

# Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV)

InstitutsVergV

Ausfertigungsdatum: 16.12.2013

Vollzitat:

"Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die durch Artikel 2 Absatz 41 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist"

Ersetzt V 7610-2-38 v. 6.10.2010 I 1374

**Stand:** geändert durch Art. 2 Abs. 41 G v. 1.4.2015 I 434

- <sup>1</sup> Diese Verordnung dient der Umsetzung der 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/EG (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338) sowie der Anpassung des Aufsichtsrechts an die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über die Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

## Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.1.2014 +++)

(+++ Zur Anwendung vgl. § 28 +++)

(+++ Amtlicher Hinweis des Normgebers auf EG-Recht:

Umsetzung der

EURL 36/2013

(CELEX Nr: 32013L0036)

Anpassung der

EUV 575/2013

(CELEX Nr: 32013R0575) +++)

## Eingangsformel

Auf Grund des § 25a Absatz 6 des Kreditwesengesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 48 des Gesetzes vom 28. August 2013 (BGBl. I S. 3395) in das Kreditwesengesetz eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Benehmen mit der Deutschen Bundesbank und nach Anhörung der Spitzenverbände der Institute:

## Inhaltsübersicht

Abschnitt 1  
Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2  
Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

§ 3 Verantwortung für die Ausgestaltung

§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts

- § 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme
- § 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung
- § 7 Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen
- § 8 Risikoorientierte Vergütung
- § 9 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten
- § 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen
- § 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien
- § 12 Anpassung der Vergütungssysteme
- § 13 Information über die Vergütungssysteme
- § 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen
- § 15 Vergütungskontrollausschuss
- § 16 Offenlegung

### Abschnitt 3

#### Besondere Anforderungen für bedeutende Institute

- § 17 Einstufung als bedeutendes Institut
- § 18 Anforderungen an Vergütungssysteme bedeutender Institute
- § 19 Berücksichtigung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen
- § 20 Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen
- § 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen
- § 22 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung
- § 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten
- § 24 Aufgaben des oder der Vergütungsbeauftragten
- § 25 Personal- und Sachausstattung des Vergütungsbeauftragten
- § 26 Vergütungsbeauftragter in den Organisationsrichtlinien

### Abschnitt 4

#### Besondere Vorschriften für Gruppen

- § 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

### Abschnitt 5

#### Schlussvorschriften

- § 28 Übergangsregelungen
- § 29 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## **Abschnitt 1 Allgemeines**

### **§ 1 Anwendungsbereich**

(1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 2 für alle Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 53b des Kreditwesengesetzes ist sie nicht anzuwenden.

(2) Abschnitt 3 gilt nur für bedeutende Institute im Sinne des § 17.

(3) Diese Verordnung ist nicht anzuwenden auf Vergütungen, die

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

## § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Vergütung im Sinne dieser Verordnung sind

1. sämtliche finanzielle Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung,
2. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung oder
3. Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin oder ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge jeweils einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung, die von dem Institut aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreize schaffen, finanzielle Risiken einzugehen, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

(2) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut.

(3) Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt; die variable Vergütung schließt die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung ein.

(4) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der variablen Vergütung, der zum Zweck der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird.

(5) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel im Sinne von Absatz 3 ist.

(6) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle natürlichen Personen,

1. deren sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, oder
2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, für das § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungsvergütungsverordnung nicht gilt, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

Nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie Handelsvertreter und Handelsvertreterinnen im Sinne des § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuches.

(7) Vergütungsparameter im Sinne dieser Verordnung sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin, eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit gemessen wird.

(8) Erfolgsbeiträge im Sinne dieser Verordnung sind die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge von Geschäftsleitern oder Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen oder Organisationseinheiten, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge können auch negativ sein.

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

## **Abschnitt 2**

# **Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme**

### **§ 3 Verantwortung für die Ausgestaltung**

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

(2) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung nach Maßgabe des § 25a Absatz 5 in Verbindung mit § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.

(3) Die Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen.

### **§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts**

Die Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie müssen auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des jeweiligen Instituts niedergelegt sind. Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

### **§ 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme**

(1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn

1. Anreize für die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden und
2. die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

(2) In der Regel sind Vergütungssysteme nicht angemessen ausgestaltet, wenn trotz negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf die variable Vergütung besteht.

(3) Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, sind insbesondere gegeben, wenn

1. eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung besteht oder
2. einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen der Höhe nach unverändert bleiben.

(4) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.

(5) Die Vergütungssysteme für vertraglich gebundene Vermittler und Vermittlerinnen müssen den Anforderungen von § 25e Satz 4 des Kreditwesengesetzes entsprechen.

(6) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden

1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut und
2. unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

(7) Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Satz 1 gilt nicht für Zahlungen, die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder eines Sozialtarifvertrages erfolgen oder mit denen ein gesetzlicher Abfindungsanspruch abgegolten wird.

## **§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung**

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

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

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

(4) Wird eine Erhöhung des Verhältnisses nach § 25a Absatz 5 Satz 2 des Kreditwesengesetzes angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt) nachzuweisen, dass das vorgeschlagene höhere Verhältnis nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1), dem Kreditwesengesetz und dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelverpflichtungen des Instituts zu legen ist.

### **Fußnote**

(+++ § 6 Abs. 2 Satz 2: Zur Anwendung vgl. § 28 Abs. 1 +++)

## **§ 7 Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen**

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess bestimmt werden. Die Festsetzung des Gesamtbetrags hat

1. die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts zu berücksichtigen,
2. sicherzustellen, dass die Fähigkeit des Instituts gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, und
3. sicherzustellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

## **§ 8 Risikoorientierte Vergütung**

(1) Bei einer Risikoorientierung der Vergütung darf die Risikoorientierung nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden.

(2) Die Institute haben angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung zu verhindern. Angemessene Compliance-Strukturen können insbesondere in einer Verpflichtung der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestehen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Compliance-Funktion zu überprüfen; bei bedeutenden Instituten im Sinne des § 17 erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten nach den §§ 23 bis 25.

## **§ 9 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten**

(1) Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

(2) Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten ist sicherzustellen, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt.

## **§ 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen**

(1) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters oder der einzelnen Geschäftsleiterin dafür zu sorgen, dass die Vergütung 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.

(2) Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.

(3) Andere einschlägige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen zur Vergütung von Geschäftsleitern bleiben von den Absätzen 1 und 2 unberührt.

(4) Die Vergütung, die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

## **§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien**

Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Grundsätze umfassen insbesondere Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung.

## **§ 12 Anpassung der Vergütungssysteme**

Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie sind die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen; im Übrigen sind die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien, zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

## **§ 13 Information über die Vergütungssysteme**

Die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und insbesondere der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.

## **§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen**

(1) Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass

1. die mit Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehenden Verträge,
2. Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie
3. betriebliche Übungen,

die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, soweit rechtlich zulässig, angepasst werden.

(2) Die Anpassung hat auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten zu erfolgen.

## **§ 15 Vergütungskontrollausschuss**

(1) Hat das Institut nach § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes in Verbindung mit § 25d Absatz 7 des Kreditwesengesetzes einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben nach den Absätzen 2 bis 4 wahr.

(2) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen. Dies umfasst insbesondere auch

1. die Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung und
2. die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan beschlossenen Festlegungen zu den in der Nummer 1 genannten Punkten noch angemessen sind.

(3) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan des Instituts ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 ermittelt ist und die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind.

(4) Im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts oder der Gruppe und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategie und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Instituts- und Gruppenebene ausgerichtet sind.

## **§ 16 Offenlegung**

(1) Die Offenlegungspflichten für Institute nach § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes, für die die Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 gelten, richten sich ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

(2) Institute, die keine CRR-Institute sind, haben unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts folgende Informationen zu veröffentlichen:

1. Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 sowie Absatz 2 und 3, den §§ 4, 5 Absatz 1 bis 6, den §§ 6, 8 bis 10 und 11 Satz 1 sowie gegebenenfalls gemäß den §§ 19 bis 22; gegebenenfalls zu veröffentlichen sind ferner Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Feststellung der Mitarbeiter gemäß § 18 und die Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 erfüllt werden,
2. die Entscheidungsprozesse zu den Vergütungssystemen und deren Ausgestaltung, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, sowie
3. der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 2 genannten Grundsätze bei der Darstellung der in Satz 1 genannten Informationen einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehen zu können. Auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen ist einzugehen.

(3) Die Informationen nach Absatz 2 sind zumindest auf der eigenen Internetseite in deutscher Sprache und in verständlicher und transparenter Form zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der Informationen ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der Veröffentlichung der Informationen ist der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu beachten. Die veröffentlichten Informationen sind mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.

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

## **Abschnitt 3**

### **Besondere Anforderungen für bedeutende Institute**

#### **§ 17 Einstufung als bedeutendes Institut**

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

(2) Als bedeutende Institute gelten

1. Institute, die nach Artikel 6 Absatz 4 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank (ABl. L 287 vom 29.10.2013, S. 63) von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt werden,
2. Institute, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 47 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes eingestuft wurden, und
3. Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.

(3) Die Bundesanstalt kann ein Institut, dessen Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro nicht erreicht hat, als bedeutend einstufen, wenn dies hinsichtlich der Vergütungsstruktur des Instituts sowie hinsichtlich Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten geboten ist. Geboten ist eine Einstufung als bedeutend insbesondere dann, wenn

1. das Institut hohe außerbilanzielle Positionen aufweist, insbesondere in derivativen Instrumenten,
2. das Institut in hohem Umfang als Originator, Sponsor oder Investor von Verbriefungstransaktionen tätig ist oder sich hierfür einer Verbriefungszweckgesellschaft gemäß Artikel 4 Nummer 66 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 bedient,
3. das Institut hohe Positionen im Handelsbuch gemäß Artikel 4 Nummer 86 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 inne hat oder
4. die Vergütungsstrukturen innerhalb des Instituts durch einen hohen Anteil variabler Vergütung an der Gesamtvergütung gekennzeichnet sind.

(4) Wird ein gruppenangehöriges Institut als bedeutend eingestuft, gelten auch alle anderen gruppenangehörigen Institute, die derselben Institutsgruppe, Finanzholding-Gruppe oder gemischten Finanzholding-Gruppe oder demselben Finanzkonglomerat angehören und deren jeweilige Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, als bedeutend.

(5) Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten sowie Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 bis 4 entsprechend zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist jährlich durchzuführen und schriftlich zu dokumentieren.

#### **Fußnote**

(+++ § 17 Abs. 2 Nr. 3: Zur Anwendung vgl. § 28 Abs. 2 +++)

## **§ 18 Anforderungen an Vergütungssysteme bedeutender Institute**

(1) Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen bedeutender Institute im Sinne des § 17 und Vergütungssysteme dieser Institute für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen der §§ 19 bis 22 entsprechen, wobei § 20 Absatz 1 bis 3 und § 22 nur auf variable Vergütungen ab einer Höhe anzuwenden sind, die der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus im Bankensektor geboten erscheint.

(2) Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die für diese Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien bestimmen sich nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU zu qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien für die Identifikation von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist schriftlich zu dokumentieren.

(3) Wenn die Risikoanalyse nicht plausibel, umfassend oder für Dritte nachvollziehbar ist, kann die Bundesanstalt anordnen, dass das Institut Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzustufen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.

## **§ 19 Berücksichtigung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen**

(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung ist neben dem Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen.

(2) Der individuelle Erfolgsbeitrag ist anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimmen, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter berücksichtigt werden müssen. Die Vergütungsparameter sind so festzulegen, dass der Grad der Zielerreichung ermittelt werden kann. Insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden und muss die Höhe der variablen Vergütung verringern.

(3) Für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts, des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Organisationseinheit und, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist, des individuellen Erfolgsbeitrags sind insbesondere solche Vergütungsparameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Dabei sind insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen, wobei die Laufzeiten der Risiken nicht zwingend nachgebildet werden müssen.

## **§ 20 Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen**

(1) Mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin müssen über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze des zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung. Bei der Festlegung des Zurückbehaltungszeitraums nach den Sätzen 1 und 2 sind der Geschäftszyklus, die Art und der Risikogehalt der betriebenen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

(2) Bei Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der nachgelagerten Führungsebene sind mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung zu strecken. Im Übrigen ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

(3) Während des Zurückbehaltungszeitraums

1. darf der Anspruch oder die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig entstehen und

2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

(4) Abhängig von den Aufgaben sowie der Tätigkeit und der Stellung eines Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin oder eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in dem Institut müssen

1. mindestens 50 Prozent der nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung und
  2. mindestens 50 Prozent der nicht nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung
- von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und jeweils mit einer angemessenen Frist versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung nach den Nummern 1 und 2 verfügt werden darf.

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

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

## **§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen**

Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen müssen unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen nach § 19 Absatz 2 und § 20 mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang stehen.

## **§ 22 Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung**

(1) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen,
2. über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren gestreckt werden, wobei während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung dieser ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung besteht, nicht aber auf die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst, und
3. verringert werden für den Fall, dass sich die für die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung 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.

(2) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und
2. mit einer Frist von mindestens fünf Jahren versehen werden, innerhalb derer nicht über die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung verfügt werden darf.

## **§ 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten**

(1) Bedeutende Institute haben eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen. Hierfür hat die Geschäftsleitung nach Anhörung des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans einen Vergütungsbeauftragten oder eine Vergütungsbeauftragte zu bestellen. Der Vergütungsbeauftragte oder die Vergütungsbeauftragte muss die für seine oder ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Zum Erhalt der zur Erfüllung seiner oder ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde sind dem oder der Vergütungsbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten vom Institut zu übernehmen.

(2) Der oder die Vergütungsbeauftragte wird für einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten bestellt. Er oder sie darf wegen der Erfüllung seiner oder ihrer Aufgabe nicht benachteiligt werden. Ist nach Absatz 1 ein Vergütungsbeauftragter oder eine Vergütungsbeauftragte zu bestellen, so ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die die verantwortliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach der Abberufung als Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung unzulässig, es sei denn, die verantwortliche Stelle ist zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(3) Soll die Person des Vergütungsbeauftragten oder der Vergütungsbeauftragten ausgewechselt werden, ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan rechtzeitig vorher zu informieren und anzuhören.

(4) Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen dürfen nicht zugleich Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte sein. Der oder die Vergütungsbeauftragte darf nicht zugleich Compliance-Beauftragter oder Compliance-Beauftragte sein.

(5) Der oder die Vergütungsbeauftragte ist organisatorisch und disziplinarisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.

(6) Dem oder der Vergütungsbeauftragten ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zuzuordnen, für den oder die Absätze 1 bis 5 und die §§ 24 und 25 entsprechend gelten.

## **§ 24 Aufgaben des oder der Vergütungsbeauftragten**

(1) Der oder die Vergütungsbeauftragte hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck ist er oder sie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. Er oder sie ist verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, mit dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans eng abzustimmen.

(2) Der oder die Vergütungsbeauftragte hat zudem das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Er oder sie ist verpflichtet, dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, dem oder der Vorsitzenden des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Auskunft zu erteilen.

(3) Der oder die Vergütungsbeauftragte hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Vergütungskontrollbericht) zu verfassen und diesen gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontrollausschuss, sofern ein solcher eingerichtet ist, vorzulegen. Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan oder der Vergütungskontrollausschuss bestimmt unbeschadet des Satzes 1 über den Turnus für die Erstellung des Vergütungskontrollberichtes. Soweit erforderlich, hat der oder die Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen Bericht zu erstatten.

## **§ 25 Personal- und Sachausstattung des Vergütungsbeauftragten**

(1) Das Institut muss dem oder der Vergütungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. Die dem oder der Vergütungsbeauftragten unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Durch geeignete

Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ausübung der Tätigkeit ermöglicht.

(2) Die dem oder der Vergütungsbeauftragten gemäß Absatz 1 unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten.

## **§ 26 Vergütungsbeauftragter in den Organisationsrichtlinien**

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des oder der Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien des Instituts darzustellen.

## **Abschnitt 4 Besondere Vorschriften für Gruppen**

### **§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung**

(1) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Unternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe, einer gemischten Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats (übergeordnetes Unternehmen) haben eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche die Anforderungen dieser Verordnung auch gruppenweit umsetzt. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen mit Sitz im Ausland nach seiner Rechtsordnung strengeren Anforderungen als nach dieser Verordnung, hat das übergeordnete Unternehmen dies bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie zu berücksichtigen und darauf hinzuwirken, dass das nachgeordnete Unternehmen die strengeren Anforderungen einhält.

(2) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind verantwortlich für die Einhaltung der Anforderungen dieser Verordnung in den nachgeordneten Unternehmen, für die weder § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung noch § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1) gilt. § 25 Absatz 1 Satz 4 des Gesetzes zur zusätzlichen Aufsicht über beaufsichtigte Unternehmen eines Finanzkonglomerats und § 64b Absatz 3 des Versicherungsaufsichtsgesetzes bleiben unberührt.

(3) Im Einzelfall darf ein nachgeordnetes Unternehmen bei der Festlegung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie unberücksichtigt bleiben, wenn

1. das nachgeordnete Unternehmen kein Institut ist und nicht in der Weise mit dem übergeordneten Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht, dass es wesentliche Leistungen für dieses erbringt,
2. diese Verordnung aufgrund der Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens nicht sinnvoll auf dieses anwendbar ist und
3. die Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens einen geringen oder keinen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe hat.

Das übergeordnete Unternehmen hat die Einschätzung und die Gründe für die Nichtberücksichtigung eines nachgeordneten Unternehmens nach Satz 1 schriftlich zu dokumentieren.

(4) Wenn es sich bei einem gruppenangehörigen Institut um ein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 handelt, haben die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen auf der Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse im Sinne des § 18 Absatz 2 festzustellen, ob ein gruppenangehöriges Unternehmen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil eines anderen gruppenangehörigen bedeutenden Unternehmens im Sinne des § 17 oder der Gruppe haben.

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

## **Abschnitt 5**

### **Schlussvorschriften**

#### **§ 28 Übergangsregelungen**

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

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

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

1. die Größe,
2. die Art der Geschäftstätigkeit,
3. das Geschäftsvolumen,
4. die Höhe der Risiken und
5. die Erträge

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

#### **§ 29 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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