

Richtlinie Umgang mit Interessenskonflikten und Anreizen

VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft

Klassifikation: Vertraulich

Version 22.0

Fassung gemäß Vorstandsbeschluss vom 03.11.2022

Dokumenteneigenschaften

Titel	Richtlinie Umgang mit Interessenskonflikten und Anreizen
Version	22.0
Geltungsbereich	VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft
Erstmalige Freigabe	24.09.2018
Verabschiedet durch (Datum)	Vorstandsbeschluss: Vorstand (03.11.2022)
Klassifikation	Vertraulich
Verantwortlicher Verantwortliche Abteilung	Birgit Mauser Compliance & Recht
Fachlicher Ansprechpartner	Birgit Mauser (birgit.mauser@vav.at)
Letztes Review	Oktober 2022
Wiedervorlage	Oktober 2022

Dokumentenhistorie

Version	Datum	Beschreibung der Änderung	Ersteller
18.0	24.09.2018	Neuerstellung	Benedikt Charvat
19.0	03.10.2019	Jährliche Aktualisierung	Jana Wagner
20.0	28.09.2020	Jährliche Aktualisierung/Anpassung an aktuelle Formatvorlage	Nedim Hasakovic
21.0	14.10.2021	Jährliche Aktualisierung	Nedim Hasakovic
22.0	17.10.2022	Jährliche Aktualisierung	Nedim Hasakovic

Hinweis zur Schreibweise

Die verwendete männliche Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer alle Geschlechter (m/w/d). Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Zielsetzung und Stufen des Konfliktmanagements	4
3. Begriffsbestimmungen	4
4. Verantwortung	5
5. Rechtliche Grundlagen	5
6. Identifikation potenzieller Interessenskonflikte und Maßnahmen zu deren Vermeidung	6
6.1. Potenzielle Interessenkonflikte und Gegenmaßnahmen iZm Mitarbeitern der VAV	6
6.1.1. Annahme von Geschenken und Einladungen	6
6.1.2. Mangelnde Unabhängigkeit einzelner Funktionsträger	7
6.1.3. Nebentätigkeit von Mitarbeitern	7
6.1.4. Eigengeschäfte, persönliche Beziehungen und Naheverhältnis von Mitarbeitern ...	8
6.1.5. Vergütungen an den Vorstand und Innendienstmitarbeiter	8
6.2. Potenzielle Interessenkonflikte und Gegenmaßnahmen iZm Versicherungsvertriebstätigkeiten	9
6.2.1. Produktentwicklung	9
6.2.2. Vertrieb - Transparenz	9
7. Nicht ausräumbare Interessenkonflikte / Offenlegung	9
8. Begleitende Maßnahmen	9
8.1. Schulung der Mitarbeiter	9
8.2. Prüfungen	10
9. Geltungsbereich	10
10. Überprüfung und Aktualisierung	10

1. EINLEITUNG

Diese Richtlinie versteht sich als Ergänzung zu den im Verhaltenskodex der VAV geregelten Bereichen der Annahme und Gewährung von Zuwendungen, sowie der allgemeinen Vermeidung von Interessenskonflikten. Nach der Insurance Distribution Directive/ Versicherungsvertriebsrichtlinie (in Folge: IDD) ist die VAV als Versicherungsunternehmen verpflichtet, eine eigene Interessenkonflikte-Policy ins Leben zu rufen. Dieser gesetzlichen Verpflichtung wird hiermit nachgekommen.

Die Ausübung der Versicherungstätigkeit zeichnet sich dadurch aus, gegensätzliche Interessen festzustellen und zu regeln und bereits ex ante Interessenkonflikte zu vermeiden.

Das zunehmend größere Spektrum von Tätigkeiten, die viele Versicherungsvermittler und -unternehmen gleichzeitig ausüben, hat jedoch das Potenzial für Interessenkonflikte zwischen diesen verschiedenen Tätigkeiten und dem Kundeninteresse erhöht. Daher ist es erforderlich, Bestimmungen vorzusehen, die sicherstellen, dass solche Interessenkonflikte den Interessen der Kunden nicht widersprechen.

Um den rechtlichen Anforderungen zu entsprechen, trifft die VAV mit Erlassung der vorliegenden Richtlinie alle angemessenen Vorkehrungen, um potentielle unzulässige Interessenskonflikte, die bei der Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb der VAV entstehen, zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen (insbesondere organisatorischer Natur) die Verwirklichung des Konfliktpotentials zu verhindern.

Die Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten der VAV ergeben sich aus mehreren organisatorischen Maßnahmen bzw. im VAVcompass (unternehmensinternes Intranet) veröffentlichten Regelwerken, die innerhalb der Geschäftsbereiche der VAV erlassen wurden und zu deren Einhaltung die Mitarbeiter der VAV verpflichtet sind, wie dem Verhaltenskodex.

2. ZIELSETZUNG UND STUFEN DES KONFLIKTMANAGEMENTS

Ziel der VAV ist es, Interessenkonflikte zu erkennen und so weit als möglich zu vermeiden. Sofern ein Interessenkonflikt aufgrund den in der VAV festgelegten organisatorischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen nicht vermieden werden kann, ist es die oberste Priorität des Unternehmens, diesen Interessenkonflikt im Interesse der Kunden der VAV zu lösen. Ist durch geeignete Maßnahmen der Interessenkonflikt nicht zu lösen, so wird dieser dem Kunden offengelegt.

Die einzelnen Stufen des von den Richtlinien verlangten Managements von Interessenkonflikten lassen sich demnach kennzeichnen mit den Stichworten

- Identifizieren und Erfassung von Interessenkonflikten
- Verfahren zur Vermeidung und Steuerung von Interessenkonflikten
- Offenlegung von Interessenkonflikten.

3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

• **Begriff des Interessenkonfliktes:**

Unter Interessenkonflikt versteht man eine Situation, welche das Risiko birgt, dass primäre Interessen durch sekundäre Interessen persönlicher oder institutioneller Art gefährdet werden.

• **Unzulässige Interessenskonflikte**

Ein unzulässiger Interessenkonflikt liegt vor, wenn der dem Geschäft zugrundeliegende Interessenkonflikt zwischen Angebot und Nachfrage nicht durch eine angemessene Vereinbarung, also einen Fremdvergleich, marktadäquat aufgelöst wurde.

Im Zusammenhang mit Versicherungsvertriebstätigkeiten können unzulässige Interessenkonflikte in Situationen entstehen, in welchen die VAV im Rahmen eines Geschäfts über ein marktadäquates Verhalten hinaus zur Erreichung eines zusätzlichen finanziellen Vorteils ihre eigenen Interessen oder diejenigen eines Dritten über die Interessen der Kunden stellt. Unzulässig sind Interessenkonflikte, wenn diese den Interessen des Kunden schaden.

Irrelevant sind Interessenkonflikte ohne jedes Schadenpotential für Kunden oder Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und Kunden auf rein persönlicher Ebene ohne finanzielle Auswirkungen.

Arten von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte können entstehen zwischen Kunden der VAV und

- der VAV selbst
- Personen, die für die VAV tätig sind (zB Vorstand, Angestellte, Vermittler)
- anderen Kunden der VAV.

4. VERANTWORTUNG

Interessenkonflikte sind zunächst, wenn möglich, innerhalb der betroffenen Abteilung zu lösen.

Dem Compliance-Verantwortlichen fällt die Aufgabe zu, die betreffenden Abteilungen bzw. Mitarbeiter durch entsprechende Information und Instruktion in die Lage zu versetzen, Interessenkonflikte zu erkennen und zu bewältigen. Falls dies notwendig erscheint oder der Konflikt über die Abteilung hinausgeht, ist der Compliance-Verantwortliche über die Situation entsprechend zu informieren und einzubeziehen. Er übt diese Verantwortung in direkter Abstimmung mit dem Vorstand aus.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Interessenkonflikte, von denen er Kenntnis erlangt, soweit diese nicht in der betreffenden Abteilung lösbar sind, unverzüglich dem Compliance-Verantwortlichen mitzuteilen und mit diesem die erforderlichen Maßnahmen abzustimmen.

5. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Aufsichtsrechtliche Regularien zu Interessenkonflikten finden sich insbesondere (in der jeweils aktuell gültigen Fassung):

Rahmenrichtlinie Solvabilität II ([RL 2009/138/EG](#))

Delegierte Verordnung (EU) zur Ergänzung der Rahmenrichtlinie Solvabilität II (RL 2009/138/EG) ([L2-VO \[EU\] 2015/35](#))

EIOPA-Leitlinie zum Governance-System ([EIOPA-BoS-14/253 DE](#))

Versicherungsvertriebsrichtlinie (EU) 2016/97 (IDD)
Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 Versicherungsvertriebsgesetz 2017

6. IDENTIFIKATION POTENZIELLER INTERESSENSKONFLIKTE UND MASSNAHMEN ZU DEREN VERMEIDUNG

6.1. Potenzielle Interessenkonflikte und Gegenmaßnahmen iZm Mitarbeitern der VAV

6.1.1. Annahme von Geschenken und Einladungen

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
Geschenks-, Einladungs- oder sonstige Vorteilsannahme durch Mitarbeiter von relevanten Personen (z.B. von Kunden, Sachverständigen, Rechtsanwälten, etc.) beeinträchtigt deren notwendige Unabhängigkeit. Dies kann zu einem Interessenkonflikt führen, der Kundeninteressen schädigt.	Die Annahme oder Vergabe von Zuwendungen in Zusammenhang mit relevanten Personen ist nur in dem vom VAV Verhaltenskodex vorgegebenen engen Rahmen zulässig und ab gewissen Grenzen über den VAVcompass an die Compliance-Abteilung zu melden.

6.1.2. Mangelnde Unabhängigkeit einzelner Funktionsträger

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
<p>Besteht eine mangelnde Funktionstrennung zwischen Bereichen, die einander widersprechende Zielsetzungen verfolgen, besteht das Risiko für das Aufkommen von Interessenkonflikten.</p>	<p>Die VAV hat alle wesentlichen Ablaufprozesse und Arbeitsabläufe schriftlich in eigenen Prozessbeschreibungen festgelegt. Im Rahmen der Aufbauorganisation¹ sind die Zuständigkeiten und Weisungsbefugnisse festgelegt.</p> <p>Die Inhaber von Governance-Funktionen sind personell und in der Weisungsstruktur unabhängig (und voneinander abgegrenzt).</p>

6.1.3. Nebentätigkeit von Mitarbeitern

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
<p>Aus eventuellen Nebentätigkeiten von Mitarbeitern (z.B. Vorstand von Gesellschaften, Mitglied von Aufsichtsräten etc.) können sich Interessenkonflikte mit deren beruflicher Tätigkeit in der VAV ergeben, die Kunden- und/oder VAV-Interessen schädigen.</p>	<p>Um die Entstehung eines Interessenkonflikts durch die Nebentätigkeit und/oder -Funktionen eines Mitarbeiters zu vermeiden, ist jeder Mitarbeiter lt. kollektivvertraglichen Regelungen² verpflichtet, jegliche selbst- oder unselbständige Nebenbeschäftigung vor Beginn schriftlich zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften Erfüllung der Dienstpflichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder Interessenkollision hervorrufen könnten, sind danach untersagt.</p> <p>Weiters sind Mandate von Mitarbeitern bei Unternehmen, deren Wertpapiere an der Wiener Börse im amtlichen Handel oder im geregelten Freiverkehr notieren, zu melden.</p> <p>Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern sind vor Aufnahme der Tätigkeit durch den Aufsichtsrat zu genehmigen. Hierzu besteht ein gesondertes Überprüfungs- und Meldeverfahren gemäß Fit & Proper.</p>

¹ In Organigrammen, Geschäftsordnung des Vorstandes, Stellenbeschreibungen und Zeichnungsvollmachten, IKS.

6.1.4. Eigengeschäfte, persönliche Beziehungen und Naheverhältnis von Mitarbeitern

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
<p>Persönliche Eigeninteressen von VAV-Mitarbeitern und persönliche Beziehungen und Naheverhältnisse von Mitarbeitern der VAV zu Dritten können zu Interessenkonflikten führen, welche Kunden- und/oder VAV-Interessen schädigen.</p>	<p>Bei allen Verträgen bzw. Schaden-/Leistungsabwicklungen sind die allgemein oder für Mitarbeiter gültigen Tarife, Konditionen sowie internen Richtlinien zu beachten. Dabei ist die Beziehung der Personen zueinander unerheblich.</p> <p>Als genehmigungspflichtige Interessenkonflikte gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbringen persönlicher Interessen in Transaktionen, die in Zusammenhang mit der VAV stehen. • Verhandlungen oder Vertragsabschlüsse für die VAV oder der VAV mit Drittparteien, aus denen der Mitarbeiter oder eine Person aus dessen Naheverhältnis etwaige Vorteile zieht. <p>Mitarbeiter der VAV sind zu Entscheidungen, welche aufgrund persönlicher Beziehungen und Naheverhältnissen eine Befangenheit bzw. mangelnde Unabhängigkeit angenommen werden muss, nicht befugt. Über diesbezügliche Konstellationen sowie Verdachtsfälle ist unverzüglich der Compliance-Verantwortliche zu informieren. Der Compliance-Verantwortliche hat darüber zu entscheiden, ob im konkreten Fall die Gefahr einer Befangenheit bzw. mangelnden Unabhängigkeit besteht.</p>

6.1.5. Vergütungen an den Vorstand und Innendienstmitarbeiter

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
<p>Durch nicht risikoadäquate, zB auf kurzfristige Ziele ausgelegte oder rein quantitative Vergütungssysteme, kann ein Interessenkonflikt mit langfristigen Kundeninteressen entstehen.</p>	<p>Die Vergütung der Mitarbeiter der VAV erfolgt nach den vom Vorstand genehmigten Grundsätzen einer internen Vergütungspolitik³, die im Einklang mit der Geschäfts- und Risikomanagementstrategie des Unternehmens steht. Außerdem hat diese den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung des Unternehmens als Ganzes zu dienen und Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten - wie zB. Fixgehälter für Vorstand und Führungskräfte - vorzusehen.</p>

³ VAV Vergütungsrichtlinie.

6.2. Potenzielle Interessenkonflikte und Gegenmaßnahmen iZm Versicherungsvertriebstätigkeiten

6.2.1. Produktentwicklung

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
Im Zuge des Produktentwicklungsprozesses können Kundeninteressen widerstreitende Interessenkonflikte entstehen, zB wenn Vertriebsmitarbeiter in die Produktentwicklung eingebunden sind und einen wesentlichen Einfluss auf die Preisgestaltung oder die Vertriebskosten nehmen können.	In einer gesonderten Richtlinie ⁴ werden Maßnahmen und Verfahren zur Verhinderung einer Kundenschädigung geregelt.

6.2.2. Vertrieb - Transparenz

Konfliktbeschreibung	Mögliche Gegenmaßnahmen
Durch die Nichtoffenlegung von Interessenkonflikte indizierenden Sachverhalten kann ein Interessenkonflikt mit dem Potential einer Kundenschädigung entstehen.	Die gesetzlich vorgesehenen Transparenzanforderungen vor Abschluss eines Versicherungsvertrages sind in den technischen Angebotsprogrammen hinterlegt.

7. NICHT AUSRÄUMBARE INTERESSENKONFLIKTE / OFFENLEGUNG

Ist ein Konflikt trotz der organisatorischen Maßnahmen der VAV nicht vermeidbar, ist der betroffene Kunde deutlich über die Beschaffenheit und/oder die Ursache des Interessenkonflikts zu informieren. Er muss die Möglichkeit bekommen, in Bezug auf das jeweilige Geschäft bzw. die Transaktion, in deren Zusammenhang der Interessenkonflikt steht, eine fundierte Entscheidung treffen zu können.

Entscheidet sich der Kunde gegen einen Abschluss oder ist ein Konflikt nicht ausräumbar, ist vom vorliegenden Geschäft Abstand zu nehmen.

Das Verfahren der Offenlegung von nicht beherrschbaren Interessenkonflikten muss, unbeschadet der Transparenzanforderungen nach den Vorschriften der Versicherungsvertriebsrichtlinie und der Wahrung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen, eine Ausnahme bleiben.

8. BEGLEITENDE MASSNAHMEN

8.1. Schulung der Mitarbeiter

Zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Umsetzung dieser Richtlinie sind die Mitarbeiter mit deren Inhalten und den damit verbundenen Regelwerken durch eine geeignete Information, Unterweisung bzw. Schulung vertraut zu machen und auf deren Befolgung hinzuweisen (Compliance Schulung).

⁴ Richtlinie Produktentwicklung POG

8.2. Prüfungen

Die Einhaltung der diversen Regelwerke zur Beherrschung von Interessenkonflikten obliegt in erster Linie den Abteilungen bzw. Organisationseinheiten, ein entsprechendes IKS dazu ist einzurichten.

Die Compliance-Organisation wird regelmäßig durch die Interne Revision überprüft.

9. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der VAV. Sie ist über den VAVcompass allen Mitarbeitern zugänglich zu machen.

10. ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG

Die Richtlinie ist zumindest einmal jährlich auf ihre Richtigkeit und Aktualität zu überprüfen und ggf. an gesetzliche Änderungen anzupassen. Es ist weiters zu überprüfen, ob die Ziele, Kompetenzen und die Organisation des Interessenkonflikt-Managements angesichts der sich ändernden Abläufe und Gegebenheiten im Unternehmen noch abgestimmt und ausreichend verbindlich definiert sind. Die Compliance-Funktion der VAV ist dafür verantwortlich, das Dokument aktuell zu halten.