohl im Hinblick auf die quantitativen als auch auf die qualitativen Indikatoren sollten die AIFM bereit sein, alle Beurteilungselemente, die Teil des Risikoausrichtungsverfahrens sind, offen zu legen und nachvollziehbar zu machen. Die AIFM 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.

XII.II.III Risikomessung

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

108. Um allen materiellen Risiken Rechnung zu tragen, sollten die AIFM dieselben Methoden zur Risikomessung verwenden, die in der Risikomanagementpolitik verwendet werden, welche für die vom AIFM verwalteten AIF festgelegt wurde. Außerdem sollten die AIFM auch i) den Risiken Rechnung tragen, die auf die zusätzliche Verwaltung von OGAW sowie auf die gemäß Artikel 6 Absatz 4 der AIFMD erbrachten Dienste zurückgehen und ii) die potenziellen Berufshaftungsrisiken berücksichtigen, die die AIFM entweder aus zusätzlichen Eigenmitteln oder im Rahmen einer Berufshaftpflichtversicherung gemäß Artikel 9 Absatz 7 der AIFMD abdecken müssen.

109. Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sollten die Risikomanagementberechnungen transparent sein und die AIFM sollten in der Lage sein, nachzuweisen, wie die Risikoberechnung nach den einzelnen AIF und im Zusammenhang mit den Geschäftseinheiten sowie den unterschiedlichen Arten von Risikopositionen in der gesamten Organisation aufgeschlüsselt werden kann. Die Qualität der Methoden und Modelle sollte Einfluss darauf haben, in welchem Umfang ein AIFM eine komplexere variable Vergütungspolitik, die auf Leistungsmessungen basiert, umsetzen sollte.

XII.II.IV Leistungsmessung

XII.II.IV.I Qualitative/quantitative Indikatoren

110. Die AIFM sollten sowohl quantitative (finanzielle) als auch qualitative (nichtfinanzielle) Kriterien für die Bewertung der individuellen Leistung verwenden.

111. Die angemessene Mischung von quantitativen und qualitativen Kriterien sollte von den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters abhängen. In jedem Fall sind die quantitativen und qualitativen Kriterien und das Gleichgewicht zwischen diesen für jede Ebene und jede Kategorie von Mitarbeitern anzugeben und klar zu dokumentieren.

112. Die quantitativen Indikatoren sollten einen Zeitraum umfassen, der lang genug ist, um das Risiko der Aktionen des Mitarbeiters angemessen zu erfassen. Beispiele quantitativer Leistungsindikatoren, die in der Vermögensverwaltungsbranche eingesetzt werden, welche die oben genannten Bestimmungen

erfüllen, sind die interne Rentabilitätsziffer (IRR), der Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), der Alphafaktor, die absolute und relative Rendite, die Sharpe-Ratio und die aufgebrauchten Vermögenswerte.

113. Zusätzlich zu den quantitativen Leistungsindikatoren sollte bei der Zuerkennung der variablen Vergütung die Leistung des Personals 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 der *Kontrollabteilung*. Diese festgelegten qualitativen Kriterien können von der Einhaltung von Risikokontrollmaßnahmen abhängig gemacht werden, wie den Beschränkungen und den Ergebnissen der Kontrollen. 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.

XII.II.IV.II Relative/absolute und interne/externe Indikatoren

114. Absolute Leistungsindikatoren sind Indikatoren, die vom AIFM auf der Grundlage der eigenen Strategie festgelegt wurden und die das Risikoprofil und die Risikobereitschaft des AIFM und der von diesem verwalteten AIF umfassen, die für die gesamte Kette der Geschäftsebenen ausgearbeitet werden. Diese Indikatoren können dazu beitragen, das Risiko, dass eine Vergütung zuerkannt wird, die angesichts der Ergebnisse des AIFM und der AIF 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 AIF verknüpft sind.
115. 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 AIFM). 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 des AIFM oder der von diesem verwalteten AIF beruht. In Zeiten branchenweiter positiver finanzieller Ergebnisse könnte dies zu einer „Herdenmentalität“ führen, die Anreize dafür bietet, überzogene Risiken einzugehen. Im Wirtschaftsabschwung, wenn die meisten der AIFM und AIF schlechte Ergebnisse erzielen, können die relativen Indikatoren dennoch zu positiven Ergebnissen führen (und folglich zu einem unzureichenden Rückgang der gesamten variablen Vergütung des AIFM), selbst wenn sich die absolute Leistung im Vergleich zu früheren Zeiträumen verschlechtert hat.
116. 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 des gesamten AIFM). Außerdem ist es einfacher, Risikoanpassungsmerkmale für interne Indikatoren einzuführen, da die Verknüpfung mit Inhouse-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).

XII.III Zuerkennungsverfahren

XII.III.I Festsetzung und Zuteilung von Pools

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

XII.III.II Die Risikoanpassung beim Zuerkennungsverfahren

118. Bei der Festsetzung der gesamten Vergütungspools oder bei der individuellen Zuerkennung sollten die AIFM sämtliche aktuell bestehenden und potenziellen (unerwarteten) Risiken im Zusammenhang mit den durchgeführten Aktivitäten berücksichtigen. Die bei der Festsetzung des Gesamtvergütungspools eingesetzten Leistungsmessungen 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 AIFM sollten festlegen, ob die von ihnen verwendeten Risikoanpassungskriterien schwerwiegenden Risiken oder Stressbedingungen Rechnung tragen.

119. Die AIFM 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 der Ebene der etwaigen Handelsabteilung oder sogar des einzelnen Mitarbeiters. Die AIFM sollten die für jede Ebene geeignete Granularität bestimmen.

XII.III.II.I Quantitative Ex-ante-Risikoanpassung

120. Um ein solides und wirksames Vergütungssystem zu erzielen, sollten die AIFM eine Reihe unterschiedlicher quantitativer Maßnahmen für den Risikoanpassungsprozess einsetzen. Normalerweise sollten die Maßnahmen auf einem übergeordneten Risikoanpassungsrahmen basieren.

121. Die Messung der Wirtschaftlichkeit des AIFM und seiner Geschäftseinheiten sowie der von diesen verwalteten AIF sollte ausgehend von den Nettoeinnahmen, einschließlich aller direkten und indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Aktivität stehen, erfolgen. Die AIFM sollten dabei IT-Kosten, Forschungsausgaben, Anwaltskosten, Marketingkosten und Kosten für ausgelagerte Aktivitäten berücksichtigen. Die AIFM sollten sicherstellen, dass die Vergütungspools nicht „nachträglich“ dem Vergütungsbedarf angepasst werden.

122. Die von den AIFM vorgenommenen quantitativen Ex-ante-Risikoanpassungen sollten weitgehend auf bestehenden Maßnahmen beruhen, die innerhalb der AIFM 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 hinterfragt werden.

XII.III.II.2 Qualitative Indikatoren für die Ex-ante-Risikoanpassung

123. Die AIFM sollten qualitative Risikoelemente berücksichtigen. Es könnte bei der Festsetzung von Vergütungspools auf der Ebene des AIFM oder der Geschäftseinheit bzw. bei der Festsetzung oder Zuordnung der Vergütung der einzelnen Personen zu qualitativen Ex-ante-Anpassungen kommen. Qualitative Ex-ante-Risikoanpassungen sind auf der Ebene des Pools oder der einzelnen Mitarbeiter üblich, während quantitative Anpassungen hauptsächlich auf der Poolebene zu beobachten sind.
124. AIFM 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 Risikogrenze und Probleme bei der internen Kontrolle (z. B. ausgehend von den Ergebnissen der internen Kontrolle).

XII.IV Auszahlungsverfahren

XII.IV.1 Zurückbehaltene und nichtzurückbehaltene Vergütung

125. 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 zurückbehalten wurde.
126. Die Zurückbehaltung wird ausgehend von verschiedenen Elementen definiert: a) dem zeitlichen Horizont der Zurückbehaltung, b) dem zurückbehaltenen Anteil der variablen Vergütung, c) der Geschwindigkeit, mit der die zurückbehaltene Vergütung bezogen wird (*Zeitpunkt des Bezugs*), d) der Zeitspanne zwischen der Gewährung bis zur Zahlung des ersten zurückbehaltenen Betrags und e) der Form der zurückbehaltenen variablen Vergütung. Die AIFM können ihre Zurückbehaltungsvereinbarungen mittels Änderung dieser fünf Bestandteile differenzieren. Eine Anwendung eines dieser Elemente, die strenger ist als erforderlich, kann die Kontrolle eines anderen Bestandteils beeinflussen. In jedem Fall sollte die Art und Weise, auf die der AIFM diese Bestandteile kombiniert, zu einer sinnvollen Zurückbehaltungsvereinbarung führen, bei der die Anreize zur langfristigen Risikoausrichtung klar sind.

XII.IV.1.1 Zeitlicher Horizont und Zeitpunkt des Bezugs

127. Der *Zurückbehaltungszeitraum* beginnt stets zu dem Zeitpunkt der Auszahlung der Vorauszahlung 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 *Mindestzurückbehaltungszeitraum* beträgt drei bis fünf Jahre, sofern der AIFM nicht nachweisen kann, dass der Lebenszyklus des AIF kürzer ist; dies bedeutet, dass wenn der Lebenszyklus des betreffenden AIF beispielsweise ein Jahr beträgt, der *Mindestzurückbehaltungszeitraum* ein Jahr betragen kann. Die AIFM sollten den *Zurückbehaltungszeitraum* festsetzen, der ausgehend vom Lebenszyklus und den Rücknahmegrundsätzen des betreffenden AIF definiert wird und von der potenziellen Einflussnahme der Mitarbeiter auf das Risikoprofil des AIF abhängt. Der effektive *Zurückbehaltungszeitraum* sollte außerdem den Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter und den erwarteten Schwankungen des Werts der Vermögenswerte des AIF Rechnung tragen, was in vielen Fällen einen längeren zeitlichen Horizont erforderlich macht. Der AIFM sollte zumindest für die Mitglieder des *Leitungsorgans* längere *Zurückbehaltungszeiträume* erwägen.

XII.IV.I.II Zeitpunkt des Bezugs

128. Ein anteiliger Bezug (oder eine anteilige Zahlung) bedeutet, dass für einen *Zurückbehaltungszeitraum* von beispielsweise drei Jahren ein Drittel der zurückbehaltenen 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 umfasst ein Diagramm, in dem ein Beispiel einer anteiligen Verteilung einer Zurückbehaltungsregelung dargestellt wird, bei der 60 % der variablen Vergütung zurückbehalten wird (erstes Diagramm).
129. Der Bezug sollte in jedem Fall höchstens jährlich erfolgen (nicht halbjährlich).

XII.IV.I.III Zurückzustellender Anteil

130. 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 vom AIFM verwalteten AIF und je nach Verantwortlichkeiten und ausgeführten Aufgaben sowie dem Betrag der variablen Vergütung. Falls AIFM beschließen, den zurückgestellten Anteil mittels einer Staffell 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 AIFM sicherstellen, dass im gewichteten Durchschnitt der Schwellenwert zwischen 40 und 60 % eingehalten wird.

XII.IV.I.IV Zeitspanne zwischen Ende des Abgrenzungszeitraums und Bezug des zurückgestellten Betrags

131. 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 wirklich 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.

XII.IV.II Barmittel kontra Instrumente

XII.IV.II.I Arten von Instrumenten

132. Die Mitarbeiter sollten unter Einsatz von *Instrumenten* vergütet werden, sofern dies nicht zu Interessendivergenzen führt oder die Übernahme von Risiken fördert, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen des/der betreffenden AIF. Zu Interessendivergenzen kann es in Bezug auf *identifizierte Mitarbeiter* kommen, die nicht direkt am Portfoliomanagement beteiligt sind. Die Vergütung dieser Personen in Form von Instrumenten des AIF könnte zu einem Interessenkonflikt mit deren Pflicht einer unabhängigen Wahrnehmung ihrer Funktionen in Bezug auf diese AIF führen.
133. Bei AIFM, die verschiedene AIF verwalten, sollten – um sicherzustellen, dass die Interessen der *identifizierten Mitarbeiter* auf diejenigen der betreffenden AIF ausgerichtet sind – die *identifizierten Mitarbeiter* Instrumente erhalten, sofern dies ausgehend von der Organisation des AIFM und der Rechtsstruktur der verwalteten AIF möglich ist. Diese Instrumente sollten hauptsächlich in

Zusammenhang stehen mit AIF, 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. Falls beispielsweise ein Mitarbeiter eines AIFM, der drei AIF (x, y und z) verwaltet, nur für AIF x tätig ist, sollte dieser Mitarbeiter grundsätzlich Instrumente erhalten, die hauptsächlich in Bezug mit AIF x stehen; sollte die Anwendung dieses Prinzips jedoch zu einer Situation führen, in der der *identifizierte Mitarbeiter* ein zu starkes Interesse an dem AIF hat, für den er tätig wird, dann sollte der AIFM erwägen, das Spektrum der gezahlten Instrumente zu erweitern, um ein Eingehen übermäßiger Risiken seitens der *identifizierten Mitarbeiter* in Bezug auf die betreffenden AIF zu vermeiden.

134. Die Verfügbarkeit von *Instrumenten* hängt von der Rechtsstruktur des betreffenden AIF ab und von dessen Vertragsbedingungen oder Satzungen. Bei AIF 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.
135. Bei AIF, die Common Funds sind, können die *Instrumente* in Einheiten des betreffenden AIF bestehen bzw. in gleichwertigen Beteiligungen; für viele dieser AIF sind mit Anteilen verknüpfte Instrumente aufgrund ihrer Rechtsform keine Option. Auch bei nicht börsennotierten Corporate Funds kann es schwierig sein, den Anteilpreis zu bestimmen, der ausgehend von zwei (mindestens jährlichen) Berechnungen des Nettoinventarwerts den Nettoinventarwert des AIF darstellt. In diesen Fällen können alternative Instrumente eingesetzt werden, die den Wert des AIF widerspiegeln und dieselbe beabsichtigte Wirkung wie ein mit Anteilen verknüpftes Instrument haben.
136. Vor Bezug sollten keine Dividenden oder Zinsen auf die *Instrumente* ausbezahlt werden.

XII.IV.II.II Richtlinien bezüglich der Sperrfrist

137. In der Vergütungspolitik des AIFM sollten Richtlinien bezüglich der Sperrfrist festgelegt werden. Der AIFM sollte in der Lage sein, zu erklären, in welchem Zusammenhang diese Richtlinien bezüglich der Sperrfrist mit den anderen Risikoausrichtungsmaßnahmen der Vergütungspolitik insgesamt stehen und erklären, ob und wie diese sich in Bezug auf vorab ausbezahlte *Instrumente* und zurückgestellte *Instrumente* unterscheiden.
138. *Sperrfristen* sollten als das wichtigste diesbezügliche Element mit dem Bezug von *Instrumenten* verbunden werden. Die *Sperrfrist* ist vom *Zurückstellungszeitraum* unabhängig. Dies bedeutet, dass zur Erfüllung der Anforderung eines *Mindestzurückstellungszeitraums* von drei bis fünf Jahren (sofern anwendbar), die *Sperrfrist* keine Rolle spielt. Die *Sperrfrist* kann länger oder kürzer sein als der *Zurückstellungszeitraum* der Instrumente, die nicht vorab ausbezahlt werden.
139. Im Falle von vorab ausbezahlten *Instrumenten* sind *Sperrfristen* der einzige verfügbare Mechanismus zur Herausstellung des Unterschieds zwischen einer Vorauszahlung in Barmitteln und vorab gewährten *Instrumenten*, um für eine Ausrichtung der Anreize auf die längerfristigen Interessen des AIFM und der von diesem verwalteten AIF und der Anleger dieser AIF zu sorgen.

140. Im Falle von zurückgestellten *Instrumenten* folgen die *Sperrfristen* auf jeden bezogenen Anteil (das zweite Diagramm des Anhangs III erläutert diese Konzepte). Die zuständigen Behörden können bestimmen, ob die von dem AIFM vorgeschlagenen *Sperrfristen* ausreichend und angemessen sind.
141. Die *Mindestsperrfrist* sollte ausreichend sein, um die Anreize auf die längerfristigen Interessen des AIFM, die von diesem verwalteten AIF und ihrer Anleger auszurichten. Verschiedene Faktoren können ein Anhaltspunkt für die Dauer dieser Frist sein. Längere *Sperrfristen* sollten bei Mitarbeitern mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des AIFM und der von diesem verwalteten AIF vorgesehen werden.
142. 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 AIFM der Einsatz einer *Sperrfrist* für vorab ausbezahlte *Instrumente* erwogen werden, die über den *Zurückstellungszeitraum* der zurückgestellten *Instrumente* hinausgeht.
143. 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 Ex-post-Anpassung der Anzahl der *Instrumente*.
144. 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 zugrundeliegenden Leistung, die möglicherweise zu einer Verringerung der Anzahl der *Instrumente* führt, die schließlich ausbezahlt werden (zweites Diagramm in Anhang III).

XII.IV.II.III Mindestanteil der Instrumente und deren zeitliche Verteilung

145. Die in Anhang II Punkt 1 Buchstabe m der AIFMD vorgesehene Anforderung, den Mindestanteil von 50 % (sofern anwendbar) sowohl auf den Anteil der variablen Vergütungskomponente anzuwenden, die zurückgestellt wird, als auch auf den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütungskomponente, bedeutet, dass der Mindestanteil von 50 % für *Instrumente* sowohl auf den zurückgestellten als auch auf den nicht zurückgestellten Anteil anzuwenden ist; anders ausgedrückt: Der AIFM sollte dasselbe Verhältnis, das für die Aufteilung der gesamten variablen Vergütung zwischen *Instrumenten* und Barmitteln gewählt wird, auch auf den nicht zurückgestellten und auf den zurückgestellten Anteil anwenden.

Beispiele:

- Gute Verfahrensweise: Für eine bestimmte Kategorie seiner identifizierten Mitarbeiter legt ein AIFM 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 Anteil besteht aus 30 in Form von *Instrumenten* und 30 in Form von Barmitteln.

- Gute Verfahrensweise: Für eine bestimmte Kategorie *der identifizierten Mitarbeiter* legt ein AIFM ein Verhältnis von 70 *Instrumenten* / 30 Barmittel 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 Anteil besteht aus 28 in Form von *Instrumenten* und 30 in Form von Barmitteln.
- Schlechte Verfahrensweise: Sollte ein AIFM für eine bestimmte Kategorie *der identifizierten Mitarbeiter* ein Verhältnis von 50 *Instrumenten* / 50 Barmittel für die variable Vergütung festlegen, was kombiniert wird mit einer 40 %igen Zurückstellung, kann der AIFM 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 ein AIFM für eine bestimmte Kategorie *der identifizierten Mitarbeiter* ein Verhältnis von 70 *Instrumenten* / 30 Barmittel für die variable Vergütung festlegen, was kombiniert wird mit einer 50 %igen Zurückstellung, kann der AIFM 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.

146. Das zweite Diagramm von Anhang III enthält ein Beispiel dieser gleichmäßigen Aufteilung von *Instrumenten* bei den zurückgestellten und nicht zurückgestellten Anteilen der Vergütung.
147. Zu Zwecken der Anforderung, wonach mindestens 50 % der variablen Vergütung in Form von *Instrumenten* zu bezahlen sind, es sei denn, die Verwaltung der AIF macht weniger als 50 % des gesamten von dem AIFM verwalteten Portfolios aus, sollte der Grenzwert von 50 % auf dem Nettoinventarwert der AIF basieren.

XII.IV.III Ex-post-Berücksichtigung des Risikos bei der variablen Vergütung

XII.IV.III.I Explizite Ex-Post-Risikoanpassungen

148. Eine „Ex-Post-Risikoanpassung“ sollte vorsehen, dass - nachdem dem Mitarbeiter eine anfängliche variable Vergütungskomponente zuerkannt wurde und bereits eine Vorauszahlung erfolgt ist - der AIFM dennoch weiterhin in der Lage ist, die variable Vergütung anzupassen, d. h. zu reduzieren, wenn die Ergebnisse der Tätigkeit des Mitarbeiters sich materialisieren.
149. Eine Ex-Post-Risikoanpassung ist ein Mechanismus zur expliziten Risikoausrichtung, über den der AIFM selbst die Vergütung des Mitarbeiters mittels *Malus-* oder *Rückforderungsvereinbarungen* anpasst (d. h. 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 dem AIFM gestatten, eine Analyse dahingehend vorzunehmen, ob die anfängliche Ex-ante-Risikoanpassung korrekt war (ähnlich wie bei einem Rückvergleich). Die AIFM sollten sicherstellen, dass es eine

Verbindung zwischen der anfänglichen Leistungsmessung und dem Rückvergleich gibt. Folglich hängt das Ausmaß, in dem die Ex-post-Risikoanpassung erforderlich ist, von der Qualität (Genauigkeit) der Ex-Ante-Risikoanpassung ab.

150. Die Auswirkungen von *Malusvereinbarungen* sollten nicht aufgebläht werden, indem künstlich (über dem Marktkurs) hohe Zinsen auf die zurückgestellten Zahlungen an den Mitarbeiter bezahlt werden. *Malusvereinbarungen* nehmen Einfluss auf den *Zeitpunkt des Bezugs* und können nach dem Ende des *Zurückstellungszeitraums* nicht mehr greifen. Auch *Rückforderungsvereinbarungen* stellen eine Methode dar, um eine Ex-Post-Risikoanpassung im Hinblick auf die variable Vergütung zu erzielen.
151. Die AIFM können spezifische Kriterien zur Anwendung von *Malusvereinbarungen* (sowohl im Hinblick auf den Baranteil als auch auf den Anteil der zurückgestellten Vergütung, der in Form von *Instrumenten* bezahlt wird) sowie *Rückforderungsvereinbarungen* verwenden. Diese Kriterien sollten beispielsweise Folgendes umfassen:
- a. Beweise für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des Mitarbeiters (z. B. Bruch des etwaigen Verhaltenskodex oder sonstiger interner Vorschriften, insbesondere im Zusammenhang mit Risiken);
 - b. Berücksichtigung der Tatsache, ob der AIF und/oder der AIFM und/oder der Geschäftsbereich in der Folge einen wesentlichen Rückgang der finanziellen Leistung erlitten hat (es sollten spezifische Indikatoren eingesetzt werden);
 - c. Berücksichtigung der Tatsache, ob der AIF und/oder der AIFM und/oder der Geschäftsbereich des Mitarbeiters ein wesentliches Versagen des Risikomanagements erlitten hat;
 - d. wesentliche Änderungen der finanziellen Situation des AIFM insgesamt.
152. Eine *Rückforderungsvereinbarung* sollte normalerweise greifen, wenn Betrug oder Irreführung festgestellt wurden. AIFM sollten zusätzlich zu diesen Fällen *Rückforderungsvereinbarungen* gegebenenfalls dann vorsehen, wenn Vergütungen ausbezahlt wurden, welche eine Verletzung der AIFMD und/oder dieser Leitlinien darstellen.
153. Ex-post-Risikoanpassungen könnten sowohl auf quantitativen Indikatoren als auch auf einer sachgemäßen Beurteilung basieren.
154. 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, der der expliziten Ex-post-Anpassung unterzogen wird. So sollten beispielsweise die Variablen für Führungskräfte die Ergebnisse des AIFM insgesamt berücksichtigen bzw. die Ergebnisse der Einheiten oder Entscheidungen, die von der Strategie der Führungskräfte beeinflusst wurden. Die Variablen für die leitenden Verantwortlichen einer Geschäftseinheit sollten dagegen die Ergebnisse dieser Einheit widerspiegeln.

XII.IV.III.II Implizite Anpassungen

155. Erfolgt die variable Vergütung in Form von *Instrumenten*, hängt die endgültige Auszahlung an den Mitarbeiter aufgrund der etwaigen Schwankungen während des *Zurückstellungszeitraums* oder der

Sperrfrist teilweise von Marktkursen ab. Diese implizite Anpassung der Vergütung steht nicht in Verbindung mit einer expliziten Entscheidung des AIFM, sondern ist auf die Form der Auszahlung zurückzuführen. Die Entwicklung des Nettoinventarwerts des AIF oder bei börsennotierten AIF 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 des AIFM vorgesehen sein. Insbesondere bei nicht leitenden Mitarbeitern kann eventuell keine direkte Verbindung zwischen ihren Entscheidungen und dem Wert des AIF gegeben sein.

156. Eine *Sperrfrist* kann für sich genommen niemals als Ex-post-Risikoanpassung für *Instrumente* ausreichend sein und sollte kein Ersatz für einen längeren *Zurückstellungszeitraum* sein.

XII.IV.III.III Möglichkeit der Korrektur nach oben

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

XII.V Einhaltung der Anforderungen an die Risikoausrichtung der variablen Vergütung sowie der Zuerkennungs- und Auszahlungsverfahren durch bestimmte Vergütungsstrukturen

159. Obgleich es nötig ist, alle relevanten Umstände des einzelnen Falls zu berücksichtigen, sind die in den Abschnitten XII.II (Risikoausrichtung der variablen Vergütung), XII.III (Zuerkennungsverfahren) und XII.IV (Auszahlungsverfahren) enthaltenen Leitlinien eingehalten, sofern:
- a) ein AIFM zuerst das gesamte von den Anlegern eingebrachte Kapital des von ihm verwalteten AIF und einen Betrag eines Gewinns zu einer (gegebenenfalls) zuvor vereinbarten Mindestrate an die Anleger des AIF ausbezahlt, bevor den *identifizierten Mitarbeitern* des AIFM eine variable Vergütung für die Verwaltung des AIF bezahlt werden kann und
 - b) die Vergütung für die *identifizierten Mitarbeiter* des AIFM bis zur Auflösung des betreffenden AIF *Rückforderungsvereinbarungen* unterliegt.

XIII Leitlinien zur Offenlegung

XIII.I Externe Offenlegung

XIII.I.I Spezifische und allgemeine Offenlegungspflichten

160. Die AIFM sollten die zusätzliche Offenlegung von Informationen über die Vergütungspolitik erwägen, die in Punkt 8 der *Empfehlung* vorgesehen sind, sofern diese auch für sie von Belang sind. Die AIFM 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 der AIFM jedoch sicherstellen, dass die Informationen auf klare und leicht verständliche Art und Weise offengelegt werden.

161. Unbeschadet der Vertraulichkeits- und der Datenschutzbestimmungen sollten die AIFM die einschlägigen Informationen über die Vergütungspolitik und -praktiken für Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil oder auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt, offenlegen. Die AIFM sollten auch allgemeine Informationen über die grundlegenden Merkmale der Vergütungspolitik und -praktiken auf AIFM-Ebene zur Verfügung stellen.
162. Die in der *Empfehlung* vorgesehenen Offenlegungspflichten können ausgehend vom Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eingehalten werden und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Vergütung findet auf die Art und die Menge der offenzulegenden Informationen Anwendung. Von kleinen oder nichtkomplexen AIFM/AIF sollte lediglich die Bereitstellung einiger qualitativer Informationen und gegebenenfalls grundlegender quantitativer Informationen erwartet werden. In der Praxis könnte dies bedeuten, dass von derartigen AIFM/AIF nicht erwartet wird, dass sie alle gemäß Punkt 8 der *Empfehlung* vorgesehenen Informationen zur Verfügung stellen. Die AIFM sollten jedoch offenlegen, wie sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit angewandt haben.
163. Die Informationen sollten mindestens jährlich offengelegt werden und sobald sie verfügbar sind.
164. Die Offenlegung gemäß vorliegendem Abschnitt erfolgt unbeschadet der Informationspflichten gegenüber potenziellen Anlegern, die in Artikel 23 der AIFMD enthalten sind.

XIII.I.II Politik und Praktiken

165. Der Bericht 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 und sollte Informationen über die Gremien (einschließlich deren Zusammensetzung und Mandat) umfassen, z. B. über den Vergütungsausschuss oder die externen Berater, die eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung der Vergütungspolitik gespielt haben. Die AIFM sollten die Rolle aller an der Festlegung der Vergütungspolitik Beteiligten darstellen. Außerdem sollten die Informationen auch eine Beschreibung des regionalen Anwendungsbereichs der Vergütungspolitik des AIFM, 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 umfassen für: den AIFM, die obersten Geschäftsbereiche und die natürlichen Personen (d. h. Scorecards). Die AIFM sollten Informationen über die Gestaltung und die Struktur der Vergütungsverfahren darlegen, beispielsweise über die wesentlichen Merkmale und Zielsetzungen der Vergütungspolitik und darüber, wie der AIFM 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 deren 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 nichtzurückgestellte Vergütungsformen zuzuordnen.

167. In den Berichten sollte außerdem beschrieben werden, wie der AIFM aktuelle und zukünftige Risiken berücksichtigt, die bei der Umsetzung der Vergütungsmethoden bestehen, und um welche Risiken es sich dabei handelt. Die AIFM sollten auch die Indikatoren beschreiben, die im Hinblick auf diese Risiken eingesetzt werden, und auf welche Weise diese Indikatoren die Vergütung beeinflussen. Des Weiteren sollten die AIFM offenlegen, wie sie die Vergütung unter Berücksichtigung der längerfristigen Leistung anzupassen versuchen – gemäß der Politik des AIFM zur Rückstellung der Vergütungszahlung, den Bezugs-kriterien und der Leistungsanpassung.

168. Die quantitativen (finanziellen) sowie qualitativen (nichtfinanziellen) Kriterien, die von den AIFM zur Bewertung der individuellen Leistung eingesetzt werden und die zur Bestimmung der Vergütungspolitik und -praktiken von Belang sind und unter Abschnitt XII.II.IV.I (Qualitative/quantitative Indikatoren) beschrieben sind, sollten ebenfalls in den Berichten offengelegt werden.

169. Der Bericht sollte von dem *Leitungsorgan* ausgearbeitet und getragen werden, das letztendlich für Vergütungsentscheidungen verantwortlich ist.

XIII.II Interne Offenlegung

170. Die Vergütungspolitik eines AIFM sollte allen Mitarbeitern des AIFM zugänglich gemacht werden. Die AIFM sollten sicherstellen, dass die Informationen über die Vergütungspolitik, die intern offengelegt werden, mindestens dieselben Informationen enthalten, die extern bekanntgegeben werden. Deshalb sollten je nach Größe, interner Organisation und nach Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des AIFM 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 / AIFMD

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

Anhang II Zuordnung der in der AIFMD vorgesehenen Vergütungsprinzipien

Anforderungen gemäß AIFMD Anhang II		Punkte dieser Leitlinien bezüglich der betreffenden Anforderung	Anwendungsbereich	Mögliche Nichtanwendung aufgrund des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit
Absatz 1 Buchstabe a	Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit den Risikoprofilen, Vertragsbedingungen oder Satzungen der von ihnen verwalteten AIF;	78 – 81	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen und AIFM sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderungen nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden	Nein
Absatz 1 Buchstabe b	Vergütungspolitik steht mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen des AIFM und der von ihm verwalteten AIF oder der Anleger solcher AIF in Einklang und umfasst auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten;	78 – 81 38 – 51	Punkte 78 – 81 Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des AIFM wird jedoch	Nein

			<p>wärmstens empfohlen und AIFM sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderungen nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden</p> <p>Punkte 38 51 → obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben</p>	
Absatz 1 Buchstabe c	das Leitungsorgan des AIFM legt in seiner Aufsichtsfunktion die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich;	38 – 51	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein
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 wurde;	48 – 51	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein
Absatz 1 Buchstabe e	die Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen	70 – 76	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein

	kontrollierten Geschäftsbereichen;			
Absatz 1 Buchstabe f	die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance-Aufgaben wird vom Vergütungsausschuss unmittelbar überprüft;	70 – 76	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein
Absatz 1 Buchstabe g	bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt der Vergütung insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung bzw. des betreffenden AIF als auch des Gesamtergebnisses des AIFM zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt;	101 – 106 110 – 113	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen	Nein
Absatz 1 Buchstabe h	um zu gewährleisten, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über einen Zeitraum verteilt ist, der der Rücknahmepolitik der von ihm verwalteten AIF und ihren Anlagerisiken Rechnung trägt, sollte die Leistungsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen erfolgen, der dem Lebenszyklus der vom AIFM verwalteten AIF entspricht;	99 – 100 127 – 131	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM ist jedoch selbstverständlich möglich	Nein
Absatz 1 Buchstabe i	eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gezahlt werden und ist auf das erste Jahr beschränkt;	-	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein
Absatz 1 Buchstabe j	bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der	94	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> ,	Nein

	Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann;		eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen	
Absatz 1 Buchstabe k	Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags spiegeln die im Laufe der Zeit erzielten Ergebnisse wider und sind so gestaltet, dass sie Versagen nicht belohnen;	87 – 89	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen und AIFM sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderungen nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden	Nein
Absatz 1 Buchstabe l	die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt einen umfassenden Anpassungsmechanismus für alle einschlägigen Arten von laufenden und künftigen Risiken ein;	107 – 109 117 – 124	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen	Nein
Absatz 1 Buchstabe m	je nach der rechtlichen Struktur des AIF und seiner Vertragsbedingungen	132 – 147	Nur <i>identifizierte</i>	Ja

<p>stabe m</p>	<p>oder seiner Satzung muss ein erheblicher Anteil der variablen Vergütungskomponente, und in jedem Fall mindestens 50 %, aus Anteilen des betreffenden AIF oder gleichwertigen Beteiligungen oder mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Instrumenten bestehen; der Mindestwert von 50 % kommt jedoch nicht zur Anwendung, wenn weniger als 50 % des vom AIFM verwalteten Gesamtportfolios auf AIF entfallen.</p> <p>Für die Instrumente nach diesem Buchstaben gilt eine geeignete Rückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen des AIFM und der von diesem verwalteten AIF sowie an den Interessen der Anleger der AIF auszurichten. Die Mitgliedstaaten bzw. die zuständigen nationalen Behörden können Einschränkungen betreffend die Arten und Formen dieser Instrumente beschließen oder, sofern dies angemessen ist, bestimmte Instrumente verbieten. Diese Bestimmung ist sowohl auf den Anteil der variablen Vergütungskomponente anzuwenden, die gemäß Buchstabe n zurückgestellt wird, als auch auf den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütungskomponente;</p>		<p><i>Mitarbeiter,</i> eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM ist jedoch selbstverständlich möglich</p>	
<p>Absatz 1 Buch- stabe n</p>	<p>ein wesentlicher Anteil der variablen Vergütungskomponente, und in jedem Fall mindestens 40 %, wird über einen Zeitraum zurückgestellt, der angesichts des Lebenszyklus und der Rücknahmegrundsätze des betreffenden AIF angemessen ist und</p>	<p>125 – 131</p>	<p>Nur <i>identifizierte</i> <i>Mitarbeiter,</i> eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM ist jedoch</p>	<p>Ja</p>

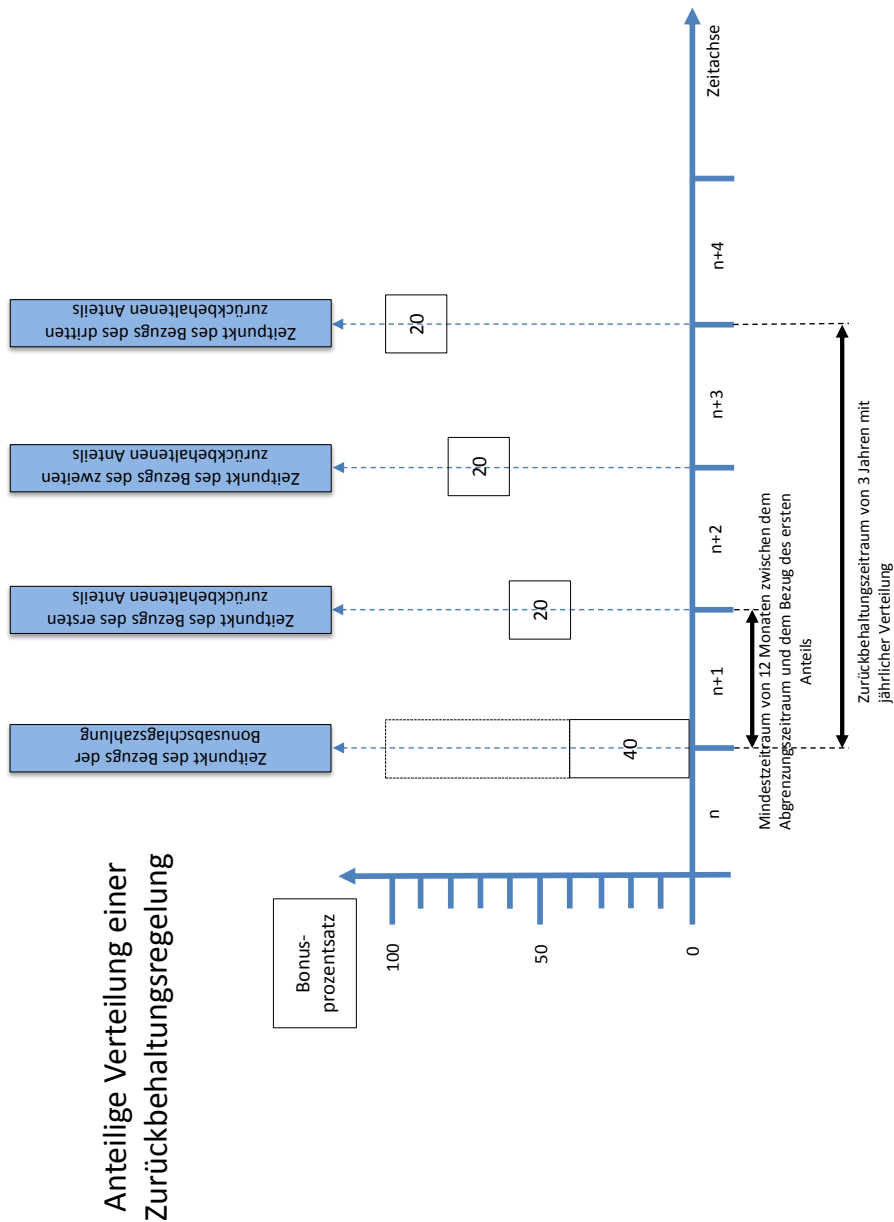
	<p>ordnungsgemäß auf die Art der Risiken dieses AIF ausgerichtet ist.</p> <p>Der Zeitraum nach diesem Buchstaben sollte mindestens drei bis fünf Jahre betragen, es sei denn der Lebenszyklus des betreffenden AIF ist kürzer. Die im Rahmen von Regelungen zur Zurückstellung der Vergütungszahlung zu zahlende Vergütung wird nicht rascher als auf anteiliger Grundlage bezogen. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 % des Betrags zurückgestellt;</p>		selbstverständlich möglich	
Absatz 1 Buchstabe o	<p>die variable Vergütung, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder bezogen, wenn sie angesichts der Finanzlage des AIFM insgesamt tragbar ist und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, des AIF und der betreffenden Person gerechtfertigt ist.</p> <p>Eine schwache oder negative finanzielle Leistung des AIFM oder der betreffenden AIF führt in der Regel zu einer erheblichen Schrumpfung der gesamten variablen Vergütung, wobei sowohl laufende Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen, auch durch Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen, berücksichtigt werden;</p>	<p>34 – 36</p> <p>117 – 124</p> <p>148 – 158</p>	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung auf der Ebene des gesamten AIFM ist jedoch selbstverständlich möglich	Ja
Absatz 1 Buchstabe p	<p>die Altersversorgungsregelungen stehen mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen des AIFM und der von diesem</p>	78 – 86	Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i> , eine Anwendung	Nein

	<p>verwalteten AIF in Einklang.</p> <p>Verlässt der Mitarbeiter den AIFM vor Eintritt in den Ruhestand, sollten freiwillige Altersversorgungsleistungen vom AIFM fünf Jahre lang in Form der unter Buchstabe m festgelegten Instrumente zurückbehalten werden. Tritt ein Mitarbeiter in den Ruhestand, sollten die freiwilligen Altersversorgungsleistungen dem Mitarbeiter in Form der unter Buchstabe m festgelegten Instrumente nach einer Wartezeit von fünf Jahren ausgezahlt werden;</p>		<p>auf der Ebene des AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen und AIFM sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderungen nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden</p>	
<p>Absatz 1 Buch- stabe q</p>	<p>von den Mitarbeitern wird verlangt, dass sie sich verpflichten, auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen;</p>	<p>90 – 92</p>	<p>Nur <i>identifizierte Mitarbeiter</i>, eine Anwendung auf der Ebene des AIFM wird jedoch wärmstens empfohlen und AIFM sollten auf Anfrage hin in der Lage sein, den Nachweis dafür zu erbringen, warum sie die Anforderungen nur auf die <i>identifizierten Mitarbeiter</i> anwenden</p>	<p>Nein</p>
<p>Absatz 1 Buch-</p>	<p>die variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine</p>	<p>15 – 18</p>	<p>Obligatorisch auf der Ebene des gesamten</p>	<p>Nein</p>

stabe r	Umgehung der Anforderungen dieser Richtlinie erleichtern.		AIFM vorgeschrieben	
Absatz 2	<p>Die in Absatz 1 genannten Grundsätze gelten für alle Arten von Vergütungen, die von AIFM gezahlt werden, für jeden direkt von dem AIF selbst gezahlten Betrag, einschließlich carried interests, und für jede Übertragung von Anteilen des AIF, die zugunsten derjenigen Mitarbeiterkategorien, einschließlich der Geschäftsleitung, Risikokäufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Mitglieder der Geschäftsleitung und Risikokäufer, vorgenommen werden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil oder auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt.</p>	10 – 22	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Nein
Absatz 3	<p>AIFM, die aufgrund ihrer Größe oder der Größe der von ihnen verwalteten AIF, ihrer internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität ihrer Geschäfte von erheblicher Bedeutung sind, richten einen Vergütungsausschuss ein. Der Vergütungsausschuss ist auf eine Weise zu errichten, die es ihm ermöglicht, kompetent und unabhängig über die Vergütungsregelungen und -praxis sowie die für das Management der Risiken geschaffenen Anreize zu urteilen.</p> <p>Der Vergütungsausschuss ist für die Ausarbeitung von Entscheidungen</p>	52 – 64	Obligatorisch auf der Ebene des gesamten AIFM vorgeschrieben	Ja

	<p>über die Vergütung zuständig, einschließlich derjenigen mit Auswirkungen auf das Risiko und das Risikomanagement des AIFM oder der betreffenden AIF; diese Entscheidungen sind vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion zu fassen. Den Vorsitz im Vergütungsausschuss führt ein Mitglied des Leitungsorgans, das in dem betreffenden AIFM keine Führungsaufgaben wahrnimmt. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind Mitglieder des Leitungsorgans, die in dem betreffenden AIFM keine Führungsaufgaben wahrnehmen.</p>			
--	--	--	--	--

Anhang III Schematischer Überblick über einige Zurückbehaltungsmechanismen



Abgrenzung / Zurückbehaltung / Sperrung

