



Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Willkommen auf der Seite der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Sie sind hier: [Startseite](#) [Daten & Dokumente](#) [Auslegungsgesamtheitsentscheidungen](#) **Auslegungshilfe zur
Institutsvergütungsverordnung**

Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung

1. Januar 2014

Auslegungshilfe zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

Auf dieser Seite:

- [A. Allgemeiner Teil](#)
- [B. Besonderer Teil](#)
 - [Abschnitt 1 „Allgemeines“](#)
 - [Abschnitt 2 „Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme“](#)
 - [Abschnitt 3 „Besondere Anforderungen für bedeutende Institute“](#)
 - [Abschnitt 4 „Besondere Vorschriften für Gruppen“](#)
 - [Abschnitt 5 „Schlussvorschriften“](#)

A. Allgemeiner Teil

Eine Vergütungspolitik, die auf kurzfristige Parameter ausgerichtet ist und einseitig Erfolg belohnt, ohne Misserfolg ausreichend zu sanktionieren, kann dazu verleiten, den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus dem Blick zu verlieren. Eine derartige Vergütungspolitik läuft einem angemessenen Risikomanagement zuwider. Wie die Finanzmarktkrise gezeigt hat, können die durch eine verfehlte Vergütungspolitik gesetzten Fehlanreize Risiken nicht nur für die Stabilität einzelner Unternehmen, sondern auch für die Finanzstabilität im Allgemeinen begründen.

Um diesen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, hat der Rat für Finanzstabilität (Financial Stability Board - [FSB](#)) Prinzipien für solide Vergütungspraktiken („Principles for Sound Compensation Practices“ vom 2. April 2009) und darauf aufbauende konkrete Standards für solide Vergütungspraktiken („Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards“ vom 25. September 2009) in der Finanzbranche entwickelt, die von der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer ([G 20](#)) gebilligt wurden. Die in den Prinzipien und Standards aufgestellten Anforderungen zielen insbesondere auf eine stärkere Ausrichtung der Vergütungsstrukturen auf den längerfristigen Erfolg des Unternehmens und die angemessene Berücksichtigung eingegangener Risiken.

Für den Bankenbereich wurden die [FSB](#)-Prinzipien und -Standards auf europäischer Ebene weitgehend deckungsgleich in der Richtlinie 2010/76/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik ([CRD III](#)) nachvollzogen. Auf der Grundlage des durch die [CRD III](#) neu eingefügten Artikels 22 [Abs. 4](#) der Bankenrichtlinie (2006/48/EG) wurde der Ausschuss der Europäischen Bankenaufsichter ([CEBS](#)) mit der Erarbeitung von Leitlinien zu den Vergütungsanforderungen aus der [CRD III](#) (Guidelines on Remuneration Policies and Practices – [CEBS](#)-Leitlinien) beauftragt. Die am 10. Dezember 2010 veröffentlichten [CEBS](#)-Leitlinien wurden in der Institutsvergütungsverordnung berücksichtigt.

Der Erlass der Institutsvergütungsverordnung im Jahr 2010 war, zusammen mit der Versicherungsvergütungsverordnung, der letzte Schritt des dreistufigen Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur schnellstmöglichen Umsetzung der [FSB](#)-Prinzipien und Standards sowie der vergütungsbezogenen Regelungen in der [CRD III](#). Die vorherigen Schritte waren die Selbstverpflichtung acht großer Banken und der drei größten Versicherungsunternehmen im Dezember 2009 sowie die Rundschreiben der Bundesanstalt für

Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt) zu den Anforderungen an Vergütungssysteme vom 21. Dezember 2009. Im Rahmen des Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen vom 21. Juli 2010 wurden die Einzelheiten zu Vergütungssystemen durch Rechtsverordnungen festgelegt. Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2013/36/EU über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen und zur Anpassung des Aufsichtsrechts an die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 über die Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (CRD IV-Umsetzungsgesetz) und der Neufassung der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten werden die bestehenden Regelungen erweitert und fortentwickelt.

Die Regelungen der CRD III zu den Vergütungspraktiken gehen in der an ihre Stelle tretenden Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV) 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/EG weitgehend auf. Die neuen Vorgaben der CRD IV zur Vergütung werden in Deutschland im Wesentlichen durch die am 1. Januar 2014 in Kraft tretenden Änderungen des § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung umgesetzt.

§ 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG ergänzt die gesetzlich geregelten (Mindest-) Anforderungen an das Risikomanagement von Instituten um Anforderungen an angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme. Gemäß § 25a Abs. 6 KWG kann das Bundesministerium der Finanzen nähere Bestimmungen durch Rechtsverordnung erlassen. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen werden durch die Rechtsverordnung nicht berührt.

Neben § 25a KWG sind insbesondere folgende Normen für die Regulierung der Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Bedeutung:

- § 25d Abs. 6, 7 und 12 KWG;
- § 25e Satz 4 KWG;
- § 10i Abs. 3 Satz 3 Nr. 2 KWG sowie
- § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a und 6 KWG

Maßgeblich für die Ausgestaltung der Institutsvergütungsverordnung in ihrer aktuellen Fassung sind insbesondere die folgenden internationalen Organisationen und von diesen beschlossenen Empfehlungen, Leit- und Richtlinien:

- Committee of European Banking Supervisors (CEBS): High-level principles for Remuneration Policies, vom 20. April 2009
- European Union (EU): Commission Recommendation on remuneration policies in the financial services sector, vom 30. April 2009
- Financial Stability Board (FSB): FSB Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards, vom 25. September 2009
- Basel Committee on Banking Supervision (BCBS): Compensation Principles and Standards – Assessment Methodology, vom Januar 2010
- CEBS: Guidelines on Remuneration – Policies and Practices (CEBS-GLs), vom 10. Dezember 2010
- BCBS: Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration, vom Mai 2011
- BCBS: Pillar 3 disclosure requirements for remuneration, vom Juli 2011
- EU: Directive 2013/36/EU of the European Parliament and of the Council on access to the activity of credit institutions and the prudential supervision of credit institutions and investment firms, amending Directive 2002/87/EC and repealing Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC (CRD IV), vom 26. Juni 2013

Der heterogenen Institutsstruktur in Deutschland wird durch eine Verankerung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit in der Institutsvergütungsverordnung Rechnung getragen.

B. Besonderer Teil

Abschnitt 1 „Allgemeines“

Die Institutsvergütungsverordnung unterscheidet zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitern. Dies ist wegen des in Deutschland vorherrschenden dualistischen Systems der Verwaltungsorgane eine Besonderheit innerhalb des europäischen Rechtsraums. Da die Festlegung der Vergütungssysteme von Geschäftsleitern in den Kompetenzbereich des Verwaltungs- bzw. des Aufsichtsorgans und die Festlegung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in den

Kompetenzbereich der Geschäftsleitung fällt, ist es erforderlich, eine entsprechende Unterscheidung auch im Aufbau der InstitutsVergV vorzunehmen. Voraussichtlich ab dem 01.07.2014 werden die Kriterien für die Identifizierung von Risikoträgern bindend durch den Regulatory Technical Standard on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94 (2) of Directive 2013/36/EU festgelegt. Dieser orientiert sich im Wesentlichen am monistischen Verwaltungsmodell und unterscheidet nicht zwischen Mitarbeitern und Organmitgliedern. Dies hat zur Folge, dass ab seinem Inkrafttreten auch Geschäftsleiter sowie Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats als Risikoträger identifiziert werden. Die InstitutsVergV nimmt dies nicht auf, sondern sieht weiterhin eigene Regeln für die Geschäftsleiter vor, wodurch diese aber im Ergebnis nicht anders als diejenigen Mitarbeiter behandelt werden, die als Risikoträger identifiziert wurden.

Zu § 1 „Anwendungsbereich“

Vom Anwendungsbereich der Verordnung werden gemäß § 1 Abs. 1 Institute im Sinne von §§ 1 Abs. 1b, 53 Abs. 1 KWG erfasst.

Die Verordnung unterscheidet nach § 1 Abs. 2 zwischen Anforderungen, die für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten (Abschnitt 2) und deutlich anspruchsvolleren besonderen Anforderungen (Abschnitt 3), die nur für bedeutende Institute und die Vergütungssysteme von deren Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie bestimmten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Relevanz sind.

Gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 KWG und § 1 Abs. 3 sind die Anforderungen an Vergütungssysteme nicht anzuwenden, soweit Vergütungen durch Tarifvertrag oder in seinem Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind. Erhalten Tarifbeschäftigte jedoch darüber hinaus eine zusätzliche außertarifliche Vergütung, fällt diese in den Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung.

Zu § 2 „Begriffsbestimmungen“

§ 2 der Verordnung enthält verschiedene Begriffsbestimmungen, die für die Anwendung der Verordnung von Bedeutung sind.

Der Vergütungsbegriff gemäß § 2 Abs. 1 umfasst neben finanziellen Leistungen und Sachbezügen jeder Art auch Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit für das Institut erhält. Dies schließt Leistungen für die Altersversorgung ausdrücklich ein, worunter z.B. Pensionsrückstellungen aufgrund von Pensionszusagen an Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen oder das höhere Management fallen, sofern sie nicht einer unternehmensweiten Altersvorsorgeregelung unterliegen. Die Bestimmung des Werts der Leistungen zur Altersversorgung hat grundsätzlich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu erfolgen.

Um Vergütung handelt es sich zudem z.B. bei Erfolgsbeteiligungen im Rahmen so genannter Carried-Interest-Modelle. Nicht um Vergütung im Sinne dieser Verordnung handelt es sich dagegen bei finanziellen Leistungen oder Sachbezügen, die kraft einer allgemeinen, das heißt einer personenunabhängigen sowie ferner ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten. Hierzu zählen insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Bei einer etwaigen Umwandlung eines Teils der variablen Vergütung gelten gleichwohl die Anforderungen dieser Verordnung, und zwar auch dann, wenn die variable Vergütung in solche Vergütungsinstrumente umgewandelt wird, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken haben.

Die Bundesanstalt kann davon absehen, einen vom Erfolg des gesamten Konzerns abhängigen Bonus (Konzernbonus), der auch an die Mitarbeiter und Geschäftsführer des dem Konzern angehörenden Instituts gezahlt wird, als variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung zu behandeln. Das setzt voraus, dass das Institut als Tochterunternehmen einer gemischten Gruppe angehört, bei der das Mutterunternehmen kein Institut im Sinne von § 1 Abs. 1b KWG ist und das Mutterunternehmen Geschäfte der gewerblichen Wirtschaft betreibt. Der Konzernbonus darf nicht im Zusammenhang mit Erfolgen oder Verpflichtungen des Instituts gezahlt werden, sondern nur als Bonus für den Gesamterfolg des Konzerns. Der Konzernbonus muss für alle konzernangehörigen Unternehmen und konzernweit an Mitarbeiter, Geschäftsleiter und Vorstände sowie Geschäftsführer im gesamten Konzern gezahlt werden. Der Konzernbonus muss abhängig von Bemessungskriterien und Erfolgsindikatoren sein, die für den gesamten Konzern und nicht nur für einzelne dem Konzern angehörende Unternehmen gelten. Liegen diese Voraussetzungen vor, kann davon ausgegangen werden, dass keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken bei dem konzernangehörigen Institut vorliegen.

Wird ein Institut in der Rechtsform einer Personenhandelsgesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien betrieben, kann die Bundesanstalt den nach Abschluss des Geschäftsjahres an die persönlich haftenden Gesellschafter, die als Geschäftsleiter des Instituts tätig sind, ausgezahlten Gewinnanteil nicht als variable Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung ansehen, wenn der Gewinnanteil ausschließlich entsprechend dem gesellschaftsvertraglich festgelegten einheitlichen Gewinnverteilungsschlüssel oder der quotalen Beteiligung der persönlich haftenden Gesellschafter am Eigenkapital des Instituts gezahlt wird. Damit wird der Bundesanstalt die Möglichkeit eröffnet, der unbeschränkten Haftung des Gesellschafters, der Geschäftsleiter ist, auch mit seinem gesamten Privatvermögen Rechnung zu tragen und so beurteilen, ob der ausgezahlte Gewinn einen angemessenen Ausgleich im Hinblick auf die Eigentümerstellung und das eingesetzte Kapital darstellt.

Die Dienstwagengestellung aufgrund einer allgemeinen Dienstwagenrichtlinie kann abhängig von deren jeweiliger Ausgestaltung als Vergütung und dann zumeist als fixer Vergütungsbestandteil anzusehen sein; die Bewertung erfolgt in entsprechender Anwendung von § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Einkommensteuergesetz. Dies ist insbesondere beim kumulativen Vorliegen der beiden folgenden Merkmale indiziert:

- Richtlinie nur auf einen abgegrenzten Personenkreis anwendbar
- auch private Dienstwagenutzung zugelassen.

Bei ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung gemäß § 2 Abs. 4 handelt es sich um sämtliche finanzielle Leistungen sowie Leistungen von Dritten zur Altersversorgung, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit für das Institut erhält und die im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart werden. Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung sind ein ausschließlich rechnerischer Teil der variablen Vergütung. Dies hat zur Folge, dass ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung insbesondere bei der Ermittlung eines angemessenen Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung (§ 6), des zurückzubehaltenden Teils der variablen Vergütung (§ 20 Abs. 1 und 2) und desjenigen Teils der Vergütung, der von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig ist (§ 20 Abs. 4), rechnerisch mit zu berücksichtigen sind, ohne dass die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst von diesen Anforderungen betroffen sind. Anforderungen, die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst betreffen, erfahren in dieser Verordnung eigene Regelungen, namentlich in § 22.

Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 6 sind alle natürlichen Personen, deren sich das Institut bei dem Betreiben von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, bedient, und alle natürlichen Personen, die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, für das § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) in Verbindung mit der Versicherungsvergütungsverordnung nicht gilt, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut zum Zweck des Betriebens von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind. Auch Zeitarbeitnehmer fallen unter diesen Mitarbeiterbegriff. Bei anderen, nicht gruppenangehörigen Unternehmen werden Beschäftigte insoweit vom weiten Mitarbeiterbegriff erfasst, als sie an Dienstleistungen für ein gruppenangehöriges Unternehmen zum Zwecke des Betriebens von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind. Nicht unter den Mitarbeiterbegriff fallen Handelsvertreter gemäß § 84 Abs. 1 Handelsgesetzbuch (HGB), deren sich Institute beim Vertrieb ihrer Produkte häufig bedienen. Diese Ausnahme entbindet die Institute nicht davon, sich mit den Besonderheiten dieses Vertriebsweges (i. d. R. vollständig variable Vergütung) insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt des Reputations- und Haftungsrisikos zu befassen. Für diese Zwecke sind von den Instituten geeignete Kontrollstrukturen einzurichten.

Erfolgsbeiträge gemäß § 2 Abs. 8 sind die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge sind negativ, wenn Vorgaben nicht erfüllt werden.

Der Bereich Personal wird auch als Kontrolleinheit im Sinne von § 2 Abs. 9 tätig, und zwar bezüglich der Anwendung des Vergütungssystems im Unternehmen, beispielsweise bei der Überwachung, ob die Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche geführt worden sind und taugliche Zielsetzungen getroffen wurden.

Abschnitt 2 „Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme“

Die allgemeinen Anforderungen gelten für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Zu § 3 „Verantwortung für die Ausgestaltung“

Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen haben das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan gemäß § 3 Abs. 1 mindestens

einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Unternehmens umfassend und in verständlicher Form zu informieren, so dass dieses sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Hinsichtlich der Art und Weise der Berichterstattung sind pragmatische Lösungen denkbar, solange dadurch das berechnete Informationsbedürfnis des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nicht eingeschränkt wird. Sollten sich bei den Vergütungssystemen im Zeitablauf keine Änderungen ergeben, so kann bei der aktuellen Berichterstattung auf vorangegangene Informationen verwiesen werden.

Zu § 4 „Ausrichtung an der Strategie des Instituts“

Vergütungssysteme sind auch ein Unternehmenssteuerungsinstrument und müssen daher nach § 4 auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein. Um ein attraktives Vergütungsniveau sicherzustellen, wurden in der Vergangenheit teilweise vergütungsrelevante Ziele festgelegt, die leicht zu erreichen waren und nicht zu den in den Unternehmensstrategien gesetzten Zielen passten. Wurden selbst diese oft wenig ambitionierten vergütungsrelevanten Zielsetzungen nicht erreicht, sind vereinzelt gleichwohl nachträglich variable Vergütungen unter Hinweis auf beispielsweise exogene Effekte beschlossen und gewährt worden. Die Ausrichtung der Vergütungssysteme an den Strategien des Instituts soll dazu beitragen, dass die vergütungsrelevanten Ziele hinreichend ambitioniert sind und die Vergütungssysteme einen effektiven Beitrag zur Erreichung der Ziele in den Unternehmensstrategien leisten können. Um die Kontrolle der Ausrichtung der Vergütungssysteme an den Strategien insbesondere durch den Vergütungskontrollausschuss zu gewährleisten, muss sowohl die Festsetzung der Vergütungsparameter als auch die Ermittlung der Zielerreichung transparent und nachvollziehbar sein.

Zu § 5 „Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme“

Die Vergütungssysteme sind gemäß § 5 Abs. 1 angemessen ausgestaltet, wenn Anreize für die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden (§ 5 Abs. 1 Nr. 1) und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten (§ 5 Abs. 1 Nr. 2) zuwiderlaufen. Dagegen ist eine angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems nicht gegeben, wenn es das Entstehen operationeller Risiken begünstigt. Das ist insbesondere bei einem Vergütungssystem für den Vertriebsbereich der Fall, das unter Vernachlässigung qualitativer Kriterien wie Kundeninteresse und -zufriedenheit ausschließlich Absatzziele in den Vordergrund der Zielerreichung stellt. Dieser der derzeitigen Entwurfsfassung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie in Artikel 5 Abs. 2b zu entnehmende Grundgedanke lässt sich für den gesamten Vertrieb verallgemeinern.

Zu den Kontrolleinheiten im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 2 zählt auch die Interne Revision. Die Interne Revision ist ein Instrument der Geschäftsleitung, ihr unmittelbar unterstellt und berichtspflichtig. Sie hat risikoorientiert und prozessunabhängig die Wirksamkeit und Angemessenheit des Risikomanagementsystems im Allgemeinen und des internen Kontrollsystems im Besonderen sowie die Ordnungsmäßigkeit grundsätzlich aller Aktivitäten und Prozesse zu prüfen und zu beurteilen (vgl. MaRisk AT 4.4.3). Im Rahmen der Prüfung der ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation hat die Interne Revision für die Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Einhaltung der Regelungen der Verordnung im Allgemeinen Sorge zu tragen. Dies umfasst auch die operativen Prozesse im Institut hinsichtlich der Umsetzung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung. Dagegen obliegt die (operative) Verantwortlichkeit für die eigentliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan; dementsprechend ist die Prüfung dieser Ausgestaltung dem Zuständigkeitsbereich der Internen Revision als Instrument der Geschäftsleitung entzogen. Die laufende Überwachung der angemessenen Ausgestaltung obliegt stattdessen gemäß § 22 dem Vergütungskontrollausschuss.

Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken können nach § 5 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 u. a. insbesondere durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von variabler Vergütung entstehen. Eine signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung besteht dann nicht, wenn der Anteil der fixen Vergütung an der Vergütung so hoch ist, dass das Institut eine in jeder Hinsicht flexible Vergütungspolitik betreiben kann – was auch ein vollständiges Abschmelzen der variablen Vergütung mit einschließt –, ohne die Vergütungsempfänger in ihrer Fähigkeit, aus der verbleibenden Fixvergütung die grundlegenden Lebenshaltungskosten zu bestreiten, zu gefährden. Abhängig von dem Gesamterfolg des Instituts bzw. der Gruppe, dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und dem individuellen Erfolgsbeitrag muss die realistische Möglichkeit bestehen, dass die variable Vergütung vollständig abgeschmolzen wird.

Unter einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit gemäß § 5 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 fallen auch ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung im Sinne von § 2 Abs. 4, ausgenommen diejenigen Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung, für die im Sinne des Betriebsrentengesetzes eine unverfallbare Anwartschaft besteht. Ferner gehört die vertragliche Einräumung eines Anspruchs auf die Zahlung von Übergangsgeld zum Zweck der vorübergehenden Aufrechterhaltung des Lebensstandards nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in den Anwendungsbereich von § 5 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 i. V. m. Abs. 1, 2 und 5, da die

Aussicht auf die Zahlung von Übergangsgeld einen Anreiz dafür bieten kann, übermäßige Risiken einzugehen.

Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nach § 5 Abs. 4 insbesondere dann zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten und die Höhe der variablen Vergütung der von ihnen kontrollierten institutsinternen Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Damit wird dem Standard Nr. 2 des FSB sowie den Anforderungen von Artikel 92 Richtlinie 2013/36/EU Rechnung getragen. Die Tatbestandsvoraussetzungen (gleichlaufende Parameter, Gefahr eines Interessenkonfliktes) müssen kumulativ erfüllt sein. Gleichlaufende Parameter sind grundsätzlich möglich, solange nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Der Gleichlauf der Vergütungsparameter ist jedoch ein Indiz für einen vorliegenden Interessenkonflikt, den das Institut im Einzelfall zu widerlegen hat.

Garantierte variable Vergütungen gemäß § 5 Abs. 6 stehen nicht in Einklang mit einem angemessenen Risikomanagement und dem Prinzip einer leistungsorientierten Vergütung. In Umsetzung von Standard Nr. 11 des FSB sowie von Artikel 94 Abs. 1 lit. d) und e) Richtlinie 2013/36/EU ist daher eine garantierte variable Vergütung nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unmittelbar bei dem Institut und längstens für ein Jahr zulässig. Zudem muss das Institut für die Gewährung dieser Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung und zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügen (§ 7).

Die fehlende Deckungsgleichheit von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses der betroffenen Person und dem Zeitraum, auf den sich die Gewährung eines Vergütungsbestandteils bezieht, ist Merkmal einer variablen Vergütung. Solche Vergütungen müssen allen relevanten Anforderungen der Verordnung an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Hinblick auf die Ausgestaltung der variablen Vergütung (§ 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und 3, § 4, § 5 Abs. 1, 2, 3 und 5, § 10 Abs. 1 bis 3 sowie § 12 Satz 1) gerecht werden. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um eine garantierte variable Vergütung. Dies gilt insbesondere bei Vergütungsbestandteilen, deren Auszahlung lediglich vom Verbleib des oder der Betroffenen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abhängt.

Als garantierte variable Vergütung sind in der Regel auch befristete Zahlungen für Personen anzusehen, die vorübergehend eine höhere Funktion als zuvor im Institut erfüllen und hierfür einen befristeten Zuschuss zusätzlich zu ihrem fixen Vergütungsbestandteil erhalten. Dem entspricht wirtschaftlich eine befristete oder einseitig widerrufliche Erhöhung des fixen Vergütungsbestandteils; auch sie wird daher als garantierte variable Vergütung behandelt. Im Umkehrschluss ist eine unbefristete und nicht einseitig widerrufliche Erhöhung des fixen Vergütungsbestandteils in diesen Fällen grundsätzlich als unbedenklich anzusehen.

Gemäß § 5 Abs. 7 müssen im Falle der vorzeitigen Beendigung eines Anstellungs- oder Beschäftigungsverhältnisses damit verbundene Zahlungen die bis dahin erbrachte Leistung des Betroffenen oder der Betroffenen berücksichtigen. Dabei dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten nicht belohnt werden.

Zu § 6 „Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung“

Nach § 6 Abs. 1 müssen die variable und die fixe Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn die variable Vergütung einerseits die Obergrenze des § 25a Abs. 5 KWG (100 % bzw. maximal 200 % der fixen Vergütung) einhält, andererseits aber auch einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Gemäß § 6 Abs. 2 hat das Institut unter Beachtung von § 25a Abs. 5 KWG eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung gegebenenfalls unter Berücksichtigung eines angemessenen Diskontsatzes, der Gegenstand der bis zum 31. März 2014 zu veröffentlichenden „EBA Guidelines on the applicable notional discount rate for variable remuneration“ sein wird, festzulegen. Insofern können auch unterschiedliche maximale Verhältniszahlen für verschiedene Mitarbeitergruppen vorgegeben werden.

Zu § 7 „Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen“

§ 7 trägt dem Standard Nr. 3 des FSB und der Anforderung von Artikel 94 Abs. 1 lit. c) Richtlinie 2013/36/EU Rechnung und steht im Gleichklang mit § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG. Er ist der zentrale Anknüpfungspunkt für die Anforderungen an die Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen. Bei dessen Festsetzung ist neben der angemessenen Eigenmittelausstattung (regulatorische Sichtweise) auch die ökonomische Perspektive heranzuziehen, die die Risikotragfähigkeit, Kapitalplanung und Ertragslage berücksichtigt. Ferner darf der Gesamtbetrag der zur Ausschüttung festgesetzten Vergütung die Liquiditätsausstattung des Instituts nicht gefährden. Schließlich müssen die Institute sicherstellen, dass die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i KWG eingehalten werden. Die CEBS-Leitlinien bieten in Kapitel 4.3.1 eine Orientierung für die angemessene Ermittlung des Gesamtbonuspools (Top-Down-Ansatz, Bottom-Up-Ansatz oder kombinierter Ansatz).¹⁾

Die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5a KWG ist im Falle eines negativen Gesamterfolgs des Instituts, insbesondere wenn dieser mit einem Verzehr des Unternehmenswertes einhergeht, in der Regel nicht zulässig. Das heißt, dass in diesen Fällen kein Gesamtbetrag ermittelt werden darf und demzufolge auch keine für eine Zuteilung vorgesehenen Mittel bereitstehen dürfen. Ausnahmen hiervon sind z.B. im Fall von Neueinstellungen und in besonderen Krisensituationen bei einem sich unmittelbar und konkret abzeichnenden Umschwung zur Anreizsetzung denkbar. Die Institute haben ein Abweichen von der Regel im Einzelfall plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar zu begründen und der Bundesanstalt vorab zur Genehmigung vorzulegen.

Die Bestimmung des Gesamterfolgs richtet sich für bedeutende Institute im Sinne des § 17 nach § 19 Abs. 3. Für die übrigen Institute ist die Risikolage und Entwicklung angemessen in die Beurteilung des Gesamterfolgs einzubeziehen.

Zu § 8 „Risikoorientierte Vergütung“

Die Risikoorientierung der Vergütung darf nach § 8 Abs. 1 nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden.

Die Institute müssen gemäß § 8 Abs. 2 angemessene Compliance-Strukturen zur Unterbindung solcher Maßnahmen implementieren. In Betracht kommt insbesondere die Verpflichtung der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Diese Anforderung basiert auf Standard Nr. 14 des FSB und Artikel 94 Abs. 1 lit. p) Richtlinie 2013/36/EU. Zur Erfüllung des Absicherungsverbots reicht eine reine Verpflichtungserklärung der betroffenen Personen zur Unterlassung des Abschlusses entsprechender Absicherungsgeschäfte jedoch in keinem Fall aus. Vielmehr ist die Einhaltung der Verpflichtungserklärung unabhängig von der Rechtsform des Instituts auch zumindest stichprobenartig durch die Compliance-Funktion zu überprüfen. Dabei sollten die stichprobenhaften Kontrollen in jedem Fall die hauseigenen Depotkonten der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, umfassen. Ferner können auch die Meldung außerhalb des Instituts bestehender Depotkonten zur Pflicht gemacht und der Compliance-Funktion oder einer anderen geeigneten Instanz wie z.B. der Vergütungskontrollfunktion entsprechende Einsichtsrechte eingeräumt werden.

Bei den verbotenen Absicherungs- und sonstigen Gegenmaßnahmen ist zwischen externen Hedgingmaßnahmen und internen Ergebnismanipulationsmöglichkeiten zu differenzieren. Zu ersteren zählen z.B. Verträge mit Dritten, die die dritte Partei zu direkten oder indirekten Ausgleichszahlungen an den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin, den Geschäftsleiter oder die Geschäftsleiterin in Höhe der erlittenen Reduzierung der variablen Vergütung verpflichten.²⁾ Darüber hinaus können hierunter auch börsengehandelte Derivate zur Absicherung von Kursverlusten am Markt notierter Finanzinstrumente fallen. Die internen Ergebnismanipulationsmöglichkeiten umfassen demgegenüber z.B. Gefälligkeitsentscheidungen im bilateralen Leistungsbewertungsprozess, wenn für diesen entgegen den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung keine objektiven Vorgaben bestehen, an denen sich die diskretionäre Entscheidung über die Zielerreichung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu orientieren hat.

Zu § 10 „Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen“

Gemäß § 10 Abs. 1 hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters oder der einzelnen Geschäftsleiterin dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Der Ordnungsgeber hat an dieser Stelle die durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) in § 87 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz (AktG) eingefügten Regelungen in der Institutsvergütungsverordnung nachgebildet und wendet sie unabhängig von der Rechtsform des Instituts auf alle Geschäftsleiter an. Bei der Auslegung können daher auch Literatur und Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG herangezogen werden. Neben der vertikalen und horizontalen Üblichkeit können materielle Kriterien für die Angemessenheit der Geschäftsleiterversgütung sein: Qualifikation, Berufserfahrung, Reputation, die voraussichtlichen Aufgaben und Funktionen des Geschäftsleiters, die wirtschaftliche Gesamtsituation sowie finanzielle, strategische und reputationelle Lage des Instituts, die Komplexität der Unternehmensstruktur, der Dienstort, die mit der Übernahme des Geschäftsleiteramts einhergehenden Risiken (Haftungsrisiken, Amtsdauer, Perspektiven) sowie die geografische Marktdurchdringung. In Sanierungsfällen kann die Zubilligung höherer Bezüge im Hinblick auf die Schwere der Aufgabe und das Risiko eines Scheiterns durchaus angemessen sein.

Nach § 10 Abs. 2 sollen variable Vergütungen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben, also mindestens drei Jahre zugrunde legen.

Zu § 11 „Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien“

Die den Geschäftsaktivitäten zugrunde liegenden Organisationsrichtlinien (z. B. Handbücher) müssen nach § 11 auch Grundsätze zu den Vergütungssystemen enthalten. Da gemäß § 3 Abs. 2 das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung verantwortlich ist, hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan die entsprechenden Organisationsrichtlinien zu genehmigen. Demgegenüber liegt die Verantwortung für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 bei der Geschäftsleitung des jeweiligen Instituts. Demzufolge sind die Organisationsrichtlinien für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan nur zur Kenntnis zu geben.

Zu § 13 „Information über die Vergütungssysteme“

Damit sie ihr Verhalten an dem Vergütungssystem ausrichten können, sind die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäß § 13 schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis zu setzen, z.B. durch Informationsschreiben oder per E-Mail. Allgemein gehaltene Ausführungen, wie z.B. in Aushängen, oder ein bloßer Verweis auf Rahmenvereinbarungen zu variablen Vergütungen genügen dieser Anforderung daher nicht. Dies bedingt auch, dass die Vergütungsparameter zu Beginn eines Bemessungszeitraumes festgelegt sind und nicht nachträglich geändert werden. Die Institute müssen zudem in der Lage sein, die Ermittlung der variablen Vergütung für den Betroffenen oder die Betroffene und gegebenenfalls Dritte nachträglich nachvollziehbar zu machen.

Zu § 14 „Anpassung bestehender Vereinbarungen“

Diese Rechtsverordnung setzt entgegenstehende vertragliche Vereinbarungen weder außer Kraft noch ändert sie diese ab. Bei schon bestehenden Verträgen, Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen Übungen, die mit der Verordnung nicht vereinbar sind, hat das Institut allerdings nach § 15 Abs. 1 und 2 darauf hinzuwirken, dass diese soweit rechtlich zulässig auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten angepasst werden. Diese Begutachtung kann durch sachkundige Mitarbeiter des Instituts erstellt werden. Die Pflicht zur Hinwirkung auf eine Anpassung bezieht sich auf alle bestehenden vertraglichen Vereinbarungen, unabhängig davon, ob sie vor oder nach Inkrafttreten der Institutsvergütungsverordnung geschlossen wurden.

Zu § 15 „Vergütungskontrollausschuss“

§ 15 stellt klar, welche Aufgaben ein gemäß § 25d Abs. 7 KWG bestellter Vergütungskontrollausschuss im Sinne von § 25d Abs. 12 KWG insbesondere wahrzunehmen hat.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass grundsätzlich alle Institute und übergeordnete Unternehmen Ausschüsse im Sinne des § 25d Absatz 8 bis 12 KWG zu bilden haben, wobei die Unternehmen hiervon ohne Zustimmung der Bundesanstalt absehen können, wenn dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan weniger als zehn Mitglieder angehören (BT Drs. 17/10974, Seite 88). Für den Vergütungskontrollausschuss trifft der Gesetzgeber jedoch insoweit eine Einschränkung. Er geht davon aus, dass alle Institute, die bedeutend im Sinne der Institutsvergütungsverordnung sind, einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 12 KWG einzurichten haben (BT Drs. 17/10974, Seite 88). Die Bundesanstalt wird dies im Rahmen ihrer Ermessensausübung gemäß § 25d Absatz 7 Satz 5 KWG entsprechend berücksichtigen.

Es bleibt den nicht bedeutenden Instituten unbenommen, die originär nur an bedeutende Institute gestellten Anforderungen zur Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses freiwillig zu erfüllen. In diesem Fall soll der Vergütungskontrollausschuss auch die entsprechenden Vorbereitungs- und Unterstützungsaufgaben übernehmen.

Die Verwendung der Worte „insbesondere auch“ zu Beginn von Satz 2 machen deutlich, dass der Tätigkeitskatalog in den folgenden beiden Nummern lediglich eine beispielhafte und nicht abschließende Aufzählung ist.

Zu § 16 „Offenlegung“

§ 16 beruht auf Standard Nr. 15 des FSB und beinhaltet Veröffentlichungspflichten für alle Institute, die nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) fallen. Ausgenommen von den hier geregelten Veröffentlichungspflichten sind gemäß § 16 Abs. 1 daher CRR-Institute gemäß § 1 Abs. 3d S. 3 KWG, also CRR-Kreditinstitute i. S. v. § 1 Abs. 3d S. 1 KWG und CRR-Wertpapierfirmen i. S. v. § 1 Abs. 3d S. 2 KWG. Hierunter fallen somit alle juristischen Personen, deren Tätigkeit darin besteht, Einlagen oder andere rückzahlbare Gelder des Publikums entgegenzunehmen und Kredite für eigene Rechnung zu gewähren sowie gewerbsmäßig eine oder mehrere Wertpapierdienstleistungen für Dritte zu erbringen und/oder eine oder mehrere Anlagetätigkeiten auszuüben. Im

KWG-Sprachgebrauch ersetzen der Begriff „CRR-Kreditinstitut“ den bisherigen Begriff „Einlagenkreditinstitut“ und der Begriff „CRR-Wertpapierfirma“ den bisherigen Begriff „Wertpapierhandelsunternehmen“. Demzufolge verbleiben im Adressatenkreis der Veröffentlichungspflichten gemäß § 16 insbesondere diejenigen Unternehmen, welche ausschließlich eine oder mehrere der folgenden Finanzdienstleistungen erbringen:

- Drittstaateneinlagenvermittlung,
- Sortengeschäft,
- Factoring,
- Finanzierungsleasing,
- Anlageverwaltung.

Gemäß § 16 Abs. 2 hängt der Detaillierungsgrad der auf der eigenen Internetseite (Absatz 3) in deutscher Sprache zu veröffentlichenden Informationen von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab. Bei kleineren Instituten, deren Bilanzsumme beispielsweise 15 Milliarden Euro unterschreitet, reichen, was die Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angeht, einige grundsätzliche Ausführungen aus.

Haben sehr kleine Institute keine eigene Internetseite, können ersatzweise der elektronische Bundesanzeiger oder vergleichbare Medien als Veröffentlichungsplattform herangezogen werden. In diesen Fällen ist es auch möglich, die Angaben zur Vergütung auf der Internetseite des Mutterunternehmens bekannt zu geben. Erfolgt die Veröffentlichung zentral innerhalb einer Gruppe, hat jedes gruppenangehörige Institut auf seiner eigenen Internetseite hierauf hinzuweisen und einen Link auf die zentral kommunizierten Informationen bereitzustellen. Auf die tarifbedingten Vergütungssysteme von Tarifbeschäftigten muss nicht zwingend näher eingegangen werden.

Im Rahmen der Ausführungen gemäß § 16 Abs. 2 ist insbesondere auf die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik bzw. -strategie, auf den Zusammenhang zwischen der variablen Vergütung und den Vergütungsparametern sowie den Erfolgsbeiträgen, auf die jeweils maßgeblichen Vergütungsparameter, auf die Art und Weise der Berücksichtigung von Risiken und der Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten, erforderlichenfalls auf die Ausgestaltungen hinsichtlich der Anforderungen gemäß § 20 und erforderlichenfalls auf die Ausgestaltung der Anforderung nach § 22 einzugehen. Die vorgenannten Informationen sind nach den einzelnen Geschäftsbereichen des Instituts zu trennen. Kleinere Institute können im Einzelfall auf eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen verzichten. Ferner ist es bei kleineren Instituten auch möglich, Geschäftsbereiche derart zusammenzufassen, dass eine Identifizierbarkeit einzelner Personen vermieden wird. Ein solches Vorgehen ist im Rahmen der Veröffentlichung entsprechend darzulegen. Dabei können sich die Institute an den bisherigen „Leitlinien zur Bewertung der Erfüllung der Offenlegungsanforderungen nach § 26a KWG (a.F.)“ der Deutschen Bundesbank orientieren. Die CEBS-Leitlinien und die Empfehlungen des Baseler Komitees („Pillar 3 disclosure requirements for remuneration“) bieten darüber hinaus eine weitere Orientierung zur qualitativen und quantitativen Offenlegung.³⁾

Die Institute haben unter Wahrung ihrer berechtigten Geschäftsgeheimnisse und unter Berücksichtigung ihrer Wettbewerbsposition bei ihren Informationen einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es einem Außenstehenden ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung des Vergütungssystems mit den Anforderungen dieser Verordnung nachzuvollziehen. Dabei sollen nicht nur sachverständige Vergütungsexperten die Informationen verstehen können, sondern auch andere interessierte Personen wie z.B. Eigentümer oder Wirtschaftsjournalisten.

Abschnitt 3 „Besondere Anforderungen für bedeutende Institute“

Die besonderen Anforderungen sind nur von den Instituten zu beachten, die bedeutend im Sinne des § 17 sind. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungssysteme in bedeutenden Instituten sind bei den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen ausnahmslos und bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nur auf diejenigen anzuwenden, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

Zu § 17 „Einstufung als bedeutendes Institut“

Die Systematik der Einordnung eines Instituts als bedeutend für den Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung hat sich grundlegend geändert. Vor allem wird die Regelvermutung der Institutsvergütungsverordnung in der Fassung vom 6. Oktober 2010 für Institute, die weder absolut bedeutend noch absolut nicht bedeutend sind, mit der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung umgekehrt. Grundsätzlich werden diese Institute nunmehr bis zum Nachweis des Gegenteils als bedeutend behandelt. Ferner wurden die Schwellenwerte verändert. Im Einzelnen:

Ein Institut im Sinne dieser Verordnung ist gemäß § 17 Abs. 1 bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu

den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, es sei denn, es weist der Bundesanstalt auf der Grundlage einer Risikoanalyse nach, dass es nicht bedeutend ist. Bei der jährlich durchzuführenden Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse ist schriftlich zu dokumentieren. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Ist das nach Ansicht der Bundesanstalt nicht der Fall, behandelt sie das Institut weiterhin als bedeutend.

Je eher nach dem ersten Anschein davon auszugehen ist, dass die Kriterien für eine Anwendung der besonderen Anforderungen erfüllt sind, desto intensiver muss die Risikoanalyse zwecks Widerlegung dieses Anscheins betrieben werden. Bei kleineren Instituten mit überschaubaren Geschäfts- und Vergütungsstrukturen kann die Risikoanalyse dagegen einfacher gestaltet werden. Auch in diesen Fällen ist sicherzustellen, dass die Analyse nachvollziehbar und angemessen dokumentiert ist. Als bedeutend anzusehen sind gemäß § 17 Abs. 2 grundsätzlich alle Institute, die nach Artikel 6 Abs. 4 der Verordnung Nr. 1024/2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank [SSM-Verordnung] von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt werden, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 47 Abs. 1 KWG eingestuft werden oder die Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Abs. 1 KWG sind.

Als weitere wesentliche Neuerung kann die Bundesanstalt gemäß § 17 Abs. 3 nunmehr auch Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro nicht erreicht hat, als bedeutend einstufen, wenn dies vor dem Hintergrund ihrer Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten geboten ist. Die Einstufung eines Instituts als bedeutend ist insbesondere dann geboten, wenn es hohe außerbilanzielle Positionen, gerade in derivativen Instrumenten, aufweist, in hohem Umfang als Originator, Sponsor oder Investor von Verbriefungstransaktionen tätig ist oder sich hierfür einer Verbriefungszweckgesellschaft gemäß Artikel 4 Abs. 1 Nummer 66 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. 646/2012 (CRR) bedient, hohe Positionen im Handelsbuch gemäß Artikel 4 Abs. 1 Nummer 86 der CRR inne hat oder die Vergütungsstrukturen innerhalb des Instituts durch einen hohen Anteil variabler Vergütung an der Vergütung gekennzeichnet sind.

Wird ein gruppenangehöriges Institut gemäß § 17 Abs. 4 als bedeutend eingestuft, hat dies zur Folge, dass auch alle sonstigen gruppenangehörigen Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden EUR erreicht oder überschritten hat, als bedeutend anzusehen sind.

Die Einhaltung der besonderen Anforderungen an ein bedeutendes Institut wird als Bestandteil eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements gemäß § 25a KWG von der Bundesanstalt im Rahmen der laufenden Beaufsichtigung überwacht. Die Aufsicht verfügt bei Verstößen gegen § 25a KWG über ein abgestuftes Instrumentarium.

Mit der Abstufung des Anwendungsbereichs je nach Einordnung eines Instituts als bedeutend oder nicht bedeutend und den daraus resultierenden unterschiedlichen Anforderungen an die Institute werden in Übereinstimmung mit den Vorgaben der CRD IV zwar grundsätzlich alle Institute erfasst, hinsichtlich der Regulierungsintensität im Einzelnen jedoch nach Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten differenziert.

Zu § 18 „Anforderungen an Vergütungssysteme bedeutender Institute“

Die bedeutenden Institute müssen gemäß § 18 Abs. 2 im Wege einer Risikoanalyse ermitteln, ob sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Dies können auch in Kontrolleinheiten tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sein. In Bezug auf die im Wege dieser weiteren Risikoanalyse identifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind §§ 18 bis 22 zu beachten. Für die Risikoanalyse können u.a. die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit (z. B. Investment Banking), das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit als Kriterien herangezogen werden. Auch die Tätigkeit (z. B. als Händler), die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt kommen als Kriterien in Frage. Die Risikoanalyse muss alle Organisationseinheiten des Instituts abdecken. Je höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass bei einzelnen Geschäftsbereichen (z. B. Investment Banking), Tätigkeiten (z. B. Händler) usw. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu finden sind, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, umso höhere Anforderungen werden an die Risikoanalyse gestellt. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit in den Organen des Instituts zu finden. Gleiches gilt bei den Personen, die den Vorsitz in wichtigen Ausschüssen führen, wie z. B. die Vorsitzenden eines Risiko- und Vergütungskontrollausschusses. Auch bei Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, die direkt an die Geschäftsleitung berichten oder die Segment- bzw. Geschäftsbereichen oder Kontrollbereichen sowie -einheiten

vorstehen, ist eine solche Wahrscheinlichkeit gegeben. Dies kann auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (z. B. Händler) einer Mitarbeitergruppe gelten, wenn diese als Gruppe einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine mindestens vergleichbar hohe Vergütung erhält wie ein bereits vom Institut identifizierter Mitarbeiter, dessen Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat, so ist es wahrscheinlich, dass dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat. Eine solche Wahrscheinlichkeit ist häufig auch bei Stellvertretern und Stellvertreterinnen der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen indiziert, wenn sie auf einer ähnlich hohen Hierarchieebene benannt oder mit einem ähnlichen Aufgabengebiet betraut sind. Das Institut muss in der Lage sein, im Falle späterer Realisierung eingegangener Risiken durch den betroffenen Mitarbeiterkreis die vorgenommene Einstufung im Nachhinein auf Basis angemessener Dokumentationen zu rechtfertigen. Für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen von Instituten, die die besonderen Anforderungen zu beachten haben, sind §§ 18 bis 22 auch ohne Risikoanalyse in jedem Falle einschlägig.

Die für die Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien, anhand derer ein bedeutendes Institut feststellt, ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, bestimmen sich ab dessen Inkrafttreten nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Abs. 2 Richtlinie 2013/36/EU zu qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien zur Identifikation von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

Auch im Gruppenkontext ist bei der Risikoanalyse gemäß § 18 Abs. 2 eines gruppenangehörigen Instituts – unbeschadet der gruppenweiten Regelungen gemäß § 26 – der wesentliche Einfluss der betroffenen Personen auf das Risikoprofil des jeweiligen Einzelinstituts zu betrachten.

Ist die Risikoanalyse nicht plausibel, umfassend oder für Dritte nachvollziehbar, kann die Bundesanstalt gemäß § 18 Abs. 3 anordnen, dass das Institut Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzustufen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

Anders als bei denjenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, für die lediglich die allgemeinen Anforderungen nach Abschnitt 2 gelten, ist für die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeutender Institute, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, stets ein angemessen hoher Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung zu fordern.

Zu § 19 „Berücksichtigung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen“

Bei der variablen Vergütung von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen und solchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, ist nach § 19 Abs. 1 neben dem Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit (d.h. der Einheit, der die betroffene Person unmittelbar zugeordnet ist wie z.B. die operative Einheit oder der Geschäftsbereich) auch der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Mit dieser Vorschrift wird Standard Nr. 6 des FSB und der Anforderung von Artikel 94 Abs. 1 lit. a) Richtlinie 2013/36/EU Rechnung getragen. Bei Institutsgruppen, Finanzholdinggruppen, gemischten Finanzholdinggruppen oder Finanzkonglomeraten ist der Gesamterfolg der Gruppe als Maßstab heranzuziehen.

Bei der Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags von Mitarbeitern einer Unterstützungseinheit bzw. des Erfolgsbeitrags einer Unterstützungseinheit selbst sind schwerpunktmäßig qualitative Leistungskriterien heranzuziehen. Diese sind einzelfallabhängig festzulegen. Beispiele für qualitative Kriterien können die Einhaltung rechtlicher Vorschriften, von Wohlverhaltensregeln und von internen Verfahrensregelungen, eine faire Kundenbehandlung sowie Kundenzufriedenheit sein. Letztere kann etwa anhand einer Kundenumfrage oder einer Stornierungsquote quantifiziert werden.

Gemäß § 19 Abs. 2 müssen negative Erfolgsbeiträge wie z.B. sitten- oder pflichtwidriges Verhalten, zwingend die Höhe der variablen Vergütung verringern. Ein Verhalten ist dann als sittenwidrig anzusehen, wenn es gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt. Beispiele hierfür sind Verstöße gegen einen selbstauferlegten Ehrenkodex des Instituts gegenüber Kunden und Geschäftspartnern des Instituts sowie weitere schriftlich fixierte Verhaltensregeln für den Umgang der Mitarbeiter im Innenverhältnis. Unter pflichtwidrigem Verhalten sind u.a. Vertragsverstöße und Verletzungen gegen die institutsinternen Organisationsrichtlinien zu subsumieren.

Die Vergütungsparameter, anhand derer der Erfolgsbeitrag eines Mitarbeiters oder einer Organisationseinheit gemessen wird, sollen gewährleisten, dass vor allem nachhaltige Erfolge vergütungsrelevant sind und Risiken angemessen berücksichtigt werden. Aus diesem Grund sind nach § 19 Abs. 3 insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen. Die CEBS-Leitlinien bieten eine Orientierung für eine angemessene Umsetzung dieser Anforderungen.

Sämtliche Anforderungen der §§ 19, 20 und 21 sind auch dann zu beachten, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin unterjährig eine neue Risikoeinstufung z.B. aufgrund eines Stellenwechsels erfährt, mit der einer erhöhten Relevanz für das Gesamtrisikoprofil des Instituts Rechnung getragen wird. Das Auszahlungsregime ist dann auf die im gesamten Geschäftsjahr verdiente variable Vergütung anzuwenden.

Zu § 20 „Zurückbehaltung und Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen“

Nach § 20 Abs. 1 sind mindestens 40 % der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, der mindestens drei bis mindestens fünf Jahre beträgt, und über diesen Zurückbehaltungszeitraum zeitanteilig gewähren. Grundsätzlich gilt: Je höher die variable Vergütung, die Stellung des Begünstigten oder das begründbare Risiko ist, desto größer müssen der Zurückbehaltungszeitraum und der variable Vergütungsanteil sein, der zurückbehalten wird.

Bei Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unmittelbar nachgelagerten Führungsebene sind gemäß § 20 Abs. 2 mindestens 60 % der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, der mindestens drei bis mindestens fünf Jahre beträgt, und über diesen Zurückbehaltungszeitraum zeitanteilig gewähren.

Wird von einem Institut für die Betroffenen gemäß § 20 Abs. 1 und 2 immer die Untergrenze von drei Jahren als Zurückbehaltungszeitraum gewählt, ist die fehlende Differenzierung eingehend zu begründen.

Durch die Regelungen in § 20 Abs. 1 und 2 wird Standard Nr. 6 des FSB sowie den Anforderungen von Artikel 94 Abs. 1 lit. m) Richtlinie 2013/36/EU Rechnung getragen. Der Zurückbehaltungszeitraum ist streng von der Bemessungsperiode zu trennen. Auch bei einer längeren Bemessungsperiode ist eine Anrechnung oder Ersetzung in Bezug auf den Zurückbehaltungszeitraum nicht möglich.

Sowohl 50 % der verzögert auszuzahlenden variablen Vergütung als auch 50 % der nicht verzögert zu zahlenden Vergütung müssen von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen (§ 20 Abs. 4 Nr. 1 und 2)). Dem Gebot der Nachhaltigkeit soll bei (börsennotierten) Instituten in der Rechtsform der Aktiengesellschaft durch aktienbasierte Vergütungsformen entsprochen werden. Sind aktienbasierte Vergütungsformen bei Instituten rechtsformbedingt nicht möglich oder aus anderen Gründen nicht geeignet, um das Ziel der Nachhaltigkeit zu erreichen, kann auf betriebswirtschaftliche Kennziffern abgestellt werden, die den Unternehmenswert widerspiegeln. Eine umfassende Unternehmensbewertung ist hingegen nicht erforderlich. Falls möglich sollen andere Instrumente im Sinne der Artikel 52 oder 63 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) oder andere Instrumente, die vollständig in Instrumente des harten Kernkapitals umgewandelt oder abgeschrieben werden können, die in jedem Fall die Bonität des Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung für die Zwecke der variablen Vergütung geeignet sind, verwendet werden.⁴⁾ Zukünftig spezifiziert ein unmittelbar anwendbarer technischer Regulierungsstandard die geeigneten Instrumente. Bei Optionen ist als Besonderheit zu berücksichtigen, dass die erforderliche Haltefrist gemäß § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG von vier Jahren grundsätzlich erst nach dem Zurückbehaltungszeitraum beginnen darf, da erst dann ein Anspruch auf die Ausübung der Option besteht. Der Rest der verzögert und nicht verzögert zu zahlenden variablen Vergütung kann in bar geleistet werden. Die Teile der variablen Vergütung, die nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 und 2) von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sind, müssen mit einer angemessenen Frist versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Teil der variablen Vergütung verfügt werden darf. § 20 Abs. 4 setzt Standard Nr. 8 des FSB sowie die Anforderungen von Artikel 94 Abs. 1 lit. l) Richtlinie 2013/36/EU um.

Exemplarisch wird auf folgende Darstellung einer möglichen Ausgestaltung der Auszahlungssystematik hingewiesen:

Example good practice: Multiyear accrual period on a rolling basis followed by a deferral period						
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
3 years accrual period			max 50% cash	max 50% cash	max 50% cash	rest of cash
			upfront part	max. 1/3 vesting of deferred part	max. 1/3 vesting of deferred part	Final vesting of deferred part
			min 50% instruments + retention			
			max 50% cash			
3 years accrual period			start deferral	min 50% instruments + retention	min 50% instruments + retention	rest of instruments + retention
			min 50% instruments			
3 years accrual period				upfront part	See above	...
3 years accrual period				start deferral	See above	...

BildVergrößernDarstellung einer möglichen Ausgestaltung der Auszahlungssystematik Quelle: EBA - Survey on the implementation of the CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices (EBA-Survey), vom 12.04.2012, S. 20

Folgende Systematik würde demgegenüber den Anforderungen nicht genügen:

Example inappropriate practice: LTI with multi-year accrual period followed by retention period						
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
3 years accrual period with annual performance measurement and a possible change of performance parameters during this period			Payout 50% cash	End of retention period		
			Vesting 50% instruments and 12 months retention			
3 years accrual period with annual performance measurement and a possible change of performance parameters during this period						Payout 50% cash
						Vesting 50% instruments and 12 months retention

BildVergrößernDarstellung einer Ausgestaltung der Auszahlungssystematik, die den Anforderungen nicht genügt Quelle: EBA - Survey on the implementation of the CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices (EBA-Survey), vom 12.04.2012, S. 21

Beträge, die dem Zurückbehaltungszeitraum bzw. der Sperrfrist gemäß § 20 Abs. 1 bis 3 unterliegen, erfahren aufgrund eines ruhestandsbedingten oder nicht ruhestandsbedingten vorzeitigen Ausscheidens des Betroffenen oder der Betroffenen grundsätzlich keine andere Behandlung als zuvor, d.h. die Fristen gemäß § 20 Abs. 1 bis 3 bestehen unverändert fort. Dies bedeutet, dass die variablen Vergütungsbestandteile nicht sofort ohne Zurückbehaltung oder Umwandlung in eigenkapitalbasierte Instrumente bar ausgezahlt werden dürfen. Ferner ist es nicht mit der Intention der Institutungsvergütungsverordnung vereinbar, dass der Aktienkurs bei eigenkapitalbasierten Vergütungsinstrumenten beim Ausscheiden der betroffenen Person fixiert wird. Grundsätzlich muss beim vorzeitigen Ausscheiden eines Betroffenen oder einer Betroffenen also sichergestellt sein, dass jegliche Belohnung von Misserfolgen ausgeschlossen ist und die Messung des nachhaltigen Erfolges auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus stattfinden kann.

Im Falle einer vorzeitigen, unterjährigen Auflösung eines Arbeitsvertrages kann die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens vorzunehmende Messung der Zielerreichung des Betroffenen oder der Betroffenen den Gesamterfolg des Instituts resp. der Gruppe sowie den Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit nur eingeschränkt berücksichtigen, da der Bemessungszeitraum für die variable Vergütung noch nicht beendet ist. Vielfach lässt sich im Zeitpunkt des Ausscheidens für die Ebene des Instituts bzw. der Gruppe sowie der Organisationseinheit nur vereinfachend annehmen, dass der Erfolg auf diesen Ebenen bis zum Ende des Bemessungszeitraums absehbar eine bestimmte positive oder negative Entwicklung nehmen wird. In diesen Fällen wird der individuelle Erfolgsbeitrag der betroffenen Person stärker zu berücksichtigen sein. Die vorzeitig und unterjährig geleisteten Zahlungen sind bei der Allokation des Bonuspools auf

die übrigen Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen. Auch die auf diese Weise gewährte variable Vergütung unterliegt den Regelungen des § 20 Abs. 1 bis 3.

Zur Vermeidung eines unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwandes wird derzeit geduldet, dass die Anforderungen des § 20 Abs. 1 bis 3 für die variable Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, nicht eingehalten werden, wenn die gesamte variable Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin einen jährlichen Betrag von 50.000 EUR unterschreitet. Es handelt sich hierbei um eine Freigrenze, so dass bei Überschreiten der Freigrenze die gesamte variable Vergütung den Anforderungen des § 20 Abs. 1 bis 3 genügen muss.

Bleibt die Leistung eines Geschäftsleiters, einer Geschäftsleiterin, eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin, einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe hinter den Vorgaben zurück oder erweisen sich bereits erbrachte positive Erfolgsbeiträge später nicht als nachhaltig, muss dies nach § 20 Abs. 4 dazu führen, dass die variable Vergütung einschließlich der nach § 20 Abs. 1 und 2 zurückbehaltenen Beträge abgeschmolzen oder gar ganz gestrichen wird. Dies schließt auch denjenigen zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung ein, der sich gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 1 und 2) an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts orientiert. Durch diese Regelung wird den Standards Nr. 5 und 6 des FSB sowie den Anforderungen von Artikel 94 Abs. 1 lit. n) Richtlinie 2013/36/EU Rechnung getragen. Kriterien für das Abschmelzen bzw. Streichen der variablen Vergütung können neben einer individuellen Zielverfehlung z.B. sein: eine signifikante Veränderung in der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalausstattung des Instituts; ein signifikantes Versagen des Risikomanagements auf Ebene des Instituts und/ oder der Organisationseinheit, in der die betroffene Person tätig ist; ein signifikanter Rückgang der finanziellen Leistungsfähigkeit des Instituts und/ oder der Organisationseinheit, in der die betroffene Person tätig ist; Fehlverhalten oder schwere Fehler der betroffenen Person.⁵⁾ Das Abschmelzen oder Streichen einer variablen Vergütung, insbesondere einer zurückbehaltenen variablen Vergütung im Sinne von § 20 Abs. 1 und 2, ist im deutschen Arbeitsrecht problematisch, wenn eine Vergütung bereits tatsächlich ausgezahlt wurde oder wenn schon ein konkreter Anspruch auf eine bestimmte Zahlung besteht. Aus diesem Grunde darf während des Zurückbehaltungszeitraumes kein Anspruch auf den zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung bestehen (§ 20 Abs. 1). Die zurückbehaltene Vergütung kann aber als eine Art Merkposten in einem Konto oder Depot ausgewiesen werden. Der Begünstigte hat also während des Zurückbehaltungszeitraumes allenfalls einen Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung als Merkposten. Erst mit Ablauf des Zurückbehaltungszeitraumes darf eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf diese variable Vergütung entstehen.

Sämtliche Anforderungen der §§ 19, 20 und 21 sind auch dann zu beachten, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin unterjährig eine neue Risikoeinstufung z.B. aufgrund eines Stellenwechsels erfährt, mit der einer erhöhten Relevanz für das Gesamtrisikoprofil des Instituts Rechnung getragen wird. Das Auszahlungsregime ist dann auf die im gesamten Geschäftsjahr verdiente variable Vergütung anzuwenden.

Zu § 21 „Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen“

Gemäß § 21 ist im Zusammenhang mit Ausgleichs- und Abfindungszahlungen auch die Gewährung von Vergütungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen an den langfristigen Interessen des Instituts auszurichten und dem Auszahlungsregime (Zielvereinbarung, Zurückbehaltung, Verfügungssperre, Malus/Möglichkeit der nachträglichen Abschmelzung) zu unterwerfen.

Sämtliche Anforderungen der §§ 19, 20 und 21 sind auch dann zu beachten, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin unterjährig eine neue Risikoeinstufung z.B. aufgrund eines Stellenwechsels erfährt, mit der einer erhöhten Relevanz für das Gesamtrisikoprofil des Instituts Rechnung getragen wird. Das Auszahlungsregime ist dann auf die im gesamten Geschäftsjahr verdiente variable Vergütung anzuwenden.

Zu § 22 „Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung“

Zu ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung finden sich besondere Anforderungen in § 22 Abs. 1 und 2. Die Regelungen betreffen eine konkret anstehende Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, wobei zwischen einer nicht ruhestandsbedingten (Abs. 1) und einer ruhestandsbedingten Beendigung (Abs. 2) zu unterscheiden ist. Im Falle einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung muss das Institut dabei sicherstellen, dass die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung noch mindestens in den ersten fünf Jahren nach Ausscheiden abgeschmolzen werden können, wenn sich die maßgeblichen Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen.

Zu § 23 „Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten“

Nach § 23 ist ein Vergütungsbeauftragter zu benennen. Dem Vergütungsbeauftragten sind die in § 24 genannten Aufgaben zugewiesen.

Abschnitt 4 „Besondere Vorschriften für Gruppen“

Zu § 27 „Gruppenweite Regelungen der Vergütung“

Die in § 1 Abs. 2 KWG bezeichneten Personen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Unternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe, einer gemischten Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats haben nach § 27 Abs. 1 eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche die Anforderungen dieser Verordnung auch gruppenweit umsetzt, und sind für die Einhaltung der Anforderungen dieser Rechtsverordnung in denjenigen nachgeordneten Unternehmen, für die weder § 64b des VAG in Verbindung mit der Versicherungsvergütungsverordnung noch § 37 Kapitalanlagegesetzbuch in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EUR gilt, verantwortlich.

In Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes lässt die Verordnung in § 27 Abs. 2 in genau bezeichneten Einzelfällen Ausnahmen von der Pflicht zur Berücksichtigung nachgeordneter Unternehmen bei der Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie zu. Maßgeblich sind die einschlägigen Gruppenbegriffe des KWG (§ 10a Abs. 1 bis 3, § 10b Abs. 3 KWG). Die Umsetzung der Anforderungen kann bei grenzüberschreitenden Gruppen aufgrund unterschiedlicher Rechtsordnungen an rechtliche Grenzen stoßen. Im Kollisionsfall einzelner Rechtsvorschriften hat das übergeordnete Unternehmen zumindest zu gewährleisten, dass das der strengeren Regelung unterworfenen nachgeordnete Unternehmen die Vorschriften seiner Rechtsordnung befolgt. Mindeststandards sind jedenfalls die Anforderungen der Verordnung, es sei denn, die Anwendung einzelner Regelungen der Verordnung widerspricht explizit den Regelungen in den maßgeblichen anderen Jurisdiktionen. § 27 Abs. 3 stellt klar, dass innerhalb einer Gruppe, in der auch nur ein gruppenangehöriges Institut als bedeutend identifiziert worden ist, die Geschäftsleitung des übergeordneten Unternehmens dafür verantwortlich ist, diejenigen Mitarbeiter innerhalb der Gruppe als Risk-Taker einzustufen und zu behandeln, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe oder eines anderen gruppenangehörigen Unternehmens hat.

Bei der Umsetzung der Anforderungen auf Gruppenebene sind nach § 27 Abs. 4 Vereinfachungen möglich, sofern dies unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Institutsgruppe, der Finanzholdinggruppe, der gemischten Finanzholdinggruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint. Beispielsweise kann ein Vergütungskontrollausschuss für die gesamte Gruppe tätig werden. Ebenso können die Offenlegungspflichten für die gesamte Gruppe erfüllt werden. In solchen Fällen müssen die Anforderungen auf Einzelinstitutsebene nicht mehr erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen oder das übergeordnete Unternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe, einer gemischten Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats hat die entsprechende Einschätzung schriftlich zu dokumentieren.

Abschnitt 5 „Schlussvorschriften“

Zu § 28 „Übergangsregelungen“

Hintergrund der Übergangsregelung in § 28 Abs. 1 ist, dass die EBA gemäß Artikel 94 Abs. 1 lit. g (iii) Richtlinie 2013/36/EU unter Berücksichtigung sämtlicher einschlägiger Faktoren, einschließlich der Inflationsrate und des Risikos, wozu auch die Dauer der Zurückbehaltung zählt, Leitlinien für den anzuwendenden Nominaldiskontsatz ausarbeitet und diese veröffentlicht.

Bis zum Inkrafttreten des technischen Regulierungsstandards sind gemäß § 28 Abs. 4 bei der Risikoanalyse zur Identifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, weiterhin die bisherigen Kriterien – wie z.B. Größe, Art der Geschäftstätigkeit, Geschäftsvolumen, Höhe der Risiken und Erträge einer Organisationstätigkeit sowie Tätigkeit, Stellung, Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin als auch eine ausgeprägte Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt – anzuwenden.

Zu § 29 „Inkrafttreten“

§ 29 regelt das Inkrafttreten der Verordnung.

Fußnoten

1) Vgl. CEBS-GLs, Tz. 102 ff.

2) [Vgl. CEBS-GLs, Tz. 73](#)

3) [Vgl. CEBS-GLs, Tz. 146 ff.](#)

4) [Vgl. Art. 94 Abs. 1 lit. l\) \(ii\) CRD IV](#)

5) [Vgl. CEBS-GLs, Tz. 137](#)

Zusatzinformationen

Mehr zum Thema

- [Instituts-Vergütungsverordnung \(InstitutsVergV\)](#)
- [Begründung zur Instituts-Vergütungsverordnung](#)

-
-
- [Datenschutz](#)
 - [Impressum](#)
 - [Nutzungsbedingungen](#)
 - [Inhaltsverzeichnis](#)
 - [Wegbeschreibung](#)