

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 16. Februar 2017 / 18.30 Uhr

Vergütungsregulatorik und Arbeitsrecht

Referent:

Professor Dr. Georg Annuß

Linklaters LLP

1. Teil: Grundlagen

2

Vergütungsregulatorik – Meilensteine

- › **Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetz**, 17.10.2008
- › Bericht über die Finanzaufsicht in der EU (**de Larosière-Bericht**), 25.02.2009
- › Financial Stability Board: **Principles for Sound Compensation Practices**, 02.04.2009
- › Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (**VorstAG**), 31.07.2009
- › Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Kredit- und Finanzdienstleistungsunternehmen (**MaRisk**), 14.08.2009
- › **Institutsvergütungsverordnung/Versicherungsvergütungsverordnung**, 06.10.2010
- › **CRD IV-Richtlinie** (2013/36/EU)/**CRD IV-Verordnung** (575/2013), 26.06.2013
- › Kapitalanlagegesetzbuch (**KAGB**), 04.07.2013 (zur Umsetzung der **OGAW-RL** 2009/65/EG und der **AIFM-RL** 2011/61/EU)
- › **Institutsvergütungsverordnung 2014**
- › DVO 2015/35 vom 10.10.2014 zur **Solvency II-Richtlinie** (2009/138/EU)
- › **Versicherungsvergütungsverordnung 2016**
- › **Institutsvergütungsverordnung 2017** (ab 01.03.2017)

3

Fundament: Das „Lamfalussy-Verfahren“ (1)

- Gestuftes Normsetzungsverfahren, um den komplexen EU-Gesetzgebungsprozess im Finanzsektor transparenter zu gestalten und zu beschleunigen.
- Entwickelt vom „Ausschuss der Weisen“, benannt nach dessen Vorsitzendem Baron Alexandre Lamfalussy.
- Seit März 2002 für den Wertpapiersektor, im Dezember 2002 auf Banken und Versicherungen angewendet.
- Seit dem Lissabon-Vertrag in Art. 290, 291 AEUV primärrechtlich verankert.
- Das Lamfalussy Verfahren gliedert sich in vier Stufen:
 1. Rahmengesetzgebung durch Rat und Europäisches Parlament (EP) mit Festlegung und Übertragung der Durchführungsbefugnisse auf die Kommission (ordentliches Gesetzgebungsverfahren Art. 294 AEUV).
 2. EU-Kommission erarbeitet detaillierte Durchführungsbestimmungen in Richtlinien- bzw. Vertragsform. Beschluss durch EU-Kommission und EP.

4

Fundament: Das „Lamfalussy-Verfahren“ (2)

3. Die drei europäischen Finanzaufsichtsbehörden European Banking Authority (EBA), European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) und European Securities and Markets Authority (ESMA) können
 - „technische Regulierungs- und Durchführungsstandards“ entwickeln (d. i. delegierte Rechtsakte gem. Art. 290 AEUV), die durch Beschluss der Kommission verbindlich werden;
 - Leitlinien und Richtlinien für die zuständigen nationalen Behörden und Finanzinstitute erlassen;
 - in Ausnahmefällen unmittelbar verbindliche Einzelmaßnahmen gegenüber nationalen Behörden oder einzelnen Marktteilnehmern ergreifen.
4. Nationale Umsetzung in den Mitgliedstaaten.

5

Institute	Versicherungen	Kapitalverwaltungs-gesellschaften
CRD IV-RL 2013/36 EU	Solvency II-RL 2009/138/EG	OGAW(UCITS)-RL 2009/65/EG
CRR 575/2013 (Bankenaufsichts-Verordnung)	DVO 2015/35	
DVO 604/2014 (Risk-Taker)	EIOPA-Guidelines	ESMA-AIFM-Guidelines
KWG (insbes. §§ 25a, 25d, 45)	§ 64 VAG	§ 37 KAGB
Institutsvergl	VersVergl	
MAComp BT 8		MAComp BT 8

§ 25a KWG

„(5) Die Institute haben angemessene Verhältnisse zwischen der variablen und fixen jährlichen Vergütung für Mitarbeiter und Geschäftsführer festzulegen. Dabei darf die variable Vergütung vorbehaltlich eines Beschlusses nach Satz 5 jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsführer nicht überschreiten. [...] Die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2, die 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsführer nicht überschreiten darf, beschließen. Zur Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 für Mitarbeiter haben die Geschäftsführung und das Verwaltungsgremium oder Aufsichtsgremium, zur Billigung einer höheren Vergütung als nach Satz 2 für Geschäftsführer nur das Verwaltungsgremium oder Aufsichtsgremium, einen Vorschlag zur Beschlussfassung zu machen [...]. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von mindestens 66 Prozent der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50 Prozent der Stimmberechtigten bei der Beschlussfassung vertreten sind, oder von mindestens 75 Prozent der abgegebenen Stimmen. Anteilseigner, Eigentümer, Mitglieder oder Träger die als Mitarbeiter oder Geschäftsführer von einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 betroffen wären, dürfen ihr Stimmrecht weder unmittelbar noch mittelbar ausüben.“

Beachte aber die Nichtanwendbarkeitserklärungen in § 2 Abs. 7 bis 9a KWG

Gewöhnliche und bedeutende Institute

› **Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme** (§§ 3 – 16 IVV) gelten in allen Instituten.

› **Besondere Anforderungen** (§§ 17 – 26 IVV) – insbesondere Deferral-/Malus- und Claw-Back-Regeln – gelten nur für bedeutende Institute.

› § 17 IVV

(1) Ein Institut ist bedeutend im Sinne dieser Verordnung, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, es sei denn, das Institut weist der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes auf der Grundlage einer Risikoanalyse nach Absatz 5 nach, dass es nicht bedeutend ist.

(2) Als bedeutende Institute gelten

1. Institute, die eine der Bedingungen nach Artikel 6 Absatz 4 Satz 2 [VO 1024/2013] erfüllen.
2. Institute, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 20 Absatz 1 Satz 3 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes eingestuft werden, und
3. Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Absatz 1 [KWG]

(3) Die Aufsichtsbehörde [...] kann ein Institut [...] als bedeutend einstufen, wenn [...].

2. Teil: Vergütung im Institutsbereich

Der Mitarbeiterbegriff (§ 2 Abs. 7 IVV)

„Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Instituts im Sinne von § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,

1. derer sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient [...] oder
2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

Für Zwecke dieser Verordnung gelten auch Geschäftsleiter [...] als Mitarbeiter“.

10

Risikoträger/Gruppen-Risikoträger

- › „Risikoträger und Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt“ (§ 2 Abs. 8 Satz 1 IVV).
- › „Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil einer Gruppe im Sinne des Absatzes 12 auswirkt“ (§ 2 Abs. 8 Satz 2 IVV).
- › Risikoträger und Gruppen-Risikoträger sind nur bei bedeutenden Unternehmen im Sinne des § 17 IVV zu bestimmen (§ 18 Abs. 2 IVV, § 27 Abs. 2 IVV).

11

Der Vergütungsbegriff der IVV (1)

› § 1 Abs. 4 IVV:

„Diese Verordnung ist mit Ausnahme des § 16 nicht anzuwenden auf Vergütungen, die

1. durch Tarifvertrag vereinbart sind,
2. im Geltungsbereich eines Tarifvertrags durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind oder
3. aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.“

› § 2 Abs. 1 IVV:

„Zur Vergütung im Sinne dieser Verordnung zählen

1. sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung,
2. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung, und
3. sämtliche Leistungen von Dritten,

die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält“.

12

Der Vergütungsbegriff der IVV (2)

- › Variable Vergütung als Auffangbegriff.
- › „**Variable Vergütung** im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix im Sinne von Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung“ (§ 2 Abs. 3 IVV).
- › „**Fixe Vergütung** im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung dem Grund und der Höhe nach sowie die Art der Gewährung
 1. keinem Ermessen unterliegen,
 2. dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
 3. vorher festgelegt wurden,
 4. transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
 5. dauerhaft sind,
 6. nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden können und
 7. nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet sind.“ (§ 2 Abs. 6 Satz 1 IVV).

13

Der Vergütungsbegriff der IVV (3)

Linklaters

„Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer vorher festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen oder institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“ (§ 2 Abs. 6 Satz 2 IVV).

14

Allgemeines Angemessenheitsfordernis

Linklaters

- § 5 Abs. 1 IVV
- „Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn

 1. Anreize für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden,
 2. die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung
 3. sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht daran hindern, ihre Verpflichtungen bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuchs einzuhalten, und
 4. sie nicht die Fähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beeinträchtigen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuchs im besten Interesse des Verbrauchers zu handeln, insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele gekoppelt sein und .

Der Vergütungsbegriff der IVV (4)

Linklaters

- „Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen gemäß Satz [5] auch Zulagen als fixe Vergütung, die

 1. an ins Ausland entsandte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten Vergütung im Sinne von Satz 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt übliche Vergütungsniveau anzupassen (Auslandszulage), oder
 2. an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine vorübergehend übernommene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung gezahlt werden (Funktionszulage)“ (§ 2 Abs. 6 Satz 4 IVV).

- „Die Zulagen nach Satz [4] müssen folgende zusätzliche Voraussetzungen erfüllen, um als fixe Vergütung zu gelten:

 1. Die Zulage wird auf Grundlage einer einheitlichen institutsweiten Regelung in vergleichbaren Fällen ermessensunabhängig an alle betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geleistet;
 2. die Höhe der Zulage basiert auf vorbestimmten Kriterien und
 3. der Anspruch auf die Leistung der Zulage steht unter der auflösenden Bedingung des Wegfalls des jeweiligen Grundes ihrer Gewährung“ (§ 2 Abs. 6 Satz 5 IVV).

- Beachte hinsichtlich der Zulagen das Dokumentationsfordernis gemäß § 11 Abs. 3 IVV.

15

Neues zur Abfindung (1)

Linklaters

- „Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin vom Institut im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses als Entschädigung für den damit verbundenen Verlust der Verdienstmöglichkeiten erhält“ (§ 2 Abs. 5 IVV).
- „Abfindungen gelten als variable Vergütung. In Bezug auf die Gewährung von Abfindungen hat das Institut in seiner Vergütungsstrategie Grundsätze festzulegen, die auch einen Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Beträge umfassen. Abfindungen müssen im Rahmen der Grundsätze des Rahmenwerkes nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 festgelegt werden. Sie sind angemessen zu dokumentieren und müssen vorbehaltlich der in Satz 5 genannten Abfindungen der Leistung des Empfängers im Zeitverlauf Rechnung tragen“ (§ 2 Abs. 7 Satz 1 bis 4 IVV).

16

17

Neues zur Abfindung (2)

- › § 5 Abs. 7 Satz 5 IVV:
„Folgende Abfindungen fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden:
 1. Abfindungen,
 - a) auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b) die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes geleistet werden,
 - c) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind,
 - d) die im Fall von einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigungen anhand einer in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen im Einklang mit den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen oder
 - e) die zur Vermeidung von unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahren im Einklang mit den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen.
 2. vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, soweit die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuches die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und

18

Halteprämien

- › § 5 Abs. 8 IVV:
„Zusätzliche variable Vergütungen, die zum Zweck der Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Institut gewährt werden (Halteprämien), sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie müssen insbesondere den Anforderungen der §§ 4 und 7 genügen. Bei der Berechnung des Verhältnisses gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sind Halteprämien entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu berücksichtigen. Bei Risikoträgern und Risikoträgerinnen von bedeutenden Instituten gemäß § 17 sind zusätzlich auch die §§ 20 und 22 anzuwenden.“

20

Neues zur Abfindung (3)

- › § 5 Abs. 7 Satz 5 IVV (Fortsetzung):
 3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat. Bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die
 - a) der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus im Bankensektor geboten erscheint und
 - b) nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht, gilt der Betrag als angemessen und kann auf eine Darlegung verzichtet werden“.

19

Vergütung von Risikoträgern in bedeutenden Instituten (1)

- › Schwellenwert für die Anwendung der §§ 20 und 22 IVV auf die variable Vergütung in Höhe von EUR 50.000 (§ 18 Abs. 1 IVV i. V. m. BaFin-Auslegungshilfe).
- › „Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize zur Risikoeingehung durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden“ (§ 18 Abs. 3 Satz 1 IVV).
- › „Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anlegen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten“ (§ 18 Abs. 4 Satz 1 IVV).
- › Drei-Kriterien-Gebot bei variabler Vergütung: „Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe sowie der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Dabei ist ein angemessener Betrachtungszeitraum zugrunde zu legen, der mindestens ein Jahr betragen muss (Bemessungszeitraum)“ (§ 19 Abs. 1 IVV).

21

Vergütung von Risikoträgern in bedeutenden Instituten (2)

Linklaters

- › § 18 Abs. 5 IVV: „Negative Erfolgsbeiträge des Risikoträgers oder der Risikoträgerin oder seiner oder ihrer Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern oder zum vollständigen Verlust derselben führen. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung nach § 19 als auch für die nachträgliche Überprüfung nach den §§ 20 und 22 Absatz 1 im Hinblick auf die zurückbehaltene variable Vergütung aus dem zum Grunde liegenden früheren Bemessungszeitraum. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss insbesondere dann eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin
- 1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer regulatorischen Sanktion geführt hat, beteiligt ist oder dafür verantwortlich war oder
- 2. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.“
- › § 20 Abs. 6 Satz 1 IVV: „Das Institut hat in Fällen des § 18 Absatz 5 Satz 3 bereits ausgesetzte variable Vergütung und Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern und Risikoträgerinnen zurückzufordern“ (Claw-Back-Regelung)

22

Linklaters

Deferral/Ex-post-Risikoadjustierung (2)

- (4) Während des Zurückbehaltungszeitraums
- 1. darf der Anspruch oder die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig entstehen,
- 2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst, und
- 3. erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Im Fall einer negativen Abweichung des Überprüfungsergebnisses ist die zurückbehaltene variable Vergütung entsprechend zu reduzieren.“

24

Deferral/Ex-post-Risikoadjustierung (1)

Linklaters

- › § 20 IVV: „(1) Die Auszahlung eines erheblichen Teils, mindestens aber 40 Prozent, der variablen Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein Risikoträger oder eine Risikoträgerin begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze es zurückbehaltene Anteils der variablen Vergütung auf bis zu 60 Prozent [...]“
- (2) Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, ist die Auszahlung des gemäß Absatz 1 zurückbehaltene Anteils der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren zu strecken [...]“
- (3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht [...]“

23

Linklaters

3. Teil: Vergütung im Versicherungsbereich

25

Vorrang von Art. 275 DVO vor der VersVergV

- › § 1 Abs. 2 IVV: „Die §§ 3, 4 und 6 sind nicht auf Unternehmen anzuwenden, für die Artikel 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 [...] gilt.“
- › Art. 275 Abs. 1 DVO enthält die allgemeinen Grundsätze.
- › Art. 275 Abs. 2 DVO gilt für
 - (1.) Mitglieder des Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgans,
 - (2.) Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder andere Schlüsselfunktionen innehaben,
 - (3.) Mitarbeiter, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich beeinflussen.

Institutsvergütungsver- ordnung - InstitutsVergV Linklaters

Verordnungstext unter Berücksichtigung der Änderun-
gen durch den Entwurf für eine Verordnung zur Ände-
rung der Institutsvergütungsverordnung

Stand: 19. Januar 2017

Lesefassung der Institutsvergütungsverordnung

Die Änderungen durch den folgenden Entwurf sind im Text **rot** gekennzeichnet:

- Überarbeiteter Entwurf für eine Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung vom 19. Januar 2017

Der Lesefassung liegen die folgende Verordnungsfassung sowie die folgende Fassung der Auslegungshilfe zugrunde:

- Institutsvergütungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396)

Keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit

Linklaters LLP ist eine in England und Wales unter OC326345 registrierte Limited Liability Partnership, die als Anwaltskanzlei durch die Solicitors Regulation Authority zugelassen ist und deren Bestimmungen unterliegt. Der Begriff "Partner" bezeichnet in Bezug auf die Linklaters LLP Gesellschafter sowie Mitarbeiter der LLP oder der mit ihr verbundenen Kanzleien oder sonstigen Gesellschaften mit entsprechender Position und Qualifikation. Eine Liste der Namen der Gesellschafter der Linklaters LLP und der Personen, die zwar nicht Gesellschafter sind, aber als Partner bezeichnet werden, sowie ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation steht am eingetragenen Sitz der Firma in One Silk Street, London EC2Y 8HQ, England, oder unter www.linklaters.com zur Verfügung. Bei diesen Personen handelt es sich um deutsche oder ausländische Rechtsanwälte, die an ihrem jeweiligen Standort als nationale, europäische oder ausländische Anwälte registriert sind.

Wichtige Informationen bezüglich unserer aufsichtsrechtlichen Stellung finden Sie unter www.linklaters.com/regulation.

Inhaltsverzeichnis	4
Abschnitt 1 Allgemeines	4
§ 1 Anwendungsbereich	4
§ 2 Begriffsbestimmungen	4
Abschnitt 2 Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme	7
§ 3 Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme	7
§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts	7
§ 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme	7
§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes	10
§ 7 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile Vergütungen	11
§ 8 Risikoorientierte Vergütung; Umgehungsverbot	11
§ 9 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten	12
§ 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen	12
§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten	12
§ 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme	13
§ 13 Information über die Vergütungssysteme	13
§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen	14
§ 15 Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses	14
Vergütungskontrollausschuss	14
§ 16 Offenlegung	15
Abschnitt 3 Besondere Anforderungen an für bedeutende Institute	17
§ 17 Einsetzung als bedeutendes Institut	17
§ 18 Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme bedeutender Institute	18
§ 19 Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung) Berücksichtigung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen	19
§ 20 Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)	20

§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen	21
§ 22 Zusätzliche ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung	22
§ 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten	22
§ 24 Aufgaben des der Vergütungsbeauftragten	23
§ 25 Personal- und Sachausstattung der des Vergütungsbeauftragten	24
§ 26 Vergütungsbeauftragter in den Organisationsrichtlinien	24
Abschnitt 4 Zusätzliche Besondere Vorschriften für Gruppen	24
§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung	24
Abschnitt 5 Schlussvorschriften	26
§ 28 Übergangsregelungen	26
§ 28 29 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	26

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 3 2 für alle Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, ~~auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist~~, und für die Vergütungssysteme sämtlicher ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute ~~im Sinne des § 2 Absatz 7~~. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 53b des Kreditwesengesetzes ist sie nicht anzuwenden.
- (2) § 5 Absatz 7 und § 16 sind ~~nicht anzuwenden auf Institute, die weder ein CRR-Institut im Sinne von § 1 Absatz 3d Satz 3 des Kreditwesengesetzes noch bedeutend im Sinne des § 17 sind.~~
- (3 2) Abschnitt 3 gilt nur für bedeutende Institute im Sinne des § 17.
- (4 3) Diese Verordnung ist ~~mit Ausnahme von § 16~~ nicht anzuwenden auf Vergütungen, die
 1. durch Tarifvertrag vereinbart sind,
 2. im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind oder
 3. aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) ~~Zur Vergütung im Sinne dieser Verordnung zählen sind~~
 1. sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen ~~zur für die~~ Altersversorgung,
 2. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen ~~zur für die~~ Altersversorgung ~~und oder~~
 3. ~~sämtliche Leistungen von Dritten, die die ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin oder ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.~~

~~Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge jeweils einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung, die von dem Institut aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreize schaffen, finanzielle Risiken einzugehen, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.~~
- (2) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut. ~~Bei be-~~

deutenden Instituten im Sinne des § 17 ist der Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen Bestandteil der Vergütungssysteme.

- (3) Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, ~~der nicht fix im Sinne von Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt; die variable Vergütung schließt die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung ein.~~
- (4) ~~Zusätzliche Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung sind die Teile ist der Teil der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden der zum Zweck der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird.~~
- (5) Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.
- (6 5) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung dem Grunde und der Höhe nach sowie die Art der Gewährung
 1. keinem Ermessen unterliegen,
 2. dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
 3. vorher festgelegt wurden,
 4. transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
 5. dauerhaft sind,
 6. nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden können und
 7. nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet sind.

Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer vorher festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen.

Die Institute dürfen nicht wesentliche Vergütungsbestandteile gemäß Satz 2 bei der Berechnung der fixen Vergütung unberücksichtigt lassen, insbesondere wenn sie als Sachbezüge gewährt werden und angemessen sind.

Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen gemäß Satz 4 auch Zulagen als fixe Vergütung, die

1. an ins Ausland entsandte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten sowie die dortige Steuerlast gezahlt werden, oder um die vertraglich vereinbarte fixe Vergü-

lung im Sinne von Satz 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt

2. an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine vorübergehend überom-
mene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung ge-
zahlt werden (Funktionszulage).

Die Zulagen nach Satz 3 müssen folgende zusätzliche Voraussetzungen erfüllen, um als fixe
Vergütung zu gelten:

1. Die Zulage wird auf Grundlage einer einheitlichen institusweiten Regelung im ver-
gleichbaren Fällen ermessensunabhängig an alle betroffenen Mitarbeiter und Mitar-
beiterinnen geleistet;

2. die Höhe der Zulage basiert auf vorbestimmten Kriterien und
3. der Anspruch auf die Leistung der Zulage steht unter der auflösenden Bedingung des
Wegfalls des jeweiligen Grundes ihrer Gewährung.

~~der nicht variabel im Sinne von Absatz 3 ist.~~

(7 6) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Insti-
tuts im Sinne von § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,

1. derer deren sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbrin-
gung von Finanzdienstleistungen bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Ge-
schäftsabfertigungs- oder Dienstverhältnisses, oder

2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Aus-
lagerungsunternehmen, für das § 25 des Versicherungsaufsichtsgesetzes nicht gilt,
ummittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu
betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

Für Zwecke dieser Verordnung gelten auch Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen im Sin-
ne des § 1 Absatz 2 des Kreditwesengesetzes als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Nicht als
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten Geschäftsführer und Ge-
schäftsführerinnen sowie Handelsvertreter und Handelsvertreterinnen im Sinne des § 84 Ab-
satz 1 des Handelsgesetzbuches.

(8) Risikoträger und Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche
Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Gruppen-Risikoträger
und Gruppen-Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Täti-
gkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil einer Gruppe im Sinne des Absatzes 12 aus-
wirkt.

(9 7) Vergütungsparameter im Sinne dieser Verordnung sind die quantitativen und qualitativen
Bestimmungsstaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines Geschäftsführers oder
einer Geschäftsführerin, eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisations-
einheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe gemessen wird.

(10 8) Erfolgsbeiträge im Sinne dieser Verordnung sind die auf der Grundlage von Vergütungspara-
rametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge eines Mitarbeiters oder einer Mit-
arbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer
Gruppe von Geschäftsführern oder Geschäftsführerinnen, Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen
oder Organisationseinheiten, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbe-
standteile einfließen. Erfolgsbeiträge können auch negativ sein.

(11 9) Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind diejenigen Organisationseinheiten, die die
geschäftsiniziiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt und Handel,
überwachen. Hierzu zählen insbesondere die Bereiche Marktförde und Risikocontrolling sowie
Einheiten mit Compliance-Funktion. Auch die Eie Interne Revision und der Bereich Personal
gelten als Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung.

(12) Gruppen, übergeordnete Unternehmen und nachgeordnete Unternehmen im Sinne dieser
Verordnung sind solche im Sinne des § 10a Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.

Abschnitt 2

Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

§ 3

Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sind,
nach Maßgabe der Vergabe der Vergabe des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz
5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs-
oder Aufsichtsinstitut mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssys-
teme des Instituts zu informieren. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltung- oder Auf-
sichtsinstrans ist ein entsprechendes Auskunftrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzu-
räumen.

(2) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsinstitut ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergü-
tungssysteme der Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen nach Maßgabe
des § 25a Absatz 5 in Verbindung mit § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und dieser
Verordnung verantwortlich.

(3) Die Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssys-
teme im Rahmen ihrer Aufgaben angemessen zu beteiligen.

§ 4

Ausrichtung an der Strategie des Instituts

Die Vergütungssysteme und die Vergütungssysteme müssen
auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostategien des jeweili-
gen Instituts niedergelegt sind. Dabei sind auch die Unternehmenskultur und die Unternehmenswerte
zu berücksichtigen. Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das
Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

§ 5

Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn
1. Anreize für die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sowie für die Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden,

2. die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten ~~und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung~~ zuwiderlaufen,
 3. sie ~~Mitarbeiter nicht der Einhaltung der von den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeitern~~ und Mitarbeiterinnen nicht daran hindern, ihre Verpflichtungen bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuches einzuhalten, ~~und Gesetzbuchs zu beachtenden Verpflichtungen entgegenstehen und~~
 4. sie nicht die Fähigkeiten der ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beeinträchtigen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuches im besten Interesse des Verbrauchers zu handeln; insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele gekoppelt sein und nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge abhängen.
- (2) In der Regel sind Vergütungssysteme nicht angemessen ausgestaltet, wenn trotz negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf die variable Vergütung besteht.
- (3) Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, sind insbesondere gegeben, wenn
1. eine signifikante Abhängigkeit ~~der Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie~~ der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung besteht oder
 2. einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen ~~oder Fehlverhalten~~ der Höhe nach unverändert bleiben.
- (4) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten insbesondere ~~dann~~ zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten ~~sowie von und den~~ Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. ~~Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt dies entsprechend.~~
- (5) Die Vergütungssysteme für vertraglich gebundene Vermittler und Vermittlerinnen müssen den Anforderungen des § 25e Satz 4 des Kreditwesengesetzes entsprechen.
- (6) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden
1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut, ~~und~~
 2. ~~unter der Voraussetzung, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht in derselben Gruppe erfolgte, und~~
 3. ~~unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung die Anforderungen des § 7 Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 bis 3 erfüllt über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.~~

Bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes kann eine garantierte variable Vergütung nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

- (7) Abfindungen gelten als variable Vergütung. In Bezug auf die Gewährung von Abfindungen hat das Institut in seiner Vergütungsstrategie Grundsätze festzulegen, die auch einen Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Beträge umfassen. Abfindungen müssen im Rahmen der Grundsätze des Rahmenwerkes nach § 11 Absatz 1 Nummer 3 festgelegt werden. Sie sind angemessen zu dokumentieren und müssen vorbehaltlich der in Satz 5 genannten Abfindungen der Leistung des Empfängers im Zeitverlauf Rechnung tragen.

Folgende Abfindungen fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden:

1. Abfindungen,
 - a) auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b) die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes geleistet werden,
 - c) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind,
 - d) die im Fall von einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigungen im Einklang mit den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen oder
 - e) die zur Vermeidung von unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahren im Einklang mit den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen;
2. vertraglich festgelegten Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, soweit die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuches die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und
3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat. Bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die
 - a) der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus im Bankensektor geboten erscheint und
 - b) nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht,
 gilt der Betrag als angemessen und kann auf eine Darlegung verzichtet werden.

- (8) Zusätzliche variable Vergütungen, die zum Zweck der Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Institut gewährt werden (Halteprämien), sind nur in Ausnahmefällen zulässig. Sie müssen insbesondere den Anforderungen der §§ 4 und 7 genügen. Bei der Berechnung des Verhältnisses gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sind Halteprämien entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu berücksichtigen. Bei Risikoträgern und Risikoträgerinnen von bedeutenden Instituten gemäß § 17 sind zusätzlich auch die §§ 20 und 22 anzuwenden.

~~Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Satz 1 gilt nicht für Zahlungen, die~~

aufgrund eines Sozialklausen im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder eines Sozialklausenvertrages erfolgen oder mit denen ein gesetzlicher Abfindungsanspruch abgegolten wird.

§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes

(1) Besteht die Vergütung aus einer variablen und einer fixen Vergütung, müssen diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die Voraussetzungen von § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes erfüllt sind und andererseits die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

(2) Das Institut hat im Einklang mit § 25a Absatz 5 Satz 2 des Kreditwesengesetzes eine angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung festzulegen. Soweit anwendbar ist § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes bei der Festlegung der Obergrenze zu beachten. Dabei kann auf höchstens 25 Prozent des Gesamtwerts der variablen Vergütung ein angemessener Diskontierungssatz Diskontierungssatz angewendet werden, sofern dieser Anteil in Instrumenten gezahlt wird, die für mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden.

(3) Im Zusammenhang mit der Zurückbehaltung darf ein Anspruch oder eine Anwartschaft auf den in Instrumenten zurückbehaltenen Vergütungsanteil nach Absatz 2 Satz 3 erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums entstehen und während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung bestehen, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

(4) Wird eine Erhöhung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung des Vermögens nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt) nachzuweisen, dass die Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1, L 208 vom 2.8.2013, S. 68; L 321 vom 30.11.2013, S. 6; L 193 vom 21.7.2015, S. 166), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2015/62 (ABl. L 11 vom 17.1.2015, S. 37) geändert worden ist, dem Kreditwesengesetz und dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelpflichtungen des Instituts zu legen ist.

(5) Übt ein Unternehmen als Anteilseigner, Eigentümer, Mitglied oder Träger seine Stimmrechte im Hinblick auf die Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seines Tochterunternehmens aus, ist dessen Zustimmung zur Erhöhung nur dann wirksam, wenn diese entweder ihrerseits unter Einhaltung der Anforderungen aus § 25a Absatz 5 Satz 5 bis 9 des Kreditwesengesetzes zustande gekommen ist oder wenn die Erhöhung

hing in Übereinstimmung mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß § 27 Absatz 1 steht.

§ 7 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile Vergütungen

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontrollinstanzen festgesetzt werden. Die Verantwortlichkeiten gemäß § 3 gelten entsprechend. Bei der Bestimmung der Festsetzung des Gesamtbetrags ist hat

1. die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen,
2. sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, und
3. sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind die Fähigkeit nicht eingesehrt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

(2) Eine Ermittlung und eine Erdenung von variabler Vergütung darf nur erfolgen, wenn und soweit zum vorgesehenen Zeitpunkt die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. Ein späterer Ausgleich für eine Verringerung der variablen Vergütung ist nicht zulässig.

§ 8 Risikoorientierte Vergütung; Umgehungsverbot

(1) Eine Behörde Risikoorientierung der Vergütung darf die Risikoorientierung nicht durch Absicherung- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen dieser Verordnung umgangen werden.

(2) Die Institute haben angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung der Vergütung zu verhindern. Angemessene Compliance-Strukturen bestehen können insbesondere in einer Verpflichtung der Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besteht, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben, sowie private Depotkonten durch Risikoträger und Risikoträgerinnen anzulegen. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Einheiten mit Compliance-Funktion nach § 2 Absatz 11 zu überprüfen; bei bedenkenden Instanzen im Sinne des § 17 erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten nach den §§ 23 bis 25.

§ 9

Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten

- (1) Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.
- (2) Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten ist sicherzustellen, dass der Schwerpunkt **der Vergütung** auf der fixen Vergütung liegt.

§ 10

Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen

- (1) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters oder der einzelnen Geschäftsleiterin dafür zu sorgen, dass die Vergütung
 1. in einem **jeweils** angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin sowie zur Lage des Instituts steht und
 2. die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.
- (2) Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan **die Möglichkeit eine Begrenzungsmöglichkeit** vereinbaren, **die Höhe der variablen Vergütung zu begrenzen**.
- (3) Andere einschlägige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen zur Vergütung von Geschäftsleitern **und Geschäftsleiterinnen** bleiben von den Absätzen 1 und 2 unberührt.
- (4) Die Vergütung, die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

§ 11

Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten

- (1) Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Grundsätze umfassen insbesondere
 1. Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung,-
 2. **die Regelung der jeweiligen Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse der Geschäftsleitung, des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, gegebenenfalls des Vergütungskontrollausschusses und des Vergütungsbeauftragten, der Kontrolleinheiten und übrigen Organisations-einheiten im Rahmen von Entscheidungsprozessen sowie**
 3. **ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen sowie der Einbeziehung der Kontrollfunktionen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten.**

- (2) Die Institute haben Inhalte und Ergebnisse der Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und dessen Verteilung im Institut festgelegt wurden, angemessen zu dokumentieren.
- (3) Werden Zulagen der fixen Vergütung zugeordnet, sind die Gründe dafür jeweils konkret zu dokumentieren, insbesondere wenn die Zulagen
 1. ausschließlich an Risikoträger und Risikoträgerinnen gezahlt werden,
 2. beschränkt sind auf Fälle, in denen das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung die Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes übersteigen würde, sofern die Zulagen als variable Vergütung angesehen würden, oder
 3. an Kennzahlen anknüpfen, die Näherungswerte für den Erfolg des Instituts sein können; in diesem Fall muss das Institut darlegen können, dass diese Kennzahlen nicht vom Erfolg des Instituts abhängen.

§ 12

Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

- (1) ~~Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie sind die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen; im Übrigen sind die~~ Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ~~ihre hinsichtlich ihrer~~ Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien Strategien, zu überprüfen ~~und erforderlichenfalls anzupassen~~. Dabei sind zumindest soweit vorhanden der diesbezügliche Prüfbericht der Internen Revision sowie der Vergütungskontrollbericht gemäß § 24 Absatz 3, ersatzweise der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers gemäß § 26 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes zugrunde zu legen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.
- (2) Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.

§ 13

Information über die Vergütungssysteme

- (1) Die ~~Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen,~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie relevanten Vergütungssysteme und insbesondere über die Ausgestaltung ~~der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und insbesondere~~ der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.
- (2) Das Institut hat sicherzustellen, dass die nach § 16 und nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 offengelegten Informationen zu den Vergütungssystemen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich sind.

- § 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen**
- (1) Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass bestehende
 1. **Vträge die mit Geschäftsklienten und Geschäftsleitern sowie mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehenden Verträge,**
 2. Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie
 3. betriebliche Übungen,
 die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, **soweit rechtfähig** angepasst werden, soweit dies rechtlich zulässig ist.
 - (2) Die Anpassung hat auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten zu erfolgen.
- § 15 Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses**
- (1) **Hat das Institut nach § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes in Verbindung mit § 25d Absatz 7 des Kreditwesengesetzes einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben nach den Absätzen 2 bis 4-5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes wahr.**
 - (2) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen. Dies umfasst insbesondere auch
 1. die Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der **zurückbehaltenen** variablen Vergütung **oder eine Rückforderung bereits aus gezahlter variabler Vergütung sowie Maßnahmenplan zu erstellen.**
 2. die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Verwaltungs- oder Aufsichtsrat beschlossenen Festlegungen zu den in **der** Nummer 1 genannten Punkten noch angemessen sind; **im Fall festgestellter Mängel ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen.**
 - (3) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsrat des Instituts ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, **die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind.** Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob
 1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 dieser Verordnung ermittelt ist, **und**

- § 16 Offenlegung**
- (1) **Unbeschadet der Offenlegungsvorschriften gemäß Die Offenlegungspflichten für Institute nach § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes, für die die Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 gelten, richten sich ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 haben:**
 1. bedeutende Institute im Sinne des § 17, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbe-
reichen des Instituts, folgende Informationen offenzulegen:
 - a) eine Darstellung der Vergütungssysteme mit
Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß den §§ 4 bis 10,
 - bb) gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von gesonderten Mitarbeiterkategorien und
 - cc) gegebenenfalls einer Darstellung der wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie einschließlich der Auswirkungen auf die jeweilige Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung,
 2. Institute, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, die Informationen nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offenzulegen sowie
 - a) bei Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 15 Angaben zu seiner Zusammensetzung und seinen Aufgaben sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit diesem Vergütungskontrollausschuss erfüllt werden, sowie
 - b) den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütungen, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.
 - (2) Institute, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, die Informationen nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offenzulegen sowie

3. abweichend von Nummer 2 Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 3 Milliarden Euro nicht erreicht oder überschritten hat, die Informationen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben d, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offenzulegen.
- (2) ~~Institute, die keine CRR-Institute sind, haben unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts folgende Informationen zu veröffentlichen:~~
1. ~~Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 sowie Absatz 2 und 3, den §§ 4, 5 Absatz 1 bis 6, den §§ 6, 8 bis 10 und 11 Satz 1 sowie gegebenenfalls gemäß den §§ 19 bis 22; gegebenenfalls zu veröffentlichen sind ferner Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Feststellung der Mitarbeiter gemäß § 18 und die Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 erfüllt werden,~~
 2. ~~die Entscheidungsprozesse zu den Vergütungssystemen und deren Ausgestaltung, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, sowie~~
 3. ~~der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.~~
- Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 2 genannten Grundsätze ~~die bei der Darstellung der in Satz 1 genannten Informationen so detailliert darzustellen, einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehen zu können.~~ Auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist einzugehen.
- (2 ~~3~~) Die Informationen nach Absatz 1 sind zusammen mit den Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ~~2~~ sind zumindest auf der eigenen Internetseite in deutscher Sprache ~~sowie und~~ in verständlicher und transparenter Form offenzulegen ~~zu veröffentlichen~~. Institute, die eine Webseite betreiben, haben die Informationen nach Absatz 1 gleichzeitig auch dort offenzulegen. Die quantitativen Informationen sind in tabellarischer und, sofern dies zum besseren Verständnis erforderlich ist, auch in grafischer Form darzustellen. ~~Wie detailliert die Informationen offenzulegen sind, Der Detaillierungsgrad der Informationen~~ ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der ~~Offenlegung Veröffentlichung~~ der Informationen ist der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu beachten. ~~Die veröffentlichten Informationen sind mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.~~
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, sofern deren übergeordnetes Unternehmen
1. innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig ist oder
 2. in einem Drittstaat ansässig ist und von diesem gleichwertige Angaben auf konsolidierter Basis veröffentlicht werden.
- (4) Nachgeordnete Unternehmen, die bedeutende Institute im Sinne des § 17 sind, haben die Offenlegungsvorschriften gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf Einzelbasis oder auf teilkonsolidierter Basis zu erfüllen.

- (4) ~~Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtung gemäß § 1 Absatz 29 des Kreditwesengesetzes sind von der Offenlegungspflicht nach Absatz 2 ausgenommen.~~

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen ~~an für~~ bedeutende Institute

§ 17

Einstufung als bedeutendes Institut

- (1) Ein Institut ist bedeutend im Sinne dieser Verordnung, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, es sei denn, das Institut weist der ~~Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes Bundesanstalt~~ auf der Grundlage einer Risikoanalyse nach Absatz 5 nach, dass es nicht bedeutend ist.
- (2) ~~Ungeachtet Absatz 1 sind folgende Als-bedeutende Institute bedeutend: gelten~~
1. Institute, die ~~eine der Bedingungen~~ nach Artikel 6 Absatz 4 Satz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank (ABl. L 287 vom 29.10.2013, S. 63; L 218 vom 19.8.2015, S. 82) ~~erfüllen, von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt werden,~~
 2. Institute, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 20 47 Absatz 1 Satz 3 ~~des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes des Kreditwesengesetzes~~ eingestuft wurden, und
 3. Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.
- (3) Die ~~Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes Bundesanstalt~~ kann ein Institut, dessen Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro nicht erreicht hat, als bedeutend einstufen, wenn dies hinsichtlich der Vergütungsstruktur des Instituts sowie hinsichtlich Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten geboten ist. Geboten ist eine Einstufung als bedeutend insbesondere dann, wenn
1. das Institut hohe außerbilanzielle Positionen aufweist, insbesondere in derivativen Instrumenten,
 2. das Institut in hohem Umfang als Originator, Sponsor oder Investor von Verbriefungstransaktionen tätig ist oder sich hierfür einer Verbriefungszweckgesellschaft gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 66 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 bedient,
 3. das Institut hohe Positionen im Handelsbuch gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 86 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 inne hat oder
 4. die Vergütungsstrukturen innerhalb des Instituts durch einen hohen Anteil variabler Vergütung an der Gesamtvergütung gekennzeichnet sind.
- (4) Wird ein gruppenangehöriges Institut als bedeutend eingestuft, gelten auch alle anderen ~~gruppenangehörigen~~ Institute, die derselben ~~Gruppe Institutsgruppe, Finanzholding-Gruppe oder gemischten Finanzholding-Gruppe oder demselben Finanzkonglomerat~~ angehören und deren jeweilige Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei

abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, als be-

(5) Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Verwaltungsstruktur

sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Ge-

schaftsaktivitäten sowie Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 bis 4 entsprechend zu berücksichtigen.

Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist jähr-

lich durchzuführen und schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren.

§ 18

Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikotägern und Risikoträgern in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme bedeutender Insti-

tute

(1) Vergütungssysteme für Risikoträger und Risikoträgerinnen für Geschäftsleiter und Geschäfts-

leiterinnen bedeuten der Institute im Sinne des § 17 und Vergütungssysteme dieser Institute

für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf

das Gesamtrisikoprofil haben; müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen der Absat-

ze 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 entsprechen, wobei die §§ 20 § 29 Absatz 1 bis 3 und § 22

nur auf variable Vergütungen ab einer Höhe anzuwenden sind, die der Bundesanstalt unter

Berücksichtigung des allgemeinen Vergütungsrahmens Lohnniveaus im Bankensektor gebo-

den erscheint.

(2) Das Institut hat auf der Grundlage einer angemessenen Risikoanalyse eigenverantwortlich

die Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln. Dabei sind zumindest und in jedem Fall

die Kriterien in Artikel 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission

vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments

und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und

angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche

Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, (ABl. L 167 vom

6.6.2014, S. 30) zugrunde zu legen. Die Risikoanalyse ist schriftlich oder elektronisch zu do-

kumentieren und regelmäßig zu aktualisieren. Herausnahmen nach Artikel 4 Absatz 2 der De-

legierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung und

der Kenntnisnahme durch das Verwaltungs- oder Aufsichtsrang.

(3) Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken

auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize zur Risikoabmilderung durch Anreize zur

Risikoabmilderung ausgeglichen werden. Dies umfasst sowohl die Ex-ante-Risikoabmilderung

bei der Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 als auch die Ex-post-

Risikoabmilderung bei der Auszahlung der variablen Vergütung gemäß § 20 und die Auszah-

lung von zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung nach § 22.

(4) Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anle-

gen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten. Bei der Festlegung sowohl des Bemess-

ungszeitraums gemäß § 19 als auch des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist ge-

mäß den §§ 20 und 22 Absatz 1 muss das Institut seine Geschäftstätigkeit sowie die Stellung

des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.

(5) Negative Erfolgsbeiträge des Risikoträgers oder der Risikoträgerin oder seiner oder ihrer

Organisationsseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der

derselben führen. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Er-

deutend.

folgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen

Vergütung nach § 19 als auch für die nachträgliche Überprüfung nach den §§ 20 und 22 Ab-

satz 1 im Hinblick auf die zurückbehaltene variable Vergütung aus dem zugrunde liegenden

satz 1 im Hinblick auf die zurückbehaltene variable Vergütung aus dem zugrunde liegenden

besondere dann eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin

1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer regulato-

rischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder

2. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in

schwerwiegendem Maß verletzt hat.

(2) Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ob

es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil

haben. Die für diese Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien bestimmen sich nach dem

technischen Regulierungsstandards gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU zu

qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien für die Identifikation von Mitarbeitern;

deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die Risiko-

analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist schriftlich zu

dokumentieren.

(3) Wenn die Risikoanalyse nicht plausibel, umfassend oder für Dritte nachvollziehbar ist, kann

die Bundesanstalt anordnen, dass das Institut Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen

von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzuführen hat,

deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

§ 19 Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoabmilderung) Berufeckehängung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen

(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts beziehungs-

weise der Gruppe sowie der Beitrag der Ermittlung der variablen Vergütung ist neben dem Ge-

samterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisati-

onseinheit und auch der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Dabei ist

ein angemessener Betrachtungszeitraum zugrunde zu legen, der mindestens ein Jahr betra-

gen muss (Bemessungszeitraum).

(2) Der individuelle Erfolgsbeitrag ist anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimm-

men, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter ausgewogen und

angemessen berücksichtigt werden müssen. Die Vergütungsparameter sind so festzulegen,

dass der Grad der Zielerreichung ermittelt werden kann. Insbesondere sitten- oder pflichtwid-

riges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern and

(3) Für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts und der Gruppe, des Erfolgsbeitrags der

jeweiligen Organisationsseinheit und, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Auf-

wand verbunden ist, des individuellen Erfolgsbeitrags sind insbesondere solche Vergütungs-

parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolgs Rechnung tragen. Dabei

sind insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskos-

ten zu berücksichtigen, wobei die Laufzeiten der Risiken nicht zwingend nachgebildet werden

müssen.

§ 20

Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)

- (1) Die Auszahlung eines erheblichen Teils, mindestens aber ~~Mindestens~~ 40 Prozent, der variablen Vergütung eines Risikoträgers ~~Mitarbeiters~~ oder einer Risikoträgerin muss ~~Mitarbeiterin~~ ~~müssen~~ über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines ~~Risikoträgers Mitarbeiter~~ oder einer ~~Risikoträgerin Mitarbeiterin~~ sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein ~~Risikoträger Mitarbeiter~~ oder eine ~~Risikoträgerin Mitarbeiterin~~ begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung ~~auf bis zu 60 Prozent~~. Bei der Festlegung des Zurückbehaltungszeitraums ~~und des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung~~ nach den Sätzen 1 und 2 sind der Geschäftszyklus, die Art und der Risikogehalt der betriebenen Geschäftsaktivitäten, ~~die diesbezüglich erwarteten Schwankungen~~ ~~nebst Einflussnahmemöglichkeit der Risikoträger und Risikoträgerinnen~~ hierauf sowie gegebenenfalls eine gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligte höhere Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung zu berücksichtigen.
- (2) Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder ~~Geschäftsleitern~~ und Geschäftsleiterinnen sind ~~oder sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen~~ der nachgelagerten Führungsebene angehören, ist die Auszahlung des gemäß Absatz 1 zurückbehaltenen Anteils ~~sind mindestens 60 Prozent~~ der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren zu strecken. Im Übrigen ist Absatz 1 ~~entsprechend~~ anzuwenden.
- (3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht. Dieser Schwellenwert darf eine Obergrenze nicht überschreiten, die der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Vergütungsniveaus im Bankensektor geboten erscheint.
- (4 3) Während des Zurückbehaltungszeitraums
 1. darf der Anspruch oder die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig entstehen, ~~und~~
 2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst, ~~und~~
 3. erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Im Fall einer negativen Abweichung des Überprüfungsergebnisses ist die zurückbehaltene variable Vergütung entsprechend zu reduzieren.
- (5 4-) Abhängig von den Aufgaben sowie der Tätigkeit und der Stellung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss sich ein erheblicher Teil, mindestens aber 50 Prozent jeder zurückbehaltenen und jeder nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzen, die vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Instrumenten gemäß Nummer 2 in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen ~~Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin oder eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in dem Institut~~ müssen:

1. je nach Rechtsform des jeweiligen Instituts aus Aktien oder aus gleichwertigen Beteiligungen oder aus aktienbasierten oder aus gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten, ~~mindestens 50 Prozent der nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung und~~
2. falls verfügbar, aus Instrumenten im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Bezeichnung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität eines Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind (ABl. L 148 vom 20.5.2014, S. 21). ~~mindestens 50 Prozent der nicht nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung~~

Die in Satz 1 genannten Instrumente sind ~~von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und jeweils~~ mit einer angemessenen Sperrfrist von in der Regel mindestens einem Jahr zu ~~Frist~~ versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung ~~nach den Nummern 1 und 2~~ verfügt werden darf.

- (6) Das Institut hat in den Fällen des § 18 Absatz 5 Satz 3 bereits ausgezahlte variable Vergütung und Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern und Risikoträgerinnen zurückzufordern. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum mindestens für einen Zeitraum, der mit der Auszahlung des nicht gemäß Absatz 1 und 2 zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung beginnt und zwei Jahre nach Ablauf der Zurückbehaltungsfrist für den zuletzt gemäß Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 erdienten Vergütungsbestandteil endet.

- (5) ~~Negative Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin oder seiner oder ihrer Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts oder der Gruppe müssen die Höhe der variablen Vergütung einschließlich der zurückbehaltenen Beträge nach den Absätzen 1 und 2, auch in Verbindung mit Absatz 4 Nummer 1, verringern oder zum vollständigen Verlust derselben führen. Dies gilt sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung als auch für die nachträgliche Leistungsbeurteilung, die zu einer Verringerung oder zum vollständigen Verlust der zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den vorangegangenen Bemessungszeiträumen führen kann. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung tritt insbesondere dann ein, wenn der Geschäftsleiter oder die Geschäftsleiterin oder der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin~~

1. ~~an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt war oder dafür verantwortlich war;~~
2. ~~externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat.~~

§ 21

Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichszahlungen~~ ~~Ausgleichs-~~oder ~~Abfindungszahlungen~~

Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichszahlungen~~ ~~Ausgleichs-~~oder ~~Abfindungszahlungen~~ für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen ~~gelten als garantierte variable Vergütung im Sinne von § 5 Absatz 6 und~~ müssen unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen nach § 19 Absatz 2 und § 20 mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang stehen.

§ 22

Zusätzliche Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung

- (1) Zusätzliche Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 5 und § 20 Absatz 4 Nummer 2 und 3 gelten entsprechend. Von Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen
1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen;
2. über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren gestreckt werden, wobei während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung dieser ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung besteht. Nicht aber auf die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst, und
3. vernünftigerweise für den Fall, dass sich die für die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung maßgeblichen Erfolgsbezüge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamtheit des Instituts beziehungsweise der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen.

- (2) Zusätzliche Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen geleistet werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und mit einer fünfjährigen Sperrfrist versehen sein, nach deren Verstreichen über die Instrumente verfügt werden darf. § 20 Absatz 6 gilt entsprechend. Von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen
1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und
2. mit einer Frist von mindestens fünf Jahren versehen werden, innerhalb derer nicht über die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung verfügt werden darf.
- (3) § 7 gilt entsprechend.

§ 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten

- (1) Bedeutende Institute haben eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen. Hierfür hat die Geschäftsleitung nach Anhörung des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats einen Vergütungsbeauftragten oder eine Vergütungsbeauftragte zu bestellen. Der Vergütungsbeauftragte muss über die Vergütungsbeauftragten die für seine oder ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Zum Erhalt der zur Erfüllung seiner oder ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde sind dem oder der Vorsitzenden der Vergütungsbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten vom Institut zu übernehmen.
- (2) Der oder die Vergütungsbeauftragte werden wird für einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten bestellt. Sie dürfen Entloshung wegen der Erfüllung seiner oder ihrer Aufgabe nicht

§ 24 Aufgaben des oder der Vergütungsbeauftragten

- (1) Der oder die Vergütungsbeauftragte haben hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind, ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck sind sie mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten sowie Entloshung in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. Sie sind Entloshung verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, mit dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats zu eng abzusimmen.
- (2) Der oder die Vergütungsbeauftragte haben hat zudem das Verwaltungs- oder Aufsichtsratsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Sie sind Entloshung verpflichtet, dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, dem oder der Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats Auskunft zu erteilen.
- (3) Der oder die Vergütungsbeauftragte haben hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ermitteln.
- (4) Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen dürfen nicht zugleich Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte sein.:
- (5) ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts,
2. der oder die Der oder die Vergütungsbeauftragte darf nicht zugleich Compliance-Beauftragter oder Compliance-Beauftragte des Instituts sowie sein,
3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist.
- (6) Der oder die Vergütungsbeauftragte sind ist organisatorisch und disziplinarisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.
- (7) Dem oder der Vergütungsbeauftragten ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zuzunordnen, für den oder die die Absätze 1 bis 5 und die §§ 24 und 25 entsprechend gelten.
- (8) Soll ein neuer Vergütungsbeauftragter oder eine neue Vergütungsbeauftragte bestellt die Person des Vergütungsbeauftragten oder der Vergütungsbeauftragten ausgetauscht werden, ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsratsorgan rechtzeitig vorher zu informieren und anzuhören.
- (9) Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen dürfen nicht zugleich Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte sein.:
- (10) ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts,
2. der oder die Der oder die Vergütungsbeauftragte darf nicht zugleich Compliance-Beauftragter oder Compliance-Beauftragte des Instituts sowie sein,
3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist.
- (11) Der oder die Vergütungsbeauftragte sind ist organisatorisch und disziplinarisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.
- (12) Dem oder der Vergütungsbeauftragten ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zuzunordnen, für den oder die die Absätze 1 bis 5 und die §§ 24 und 25 entsprechend gelten.

terinnen, ~~die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind~~, (Vergütungskontrollbericht) zu verfassen und diesen gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontrollausschuss, sofern ein solcher eingerichtet ist, vorzulegen. Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan oder der Vergütungskontrollausschuss bestimmt unbeschadet des Satzes 1 über den Turnus für die Erstellung des Vergütungskontrollberichtes. Soweit erforderlich, ~~haben hat der oder die~~ Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen Bericht zu erstatten.

§ 25

Personal- und Sachausstattung ~~der des~~ Vergütungsbeauftragten

- (1) ~~Die Institute müssen Das Institut muss dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. ~~Die dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten unterstellte ~~n~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ausübung der Tätigkeit ermöglicht.
- (2) Die ~~den dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten gemäß Absatz 1 ~~jeweils~~ unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten.

§ 26

Vergütungsbeauftragte in den Organisationsrichtlinien

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung ~~des oder~~ der Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien ~~eines des~~ Instituts gemäß § 11 darzustellen.

Abschnitt 4

Zusätzliche ~~Besondere~~ Vorschriften für Gruppen

§ 27

Gruppenweite Regelung der Vergütung

- (1) Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat ~~Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Unternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe, einer gemischten Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats (übergeordnetes Unternehmen) haben~~ eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, ~~die welche~~ die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der §§ 4 bis 13 dieser Verordnung in Bezug auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gruppenangehörigen Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU 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. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1) erfasst sind, ~~auch gruppenweit umsetzt~~. In nachgeordneten Unternehmen können vorbehaltlich Absatz 2 die Anforderungen des § 1 dieser Verordnung und im Hinblick auf die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes auch § 2 des Kreditwesengesetzes

entsprechend angewendet werden. Das übergeordnete Unternehmen hat die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 auf konsolidierter Ebene zu erfüllen. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen mit Sitz im Ausland nach ~~der dortigen seiner~~ Rechtsordnung strengeren Anforderungen als ~~im Inland nach dieser Verordnung~~, hat das übergeordnete Unternehmen dies bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie zu berücksichtigen und darauf hinzuwirken, dass das nachgeordnete Unternehmen die strengeren Anforderungen einhält.

- (2) Ist das übergeordnete Unternehmen als bedeutend im Sinne des § 17 einzustufen, hat es auf Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse in entsprechender Anwendung des § 18 Absatz 2 die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach Absatz 1 sind zudem die Anforderungen des § 18 Absatz 1 und 3 bis 5, der §§ 19 bis 22 sowie des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen umzusetzen.
- (3 2) Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie ~~Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind verantwortlich für die Einhaltung der Anforderungen dieser Verordnung~~ in den nachgeordneten Unternehmen, ~~die nicht vom Anwendungsbereich des für die weder § 25 des Versicherungsaufsichtsgesetzes noch § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU 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. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1) erfasst sind, sicherzustellen. Soweit geboten und rechtlich erforderlich, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, der die Anforderungen des § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und des § 15 dieser Verordnung erfüllt. ~~gilt § 25 Absatz 1 Satz 4 des Gesetzes zur zusätzlichen Aufsicht über beaufsichtigte Unternehmen eines Finanzkonglomerats bleibt unberührt.~~~~
- (4) Die Anforderungen in den §§ 23 bis 25 können zentral durch den Vergütungsbeauftragten oder die Vergütungsbeauftragte des übergeordneten Unternehmens erfüllt werden. In Bezug auf nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, können die Anforderungen gemäß § 12 Absatz 1 zentral durch das übergeordnete Unternehmen erfüllt werden.
- (3) ~~Im Einzelfall darf ein nachgeordnetes Unternehmen bei der Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie unberücksichtigt bleiben, wenn~~
 1. ~~das nachgeordnete Unternehmen kein Institut ist und nicht in der Weise mit dem übergeordneten Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht, dass es wesentliche Leistungen für dieses erbringt,~~
 2. ~~diese Verordnung aufgrund der Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens nicht sinnvoll auf dieses anwendbar ist und~~
 3. ~~die Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens einen geringen oder keinen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe hat.~~

~~Das übergeordnete Unternehmen hat die Einschätzung und die Gründe für die Nichtberücksichtigung eines nachgeordneten Unternehmens nach Satz 1 schriftlich zu dokumentieren.~~
- (4) ~~Wenn es sich bei einem gruppenangehörigen Institut um ein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 handelt, haben die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen auf der Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse im Sinne des § 18 Absatz 2 festzustellen, ob ein gruppenange-~~

Abschnitt 5 Schlussvorschriften

§ 28

Übergangsregelungen

- (5) — Wenn es unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe, der Finanzholding-Gruppe, der gemischten Finanzholding-Gruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint, können einzelne Anforderungen dieser Verordnung zentral innerhalb der Gruppe oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden. Das Übergangerecht der Unternehmen hat die Anforderungen, die zentral innerhalb der Gruppe oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden sollen, und die Gründe, die zur Einschätzung der Angemessenheit des Vorgehens gemäß Satz 1 geführt haben, schriftlich zu dokumentieren.

- (1) — § 6 Absatz 2 Satz 2 ist erst ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung der Leitlinie für den anzuwendenden Nominaldiskontsatz nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU anzuwenden.

- (2) — § 17 Absatz 2 Nummer 3 ist erst ab dem 31. Januar 2014 anzuwenden.

- (3) — Bis zum Inkrafttreten des technischen Regulierungsstandards gemäß Artikel 94 Absatz 2 Variante 2 der Richtlinie 2013/36/EU sind berücksichtigungsfähige Kriterien für die Risikoanalyse im Sinne des § 18 unter anderem

1. — die Größe;

2. — die Art der Geschäftstätigkeit;

3. — das Geschäftsvolumen;

4. — die Höhe der Risiken und

5. — die Erträge

einher Organisationseinheit. Kriterien können auch die Tätigkeit, die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt sein.

§ 28 29

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Instituts-Vergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374) außer Kraft.

1. Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen erfüllen alle folgenden Anforderungen:

(a) Einführung und dauerhafte Gewährleistung einer wirksamen Zusammenarbeit, internen Berichterstattung und Weitergabe von Informationen auf allen relevanten Ebenen des Unternehmens;

(b) Festlegung, Umsetzung und Aufrechterhaltung wirksamer Entscheidungsprozesse sowie einer Organisationsstruktur, Geschäftsstätigkeiten des Unternehmens verbundenen Risiken berücksichtigend;

(c) Gewährleistung, dass die Mitglieder des Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsrags in ihrer Gesamtheit über die Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Berufserfahrung in den relevanten Geschäftsbereichen verfügen, die erforderlich sind, um das Unternehmen effektiv und professionell zu leiten und zu überwachen.

(d) Gewährleistung, dass jedes einzelne Mitglied des Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsrags über die Qualifikationen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Berufserfahrung verfügt, die es zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben benötigt;

(e) Beschäftigung von Mitarbeitern, die über die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fachkunde verfügen, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderlich sind.

(f) Gewährleistung, dass allen Mitarbeitern die Verfahren für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben bekannt sind;

(g) Gewährleistung, dass die Zuweisung mehrerer Aufgaben an Einzelpersonen und Organisationsseinheiten die betreffenden Mitarbeiter nicht daran hindert oder zu hindern droht, eine bestimmte Funktion auf verlässliche, redliche und objektive Weise auszuüben;

(h) Errichtung von Informationssystemen, die vollständige, zuverlässige, klare, kohärente, zeitnahe und relevante Informationen über die Geschäftsstätigkeiten, die eingegangenen Verpflichtungen und die Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, liefern;

(i) Führen angemessener, ordnungsgemäßer Aufzeichnungen über Geschäftsstätigkeiten und interne Organisation des Unternehmens;

(j) Gewährleistung der Sicherheit, Integrität und Vertraulichkeit von Informationen unter Berücksichtigung der Art der betreffenden Informationen;

(k) Einführung klarer Berichtslinien, die die unmittelbare Weitergabe von Informationen an alle Personen, die sie benötigen, gewährleisten, und zwar auf eine Art und Weise, die es ihnen ermöglicht, die Bedeutung der Informationen im Hinblick auf ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche zu erkennen;

(l) Einführung einer schriftlich fixierten Vergütungspolitik.

2. Strategien in den Bereichen Risikomanagement, interne Kontrolle, interne Revision und gegebenenfalls Outsourcing müssen die jeweiligen Zuständigkeiten, Ziele, Prozesse und Berichtsverfahren klar darlegen, die allesamt mit der allgemeinen Geschäftsstrategie des Unternehmens in Einklang stehen müssen.

3. Versicherung- und Rückversicherungsunternehmen gewährleisten die Festlegung, Umsetzung und Aufrechterhaltung einer Notfallplanung, die bei einer Störung ihrer Systeme und Verfahren sicherstellen soll, dass wesentliche Daten und Funktionen erhalten bleiben und Versicherungs- und Rückversicherungsstätigkeiten fortgeführt werden oder – sollte dies nicht möglich sein – die entsprechenden Daten und Funktionen zeitnah wiederhergestellt und die Versicherungs- und Rückversicherungsstätigkeiten bald wieder aufgenommen werden.

4. Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen gewährleisten, dass die tatsächliche Leitung des Unternehmens mindestens zwei Personen obliegt.

5. Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen sorgen dafür, dass wirksame Prozesse und Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten zur Verfügung stehen und dass potenzielle Quellen von Interessenskonflikten ermittelt und Verfahren eingeführt werden, um sicherzustellen, dass die an der Umsetzung der Unternehmensstrategien und -politiken beteiligten Personen erkennen, wo Interessenskonflikte entstehen könnten und wie im Falle solcher Konflikte vorzugehen ist.

6. Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen überwachen die Angemessenheit und Wirksamkeit ihres Governance-Systems, unterziehen das System regelmäßig einer Bewertung und treffen geeignete Maßnahmen zur Behebung etwaiger Mängel.

1. Bei der Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 258 Absatz 1 Buchstabe 1 befolgen Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen alle folgenden Grundsätze:

(a) Die Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken werden im Einklang mit der Geschäfts- und Risikomanagementstrategie des Unternehmens, seinem Risikoprofil, seinen Zielen, seinen Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung des Unternehmens als Ganzes festgelegt, umgesetzt und aufrechterhalten und sehen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten vor.

(b) Die Vergütungspolitik fördert ein solides und wirksames Risikomanagement und ernennt nicht zur Übernahme von Risiken, die die Risikotoleranzschwelle des Unternehmens übersteigen.

(c) Die Vergütungspolitik gilt für das Unternehmen als Ganzes und steht spezifische Vereinbarungen vor, die den Aufgaben und der Leistung des Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsrags, der Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder andere Schlüsselfunktionen innehaben, sowie anderer Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, Rechnung tragen.

(d) Das Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsratsmitglied des Unternehmens, das die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik für diejenigen Mitarbeiterkategorien festlegt, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, ist für die Überwachung der Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich.

(e) Es bedarf einer klaren, transparenten und wirksamen Governance in Bezug auf die Vergütung, einschließlich einer Überwachung der Vergütungspolitik.

(f) Soweit es aufgrund der Bedeutung des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens hinsichtlich Größe und interner Organisation angezeit erscheint, wird ein unabhängiger Vergütungsausschuss eingesetzt, der dem Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsratsmitglied regelmäßige Unterstützung bei der Überwachung der Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken sowie ihrer Umsetzung und Funktionsweise leistet.

(g) Die Vergütungspolitik wird allen Personalangehörigen des Unternehmens offengelegt.

2. Die spezifischen Vereinbarungen gemäß Absatz 1c Buchstabe c entsprechen folgenden Grundsätzen:

(a) Sehen Vergütungssysteme sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile vor, müssen diese in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, so dass der feste bzw. garantierte Bestandteil einen ausreichend hohen Anteil der Gesamtvergütung ausmacht und auf diese Weise vermeiden wird, dass Mitarbeiter zu sehr auf die variablen Vergütungsbestandteile angewiesen sind, und es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine völlig flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variablen Vergütungsbestandteile zu zahlen.

(b) Ist eine variable Vergütung leistungsbezogen, so basiert der Gesamtbetrag der variablen Vergütung auf einer Kombination aus der Bewertung der Leistungen des Einzelnen sowie des betreffenden Geschäftsbereichs einerseits und dem Gesamtergebnis des Unternehmens oder der Gruppe, der das Unternehmen angehört, andererseits.

(c) Die Zahlung eines wesentlichen Teils des variablen Vergütungsbestandteils – unabhängig von der Form, in der dieser zu zahlen ist – muss eine flexible, aufgeschobene Komponente enthalten, die der Art und dem Zeithorizont der Geschäftsstätigkeiten des Unternehmens Rechnung trägt; der Zeitaufschub muss mindestens drei Jahre betragen, und der Zeitraum muss ordnungsgemäß auf die Art des Geschäfts, die Risiken und die Tätigkeiten der betreffenden Mitarbeiter abgestimmt sein.

(d) Bei der Bewertung der Leistung des Einzelnen sind sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Kriterien heranzuziehen.

(e) Bei der Messung der Leistung, die die Grundlage der variablen Vergütung bildet, ist – unter Berücksichtigung des Risikoprofils des Unternehmens und der Kapitalkosten – eine Abwärtskorrektur für Expositionen gegenüber aktuellen und künftigen Risiken vorzusehen.

(f) Abfindungszahlungen müssen der während des gesamten Tätigkeitszeitraums erbrachten Leistung entsprechen und so ausgestaltet sein, dass Versagen nicht belohnt wird.

(g) Die der Vergütungspolitik unterliegenden Personen verpflichten sich, keine persönlichen Hedging-Strategien zu verfolgen und nicht auf vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, die die in ihren Vergütungsregelungen verankerten Risikoanpassungseffekte unterlaufen würden.

(h) Der variable Teil der Vergütung der in den Funktionen gemäß den Artikeln 269 bis 272 tätigen Mitarbeiter ist unabhängig von der Leistung der ihrer Kontrolle unterstehenden operativen Einheiten und Bereiche.

3. Die Vergütungspolitik ist so ausgestaltet, dass der interne Organisationsstruktur des Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmens sowie Art, Umfang und Komplexität der seinen Geschäftsstätigkeiten inhärenten Risiken Rechnung getragen wird.



Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungsaufsicht

Recht & Regelungen

Erst- und Rückversicherungsunternehmen sind verpflichtet Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken für das Unternehmen als Ganzes festzulegen. Art. 275 Abs. 1 (a) und (c) DVO (EU) 2015/35. Daraus folgt, dass sich die betroffenen Erst- und Rückversicherungsunternehmen in ihren jeweiligen Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken mit der Vergütung und den Vergütungsanreizen für alle Mitarbeiter des Unternehmens auseinandersetzen müssen. In diesem Zusammenhang sind auch bestehende tarifliche Vereinbarungen zu beachten.

Daneben sind die Unternehmen verpflichtet, spezifische Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern, Personen die das Unternehmen tatsächlich leiten, Schlüsselfunktionärern und Mitarbeitern, deren Tätigkeit das Risiko des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, zu vereinbaren.

Insgesamt dürfen die allen Mitarbeitern zusammen gewährten Vergütungen die Fähigkeit der Unternehmen zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung nicht gefährden (Leitlinien zum Governance-System, LL 9 1.38).

3. Fixvergütung für Vorstandsmitglieder, Personen die das Unternehmen

tatsächlich leiten, Schlüsselfunktionärer und Mitarbeiter, deren Tätigkeit das Risiko des Unternehmens maßgeblich beeinflussen

Auf dieser Seite:

- 1. Einleitung
- 2. Festlegungen für alle Mitarbeiter des Unternehmens
- 3. Fixvergütung für Vorstandsmitglieder Personen die das Unternehmen tatsächlich leiten
- maßgeblich beeinflussen
- 4. Festlegung zum „wesentlichen Teil“ der variablen Vergütung
- 5. Freigrenze für die Zurückbehaltung des „wesentlichen Teils“ der variablen Vergütung

Auslegungsentcheidung zu Aspekten der Vergütung im Rahmen der Vergütung des Art. 275 DVO (EU) 2015/35

1. Einleitung

Die in Art. 275 DVO (EU) 2015/35 aufgestellten Anforderungen an Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken gelten für alle Erst- und Rückversicherungsunternehmen, die dem Aufsichtsrat Solvabilität II unterfallen. Der sich an Erst- und Rückversicherer richten Art. 275 DVO (EU) 2015/35 sieht keine erhöhten Anforderungen als; bedeutende Erst- und Rückversicherungsunternehmen vödmitt gelten gleiche Vorgaben für eine Vielzahl von Erst- und Rückversicherungsunternehmen, die sich hinsichtlich des Geschäftsmodells und des damit verbundenen Risikos sowie der Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken deutlich voneinander unterscheiden. Aufgrund der somit bestehenden großen Bandbreite an unterschiedlichen Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken ist bei der Beurteilung der von den Erst- und Rückversicherungsunternehmen aufgestellten Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken dem Proportionalitätsprinzip in besonderem Maße Bedeutung zuzumessen, was nicht zuletzt durch die ausdrückliche Erwähnung des Proportionalitätsprinzips in Art. 275 Absatz 3 DVO (EU) 2015/35 seinen Ausdruck findet. Proportionalität bemisst sich nicht ausschließlich anhand der Größe der Unternehmen, sondern an der Art, dem Umfang und der Komplexität der mit dem Geschäftsmodell verbundenen Risiken. Die Anwendung des Proportionalitätsprinzips bedeutet nicht, dass aufgrund dieses Prinzips lediglich eine Absenkung der Anforderungen gerechtfertigt werden kann. Vielmehr kann das Proportionalitätsprinzip auch umgekehrt zum Tragen kommen, in dem es den Einsatz strengere Anforderungen erfordert, um der Art, dem Umfang und der Komplexität der mit dem Geschäftsmodell verbundenen Risiken gerecht zu werden.

2. Festlegungen für alle Mitarbeiter des Unternehmens

Daher sieht es der Geschäftsbereich Versicherungsaufsicht als angemessen an, den „wesentlichen Teil“ der variablen Vergütung bei Personengruppen innerhalb des Vorstands mit mindestens 40% und für Personen auf Vorstandsebene auf mindestens 60% der variablen Vergütung zu beziffern. Dabei ist zu beachten, dass abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Mitarbeiters oder Geschäftsführers sowie von der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die ein Mitarbeiter oder Geschäftsführer begründen kann, sich die Untergrenze des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung erhöhen kann.

Art. 275 Abs. 2 (c) DVO (EU) 2015/35 verlangt, dass dann, wenn die Vergütungssysteme für die unter 3. genannten Personensowohl feste als auch variable Bestandteile vorsehen, die Zahlung eines wesentlichen Teils des variablen Vergütungsbestands nur gestreckt über einen Zeitraum mindestens 3 Jahren ausbezahlt werden darf. Bei der Festlegung, was als „wesentliches Teil“ der variablen Vergütung anzusehen ist, ist zu berücksichtigen, dass Art. 275 DVO (EU) 2015/35 keine erhöhten Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme bedeutende Unternehmen vorsieht. Eine Untersuchung zwischen bedeutenden und „nicht bedeutenden“ Unternehmen erfolgt nicht.

4. Festlegung zum „wesentlichen Teil“ der variablen Vergütung

Die spezifischen Vergütungsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern, Personen die das Unternehmen tatsächlich leiten, Schlüsselfunktionärern und Mitarbeitern, deren Tätigkeit das Risiko des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, müssen nicht zwangsläufig eine Aufteilung der Vergütung in einen festen und einen variablen Vergütungsbestandteil vorsehen. Vielmehr ist eine reine Fixvergütung zulässig, wenn damit keine Fehlanreize in Hinblick auf eine unangemessene Steigerung der Risikoneigung und die Eingehung unverhältnismäßiger Risiken verbunden ist.

Jedes Unternehmen hat eigenständig zu prüfen, ob das Proportionalitätsprinzip die Anwendung der Vorgaben für die gestreckte Auszahlung eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung auch bei Mitarbeitergruppen außerhalb der Gruppen der Vorstandsmitglieder Personen die das Unternehmen tatsächlich leiten, Schlüsselfunktionärer und Mitarbeiter, deren Tätigkeit das Risiko des Unternehmens maßgeblich beeinflussen erforderlich macht, wenn das Verhältnis des variablen Vergütungsbestands zum festen Vergütungsbestandteil besonders hoch ist. Einem solchen Vergütungsvereinbarung liegt nämlich in der Regel ein entsprechend hohes Risiko zu Grunde.

5. Freigrenze für die Zurückbehaltung des „wesentlichen Teils“ der variablen Vergütung

Aufgrund der Inhomogenität der dem Aufsichtsregime Solvabilität II unterfallenden Unternehmen, auch im Hinblick auf die angewandten Vergütungsleitlinien und Vergütungspraktiken, bedürfen die mit der Festlegung des wesentlichen Teils des variablen Vergütungsbestandteils verbundenen organisatorischen und verwaltungsmäßigen Belastungen einer Korrektur durch das Proportionalitätsprinzip.

Einer gestreckten Auszahlung bedarf der „wesentliche Teil“ der variablen Vergütung dann nicht, wenn er den Betrag von 35.000,- € oder 20% des festen Vergütungsbestandteils, bezogen auf eine 100%-ige Erfüllung der Zielvereinbarung, nicht überschreitet. Besteht die Möglichkeit durch eine Übererfüllung der vereinbarten Ziele einen höheren Betrag oder Prozentsatz als Bonus zu verdienen, so bedarf auch der den Betrag oder Prozentsatz übersteigende Bonus keiner gestreckten Auszahlung.

Überschreitet der vereinbarte variable Vergütungsbestandteil den Betrag von 35.000,- € oder 20% der Festvergütung bezogen auf eine 100%-ige Erfüllung der Zielvereinbarung, so unterliegt der gesamte wesentliche Teil der variablen Vergütung der gestreckten Auszahlung. Maßgeblich ist somit nicht der tatsächlich verdiente variable Vergütungsbestandteil, sondern die Höhe des vereinbarten variablen Vergütungsbestandteils.

Zusatzinformationen
