

Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung¹

Vom 25. Juli 2017

Auf Grund des § 25a Absatz 6 Satz 1 und 5 des Kreditwesengesetzes, von denen Satz 1 zuletzt durch Artikel 5 Nummer 3 Buchstabe c des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3171) geändert worden ist, in Verbindung mit § 1 Satz 1 Nummer 5 der Verordnung zur Übertragung von Befugnissen zum Erlass von Rechtsverordnungen auf die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht vom 13. Dezember 2002 (BGBl. 2003 I S. 3), der zuletzt durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung vom 8. April 2016 (BGBl. I S. 622) geändert worden ist, verordnet die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht im Einvernehmen mit der Deutschen Bundesbank und nach Anhörung der Spitzenverbände der Institute:

Artikel 1 Änderung der Institutsvergütungsverordnung

Die Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe zu § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3 Verantwortlichkeiten; Beteiligung der Kontrolleinheiten“.
- b) Die Angaben zu den §§ 6 bis 8 werden wie folgt gefasst:

„§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes

§ 7 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile

§ 8 Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung“.
- c) Der Angabe zu § 11 wird das Wort „; Dokumentationspflichten“ angefügt.
- d) Der Angabe zu § 12 werden die Wörter „Überprüfung und“ vorangestellt.
- e) Die Angabe zu § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15 Aufgaben des Vergütungskrollauschusses“.

- f) In der Angabe zu Abschnitt 3 wird das Wort „für“ durch das Wort „an“ ersetzt.
 - g) Die Angaben zu den §§ 18 bis 20 werden wie folgt gefasst:

„§ 18 Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme

§ 19 Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung)

§ 20 Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)“.
 - h) In der Angabe zu § 21 werden die Wörter „Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen“ durch das Wort „Ausgleichszahlungen“ ersetzt.
 - i) In der Angabe zu § 22 wird das Wort „Ermessensabhängige“ durch das Wort „Zusätzliche“ ersetzt.
 - j) In der Angabe zu § 24 werden die Wörter „des oder“ gestrichen.
 - k) In der Angabe zu § 26 wird das Wort „Vergütungsbeauftragter“ durch das Wort „Vergütungsbeauftragte“ ersetzt.
 - l) In der Angabe zu Abschnitt 4 wird das Wort „Besondere“ durch das Wort „Ergänzende“ ersetzt.
2. § 1 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 3 für alle Institute gemäß § 1 Absatz 1b und § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist, und für die Vergütung sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute gemäß § 2 Absatz 7.“
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „nach § 53b“ durch die Wörter „gemäß § 53b Absatz 1 und 7“ ersetzt.
 - b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) § 5 Absatz 6 und § 16 sind nicht anzuwenden auf Institute, die weder ein CRR-Institut

¹ Diese Verordnung dient der Umsetzung der Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22 vom 27.06.2016; Veröffentlicht unter http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1504751/EBA-GL-2015-22+GLs+on+Sound+Remuneration+Policies_DE.pdf) sowie der Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft (EBA/GL/2016/06 vom 13.12.2016; veröffentlicht unter http://www.eba.europa.eu/documents/10180/1693444/Guidelines+on+sales+staff+remuneration+%28EBA-GL-2016-06%29_DE.pdf).

gemäß § 1 Absatz 3d Satz 3 des Kreditwesengesetzes noch bedeutend gemäß § 17 sind.“

- c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3, und die Wörter „im Sinne des“ werden durch das Wort „gemäß“ ersetzt.
- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4, und der Satzteil vor Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„Diese Verordnung ist mit Ausnahme von § 16 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 3 nicht anzuwenden auf Vergütungen, die“.

3. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Vergütung im Sinne dieser Verordnung sind

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

die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit für das Institut erhält. Sachbezüge gemäß Satz 1 Nummer 2, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder gemäß § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes außer Ansatz bleiben, müssen nicht berücksichtigt werden.

(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, der nicht fix gemäß Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung.

(4) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung sind die Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

(5) Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.

(6) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung,

1. dessen Gewährung und Höhe keinem Ermessen unterliegt,
2. dessen Gewährung und Höhe dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
3. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe vorher festgelegt wurden,

4. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,

5. dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind,

6. der nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und

7. der nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist.

Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer zuvor festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen. Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen gemäß Satz 4 auch Zulagen als fixe Vergütung, die

1. an ins Ausland entsandte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer ihres Auslandsaufenthalts entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten sowie die dortige Steuerlast gezahlt werden oder um die vertraglich vereinbarte fixe Vergütung gemäß Satz 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt übliche Vergütungsniveau anzupassen (Auslandszulage) oder

2. an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine vorübergehend übernommene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung gezahlt werden (Funktionszulage).

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

1. Die Zulage wird aufgrund einer einheitlichen institutsweiten Regelung in vergleichbaren Fällen ermessensunabhängig an alle betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geleistet;
2. die Höhe der Zulage basiert auf vorbestimmten Kriterien und
3. der Anspruch auf die Leistung der Zulage steht unter der auflösenden Bedingung des Wegfalls des jeweiligen Grundes ihrer Gewährung.

(7) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Instituts gemäß § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie 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 unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte

zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten auch Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen gemäß § 1 Absatz 2 des Kreditwesengesetzes. Nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten Handelsvertreter und Handelsvertreterinnen gemäß § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs.

(8) Risikoträger und Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil einer Gruppe gemäß Absatz 12 auswirkt.

(9) Vergütungsparameter im Sinne dieser Verordnung sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe gemessen werden.

(10) Erfolgsbeiträge im Sinne dieser Verordnung sind die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge können auch negativ sein.

(11) Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind diejenigen Organisationseinheiten unterhalb der Geschäftsleitung, die die geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Handel, überwachen. Hierzu zählen die Bereiche Marktfolge gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Risikocontrolling. Weitere Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind die Einheiten mit Compliance-Funktion, die Interne Revision und der Bereich Personal.

(12) Gruppen, übergeordnete Unternehmen und nachgeordnete Unternehmen im Sinne dieser Verordnung sind solche gemäß § 10a Absatz 1 bis 3 des Kreditwesengesetzes.“

4. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 3

Verantwortlichkeiten;
Beteiligung der Kontrolleinheiten“.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit Absatz 5 des

Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.“

bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Die Sätze 1 und 2 gelten bei bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1.“

c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen nach Maßgabe des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.“

d) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Kontrolleinheiten sind im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 angemessen zu beteiligen.“

5. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie“ durch die Wörter „Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme“ ersetzt.

b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen.“

6. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn

1. Anreize für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden;
2. die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwiderlaufen;
3. sie die Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigen; insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind;
4. sie nicht der Einhaltung der Verpflichtung zuwiderlaufen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen gemäß § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuchs im besten Interesse des Darlehensnehmers zu handeln; insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele in Bezug auf Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gekoppelt sein; und

5. die Vergütung der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge auf Abschluss eines Immobilier-Verbraucherdarlehensvertrags gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs abhängt.“
- b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Wörter „sind insbesondere gegeben“ werden durch die Wörter „liegen insbesondere vor“ ersetzt.
- bb) In Nummer 1 werden die Wörter „Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie der“ gestrichen.
- cc) In Nummer 2 werden nach dem Wort „Erfolgsbeiträgen“ die Worte „oder bei Fehlverhalten“ eingefügt.
- c) In Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:
- „Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt dies entsprechend.“
- d) Die Absätze 5 bis 7 werden wie folgt gefasst:
- „(5) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden
1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut,
 2. unter der Voraussetzung, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht in derselben Gruppe erfolgte, und
 3. unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung die Anforderungen gemäß § 7 Absatz 1 Satz 3 erfüllt.
- In bedeutenden Instituten gemäß § 17 sind die Anforderungen der §§ 20 und 22 darauf nicht anzuwenden. Bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes kann eine garantierte variable Vergütung nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.
- (6) Abfindungen und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung. Das Institut hat in Bezug auf die Zusage von Abfindungen schriftlich oder elektronisch Grundsätze festzulegen, in denen insbesondere ein Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge zu regeln sind. Abfindungen sind im Einklang mit dem Rahmenkonzept gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 3 zu gewähren und angemessen zu dokumentieren. Sie müssen vorbehaltlich Satz 5 der Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Folgende Vergütungen fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Ab-

satz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden:

1. Abfindungen,
 - a) auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b) die aufgrund eines Sozialplans gemäß § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes geleistet werden,
 - c) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind, oder
 - d) die im Fall einer einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in den Grundsätzen gemäß Satz 2 festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde;
2. vertraglich festgelegten Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, sofern die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und
3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat; bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die
 - a) 200 000 Euro nicht überschreitet und
 - b) nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht,
 gilt der Betrag als angemessen, und es kann auf eine Darlegung verzichtet werden.

Setzt sich die Vergütung aus mehreren Bestandteilen gemäß den Nummern 1 bis 3 zusammen, so ist in jedem Fall eine Darlegung bei der Aufsichtsbehörde gemäß Nummer 3 notwendig.

(7) Zusätzliche variable Vergütungen, die zum Zweck der Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Institut gewährt werden (Halteprämien), sind nur zulässig, wenn das Institut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung von Halteprämien zu begründen. Sie müssen insbesondere den Anforderungen gemäß den §§ 4 und 7 genügen. Bei der Berechnung des Verhältnisses gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sind Halteprämien entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbeitrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu berücksichtigen. Bei Risikoträgern und Risikoträgerinnen von bedeutenden Instituten gemäß § 17 sind zusätzlich auch die Anforderungen der §§ 20 und 22 einzuhalten.“

7. § 6 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Vergütung“ die Wörter „; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes“ angefügt.

b) In Absatz 1 wird Satz 2 wie folgt gefasst:

„Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „im Einklang mit § 25a Absatz 5 Satz 2 des Kreditwesengesetzes“ gestrichen.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Soweit anwendbar, ist § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes bei der Festlegung der Obergrenze zu beachten.“

cc) In dem neuen Satz 3 wird das Wort „Diskontsatz“ durch das Wort „Diskontierungssatz“ ersetzt.

d) In Absatz 3 werden die Wörter „Vergütungsanteil nach Absatz 2 Satz 2“ durch die Wörter „in Instrumenten zurückbehaltenen Vergütungsanteil gemäß Absatz 2 Satz 3“ ersetzt.

e) Absatz 4 wird durch die folgenden Absätze 4 und 5 ersetzt:

„(4) Wird gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes eine Erhöhung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß Satz 2 angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes nachzuweisen, dass die vorgeschlagene höhere Obergrenze nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts gemäß der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1; L 208 vom 2.8.2013, S. 68; L 321 vom 30.11.2013, S. 6; L 193 vom 21.7.2015, S. 166), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2016/1014 (ABl. L 171 vom 19.6.2016, S. 153) geändert worden ist, gemäß dem Kreditwesengesetz und gemäß dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelverpflichtungen des Instituts zu legen ist.

(5) Übt ein Unternehmen als Anteilseigner, Eigentümer, Mitglied oder Träger seine Stimmrechte im Hinblick auf die Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seines Tochterunternehmens aus, ist dessen Zustimmung zur Erhöhung nur dann wirksam, wenn diese entweder ihrerseits unter Einhaltung der Anforderungen aus § 25a Absatz 5 Satz 5 bis 9 des Kreditwesengesetzes zustande gekommen ist oder wenn die Erhöhung in Übereinstimmung mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß § 27 Absatz 1 steht.“

8. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 7

Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile“.

b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „im Sinne des“ durch das Wort „gemäß“ und das Wort „bestimmt“ durch die Wörter „unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt: „Die Verantwortlichkeiten gemäß § 3 gelten entsprechend.“

cc) Der neue Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags

1. sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und

2. ist sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind,

a) eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung und

b) die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes

dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.“

c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Eine Ermittlung und eine Erdienung von variabler Vergütung darf nur erfolgen, wenn soweit zu den jeweiligen Zeitpunkten die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. Ein späterer Ausgleich für eine Verringerung der variablen Vergütung ist nicht zulässig.“

9. § 8 wird wie folgt gefasst;

„§ 8

Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung

(1) Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf seitens der Institute nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die die Anforderungen dieser Verordnung umgangen werden.

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

Vergütung einzuschränken oder aufzuheben, sowie bei bedeutenden Instituten gemäß § 17 in der Verpflichtung der Risikoträger und Risikoträgerinnen, private Depotkonten anzuzeigen. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Kontrolleinheiten mit Compliance-Funktion gemäß § 2 Absatz 11 zu überprüfen; bei bedeutenden Instituten gemäß § 17 erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten gemäß den §§ 23 bis 25.“

10. In § 9 Absatz 2 werden nach dem Wort „auf“ die Wörter „der fixen Vergütung“ durch die Wörter „dem fixen Vergütungsbestandteil“ ersetzt.

11. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

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

1. in einem jeweils angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin sowie zur Lage des Instituts steht und
2. die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.“

b) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Geschäftsleitern“ die Wörter „und Geschäftsleiterinnen“ eingefügt.

12. Die §§ 11 und 12 werden wie folgt gefasst:

„§ 11

Grundsätze

zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten

(1) Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Grundsätze umfassen insbesondere

1. Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung,
2. die Regelungen der jeweiligen Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse der Geschäftsleitung, des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, gegebenenfalls des Vergütungskontrollausschusses und des Vergütungsbeauftragten, der Kontrolleinheiten und der übrigen Organisationseinheiten im Rahmen von Entscheidungsprozessen sowie
3. ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen unter Einbeziehung der Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten.

(2) Die Institute haben Inhalte und Ergebnisse der Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und dessen Verteilung im Institut festgelegt wurden, angemessen zu dokumentieren.

(3) Werden Zulagen der fixen Vergütung zugeordnet, sind die Gründe dafür zu dokumentieren. Dabei ist gesondert darauf einzugehen, wenn die Zulagen

1. im Ergebnis ausschließlich an Risikoträger und Risikoträgerinnen gezahlt werden,
2. im Ergebnis beschränkt sind auf Fälle, in denen das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung die Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes übersteigen würde, sofern die Zulagen als variable Vergütung angesehen würden, oder
3. an Kennzahlen anknüpfen, die Näherungswerte für den Erfolg des Instituts sein können; in diesem Fall muss das Institut darlegen können, dass diese Kennzahlen tatsächlich nicht vom Erfolg des Instituts abhängen.

§ 12

Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen. Dabei sind zumindest die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers gemäß § 26 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 dieser Verordnung der Vergütungskontrollbericht gemäß § 24 Absatz 3 heranzuziehen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.

(2) Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.“

13. § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

Information über die Vergütungssysteme

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

(2) Die weiteren Informationen zu den Vergütungssystemen, die gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und ergänzend gemäß § 16 dieser Verordnung von den Instituten offenzulegen sind, sind allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich zu machen.“

14. § 14 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Wort „dass“ wird das Wort „bestehende“ eingefügt.

- b) Die Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
 „1. Verträge mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.“
15. § 15 wird wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
 „§ 15
 Aufgaben des
 Vergütungskontrollausschusses“.
- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
 „(1) Hat das Institut einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 12 Satz 1 des Kreditwesengesetzes eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben gemäß den Absätzen 2 bis 5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 Satz 2 des Kreditwesengesetzes wahr.“
- c) Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 1 werden die Wörter „im Sinne des“ durch das Wort „gemäß“ und die Wörter „der variablen Vergütung und“ am Ende durch die Wörter „der zurückbehaltenen variablen Vergütung oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung sowie“ ersetzt.
- bb) In Nummer 2 wird vor der Angabe „Nummer 1“ das Wort „der“ gestrichen und der Punkt am Ende durch ein Semikolon und die Wörter „im Fall festgestellter Mängel ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen.“ ersetzt.
- d) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
 „(3) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan des Instituts ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob
1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gemäß § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 dieser Verordnung ermittelt ist,
 2. 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 und
 3. die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Kontrolleinheiten den Anforderungen dieser Verordnung entsprechen.“
- e) In Absatz 4 wird das Wort „Aufgabenerfüllung“ durch das Wort „Aufgaben“ ersetzt und werden die Wörter „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“ durch die Wörter „im Einklang mit den Anforderungen gemäß § 4 stehen“ ersetzt.
- f) Folgender Absatz 5 wird angefügt:
 „(5) Der Vergütungskontrollausschuss hat das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan bei der Erstellung der Beschlussvorschläge gemäß § 25a Absatz 5 Satz 6 des Kreditwesengesetzes zu unterstützen.“
16. § 16 wird wie folgt gefasst:
 „§ 16
 Offenlegung
- (1) Unbeschadet der Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 haben bedeutende Institute gemäß § 17, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts, folgende Informationen offenzulegen:
1. eine Darstellung der Vergütungssysteme mit
 - a) Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß den §§ 4 bis 10,
 - b) gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Mitarbeiterkategorien und
 - c) gegebenenfalls einer Darstellung der wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie einschließlich der Auswirkungen auf die jeweilige Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung,
 2. bei Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 15 Angaben zu seiner Zusammensetzung und seinen Aufgaben sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit diesem Vergütungskontrollausschuss erfüllt werden, sowie
 3. den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.
 - (2) Institute, die keine bedeutenden Institute gemäß § 17 sind und deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 3 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, haben die Informationen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen.
 - (3) Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 4 genannten Grundsätze die in den Absätzen 1 und 2 genannten Informationen so detailliert darzustellen, dass die inhaltliche Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehbar ist. Auf die etwaige Ein-

bindung externer Berater und Interessengruppen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist einzugehen.

(4) Die Informationen gemäß den Absätzen 1 und 2 sind zusammen mit den Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in deutscher Sprache sowie in verständlicher und transparenter Form offenzulegen. Institute, die eine Webseite betreiben, haben die Informationen gemäß den Absätzen 1 und 2 in jedem Fall dort offenzulegen. Die quantitativen Informationen sind in tabellarischer und, sofern dies zum besseren Verständnis erforderlich ist, auch in grafischer Form darzustellen. Wie detailliert die Informationen offenzulegen sind, ist abhängig von der Größe und der Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der Offenlegung der Informationen gemäß den Absätzen 1 und 2 können die in Artikel 432 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 genannten Grundsätze zur Wesentlichkeit der Informationen, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und zur Wahrung der Vertraulichkeit entsprechend angewendet werden.

(5) Absatz 2 gilt nicht für nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute gemäß § 17 sind, sofern deren übergeordnetes Unternehmen

1. innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig ist oder
 2. in einem Drittstaat ansässig ist und von diesem gleichwertige Angaben auf konsolidierter Basis veröffentlicht werden.“
17. In der Überschrift des Abschnittes 3 wird das Wort „für“ durch das Wort „an“ ersetzt.
18. § 17 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden das Wort „Bundesanstalt“ durch die Wörter „Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes“ und die Wörter „nach Absatz 5“ durch die Wörter „gemäß Absatz 5“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. Institute, die eine der Bedingungen gemäß Artikel 6 Absatz 4 Unterabsatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank (ABl. L 287 vom 29.10.2013, S. 63; L 218 vom 19.8.2015, S. 82) erfüllen,“
 - bb) In Nummer 2 werden die Wörter „im Sinne des § 47 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes“ durch die Wörter „gemäß § 20 Absatz 1 Satz 3 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 3 werden die Wörter „im Sinne des“ durch das Wort „gemäß“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird das Wort „Bundesanstalt“ durch die Wörter „Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes“ ersetzt und das Wort „betriebenen“ gestrichen.

bb) In Satz 2 Nummer 2 und 3 wird jeweils nach der Angabe „Artikel 4“ die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.

d) In Absatz 4 wird das Wort „gruppenangehörigen“ gestrichen und werden die Wörter „Institutsgruppe, Finanzholding-Gruppe oder gemischten Finanzholding-Gruppe oder demselben Finanzkonglomerat“ durch das Wort „Gruppe“ ersetzt.

e) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „betriebenen“ gestrichen.

bb) In Satz 3 werden nach dem Wort „schriftlich“ die Wörter „oder elektronisch“ eingefügt.

19. § 18 wird wie folgt gefasst:

„§ 18

Anforderungen an

Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme

(1) Vergütungssysteme für Risikoträger und Risikoträgerinnen bedeutender Institute gemäß § 17 müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen der Absätze 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 entsprechen, wobei die §§ 20 und 22 nur auf ermittelte variable Vergütungen von mehr als 50 000 Euro anzuwenden sind.

(2) Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich die Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln. Dabei sind immer mindestens die Kriterien gemäß den Artikeln 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18. Februar 2016 (ABl. L 144 vom 1.6.2016, S. 21) geändert worden ist, zugrunde zu legen. Die Risikoanalyse ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und regelmäßig zu aktualisieren. Ausnahmen gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung und der Kenntnisnahme durch das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.

(3) Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize, Risiken einzugehen durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden. Dies umfasst sowohl die Ex-ante-Risikoadjustierung bei der Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 als auch die Ex-post-Risikoadjustierung bei der Auszahlung der variablen Vergütung gemäß § 20 und die Auszahlung von zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung gemäß § 22.

(4) Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anlegen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten. Bei

der Festlegung des Bemessungszeitraums gemäß § 19 und des Zurückbehaltungszeitraums gemäß § 20 Absatz 1 und 2 und § 22 Absatz 1 Satz 1 sowie der Sperrfrist gemäß § 20 Absatz 5 muss das Institut seine Geschäftstätigkeit und die Stellung des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.

(5) Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags des Risikoträgers oder der Risikoträgerin, des Erfolgsbeitrags seiner oder ihrer Organisationseinheit oder des Gesamterfolgs des Instituts oder der Gruppe von den vereinbarten Zielen müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung der negativen Abweichung zu einem Bemessungszeitraum sowohl für § 19 als auch für die §§ 20 und 22 Absatz 1. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss in jedem Fall eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin

1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder
2. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.“

20. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 19

Ermittlung der variablen Vergütung
(Ex-ante-Risikoadjustierung)“.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts oder, falls erforderlich, der Gruppe sowie der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Dabei ist ein angemessener Betrachtungszeitraum zugrunde zu legen, der mindestens ein Jahr betragen muss (Bemessungszeitraum). Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, beträgt der Bemessungszeitraum mindestens drei Jahre. Dabei kann der Zurückbehaltungszeitraum auf den Bemessungszeitraum angerechnet werden, soweit er die Untergrenze aus § 20 Absatz 2 überschreitet; Satz 2 bleibt unberührt.“

c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden vor dem Wort „berücksichtigt“ das Wort „angemessen“ eingefügt.

bb) In Satz 3 wird das Wort „und“ durch ein Komma und das Wort „sondern“ ersetzt.

d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Instituts“ die Wörter „oder, falls erforderlich, der Gruppe“ eingefügt.

bb) In Satz 2 wird das Wort „insbesondere“ durch die Wörter „vor allem“ ersetzt.

21. § 20 wird wie folgt gefasst:

„§ 20

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

(1) Die Auszahlung eines erheblichen Teils, mindestens aber von 40 Prozent, der variablen Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein Risikoträger oder eine Risikoträgerin begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung auf bis zu 60 Prozent. Bei der Festlegung des Zurückbehaltungszeitraums und des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung gemäß den Sätzen 1 und 2 sind der Geschäftszyklus, Art und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten, die diesbezüglich erwarteten Schwankungen, die Einflussnahmemöglichkeit der Risikoträger und Risikoträgerinnen hierauf sowie gegebenenfalls eine gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligte höhere Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung zu berücksichtigen.

(2) Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, betragen die Untergrenzen gemäß Absatz 1 Satz 2 fünf Jahre und 60 Prozent.

(3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht. Dieser Schwellenwert darf 500 000 Euro nicht überschreiten.

(4) Während des Zurückbehaltungszeitraums

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

(5) Abhängig von den Aufgaben sowie der Tätigkeit und der Stellung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss sich ein erheblicher Teil, mindestens aber 50 Prozent, jeder zurückbehaltenen

und jeder nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzen, die vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Instrumenten gemäß Nummer 2 in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen:

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

Die in Satz 1 genannten Instrumente sind mit einer angemessenen Sperrfrist von in der Regel mindestens einem Jahr zu versehen, nach deren Ablauf frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung verfügt werden darf.

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

22. § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21

Vergütungen im
Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen

Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen gelten als garantierte variable Vergütung gemäß § 5 Absatz 5 und müssen unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen gemäß den §§ 20 und 22 mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang stehen.“

23. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Zusätzliche
Leistungen zur Altersversorgung

(1) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträ-

gerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 5 und § 20 Absatz 4 Nummer 2 und 3 gelten entsprechend.

(2) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen geleistet werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und mit einer fünfjährigen Sperrfrist versehen sein. Über die Instrumente darf frühestens nach Ablauf der Sperrfrist verfügt werden. § 20 Absatz 6 gilt entsprechend.

(3) Für die Auszahlung der zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung gilt § 7 entsprechend.“

24. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Vergütungsbeauftragte müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings.“

bb) In Satz 4 werden die Wörter „seiner oder“ sowie die Wörter „dem oder der“ gestrichen.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der oder die“ gestrichen und das Wort „wird“ durch das Wort „werden“ ersetzt.

bb) Die Sätze 2 und 3 werden wie folgt gefasst:

„Sie dürfen wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden. Ist gemäß Absatz 1 Satz 2 ein Vergütungsbeauftragter oder eine Vergütungsbeauftragte bestellt, so ist die Kündigung seines oder ihres Arbeitsverhältnisses während der Bestellung unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die die verantwortliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen.“

c) Die Absätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:

„(3) Soll ein neuer Vergütungsbeauftragter oder eine neue Vergütungsbeauftragte bestellt werden, ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan rechtzeitig vorher zu informieren und anzuhören.“

(4) Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte dürfen nicht sein:

1. ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts,
2. der oder die Compliance-Beauftragte des Instituts oder
3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist oder war und bei dem dadurch ein Interessenkonflikt vorliegt.“

- d) In Absatz 5 werden die Wörter „Der oder die“ gestrichen und die Wörter „ist organisatorisch und disziplinarisch“ durch die Wörter „sind aufbauorganisatorisch“ ersetzt.
- e) Absatz 6 wird wie folgt gefasst:
- „(6) Für Vergütungsbeauftragte ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zu bestimmen, auf den oder die die Regelungen der Absätze 1 bis 5 und der §§ 24 und 25 entsprechend anzuwenden sind.“
25. § 24 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift werden die Wörter „des oder“ gestrichen.
- b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Sätze 1 und 2 werden wie folgt gefasst:
- „Vergütungsbeauftragte haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck sind sie mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten sowie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden.“
- bb) In Satz 4 werden die Wörter „Er oder sie ist“ durch die Wörter „Sie sind“ ersetzt.
- c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der oder die“ gestrichen und das Wort „hat“ durch das Wort „haben“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „Er oder sie ist“ durch die Wörter „Sie sind“ ersetzt.
- d) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Der oder die“ gestrichen und das Wort „hat“ durch das Wort „haben“ ersetzt sowie vor dem Wort „(Vergütungskontrollbericht)“ die Wörter „, die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind,“ eingefügt.
- bb) In Satz 3 werden die Wörter „hat der oder die“ durch das Wort „haben“ ersetzt.
26. § 25 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „des“ durch das Wort „der“ ersetzt.
- b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Das Institut muss dem oder der“ durch die Wörter „Die Institute müssen“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „Die dem oder der“ gestrichen, und das Wort „unterstellten“ wird durch das Wort „unterstellte“ ersetzt.
- c) In Absatz 2 werden die Wörter „dem oder der“ gestrichen, und nach dem Wort „sind“ wird das Wort „jeweils“ eingefügt.

27. § 26 wird wie folgt gefasst:

„§ 26

Vergütungsbeauftragte
in den Organisationsrichtlinien

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

28. Abschnitt 4 wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt 4

Ergänzende Vorschriften für Gruppen

§ 27

Gruppenweite Regelung der Vergütung

(1) Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, die die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der §§ 4 bis 13 dieser Verordnung in Bezug auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gruppenangehörigen Unternehmen umsetzt, die nicht vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs erfasst sind. In nachgeordneten Unternehmen gelten vorbehaltlich der Regelungen in Absatz 2 sowohl § 1 dieser Verordnung als auch im Hinblick auf die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes § 2 des Kreditwesengesetzes entsprechend. Das übergeordnete Unternehmen hat die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 auf konsolidierter Ebene zu erfüllen. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen mit Sitz im Ausland nach der dortigen Rechtsordnung strengeren Anforderungen als im Inland, hat das übergeordnete Unternehmen dies bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie zu berücksichtigen und darauf hinzuwirken, dass das nachgeordnete Unternehmen die strengeren Anforderungen einhält.

(2) Ist das übergeordnete Unternehmen bedeutend gemäß § 17, hat es auf Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse in entsprechender Anwendung des § 18 Absatz 2 die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Bei der gruppenweiten Risikoanalyse können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Unternehmen, die vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs erfasst sind, unberücksichtigt bleiben. Bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß Absatz 1 sind zudem die Anforderungen des § 18 Absatz 1 und 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 dieser Verordnung sowie des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen umzusetzen.

(3) Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgeordneten Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs erfasst sind, sicherzustellen. Soweit gegeben, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken,

der die Anforderungen des § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und des § 15 dieser Verordnung erfüllt.

(4) Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gemäß § 24 können zentral durch den Vergütungsbeauftragten des übergeordneten Unternehmens erfüllt werden. Bei nachgeordneten Unternehmen, die keine bedeutenden Institute gemäß § 17 sind, kann auch die Überprüfung gemäß § 12 Absatz 1 zentral durch das übergeordnete Unternehmen durchgeführt werden.“

29. § 28 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 28

Übergangsregelungen

(1) § 5 Absatz 1 Nummer 2, 4 und 5 sowie die §§ 18, 19 Absatz 1 und die §§ 20 bis 22 und 27 in

der ab dem 4. August 2017 geltenden Fassung sind erstmals mit Beginn des nach diesem Zeitpunkt liegenden Bemessungszeitraums anzuwenden.

(2) § 5 Absatz 1 Nummer 3 in der ab dem 4. August 2017 geltenden Fassung ist erst ab dem 13. Januar 2018 anzuwenden.

(3) Die Offenlegungspflichten nach § 16 in der am 4. August 2017 in Kraft getretenen Fassung sind erstmals für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 25. Juli 2017

Der Präsident
der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
Hufeld