

## VERGÜTUNGSPOLITIK

|   |   |
|---|---|
| A. ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN .....           | 1 |
| B. VORLAGE Vergütungspolitik.....           | 2 |
| I. Allgemeines.....                         | 2 |
| II. Analyse von Vergütungen .....           | 3 |
| III. Überprüfung der Vergütungspolitik..... | 4 |
| C. CHECKLISTE: Prozesse .....               | 5 |

### Disclaimer/Haftungsausschluss:

Sämtliche Angaben in diesem Dokument erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung und Kontrolle ohne Gewähr. Eine etwaige Haftung der Autoren oder des Fachverbands Finanzdienstleister aus dem Inhalt dieses Dokuments ist ausgeschlossen.

### A. ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN

Die Wahrung der Kundeninteressen stellt eines der zentralen Anliegen der IDD dar. In diesem Zusammenhang wurden mit der IDD Regelungen zur Zulässigkeit und Bewertung von Vergütungen geschaffen, um zu verhindern, dass Vergütungen Einfluss auf den Vertriebsvorgang, insbesondere auf Beratung und Empfehlung nehmen.

Relevante gesetzliche Grundlagen:

- § 1 Abs. 3 Standesregeln: allgemeine Vergütungsregelungen für alle Versicherungsparten;
- § 9 Abs. 3 Standesregeln: besondere Vorschriften für die Vergütung beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten;
- Art 8 DelVO (EU) 2017/2359<sup>1</sup>: Vorschriften zur Bewertung von Anreizen und Anreizregelungen beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten.

Die gesetzlichen Vergütungsregelungen sind auch als Ergänzung zu den Bestimmungen über Interessenkonflikte zu sehen und stehen mit diesen in Zusammenhang.

Für die Versicherungsvermittler besteht die Verpflichtung, eine schriftliche **Vergütungspolitik** festzulegen, die als Grundlage für die Bewertung der Vergütungs- und Anreizregelungen dient und angemessene Maßnahmen und Verfahren zur Einhaltung einzurichten.

---

<sup>1</sup> In Österreich seit dem 1. Oktober 2018 unmittelbar anwendbar.

**Betrifft wen und wie?**

**Q:** Wer hat eine Vergütungspolitik zu erstellen?

**A:** Jeder Versicherungsvermittler.

**Q:** In welchem Detailgrad ist die Vergütungspolitik zu erstellen?

**A:** Dies hängt vom Geschäftsumfang und von der Anzahl und Art der Vergütungen ab.

Die Einhaltung der Vorschriften über die Zulässigkeit von Vergütungen aus den Landesregeln für Versicherungsvermittlung sowie Art 8 IBIP wird von den Gewerbebehörden u.a. auf Basis der §§ 335a Abs. 2 Z. 3 und 338 GewO überwacht.

**B. VORLAGE Vergütungspolitik**

**Vorbemerkung:**

Diese Vorlage für eine schriftliche Vergütungspolitik stellt ein unverbindliches Muster dar, das die wesentlichen gesetzlichen Erfordernisse abbildet und grundsätzlich für KMU geeignet ist.

Bitte beachten Sie, dass je nach Komplexität Ihres Geschäftsgegenstandes mitunter erhebliche Anpassungen an Ihre individuelle Situation unabdingbar sind.

**VERGÜTUNGSPOLITIK**

[VORLAGE]

**Präambel**

**[Falls zutreffend:]** Mit der gegenständlichen Vergütungspolitik wird schriftlich festgehalten, was organisatorisch bereits seit dem 1. Oktober 2018 laufend umgesetzt wurde.

**I. Allgemeines**

Basierend auf den §§ 1 Abs. 3 und 9 Abs. 3 der Landesregeln für Versicherungsvermittlung sowie auf Art 8 der delegierten Verordnung „DelVO (EU) 2017/2359 in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln“ (nachfolgend kurz „IBIP“) legt das Unternehmen die gegenständliche Vergütungspolitik fest, um die Wahrung der Interessen der Kunden bestmöglich zu gewährleisten.

Die gegenständliche Vergütungspolitik stellt eine Ergänzung der Produktvertriebsvorkehrungen sowie der Interessenkonflikt-Policy des Unternehmens dar.

**[Organisatorische Zuständigkeit - optional:]** Für die innerbetriebliche Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der Vergütungspolitik ist **[Mitarbeiter/in ..... / die Rechtsabteilung / die Compliance-Abteilung]** zuständig.

## II. Analyse von Vergütungen

Unter Vergütungen im Sinne dieser Vergütungspolitik fallen alle Arten von Provisionen, Gebühren, Entgelte oder sonstige Zahlungen, einschließlich wirtschaftliche Vorteile jeglicher Art, oder finanzielle oder nichtfinanzielle Vorteile oder Anreize, die in Bezug auf Versicherungsvertriebstätigkeiten angeboten oder gewährt werden.

Die folgenden Vergütungen werden seitens des Unternehmens von Dritten bezogen:

- [Beschreibung der Vergütungsform, z.B. Abschlussprovision - A/F-Schema]
- [Beschreibung der Vergütungsform, z.B. Folgeprovision - laufendes Schema]
- [Beschreibung allfälliger sonstiger Vergütungsarten]

[Optional bei Bestehen einer Vertriebsorganisation:] Gegenüber den Mitarbeitern und/oder angebondenen Versicherungsvermittlern kommen die folgenden internen Vergütungssysteme zur Anwendung:

[Beschreibung der internen Vergütungsregelungen]

Diese seitens des Unternehmens erhaltenen sowie gewährten Vergütungen wurden dahingehend untersucht, ob sie möglicherweise mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln, kollidieren und sich negativ auf die Qualität der Dienstleistung auswirken können.

Dabei wurden insbesondere die folgenden Kriterien berücksichtigt (**Kriterienkatalog**):

- Ob die Vergütung, insbesondere auch durch das Festlegen von Verkaufszielen oder in anderer Weise, eine Veranlassung bietet, dem Kunden ein bestimmtes Versicherungsprodukt zu empfehlen, obwohl der Vermittler imstande wäre, ein den Bedürfnissen des Kunden besser entsprechendes Versicherungsprodukt anzubieten;

[Optional beim Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten:]

- Ob die Vergütung überwiegend auf quantitativen oder qualitativen Kriterien beruht;
- In welchem Wertverhältnis Vergütung und Versicherungsprodukt oder Dienstleistung zueinander stehen;
- Ob die Vergütung überwiegend zum Abschlusszeitpunkt oder über die Laufzeit eines Vertrages gezahlt wird;
- Ob die Vergütung angemessenen Rückrechnungsregelungen unterliegt;
- Ob variable oder an die Erreichung eines Ziels gebundene Schwellen jedweder Form oder andere werterhöhende Mechanismen bestehen, die bei Erreichung eines bestimmten Verkaufsvolumens oder Verkaufswerts ausgelöst werden.

Auf diesen Grundlagen gelangt das Unternehmen bei der Analyse der Vergütungen zu dem folgenden Gesamtergebnis:

| Vergütungsform          | Analyse der Vergütung anhand des gegenständlichen Kriterienkatalogs          |
|-------------------------|--|
| [Z.B. A/F-Schema 70/15] | [Z.B.: Diese Vergütung begründet keine Anreize für Fehlvertrieb, weil .....] |
| [Z.B. lfd. Schema 23%]  |  |
| [Z.B. Sondervergütung]  |  |
| [Z.B. Bürozuschuss]     |  |

[Optional: Ergänzende Erläuterungen zu einzelnen genannten Vergütungen].

Zusammenfassend festgehalten werden kann, dass die untersuchten und dargestellten Vergütungen die Pflicht, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln, nicht beeinträchtigen.

### III. Überprüfung der Vergütungspolitik

Die gegenständliche Vergütungspolitik wird [Intervall einfügen: zumindest einmal pro Jahr] auf Aktualität und Richtigkeit überprüft und gegebenenfalls angepasst. [Prozessanforderung].

Neue Courtagen und Vergütungen jeder Art werden anhand des Kriterienkatalogs gemäß Punkt II einer Überprüfung unterzogen [Prozessanforderung].

### [Optional:] IV. VERTRIEBSINFORMATIONEN

Die Mitarbeiter und/oder angebondenen Versicherungsvermittler werden laufend über die Vergütungsstandards informiert und zu deren Einhaltung verpflichtet [Prozessanforderung].

[firmenmäßige Unterfertigung]

### C. CHECKLISTE: Prozesse

Basierend auf der Vergütungspolitik sind interne Prozesse einzurichten, um die laufende Einhaltung der Verpflichtungen gegenüber den Aufsichtsbehörden zu dokumentieren:

| Checkliste: Erforderliche Prozesse iZm Vergütungspolitik |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/>                                 | Periodische Überprüfung der Vergütungspolitik (zumindest 1x/Jahr).                           |
| <input type="checkbox"/>                                 | Prüfung neuer Vergütungen auf Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik                      |
| <input type="checkbox"/>                                 | Bei Bestehen einer Vertriebsstruktur: Schulung und entsprechende Verpflichtung des Vertriebs |