

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

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; L 208 vom 12.6.2014, S. 73), die zuletzt durch die Richtlinie 2014/59/EU (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 190) geändert worden ist, und 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) 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. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1; L 208 vom 2.8.2013, S. 68; L 321 vom 30.11.2013, S. 6; L 193 vom 21.7.2015, S. 166), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2015/62 (ABl. L 11 vom 17.1.2015, S. 37) geändert worden ist.

Eingangsformel

Auf Grund des § 25a Absatz 6 des Kreditwesengesetzes, der durch Artikel 5 Nummer 3 Buchstabe c des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...) 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), die durch Artikel 1 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:

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1 Allgemeines

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2 Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

- § 3 Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme
- § 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts
- § 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

- § 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes
- § 7 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile
- § 8 Risikoorientierte Vergütung; Umgehungsverbot
- § 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 und Dokumentationspflichten
- § 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme
- § 13 Information über die Vergütungssysteme
- § 14 Anpassung bestehender Verträge
- § 15 Aufgaben der Vergütungskontrollausschusses
- § 16 Offenlegung

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen an bedeutende Institute

- § 17 Einstufung als bedeutendes Institut
- § 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 (Ex-post-Risikoadjustierung)
- § 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen
- § 22 Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung
- § 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten
- § 24 Aufgaben der Vergütungsbeauftragten
- § 25 Personal- und Sachausstattung der Vergütungsbeauftragten
- § 26 Vergütungsbeauftragte in den Organisationsrichtlinien

Abschnitt 4

Zusätzliche Vorschriften für Gruppen

- § 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

- § 28 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Abschnitt 1

Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 3 für alle Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist, und für die Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute im Sinne des § 2 Absatz 7. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 53b des Kreditwesengesetzes ist sie nicht anzuwenden.

(2) § 3 Absatz 2 ist nicht anzuwenden auf Institute, die weder ein CRR-Institut im Sinne von § 1 Absatz 3d Satz 3 des Kreditwesengesetzes noch bedeutend im Sinne des § 17 sind. § 16 ist nicht anzuwenden auf Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtung im Sinne des § 1 Absatz 29 des Kreditwesengesetzes.

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

(4) Diese Verordnung ist mit Ausnahme von § 16 nicht anzuwenden auf Vergütungen, die

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Zur Vergütung im Sinne dieser Verordnung zählen

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

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

(2) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut. Der Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen ist Bestandteil der Vergütungssysteme.

(3) Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix im Sinne von Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung.

(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 vom Institut im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses als Entschädigung für den damit verbundenen Verlust der Verdienstmöglichkeiten erhält.

(6) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung dem Grunde und der Höhe nach sowie die Art der Gewährung

1. keinem Ermessen unterliegen,
2. dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
3. vorher festgelegt wurden,
4. transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
5. dauerhaft sind,
6. nicht einseitig aufhebbar sind und
7. nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet sind

und bei dem die Zahlungen nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder rückgängig gemacht werden können.

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

Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten auch Zulagen als fixe Vergütung, die

1. an ins Ausland entsandte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten sowie die dortige Steuerlast gezahlt werden oder um die vertraglich vereinbarte fixe Vergütung im Sinne von Satz 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt übliche Vergütungsniveau anzupassen (Auslandszulage), oder
2. an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine vorübergehend übernommene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung gezahlt werden (Funktionszulage).

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

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

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

1. derer 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.

Für Zwecke dieser Verordnung gelten auch Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2 des Kreditwesengesetzes als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten Handelsvertreter und Handelsvertreterinnen im Sinne des § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuches.

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

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

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

Abschnitt 2

Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

§ 3 Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe 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, einschließlich der Risikoanalyse gemäß Absatz 2, zu informieren. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

(2) Die Geschäftsleitung ist für die Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen verantwortlich. Diese ist auf der Grundlage einer angemessenen Risikoanalyse durchzuführen. Für die dabei zugrunde zu legenden Kriterien wird verwiesen auf Artikel 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im

Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30). Sofern eine Ermittlung sämtlicher Risikoträger und Risikoträgerinnen dies erfordert, muss das Institut zusätzliche Kriterien heranziehen. Die Risikoanalyse ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und regelmäßig zu aktualisieren. Herausnahmen nach Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung und der Kenntnisaufnahme durch das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.

(3) 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 § 25a Absatz 5 und § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.

(4) Die Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen.

§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts

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

§ 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn

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

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

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

1. eine signifikante Abhängigkeit der 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 dann zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt dies entsprechend.

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

(6) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden

1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut,
2. unter der Voraussetzung, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht in derselben Gruppe erfolgte, und
3. unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung die Anforderungen des § 7 Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 bis 3 erfüllt.

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

(7) Abfindungen müssen im Rahmen der Grundsätze des Rahmenwerkes nach § 11 Absatz 1 Nummer 2 festgelegt und gemäß den Verantwortlichkeiten nach § 3 gebilligt werden. Sie sind

1. angemessen zu dokumentieren,
2. müssen der Leistung des Empfängers im Zeitverlauf Rechnung tragen und
3. dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen.

Liegt für die Beendigung der Tätigkeit ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches vor, sind Abfindungen in der Regel nicht angemessen. Abfindungen gelten als variable Vergütung. Die Anforderungen des § 20 dieser Verordnung sowie des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sind jedoch nicht auf folgende Abfindungen anwendbar:

1. Abfindungen,
 - a. auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b. die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder eines Sozialtarifvertrages geleistet werden,
 - c. die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils zu leisten sind,
 - d. die im Fall von einvernehmlichen betriebsbedingten Vertragsbeendigungen anhand einer in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 2 vorher festgelegten Formel berechnet worden sind oder den nach der vorher festgelegten Formel berechneten Betrag nicht übersteigen, oder
 - e. die zur Vermeidung von unmittelbar drohenden oder zur Erledigung von bereits anhängigen gerichtlichen Verfahren anhand einer in den Grundsätzen zu den Vergütungssystemen gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 2

vorher festgelegten Formel berechnet worden sind oder im selben Fall den nach der vorher festgelegten Formel berechneten Betrag nicht übersteigen;

2. vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, soweit die Zahlungen die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten und
3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat.

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

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

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

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

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

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

geändert worden ist, dem Kreditwesengesetz und dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei ein besonderes Augenmerk auf die 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.

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

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

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

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

§ 8 Risikoorientierte Vergütung; Umgehungsverbot

(1) Eine Risikoorientierung der Vergütung darf 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 zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoorientierung 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 private Depotkonten durch Risikoträger und Risikoträgerinnen anzuzeigen. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die

Einheiten mit Compliance-Funktion nach § 2 Absatz 11 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 der Vergütung auf der fixen Vergütung liegt.

§ 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen

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

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

Ist die Leitung der Risikocontrolling-Funktion einem Geschäftsleiter oder einer Geschäftsleiterin zugeordnet, ist § 9 Absatz 2 entsprechend anzuwenden.

(2) Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan die Möglichkeit vereinbaren, die Höhe der variablen Vergütung zu begrenzen.

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

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

§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien und Dokumentationspflichten

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

1. Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung,
2. Angaben zu den Voraussetzungen und zur Bemessung von Abfindungen im Sinne von § 5 Absatz 7, einschließlich der Festsetzung eines Höchstbetrages für Abfindungen, sowie
3. die Regelung der jeweiligen Verantwortlichkeiten der Geschäftsleitung, des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, gegebenenfalls des

Vergütungskontrollausschusses und des Vergütungsbeauftragten, sowie der Kontrolleinheiten im Rahmen von Entscheidungsprozessen.

(2) Die Institute haben Inhalte und Ergebnisse der Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und die individuelle Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festgelegt wurden, angemessen zu dokumentieren.

(3) Werden Zulagen der fixen Vergütung zugeordnet, sind die Gründe dafür jeweils konkret zu dokumentieren, insbesondere wenn die Zulagen

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

§ 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von der Internen Revision unter Einbindung der übrigen Kontrolleinheiten zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.

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

§ 13 Information über die Vergütungssysteme

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie relevanten 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) Das Institut hat sicherzustellen, dass die nach § 16 und nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 offengelegten Informationen zu den Vergütungssystemen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich sind.

§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen

(1) Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass bestehende

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

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

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

§ 15 Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses

(1) Hat das Institut einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben nach den Absätzen 2 bis 5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes 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 sowie
2. die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan beschlossenen Festlegungen zu den in Nummer 1 genannten Punkten noch angemessen sind; im Fall festgestellter Mängel ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen.

(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. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob

1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 dieser Verordnung ermittelt ist,
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.

(4) Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts oder der Gruppe und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen des § 4 stehen.

(5) Der Vergütungskontrollausschuss hat das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan bei der Erstellung der Beschlussvorschläge nach § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes zu unterstützen.

§ 16 Offenlegung

(1) Unbeschadet der Offenlegungsvorschriften gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 hat jedes CRR-Institut, 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 §§ 3 bis 10,
 - b. gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von gesonderten 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. der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 2 genannten Grundsätze die in Satz 1 genannten Informationen so detailliert darzustellen, dass die inhaltliche Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehbar ist. Auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist einzugehen.

(2) Die Informationen nach Absatz 1 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 nach Absatz 1 gleichzeitig auch dort offenzulegen. Die quantitativen Informationen sind in tabellarischer und, sofern dies zum besseren Verständnis erforderlich ist, auch in grafischer Form darzustellen. Wie detailliert die Informationen offenzulegen sind, ist abhängig von der Größe und der Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der Offenlegung der Informationen ist der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu beachten.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind und deren übergeordnetes Unternehmen im Inland ansässig ist. Nachgeordnete Unternehmen, die bedeutende Institute im Sinne des § 17 sind, haben die Offenlegungsvorschriften gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf Einzelbasis oder auf teilkonsolidierter Basis zu erfüllen.

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen an bedeutende Institute

§ 17 Einstufung als bedeutendes Institut

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

(2) Als bedeutende Institute gelten

1. Institute, die eine der Bedingungen nach Artikel 6 Absatz 4 Satz 2 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,
2. Institute, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 20 Absatz 1 Satz 3 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes eingestuft wurden, und
3. Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.

(3) Die Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes kann ein Institut, dessen Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro nicht erreicht hat, als bedeutend einstufen, wenn dies hinsichtlich der Vergütungsstruktur des Instituts sowie hinsichtlich Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten geboten ist. Geboten ist eine Einstufung als bedeutend insbesondere dann, wenn

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

(4) Wird ein gruppenangehöriges Institut als bedeutend eingestuft, gelten auch alle anderen Institute, die derselben Gruppe 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 oder elektronisch zu dokumentieren.

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

(1) Vergütungssysteme für Risikoträger und Risikoträgerinnen bedeutender Institute im Sinne des § 17 müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen des § 18 Absatz 2 bis 4 und der §§ 19 bis 22 entsprechen, wobei die §§ 20 und 22 nur auf variable Vergütungen ab einer Höhe anzuwenden sind, die der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des allgemeinen Vergütungsniveaus im Bankensektor geboten erscheint.

(2) Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize zur Risikoeingehung durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden. 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 nach § 22.

(3) Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anlegen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten. Bei der Festlegung sowohl des Bemessungszeitraums gemäß § 19 als auch des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist gemäß den §§ 20 und 22 Absatz 1 muss das Institut die Geschäftstätigkeit sowie die Stellung des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.

(4) Negative Erfolgsbeiträge des Risikoträgers oder der Risikoträgerin oder seiner oder ihrer Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern oder zum vollständigen Verlust derselben führen. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung nach § 19 als auch für die nachträgliche Überprüfung nach den §§ 20 und 22 Absatz 1 im Hinblick auf die zurückbehaltene variable Vergütung aus dem zugrunde liegenden früheren Bemessungszeitraum. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss insbesondere dann eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin

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

Satz 3 gilt abweichend von Satz 2 auch periodenübergreifend.

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

(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts und 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).

(2) Der individuelle Erfolgsbeitrag ist anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimmen, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter ausgewogen und angemessen berücksichtigt werden müssen. Die Vergütungsparameter

sind so festzulegen, dass der Grad der Zielerreichung ermittelt werden kann. Insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern muss die Höhe der variablen Vergütung verringern.

(3) Für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts und der Gruppe, 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 (Ex-post-Risikoadjustierung)

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

(2) Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, ist die Auszahlung eines Anteils von mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren zu strecken. Im Übrigen ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.

(3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen Absatz 2 entsprechend gilt. Dieser Schwellenwert darf eine Obergrenze nicht überschreiten, die der Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des allgemeinen Vergütungsniveaus im Bankensektor geboten erscheint.

(4) Während des Zurückbehaltungszeitraums

1. darf der Anspruch oder die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig entstehen,
2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst, und
3. erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Im

Fall einer negativen Abweichung des Überprüfungsergebnisses ist die zurückbehaltene variable Vergütung entsprechend zu reduzieren.

(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 in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen:

1. je nach Rechtsform des jeweiligen Instituts aus Aktien oder aus gleichwertige Beteiligungen oder aus aktienbasierte oder aus gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumenten,
2. falls verfügbar, aus anderen Instrumente im Sinne der Artikel 52 oder 63 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder aus anderen Instrumente, die die Anforderungen 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), erfüllen.

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

(6) Sowohl eine nicht nach den Absätzen 1 bis 4 zurückbehaltene variable Vergütung als auch eine gemäß den Absätzen 1 bis 4 erdiente variable Vergütung darf nur dann ausgezahlt werden oder zu einem Anspruch oder einer Anwartschaft erwachsen, wenn dies mit der Finanzlage des Instituts und der Gruppe vereinbar und vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Gruppe, des Instituts, der Organisationseinheit und des Risikoträgers oder der Risikoträgerin gerechtfertigt ist.

(7) Das Institut hat in Fällen des § 18 Absatz 4 Satz 3 bereits ausgezahlte variable Vergütung auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern und Risikoträgerinnen zurückzufordern. Dies gilt mindestens für einen Zeitraum, der mit der Auszahlung des nicht gemäß Absatz 1 und 2 zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung beginnt und mit Ablauf der Verfügungssperrfrist für den zuletzt gemäß Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 verdienten Vergütungsbestandteil endet.

§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen

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

§ 22 Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

(1) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 4 Satz 1

Nummer 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 4 und § 20 Absatz 3 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 4 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und mit einer fünfjährigen Sperrfrist versehen sein, nach deren Verstreichen frühestens über die Instrumente verfügt werden darf. § 20 Absatz 6 gilt entsprechend.

(3) § 7 gilt entsprechend.

§ 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten

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

(2) Vergütungsbeauftragte werden für einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten bestellt. Sie dürfen wegen der Erfüllung 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 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 sowie
3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist.

(5) Vergütungsbeauftragte sind organisatorisch und disziplinarisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.

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

§ 24 Aufgaben der Vergütungsbeauftragten

(1) Vergütungsbeauftragte haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. Sie sind verpflichtet, sich mit den Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, mit den Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans eng abzustimmen.

(2) Vergütungsbeauftragte haben zudem das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, den Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, den Vorsitzenden des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Auskunft zu erteilen.

(3) Vergütungsbeauftragte haben 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, haben Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen Bericht zu erstatten.

§ 25 Personal- und Sachausstattung der Vergütungsbeauftragten

(1) Die Institute müssen Vergütungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. Vergütungsbeauftragten unterstellte 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 Vergütungsbeauftragte in den Organisationsrichtlinien

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

Abschnitt 4

Zusätzliche Vorschriften für Gruppen

§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

(1) Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat auf Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse im Sinne des § 3 Absatz 2 die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Es hat zudem 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 umsetzt. Es hat die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 auf konsolidierter Ebene zu erfüllen. Ist das übergeordnete Unternehmen als bedeutend im Sinne des § 17 einzustufen, sind die §§ 18 bis 22 auch in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen entsprechend anzuwenden. 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) Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgeordneten Unternehmen sicherzustellen. Soweit geboten und rechtlich erforderlich, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, der die Anforderungen des § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und des § 15 dieser Verordnung erfüllt.

(3) Für nachgeordnete Unternehmen, die nicht nach § 17 Absatz 2 als bedeutend gelten, können die Anforderungen gemäß § 12 Absatz 1 sowie nach den §§ 23 bis 25 durch das übergeordnete Unternehmen zentral für die gesamte Gruppe erfüllt werden.

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 28 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.