



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 4.3.2014
C(2014) 1332 final

DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) Nr. .../.. DER KOMMISSION

vom 4.3.2014

**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**

(Text von Bedeutung für den EWR)

BEGRÜNDUNG

1. HINTERGRUND DES DELEGIERTEN RECHTSAKTS

Durch Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU (im Folgenden „die Richtlinie“) wird der Kommission die Befugnis übertragen, nach Vorlage von Standardentwürfen durch die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) und gemäß den Artikeln 10 bis 14 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 delegierte Rechtsakte zu erlassen in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich im Sinne von Artikel 92 Absatz 2 der Richtlinie wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Gemäß Artikel 10 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 zur Errichtung der EBA befindet die Kommission innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der Standardentwürfe darüber, ob sie diese billigt. Aus Gründen des Unionsinteresses kann die Kommission die Standardentwürfe gemäß dem in den genannten Artikeln festgelegten Verfahren auch nur teilweise oder in geänderter Form billigen.

2. KONSULTATIONEN VOR ANNAHME DES RECHTSAKTS

Im Einklang mit Artikel 10 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 hat die EBA eine öffentliche Konsultation zu dem der Kommission gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2013/36/EU übermittelten Entwurf technischer Standards durchgeführt. Am 21. Mai 2013 wurde auf der Website der EBA ein Konsultationspapier veröffentlicht; am 21. August 2013 wurde die Konsultation abgeschlossen. Ferner ersuchte die EBA die gemäß Artikel 37 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 eingesetzte EBA-Interessengruppe Bankensektor, zu dem Standardentwurf Stellung zu nehmen. Bei Übermittlung des Standardentwurfs legte die EBA dar, in welcher Form die Konsultationsergebnisse in den der Kommission vorgelegten endgültigen Entwurf eingeflossen sind.

Zusammen mit dem Entwurf technischer Standards legte die EBA gemäß Artikel 10 Absatz 1 Unterabsatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Standards vor.

3. RECHTLICHE ASPEKTE DES DELEGIERTEN RECHTSAKTS

In dem Rechtsakt werden qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien festgelegt, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Gemäß Artikel 92 Absatz 1 der Richtlinie werden die Kriterien auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens und der Tochterunternehmen, einschließlich Unternehmen in Offshore-Finanzzentren, angewandt.

In Artikel 2 wird definiert, dass unter „Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt“, solche Mitarbeiter zu verstehen sind, die eines oder mehrere der in dem Rechtsakt festgelegten qualitativen oder quantitativen Kriterien erfüllen. Außerdem wird klargestellt, dass diese Kriterien unbeschadet der allgemeinen Verpflichtung gelten, die spezifischen Anforderungen an Vergütungspolitik und variable Vergütungsbestandteile auf alle Mitarbeiter anzuwenden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt.

In Artikel 3 werden die qualitativen Kriterien aufgeführt. Anhand dieser Kriterien, die Funktion, Entscheidungsbefugnis und Managementverantwortung von Mitarbeitern betreffen, wird festgestellt, wer Mitglied der Geschäftsleitung, Risikoträger oder Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen ist.

In Artikel 4 werden die quantitativen Kriterien festgelegt, bei denen es sich um absolute oder relative Schwellenwerte für die Höhe der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters handelt. Darüber hinaus werden Kriterien zur Bestimmung derjenigen Mitarbeiter genannt, die aufgrund ihrer Gesamtvergütung derselben Einkommensstufe zuzurechnen sind wie die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Risikoträger. Da quantitative Kriterien lediglich Annahmen über den Einfluss darstellen, den Mitarbeiter auf das Risikoprofil eines Instituts haben, können Institute gemäß Artikel 92 Absatz 2 der Richtlinie und aufgrund der Befugnisse gemäß Artikel 94 Absatz 2 feststellen, dass bestimmte Mitarbeiter, die bei alleiniger Zugrundelegung der quantitativen Kriterien ermittelt würden, de facto – bei Anwendung objektiver Kriterien – keinen wesentlichen Einfluss ausüben. Zur Gewährleistung einer kohärenten Anwendung dieses Ausnahmeverfahrens müssen entsprechende Fälle der jeweils zuständigen Behörde mitgeteilt werden, sofern den betreffenden Mitarbeitern eine Gesamtvergütung in Höhe von 500 000 EUR oder mehr gewährt wird. Bei Mitarbeitern, die eine Gesamtvergütung von 750 000 EUR oder mehr erhalten, ist eine vorherige Genehmigung erforderlich. Bevor die zuständige Behörde für Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung von 1 000 000 EUR oder mehr erhalten, eine Ausnahme genehmigt, hat sie die EBA davon zu unterrichten.

DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) Nr. .../. DER KOMMISSION

vom 4.3.2014

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

(Text von Bedeutung für den EWR)

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION –

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

gestützt auf die Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG¹, insbesondere auf Artikel 94 Absatz 2,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die Richtlinie 2013/36/EU, insbesondere Artikel 74, verlangt, dass Institute über solide Regelungen für die Unternehmensführung und -kontrolle und über wirksame Verfahren zur Ermittlung, Steuerung, Überwachung und Meldung der tatsächlichen und potenziellen künftigen Risiken verfügen. Diese Regelungen und Verfahren müssen der Art, dem Umfang und der Komplexität der dem Geschäftsmodell innewohnenden Risiken und den Geschäften des Instituts angemessen sein und dürfen keinen Aspekt außer Acht lassen. Unter anderem müssen sie den in den Artikeln 79 bis 87 der Richtlinie genannten spezifischen Risiken Rechnung tragen. Die Regelungen und Verfahren werden von den zuständigen Behörden im Rahmen des Prozesses der aufsichtlichen Überprüfung und Bewertung gemäß Artikel 97 der Richtlinie evaluiert. Die ermittelten Risiken werden von den Instituten im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals gemäß Artikel 73 der Richtlinie erwogen.
- (2) Der durch die Richtlinie 2013/36/EU geschaffene Aufsichtsrahmen verlangt, dass alle Institute sämtliche Mitarbeiter ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des jeweiligen Instituts auswirkt. Die Kriterien, anhand derer bewertet wird, inwieweit die berufliche Tätigkeit von Mitarbeitern das Risikoprofil beeinflusst, sollten den potenziellen Auswirkungen der Tätigkeit der betreffenden Personen aufgrund ihrer Befugnisse und ihrer Verantwortung sowie der Risiko- und Leistungsindikatoren des Instituts auf dessen Risikoprofil Rechnung tragen. Bei der Bewertung sollten die interne Organisation des Instituts sowie Art, Umfang und Komplexität seiner Tätigkeiten berücksichtigt werden. Die Kriterien sollten alle tatsächlichen und künftigen potenziellen Risiken des Instituts bzw. der betreffenden Gruppe vollständig erfassen. Dies dürfte es den Instituten auch ermöglichen, im Rahmen ihrer Vergütungspolitik geeignete Anreize für ein umsichtiges Verhalten der Mitarbeiter zu setzen, und dafür sorgen, dass bei der Ermittlung der Mitarbeiter, deren

¹ ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338.

Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, dem Risikoniveau unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb des Instituts Rechnung getragen wird.

- (3) Im Jahr 2012 veröffentlichte die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) die Ergebnisse einer Umfrage zur nationalen Umsetzung und praktischen Anwendung der vom Ausschuss der europäischen Bankaufsichtsbehörden herausgegebenen Leitlinien zur Vergütungspolitik und -praxis („CEBS-Leitlinien“), die allgemeine Kriterien für die Bewertung der Maßgeblichkeit des Einflusses von Mitarbeitern auf das Risikoprofil eines Instituts enthielten. Die Umfrage ergab, dass die Umsetzung der in der Richtlinie 2006/48/EG des Europäischen Parlaments und des Rates² festgelegten Vergütungsvorschriften durch Institute und zuständige Behörden nicht zu einem ausreichenden Harmonisierungsgrad geführt habe. Die Bandbreite der Vergütungspraktiken war nach wie vor zu groß, und insbesondere berücksichtigten die für die Ermittlung der relevanten Mitarbeiter zugrunde gelegten Kriterien nicht immer in ausreichendem Maße die Auswirkungen ihrer beruflichen Tätigkeit auf das Risikoprofil des Instituts. Weiterhin bestanden erhebliche Unterschiede zwischen den von den einzelnen Instituten und Mitgliedstaaten praktizierten Ansätzen zur Ermittlung der entsprechenden Mitarbeiter. Diese technischen Regulierungsstandards sollten daher auf den Erfahrungen aufbauen, die mit der Anwendung der Richtlinie 2006/48/EG und der CEBS-Leitlinien gewonnen wurden, und darauf abstellen, einen höheren Harmonisierungsgrad zu erreichen. Die EBA wird gemäß Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU neue Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik herausgeben, die den in der Richtlinie festgelegten Grundsätzen entspricht.
- (4) Es sollte eine Liste eindeutiger qualitativer und angemessener quantitativer Kriterien erstellt werden, anhand deren die Hauptkategorien von Mitarbeitern bestimmt werden können, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirken kann, wobei ein unionsweit harmonisierter Ansatz angestrebt und die relevantesten gemeinsamen Risiken abgedeckt werden sollten. Gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU muss es sich bei allen anhand dieser Kriterien ermittelten Mitarbeiterkategorien um Kategorien von Mitarbeitern handeln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Institute sollten auch die Ergebnisse der im Rahmen ihrer internen Verfahren durchgeführten Risikobewertungen heranziehen. Die zuständigen Behörden sollten eine vollständige Ermittlung sämtlicher Mitarbeiter gewährleisten, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.
- (5) Die Mitglieder des Leitungsorgans haben letztlich die Verantwortung für das Institut, seine Strategie und seine Tätigkeiten und können somit jederzeit wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts nehmen. Dies gilt sowohl für die Entscheidungen treffenden Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion als auch für die Mitglieder des Aufsichtsorgans, die die Entscheidungsprozesse überwachen und die Entscheidungen prüfen.
- (6) Die Geschäftsleitung und die für wesentliche Geschäftsbereiche, für das Management spezifischer Kategorien von Risiken – wie Liquiditäts-, Betriebs- und Zinsrisiken – und für die Kontrollfunktionen innerhalb eines Instituts verantwortlichen Führungskräfte sind auch für das Tagesgeschäft sowie die damit verbundenen Risiken und Kontrollen verantwortlich. Dies schließt die Verantwortung für strategische oder andere grundlegende Entscheidungen über Geschäftstätigkeiten und den

² Richtlinie 2006/48/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2006 über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditinstitute (ABl. L 177 vom 30.6.2006, S. 1).

Kontrollrahmen ein. Die eingegangenen Geschäftsrisiken und die Art und Weise ihrer Steuerung sind die wichtigsten Faktoren, die sich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirken.

- (7) Wesentliche operative und sonstige Risiken für ein Institut gehen nicht nur von den für die Erschließung neuer Geschäftsfelder Verantwortlichen aus, sondern auch von den für die Bereitstellung interner Unterstützung zuständigen Funktionen, die für die Geschäftstätigkeit von zentraler Bedeutung sind und über Entscheidungsbefugnisse in den betreffenden Bereichen verfügen. Folglich wirkt sich auch die berufliche Tätigkeit von Mitarbeitern in derartigen Funktionen wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts aus.
- (8) Kredit- und Marktrisiken werden in der Regel eingegangen, um Geschäftsmöglichkeiten zu generieren; somit lassen sich die Auswirkungen der mit derartigen Risiken verbundenen Tätigkeiten auf das Risikoprofil anhand von Kriterien bewerten, die sich auf Befugnisgrenzen stützen, welche mindestens einmal jährlich auf der Grundlage von Kapitalzahlen und der für Regulierungszwecke verfolgten Ansätze berechnet werden. In Bezug auf Kreditrisiken wird ein De-minimis-Schwellenwert zugrunde gelegt, damit eine verhältnismäßige Anwendung der Kriterien in kleinen Instituten sichergestellt wird.
- (9) Die Kriterien, anhand derer diejenigen Mitarbeiter ermittelt werden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, sollten sowohl dem Umstand Rechnung tragen, dass bestimmte Institute von den Anforderungen bezüglich des Handelsbuchs nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates³ befreit werden können, als auch dem Umstand, dass die Obergrenzen für die einzelnen Institute auf unterschiedliche Weise und unter Anwendung unterschiedlicher Methoden zur Berechnung der Eigenkapitalanforderungen festgesetzt werden.
- (10) Da die Ergebnisse von Entscheidungen häufig durch die Mitarbeiter beeinflusst werden, auf die die Entscheidungen zurückgehen, wohingegen die Entscheidungsbefugnis formal bei höhergestellten Mitarbeitern oder Ausschüssen liegt, sollten die Kriterien den wesentlichen Elementen solcher Entscheidungsprozesse Rechnung tragen.
- (11) Mitarbeiter in Managementpositionen sind für die Geschäftstätigkeiten in dem ihnen unterstellten Bereich verantwortlich. Daher sollten geeignete Kriterien festgelegt werden, die gewährleisten, dass Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts eingestuft werden, wenn sie für Gruppen von Mitarbeitern verantwortlich sind, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirken könnten. Dies schließt auch Situationen ein, in denen sich die Tätigkeiten einzelner ihnen unterstellter Mitarbeiter allein betrachtet nicht wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirken, die Tätigkeiten der Gruppe insgesamt aber derartige Auswirkungen haben könnten.
- (12) Zusätzlich zu den qualitativen Kriterien sollten angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien festgelegt werden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Die gewährte Gesamtvergütung hängt in erster Linie davon ab, welchen Beitrag die betreffenden

³ 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. 646/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

Mitarbeiter zur Verwirklichung der Geschäftsziele des Instituts leisten, und damit von den Verantwortlichkeiten, Pflichten, Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter sowie der Leistung der Mitarbeiter und des Instituts. Erhält ein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung, die einen bestimmten Schwellenwert überschreitet, kann davon ausgegangen werden, dass dies seinen Grund in dem Beitrag des betreffenden Mitarbeiters zu den Geschäftszielen des Instituts sowie in den Auswirkungen seiner beruflichen Tätigkeit auf das Risikoprofil des Instituts hat. Entsprechend ist es angezeigt, bei den quantitativen Kriterien die Gesamtvergütung des jeweiligen Mitarbeiters – in absoluten Zahlen und im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern – zugrunde zu legen. Bei der Anwendung der quantitativen Kriterien sollte gegebenenfalls dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Höhe der Vergütung in Abhängigkeit von der jeweiligen Rechtsordnung variiert. Es sollten eindeutige, geeignete Schwellenwerte zur Ermittlung derjenigen Mitarbeiter festgelegt werden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, wobei die von der EBA und den zuständigen Behörden erfassten Daten berücksichtigt werden sollten. Den quantitativen Kriterien liegt die begründete Annahme zugrunde, dass die Mitarbeiter wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben. Derartige auf quantitativen Kriterien basierende Annahmen sollten jedoch nicht angewandt werden, wenn Institute auf der Grundlage zusätzlicher objektiver Bedingungen zu der Feststellung gelangen, dass Mitarbeiter unter Berücksichtigung der tatsächlichen und potenziellen künftigen Risiken der Institute de facto keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben. Eine Ausnahme für die bei Anlegen dieser Kriterien am höchsten vergüteten Mitarbeiter sollte der Genehmigung durch die zuständige Behörde unterliegen, damit eine effektive und kohärente Anwendung der Kriterien gewährleistet ist. Bei Mitarbeitern, denen eine Vergütung von über 1 000 000 EUR gewährt wird (Hochverdiener), sollten die zuständigen Behörden die EBA unterrichten, bevor eine Ausnahme genehmigt wird, um die kohärente Anwendung der Kriterien, insbesondere unter derart außergewöhnlichen Umständen, zu gewährleisten. Das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter sowie etwaige Ausnahmen sollten jedoch stets einer aufsichtlichen Überprüfung gemäß Artikel 92 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EG unterliegen.

- (13) Der Umstand, dass ein Mitarbeiter derselben Vergütungskategorie angehört wie die Mitglieder der Geschäftsleitung oder die Risikoträger, kann auch ein Indikator dafür sein, dass sich seine berufliche Tätigkeit wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt. Bei der Festlegung der Vergütungskategorien sollte die Vergütung von Mitarbeitern in Kontroll- oder Unterstützungsfunktionen und von Mitgliedern des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion unberücksichtigt bleiben. Bei der Anwendung dieses Kriteriums sollte auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Vergütungshöhe in Abhängigkeit von der jeweiligen Rechtsordnung variiert. Es sollte Instituten gestattet sein nachzuweisen, dass Mitarbeiter, die zwar in die fragliche Vergütungsgruppe fallen, aber keines der qualitativen oder sonstigen quantitativen Kriterien erfüllen, das Risikoprofil des Instituts nicht wesentlich beeinflussen, wobei sämtliche tatsächlichen und potenziellen künftigen Risiken des Instituts zu berücksichtigen sind. Ausnahmen von der Anwendung dieses Kriteriums auf Mitarbeiter mit einer hohen Gesamtvergütung sollten Gegenstand eines Meldeverfahrens sein, das eine rechtzeitige aufsichtliche Überprüfung und somit eine kohärente Anwendung dieses Kriteriums gewährleistet.
- (14) Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass Institute Aufzeichnungen über die vorgenommenen Bewertungen und über die Mitarbeiter führen, deren berufliche

Tätigkeit als für das Risikoprofil wesentlich befunden wurden, damit es der zuständigen Behörde und den Prüfern möglich ist, die Bewertung zu überprüfen. Die Dokumentation sollte auch Angaben zu Mitarbeitern enthalten, die zwar aufgrund der vergütungsbezogenen Kriterien ermittelt wurden, deren berufliche Tätigkeit jedoch als das Risikoprofil des Instituts nicht wesentlich beeinflussend bewertet wird.

- (15) Diese Verordnung stützt sich auf den Entwurf technischer Regulierungsstandards, der der Kommission von der EBA vorgelegt wurde.
- (16) Die EBA hat zu dem Entwurf technischer Regulierungsstandards, auf den sich diese Verordnung stützt, offene öffentliche Konsultationen durchgeführt, die entsprechenden potenziellen Kosten- und Nutzeneffekte analysiert und die Stellungnahme der nach Artikel 37 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates⁴ eingesetzten Interessengruppe Bankensektor eingeholt –

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Gegenstand und Anwendungsbereich

In dieser Verordnung werden technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien festgelegt, deren berufliche Tätigkeit sich im Sinne von Artikel 92 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens und der Tochterunternehmen, einschließlich Unternehmen in Offshore-Finanzzentren, auswirkt.

Artikel 2

Anwendung der Kriterien

Unbeschadet der der zuständigen Behörde obliegenden Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Institute die in den Artikeln 92, 93 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU niedergelegten Grundsätze bei allen Mitarbeiterkategorien einhalten, deren berufliche Tätigkeit sich im Sinne von Artikel 92 Absatz 2 der genannten Richtlinie wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, sind Mitarbeiter, die eines der in Artikel 3 dieser Verordnung genannten qualitativen Kriterien oder eines der in Artikel 4 dieser Verordnung genannten quantitativen Kriterien erfüllen, als Mitarbeiter zu betrachten, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

Artikel 3

Qualitative Kriterien

Als Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, gilt ein Mitarbeiter, der eines der nachstehenden qualitativen Kriterien erfüllt:

- (1) Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion.
- (2) Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion.
- (3) Der Mitarbeiter ist Mitglied der Geschäftsleitung.

⁴ Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/78/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 12).

- (4) Der Mitarbeiter ist dem Leitungsorgan gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig für die Tätigkeiten der unabhängigen Abteilungen Risikomanagement, Rechtsbefolgung (Compliance) oder internes Audit.
- (5) Der Mitarbeiter hat die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement innerhalb eines Geschäftsbereichs im Sinne des Artikels 142 Absatz 1 Nummer 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, dem gemäß Artikel 73 der Richtlinie 2013/36/EU internes Kapital in Höhe von mindestens 2 % des internen Kapitals des Instituts zugewiesen wurde („wesentlicher Geschäftsbereich“).
- (6) Der Mitarbeiter leitet einen wesentlichen Geschäftsbereich.
- (7) Der Mitarbeiter hat in einer der unter Nummer 4 genannten Funktionen oder in einem wesentlichen Geschäftsbereich Managementverantwortung und ist einem Mitarbeiter gemäß Nummer 4 oder Nummer 5 gegenüber unmittelbar rechenschaftspflichtig.
- (8) Der Mitarbeiter hat Managementverantwortung in einem wesentlichen Geschäftsbereich und ist dem Leiter dieses Geschäftsbereichs gegenüber unmittelbar rechenschaftspflichtig.
- (9) Der Mitarbeiter leitet einen Bereich, der für Rechtsfragen, Finanzen einschließlich Steuern und Budgetierung, Personal, Vergütungspolitik, Informationstechnologie oder Wirtschaftsanalysen zuständig ist.
- (10) Der Mitarbeiter ist für einen Ausschuss, der für das Management einer der in den Artikeln 79 bis 87 der Richtlinie 2013/36/EU genannten Risikokategorien – ausgenommen Kredit- und Marktrisiko – zuständig ist, verantwortlich oder ist Mitglied eines solchen Ausschusses.
- (11) Im Hinblick auf Kreditrisiken in Höhe eines nominalen Betrags, der pro Transaktion 0,5 % des harten Kernkapitals des Instituts entspricht und sich auf mindestens 5 Mio. EUR beläuft, ist der Mitarbeiter
 - (a) verantwortlich für Kreditvorschläge oder die Strukturierung von Kreditprodukten, die zu entsprechenden Kreditrisiken führen können, oder
 - (b) befugt, eine Entscheidung über ein entsprechendes Kreditrisiko zu treffen, zu genehmigen oder zu untersagen, oder
 - (c) Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, Entscheidungen gemäß den Buchstaben a oder b zu treffen.
- (12) Bei einem Institut, auf das die in Artikel 94 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vorgesehene Ausnahme für kleine Handelsbuchgeschäfte nicht anwendbar ist,
 - (a) ist der Mitarbeiter befugt, eine Entscheidung über Handelsbuchgeschäfte, die in der Summe einen der folgenden Schwellenwerte überschreiten, zu treffen, zu genehmigen oder zu untersagen:
 - i) bei Zugrundelegung des standardisierten Ansatzes Eigenmittelanforderungen für Marktrisiken, die mindestens 0,5 % des harten Kernkapitals des Instituts entsprechen
 - ii) bei Genehmigung eines auf internen Modellen beruhenden Ansatzes für Regulierungszwecke mindestens 5 % des bei einem Konfidenzniveau von 99 % (einseitiges Konfidenzintervall) ermittelten internen Risikopotenzials für Handelsbuchgeschäfte

- (b) oder ist der Mitarbeiter Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, Entscheidungen gemäß Buchstabe a zu treffen.
- (13) Der Mitarbeiter hat Managementverantwortung für eine Gruppe von Mitarbeitern, die alle dazu befugt sind, Transaktionen im Namen des Instituts abzuschließen, und es ist eine der folgenden Bedingungen erfüllt:
- (a) In der Summe entsprechen oder überschreiten die unter diese Befugnisse fallenden Beträge einen der unter Nummer 11 Buchstabe a oder b oder Nummer 12 Buchstabe a Ziffer i genannten Schwellenwerte.
 - (b) Bei Genehmigung eines auf internen Modellen beruhenden Ansatzes für Regulierungszwecke belaufen sich die unter diese Befugnisse fallenden Beträge auf mindestens 5 % des bei einem Konfidenzniveau von 99 % (einseitiges Konfidenzintervall) ermittelten internen Risikopotenzials für Handelsbuchgeschäfte. Berechnet das Institut kein Risikopotenzial auf der Ebene des betreffenden Mitarbeiters, werden die Risikopotenziale der dem betreffenden Mitarbeiter unterstehenden Mitarbeiter addiert.
- (14) Im Hinblick auf Entscheidungen über die Genehmigung oder die Ablehnung der Einführung neuer Produkte ist der Mitarbeiter
- (a) befugt, solche Entscheidungen zu treffen, oder
 - (b) Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, solche Entscheidungen zu treffen.
- (15) Der Mitarbeiter hat Managementverantwortung für einen Mitarbeiter, der eines der unter den Nummern 1 bis 14 genannten Kriterien erfüllt.

Artikel 4 *Quantitative Kriterien*

1. Als Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, gilt – vorbehaltlich der Absätze 2 bis 5 – ein Mitarbeiter, der eines der nachstehenden quantitativen Kriterien erfüllt:
 - (a) Der Mitarbeiter hat im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens 500 000 EUR erhalten.
 - (b) Der Mitarbeiter gehört zu den 0,3 % der Mitarbeiter – aufgerundet auf die nächste Dezimalstelle –, die im vorangegangenen Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung erhalten haben.
 - (c) Der Mitarbeiter hat im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung erhalten, die mindestens der niedrigsten Gesamtvergütung entspricht, die ein Mitglied der Geschäftsleitung im betreffenden Geschäftsjahr erhalten hat, oder erfüllt eines der in Artikel 3 Absätze 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 oder 14 genannten Kriterien.
2. Ein in Absatz 1 genanntes Kriterium gilt als nicht erfüllt, wenn das Institut feststellt, dass sich die berufliche Tätigkeit des betreffenden Mitarbeiters nicht wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, weil der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterkategorie, der er angehört,
 - (a) seine bzw. ihre berufliche Tätigkeit und seine bzw. ihre Befugnisse ausschließlich in einem Geschäftsbereich ausübt, bei dem es sich nicht um einen wesentlichen Geschäftsbereich handelt, oder

- (b) mit der Ausübung seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeiten keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs hat.
3. Ob die in Absatz 2 Buchstabe b genannte Bedingung erfüllt ist, wird anhand objektiver Kriterien beurteilt, die allen relevanten Risiken und Leistungsindikatoren Rechnung tragen, welche von dem Institut herangezogen werden, um im Einklang mit Artikel 74 der Richtlinie 2013/36/EU und auf der Grundlage der Verpflichtungen und Befugnisse des jeweiligen Mitarbeiters oder der jeweiligen Mitarbeiterkategorie und seines bzw. ihres Einflusses auf das Risikoprofil des Instituts – verglichen mit den Auswirkungen der beruflichen Tätigkeit von gemäß Artikel 3 dieser Verordnung ermittelten Mitarbeitern – Risiken zu ermitteln, zu steuern und zu überwachen.
 4. Ein Institut unterrichtet die für seine Beaufsichtigung zuständige Behörde über die Anwendung von Absatz 2 in Bezug auf das in Absatz 1 Buchstabe a genannte Kriterium. In der entsprechenden Meldung wird angegeben, auf welcher Grundlage das Institut zu der Feststellung gelangt ist, dass der betreffende Mitarbeiter oder die betreffende Mitarbeiterkategorie, der er angehört, eine der in Absatz 2 genannten Bedingungen erfüllt, und enthält gegebenenfalls die von dem Institut gemäß Absatz 3 vorgenommene Bewertung.
 5. Wendet ein Institut Absatz 2 auf einen Mitarbeiter, der im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in Höhe von 750 000 EUR oder mehr erhalten hat, oder in Bezug auf das in Absatz 1 Buchstabe b genannte Kriterium an, ist die vorherige Zustimmung der für die Beaufsichtigung des Instituts zuständigen Behörde erforderlich.

Die zuständige Behörde erteilt nur dann eine vorherige Genehmigung, wenn das Institut nachweisen kann, dass eine der in Absatz 2 genannten Bedingungen erfüllt ist, wobei in Bezug auf die in Absatz 2 Buchstabe b angeführte Bedingung die in Absatz 3 genannten Kriterien zu berücksichtigen sind.

Hat der Mitarbeiter im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in Höhe von 1 000 000 EUR oder mehr erhalten, erteilt die zuständige Behörde ihre vorherige Genehmigung nur unter außergewöhnlichen Umständen. Zur Gewährleistung einer kohärenten Anwendung dieses Artikels unterrichtet die zuständige Behörde die Europäische Bankenaufsichtsbehörde, bevor sie ihre Genehmigung in Bezug auf einen solchen Mitarbeiter erteilt.

Artikel 5

Berechnung der gewährten Vergütung

1. Für die Zwecke dieser Verordnung wird eine Vergütung, die zwar bereits gewährt, aber noch nicht ausgezahlt wurde, mit dem Wert am Tag der Gewährung und ohne Berücksichtigung der Anwendung des in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU genannten Diskontsatzes oder von Auszahlungskürzungen aufgrund einer Rückforderungs-, Malus- oder sonstigen Regelung angesetzt. Alle Beträge werden brutto und auf der Basis von Vollzeitäquivalenten berechnet.
2. Für die Zwecke der Anwendung des Artikels 4 Absatz 1 Buchstaben b und c kann die gewährte Vergütung für jeden Mitgliedstaat und jedes Drittland, in dem das Institut eine Niederlassung hat, separat betrachtet werden, wobei die Mitarbeiter der Niederlassung in dem Land zuzurechnen sind, in dem sie den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeiten ausüben.

*Artikel 6
Inkrafttreten*

Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Geschehen zu Brüssel am 4.3.2014

*Für die Kommission
Der Präsident
José Manuel BARROSO*