

Vergleichsfassung zwischen der IVV 2.0 und der überarbeiteten Konsultationsfassung der IVV 3.0

Abschnitt 1

Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes ~~23~~ 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 ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ 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) § 5 Absatz 7 und § 16 sind 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.~~

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

~~(34) 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 sind zählen

- ~~1. sämtliche finanzielle/finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die zur Altersversorgung,~~
- ~~2. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die zur Altersversorgung oder, und~~
- ~~3. sämtliche Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin oder~~

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

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

(2) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut. Bei bedeutenden Instituten im Sinne des § 17 ist der Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen Bestandteil der Vergütungssysteme.

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

(4) Ermessensabhängige Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung ~~ist der Teil~~ 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 zum Zweck der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.

(6) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel im Sinne von Absatz 3 ist 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 vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden können und

7. nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet sind.

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.

Die Institute dürfen nicht wesentliche Vergütungsbestandteile gemäß Satz 2 bei der Berechnung der fixen Vergütung unberücksichtigt lassen, insbesondere wenn sie als Sachbezüge gewährt werden und angemessen sind.

Abweichend von Satz 1 Nr. 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 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 Arbeitnehmer des Instituts im Sinne von § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,

1. ~~derenderer~~ sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, oder
2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, ~~für das § 25 des Versicherungsaufsichtsgesetzes nicht gilt~~, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

~~Nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen~~ Für Zwecke dieser Verordnung gelten auch Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen ~~so~~ wie 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 Gruppenrisikoträgerinnen 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 ~~Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin, 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 ~~von Geschäftsleitern oder Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen oder Organisationseinheiten~~ 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 geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt und Handel, überwachen. Hierzu zählen insbesondere die Bereiche Marktfolge und Risikocontrolling sowie Einheiten mit Compliance-Funktion. ~~Die~~ 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 ~~der Vergaben~~ des § 25a Absatz 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

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

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

§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts

Die ~~Vergütungssysteme einschließlich der~~ 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 Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ 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 ~~nicht der Einhaltung der von den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeitern~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht daran hindern, ihre Verpflichtungen bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen ~~Gesetzbuchs zu beachten~~ den Verpflichtungen entgegenstehen und Gesetzbuches einzuhalten, und
4. sie nicht die Fähigkeiten der ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beeinträchtigen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen ~~Gesetzbuchs~~ 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 ~~Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sowie der~~ Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung besteht oder
2. einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen oder Fehlerverhalten 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 ~~und densowie 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 ~~vor~~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 ~~und~~
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 über die Anforderungen des § 7 Absatz 1 Satz 3 Nr. 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 angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt garantierte variable Vergütung nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

(7) Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen Abfindungen gelten als variable Vergütung. In Bezug auf die Gewährung von Abfindungen hat das Institut in seiner Vergütungsstrategie Grundsätze festzulegen, die auch einen Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Beträge umfassen. Abfindungen müssen im Rahmen der Grundsätze des Rahmenwerkes nach § 11 Absatz 1 Nr. 3 festgelegt

werden. Sie sind angemessen zu dokumentieren und müssen vorbehaltlich der in Satz 5 genannten Abfindungen der Leistung des Empfängers im Zeitverlauf Rechnung tragen ~~und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Geschäftleiters, der Geschäftleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Satz 1 gilt.~~

Folgende Abfindungen fallen nicht für Zahlungen, in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden:

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~~ erlangt werden,

c. die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind,

d. die im Fall von einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigungen im Einklang mit den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen oder

e. die zur Vermeidung von unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahren im Einklang mit ~~denen ein gesetzlicher Abfindungsanspruch abgegolten wird~~ den vorher festgelegten Grundsätzen nach Satz 3 stehen;

2. vertraglich festgelegten Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, soweit die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuches 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. Bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die

a. der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus im Bankensektor geboten erscheint 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 kann auf eine Darlegung verzichtet werden.

(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 Risikotraggerinnen 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 die Voraussetzungen keine signifikante Abhängigkeit von § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes erfüllt sind und andererseits der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

(2) Das Institut hat im Einklang mit § 25a Absatz 5 Satz 2 des Kreditwesengesetzes eine angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung festzulegen. 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 Diskontsatz/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 23 erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums entstehen und während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils dieses Teils der variablen Vergütung bestehen, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

(4) Wird eine Erhöhung des Verhältnisses der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung nach § 25a Absatz 5 Satz 25 des Kreditwesengesetzes angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt) Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes nachzuweisen, dass das 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. 646648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 4); 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 Vergütung und die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5a des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess ~~bestimmt~~ unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt werden. Die Verantwortlichkeiten gemäß § 3 gelten entsprechend. Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags ~~hat~~ 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 und eine 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) ~~Bei einer~~ Eine Risikoorientierung der Vergütung darf ~~die Risikoorientierung~~ nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Inbesondere 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 können bestehen insbesondere in einer Verpflichtung der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestehen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die

Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben; 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.

(2) Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit 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 Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung.

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

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

(3) Werden Zulagen der fixen Vergütung zugeordnet, sind die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung 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, 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 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 hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien, zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen. Dabei sind zumindest soweit vorhanden der diesbezügliche Prüfbericht der Internen Revision sowie der Vergütungskontrollbericht gemäß § 24 Absatz 3, ersatzweise der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers gemäß § 26 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes zugrunde zu legen. 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 Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Die~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen 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. die mit Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie~~ Verträge mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ~~bestehenden Verträge,~~
2. Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie
3. betriebliche Übungen,

die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, angepasst werden, soweit dies rechtlich zulässig, ~~angepasst werden 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 Vergütungskontrollausschuss Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses

(1) Hat das Institut ~~nach § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes in Verbindung mit § 25d Absatz 7 des Kreditwesengesetzes~~ einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben nach den Absätzen 2 bis 45 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 Nr. 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 zurückbehaltenen variablen Vergütung ~~und~~ oder eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung sowie

2. die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan beschlossenen Festlegungen zu den in ~~der~~ Nummer 1 genannten Punkten noch angemessen sind; 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 Nr. 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 dieser Verordnung ermittelt ist ~~und~~,
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 ~~Aufgabenerfüllung~~ 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 ~~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~~ 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) ~~Die Offenlegungspflichten für Institute nach § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes, für die die Bestimmungen~~ Unbeschadet der ~~Verordnung (EU) Nr. 575/2013~~ gelten, richten sich ausschließlich nach Offenlegungsvorschriften gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

~~(2) Institute, die keine CRR-Institute sind,~~ haben

1. bedeutende Institute im Sinne des § 17, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts, folgende Informationen zu veröffentlichen/offenzulegen:

4a. eine Darstellung der Vergütungssysteme mit

aa. Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 sowie Absatz 2 und 3, den §§ 4, 5 Absatz 1 bis 6, den §§ 6, 8 bis 10 und 11 Satz 1 sowie gegebenenfalls gemäß den §§ 19 bis 22; gegebenenfalls zu veröffentlichen sind ferner Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Feststellung der Mitarbeiter gemäß § 18 und die Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss gemäß § 15 erfüllt werden, den §§ 4 bis 10bb) gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von gesonderten Mitarbeiterkategorien und

2. die Entscheidungsprozesse zu den Vergütungssystemen und deren Ausgestaltung, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die bb. gegebenenfalls einer Darstellung der wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie einschließlich der Auswirkungen auf die jeweilige Zusammensetzung der Vergütungsvariablen und fixen Vergütung.

b. bei Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 15 Angaben zu seiner Zusammensetzung und die Art und Weise der Gewährung seiner Aufgaben sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit diesem Vergütungskontrollausschuss erfüllt werden, sowie

3. derc. den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

2. Institute, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, die Informationen nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offenzulegen sowie

3. abweichend von Nummer 2 Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 3 Milliarden Euro nicht erreicht oder überschritten hat, die Informationen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben d, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offenzulegen.

Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 2 genannten Grundsätze bei der Darstellung der die in Satz 1 genannten Informationen einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es ermöglicht, inhaltlich dieso detailliert darzustellen, dass die inhaltliche Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehen zu können/nachvollziehbar ist. Auf die etwaige

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

~~(32) Die Informationen nach Absatz 2 sind zumindest auf der eigenen Internetseite¹ sind zusammen mit den Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in deutscher Sprache und so wie in verständlicher und transparenter Form zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der Informationen 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 Veröffentlichung/Offenlegung der Informationen ist der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß Artikel 432 Absatz 1 bis 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu beachten. Die veröffentlichten Informationen sind mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.~~

~~(4) Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtung gemäß §(3) Die Absätze 1 Absatz 29 und 2 gelten nicht für nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute im Sinne des Kreditwesengesetzes § 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.

~~(4) Nachgeordnete Unternehmen, die bedeutende Institute im Sinne des § 17 sind, haben die Offenlegungsvorschriften gemäß Artikel 450 der Offenlegungspflicht nach Absatz 2 ausgenommen Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf Einzelbasis oder auf teilkonsolidierter Basis zu erfüllen.~~

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen füran bedeutende Institute

§ 17 Einstufung als bedeutendes Institut

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

(2) Als bedeutend~~Ungeachtet Absatz 1 sind folgende~~ Institute gelten~~bedeutend~~:

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 (ABI.

L_287 vom 29.10.2013, S. 63) von der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt werden; L_218 vom 19.8.2015, S. 82) erfüllen,

2. Institute, die als potentiell systemgefährdend im Sinne des § 4720 Absatz 1 Satz 3 des Kreditwesengesetzes Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes eingestuft wurden, und
3. Finanzhandelsinstitute im Sinne des § 25f Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.

(3) Die Bundesanstalt 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 Nr. 66 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 bedient,
3. das Institut hohe Positionen im Handelsbuch gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nr. 86 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 inne hat oder
4. die Vergütungsstrukturen innerhalb des Instituts durch einen hohen Anteil variabler Vergütung an der Gesamtvergütung gekennzeichnet sind.

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

(5) Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten sowie Absatz 3 Satz 2 Nr. 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 bedeutender Institute von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme

(1) Vergütungssysteme für ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen~~ Risikoträger und Risikoträgerinnen bedeutender Institute im Sinne des § 17 und Vergütungssysteme dieser Institute für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, ~~17~~ müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen der ~~Absätze 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22~~ entsprechen, wobei ~~die §§ 20 Absatz 1 bis 3 und § 22~~ nur auf variable Vergütungen ab einer Höhe anzuwenden sind, die der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen ~~Lohnniveaus-Vergütungsniveaus~~ im Bankensektor geboten erscheint.

(2) Das Institut hat auf der Grundlage einer angemessenen Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ~~ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die für diese Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien bestimmen sich nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der~~ die Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln. Dabei sind zumindest und in jedem Fall die Kriterien in Artikel 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU zu qualitativen und angemessenen quantitativen des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien ~~für die Identifikation von Mitarbeitern zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss~~ berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil haben. Risikoprofil eines Instituts auswirkt, (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30) zugrunde zu legen. Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren.

(3) ~~Wenn die Risikoanalyse nicht plausibel, umfassend oder für Dritte nachvollziehbar ist, kann die Bundesanstalt anordnen, dass das Institut Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und regelmäßig zu aktualisieren. Herausnahmen nach Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung und der Kenntnisnahme durch das Verwaltungs- oder Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzustufen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben~~ Aufsichtsorgan.

(3) 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.

(4) 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 seine Geschäftstätigkeit sowie die Stellung des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.

(5) 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 ~~ist neben dem~~oder einer 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.

§ 19 Berücksichtigung von Gesamterfolg und Erfolgsbeiträgen Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung)

(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe ~~und dem~~sowie der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit ~~auch~~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 ~~und, 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, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)

(1) ~~Mindestens~~Die Auszahlung eines erheblichen Teils, mindestens aber 40 Prozent, der variablen Vergütung eines ~~Mitarbeiters~~Risikoträgers oder einer ~~Mitarbeiterin~~Risikoträgerin ~~müssen~~muss über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines ~~Mitarbeiters~~Risikoträgers oder einer ~~Mitarbeiterin~~Risikoträgerin sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein ~~Mitarbeiter~~Risikoträger oder eine ~~Mitarbeiterin~~Risikoträgerin begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zu-

rückbehaltungszeitraums 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, ~~die~~ Art und ~~der~~ Risikogehalt der betriebenen Geschäftsaktivitäten, die diesbezüglich erwarteten 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 ~~Geschäftsleitern und Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder~~ Geschäftsleiterinnen ~~sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind oder~~ der nachgelagerten Führungsebene ~~sind mindestens 60 Prozent angehören,~~ ist die Auszahlung des gemäß Absatz 1 zurückbehaltenen Anteils 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 sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht. Dieser Schwellenwert darf eine Obergrenze nicht überschreiten, die der Bundesanstalt 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 ~~und~~,
2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst, 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 ~~Geschäftsleiters~~ Risikoträgers oder einer ~~Geschäftsleiterin oder eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in dem Institut~~ müssen

4. ~~Risikoträgerin muss sich ein erheblicher Teil, mindestens aber 50 Prozent der nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung und 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:~~

~~2. mindestens 50 Prozent der nicht nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und jeweils mit einer angemessenen Frist versehen werden¹, je nach Rechtsform des jeweiligen Instituts aus Aktien oder aus gleichwertigen Beteiligungen oder aus aktienbasierten oder aus gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen Instrumenten,~~

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 Verstreichen frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung nach den Nummern 1 und 2 verfügt werden darf.

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

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

~~1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt war oder dafür verantwortlich war;~~

~~2. externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat.~~

§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichs—oder—Abfindungs-~~Ausgleichszahlungen

Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichs—oder—Abfindungszahlungen~~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 ErmessensabhängigeZusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

(1) ErmessensabhängigeZusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses ~~von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen an~~ Risikoträger oder Risikoträgerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 5 und § 20 Absatz 4 Nr. 2 und 3 gelten entsprechend.

- ~~1.— von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen,~~
- ~~2.— über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren gestreckt werden, wobei während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung dieser ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung besteht, nicht aber auf die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst, und~~
- ~~3.— verringert werden für den Fall, dass sich die für die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung maßgeblichen Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen.~~

(2) ErmessensabhängigeZusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses ~~von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen an~~ Risikoträger oder Risikoträgerinnen geleistet werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 4 Satz 1 Nr. 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.

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

(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. ~~Der~~ Vergütungsbeauftragte ~~oder die Vergütungsbeauftragte muss/müssen~~ die für ~~seine/oder~~ ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Zum Erhalt der zur Erfüllung ~~seiner/oder~~ ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde sind ~~dem/oder der~~ Vergütungsbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten vom Institut zu übernehmen.

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

(3) Soll ~~die Person des Vergütungsbeauftragten oder der Vergütungsbeauftragten ausgewechselt~~ ein neuer Vergütungsbeauftragter oder eine neue Vergütungsbeauftragte bestellt werden, ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan rechtzeitig vorher zu informieren und anzuhören.

~~(4) Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen dürfen nicht zugleich~~ (4) Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte dürfen nicht sein. ~~Der:~~

1. ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts.

2. der oder die ~~Vergütungsbeauftragte darf nicht zugleich Compliance-Beauftragter oder Compliance-Beauftragte sein-~~ des Instituts sowie

3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist.

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

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

§ 24 Aufgaben ~~des oder der~~ Vergütungsbeauftragten

(1) ~~Der oder die~~ Vergütungsbeauftragte hathaben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind, ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck ~~ist er oder sie~~ 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. ~~Er oder sie ist~~ Sie sind verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, mit dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans eng abzustimmen.

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

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

§ 25 Personal- und Sachausstattung ~~des oder der~~ Vergütungsbeauftragten

(1) ~~Das Institut muss dem oder der~~ Die Institute müssen Vergütungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. ~~Die dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten ~~unterstellen~~ 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 deren~~ Vergütungsbeauftragten gemäß Absatz 1 jeweils unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten.

§ 26 ~~Vergütungsbeauftragter~~Vergütungsbeauftragte in den Organisationsrichtlinien

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung ~~des oder der~~ Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien ~~des~~des Institutes gemäß § 11 darzustellen.

Abschnitt 4

BesondereZusätzliche Vorschriften für Gruppen

§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

~~(1) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Unternehmens. Das übergeordnete Unternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe, einer gemischten Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats (übergeordnetes Unternehmen) haben~~ hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche die Anforderungen ~~dieser Verordnung auch gruppenweit umsetzt. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen mit Sitz im Ausland nach seiner Rechtsordnung strengerer Anforderungen als nach dieser Verordnung, hat das übergeordnete Unternehmen dies bei~~ des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie zu berücksichtigen und darauf hinzuwirken, dass das nachgeordnete Unternehmen die strengerer Anforderungen einhält.

~~(2) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind verantwortlich für die Einhaltung der Anforderungen §§ 4 bis 13 dieser Verordnung in~~ den nachgeordneten Bezug auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gruppenangehörigen Unternehmen, für die weder § 25 nicht vom Anwendungsbereich des Versicherungsaufsichtsgesetzes noch § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1) gilt. § 25 Absatz 1 Satz 4 des Gesetzes zur zusätzlichen Aufsicht über beaufsichtigte Unternehmen eines Finanzkonglomerats bleibt unberührt ¹⁾ erfasst sind, umsetzt. In nachgeordneten Unternehmen können vorbehaltlich Absatz 2 die Anforderungen des § 1 dieser Verordnung und im Hinblick auf die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes auch § 2 des Kreditwesengesetzes entsprechend angewendet werden. 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 strengerer 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 strengerer Anforderungen einhält.

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

- 1.—~~2) Ist das nachgeordnete Unternehmen kein Institut ist und nicht in der Weise mit dem übergeordneten Unternehmen in Geschäftsbeziehung steht, dass es wesentliche Leistungen für dieses erbringt,~~
- 2.—~~diese Verordnung aufgrund der Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens nicht sinnvoll auf dieses anwendbar ist und~~
- 3.—~~die Geschäftstätigkeit des nachgeordneten Unternehmens einen geringen oder keinen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gruppe hat. Das übergeordnete Unternehmen hat die Einschätzung und die Gründe für die Nichtberücksichtigung eines nachgeordneten Unternehmens nach Satz 1 schriftlich zu dokumentieren.~~

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

~~(5) Wenn es unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Institutsgruppe, der Finanzholding Gruppe, der gemischten Finanzholding Gruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint, können einzelne die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach Absatz 1 sind zudem die Anforderungen dieser Verordnung zentral innerhalb der Gruppe oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen hat die Anforderungen, die zentral innerhalb der Gruppe oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden sollen, und die Gründe, die zur Einschätzung der Angemessenheit des Vorgehens gemäß Satz 1 geführt haben, schriftlich zu dokumentierendes § 18 Absatz 1 und 3 bis 5, der §§ 19 bis 22 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 in Verbindung mit Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1) erfasst sind, 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.~~

~~(4) Die Anforderungen in den §§ 23 bis 25 können zentral durch den Vergütungsbeauftragten oder die Vergütungsbeauftragte des übergeordneten Unternehmens erfüllt werden. In Bezug auf nachge-~~

ordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute im Sinne des § 17 sind, können die Anforderungen gemäß § 12 Absatz 1 zentral durch das übergeordnete Unternehmen erfüllt werden.

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 28 Übergangsregelungen

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

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

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

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

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

§ 29 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

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