
Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV)

In der Fassung der Bekanntmachung vom: 6. Oktober 2010

- A. Allgemeiner Teil
- B. Besonderer Teil

A. Allgemeiner Teil

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

Um diesen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, hat der Rat für Finanzstabilität (Financial Stability Board - FSB) Prinzipien für solide Vergütungspraktiken („Principles for Sound Compensation Practices“ vom 2. April 2009) und darauf aufbauende konkrete Standards für solide Vergütungspraktiken („Principles for Sound Compensation Practices-Implementation Standards“ vom 25. September 2009) in der Finanzbranche entwickelt, die von der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer (G 20) gebilligt wurden. Die in den Prinzipien und Standards aufgestellten Anforderungen zielen insbesondere auf eine stärkere Ausrichtung der Vergütungsstrukturen auf den längerfristigen Erfolg des Unternehmens und die angemessene Berücksichtigung eingegangener Risiken. Für den Bankenbereich werden die FSB-Prinzipien und -Standards auf europäischer Ebene weitgehend deckungsgleich in dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (CRD III) - gegenwärtig als Dokument Nr. 11749/10 des Rates der Europäischen Union vom 12. Juli 2010 berücksichtigt - nachgezogen. Auf der Grundlage des durch die CRD III neu eingefügten Artikels 22 Abs. 4 der Bankenrichtlinie (2006/48/EG) wird der Ausschuss der Europäischen Bankenaufsicher (CEBS) mit der Erarbeitung von Leitlinien zu den Vergütungsanforderungen aus der CRD III (CEBS-Leitlinien) beauftragt. Die bisherigen Entwurfsfassungen der CEBS-Leitlinien wurden bei dieser Verordnung bereits berücksichtigt. Eine finale Fassung ist jedoch nicht vor Dezember 2010 zu erwarten, so dass im Falle bedeutender inhaltlicher Änderungen der CEBS-Leitlinien in ihrer Endfassung die Verordnung gegebenenfalls angepasst werden muss.

Die Instituts-Vergütungsverordnung ist, zusammen mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung, der letzte Schritt des dreistufigen Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur schnellstmöglichen Umsetzung der FSB-Prinzipien und -Standards sowie der vergütungsbezogenen Regelungen in der CRD III. Die vorherigen Schritte waren die Selbstverpflichtung acht großer Banken und der drei größten Versicherungsunternehmen im Dezember 2009, und die Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt) zu den Anforderungen an Vergütungssysteme vom 21. Dezember 2009. Im Rahmen des Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen vom 21. Juli 2010 werden nun die Einzelheiten zu Vergütungssystemen durch Rechtsverordnungen festgelegt.

§ 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Kreditwesengesetz (KWVG) ergänzt die gesetzlich geregelten (Mindest-) Anforderungen an das Risikomanagement von Instituten um Anforderungen an angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme. Gemäß § 25a Abs. 5 KWVG kann das Bundesministerium der Finanzen nähere Bestimmungen durch Rechtsverordnung erlassen. Die Instituts-Vergütungsverordnung entspricht materiell weitgehend dem Rundschreiben 22/2009 (BA) der Bundesanstalt, das mit Inkrafttreten der Verordnung aufgehoben werden soll. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen werden durch die Rechtsverordnung nicht berührt.

Durch die Verordnung werden elf Informationspflichten für die Wirtschaft geändert, die insgesamt Bürokratiekosten von TEUR 974 verursachen. Die Berechnung erfolgte mittels eines standardisierten Verfahrens ("Zeitwerttabelle") und stellt in Ermangelung konkreter Erfahrungswerte nur eine grobe Schätzung dar. Abweichungen der Bürokratiekostenbelastung gegenüber dem Rundschreiben 22/2009 (BA) beruhen im Wesentlichen auf geänderten Fallzahlen.

nach oben

B. Besonderer Teil

Vom Anwendungsbereich der Verordnung werden Institute im Sinne von §§ 1 Abs. 1b, 53 Abs. 1 KWG erfasst. Besonderheiten bei Gruppen wird durch § 9 Rechnung getragen.

Die Verordnung unterscheidet in § 1 zwischen Anforderungen, die für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten (§§ 3, 4 und 7) und deutlich anspruchsvolleren besonderen Anforderungen (§§ 5, 6 und 8), die nur für bedeutende Institute und die Vergütungssysteme von deren Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie bestimmten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Relevanz sind.

Ein Institut ist im Sinne dieser Verordnung bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 10 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat und es auf der Grundlage einer Risikoanalyse zu der Einschätzung gelangt, dass es bedeutend ist. Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse ist schriftlich zu dokumentieren. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Je eher davon auszugehen ist, dass die Kriterien für eine Anwendung der besonderen Anforderungen sprechen, desto intensiver muss die Risikoanalyse betrieben werden. Bei kleineren Instituten mit überschaubaren Geschäfts- und Vergütungsstrukturen kann dagegen die Risikoanalyse einfacher gestaltet werden. Die Vornahme einer ordnungsgemäßen Risikoanalyse und die Einhaltung der besonderen Anforderungen werden als Bestandteil eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements von der Bundesanstalt im Rahmen der laufenden Beaufsichtigung überwacht. Die Aufsicht verfügt bei Verstößen gegen § 25a KWG über ein abgestuftes Instrumentarium. Sofern die Risikoanalyse nicht den Anforderungen, insbesondere hinsichtlich der Plausibilität, entspricht, wird die Aufsicht in der Regel zunächst nur eine Überarbeitung der Risikoanalyse unter Berücksichtigung der Auffassung der Aufsicht einfordern. Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 40 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, sind regelmäßig als bedeutend anzusehen. Diese Regelvermutung soll den Instituten als Orientierungshilfe dienen und kann im Rahmen der gleichwohl durchzuführenden Risikoanalyse widerlegt werden, wenn die Einstufung als bedeutendes Institut unter Berücksichtigung der maßgeblichen Kriterien ausnahmsweise als nicht risikoadäquat erscheint. Umgekehrt können auch Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre zwar 10 Milliarden Euro erreicht oder überschritten, jedoch 40 Milliarden Euro unterschritten hat, bedeutend sein. Nicht bedeutend im Sinne des § 1 Abs. 2 sind demgegenüber von vornherein Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre weniger als 10 Milliarden Euro betragen hat. Diese Institute müssen daher keine Risikoanalyse vornehmen. Mit der flexiblen Abstufung des Anwendungsbereichs wird in Übereinstimmung mit den Vorgaben der CRD III bei grundsätzlicher Erfassung sämtlicher Institute hinsichtlich der Regulierungsintensität im Einzelnen nach Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten differenziert.

Gemäß § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Kreditwesengesetz sind die Anforderungen an Vergütungssysteme nicht anzuwenden, soweit Vergütungen durch Tarifvertrag oder in seinem Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

§ 2 der Verordnung enthält verschiedene Begriffsbestimmungen, die für die Anwendung der Verordnung von Bedeutung sind. Vergütung im Sinne der Verordnung umfasst neben finanziellen Leistungen und Sachbezügen jeder Art auch Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält. Um Vergütung handelt es sich damit zum Beispiel bei Erfolgsbeteiligungen im Rahmen so genannter Carried-Interest-Modelle. Nicht um Vergütung im Sinne dieser Verordnung handelt es sich dagegen bei finanziellen Leistungen oder Sachbezügen, die kraft einer allgemeinen, das heißt einer personenunabhängigen, sowie ferner ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt

werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten. Hierzu zählen insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Leistungen zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Bei einer etwaigen Umwandlung eines Teils der variablen Vergütung gelten gleichwohl die Anforderungen dieser Verordnung, und zwar auch dann, wenn die variable Vergütung in solche Vergütungsinstrumente umgewandelt wird, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken haben. Bei ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung handelt es sich um sämtliche finanzielle Leistungen sowie Leistungen von Dritten zur Altersversorgung, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält und die im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart werden. Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung sind ein ausschließlich rechnerischer Teil der variablen Vergütung. Dies hat zur Folge, dass ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung insbesondere bei der Ermittlung eines angemessenen Verhältnisses von fixer und variabler Vergütung (§ 3 Abs. 5), des zurückzubehaltenden Teils der variablen Vergütung (§ 5 Abs. 2 Nr. 4) und desjenigen Teils der Vergütung, der von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig ist (§ 5 Abs. 2 Nr. 5), rechnerisch mit zu berücksichtigen sind, ohne dass die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst von diesen Anforderungen betroffen sind. Anforderungen, die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst betreffen, erfahren in dieser Verordnung eigene Regelungen, namentlich in § 5 Abs. 3 und 4. Mitarbeiter sind alle natürlichen Personen, deren sich das Institut bei dem Betreiben von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, bedient, und alle natürlichen Personen, die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, für das § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung nicht gilt, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut zum Zweck des Betriebens von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind (§ 2 Nr. 6). Auch Zeitarbeiter fallen unter diesen Mitarbeiterbegriff. Nicht unter den Mitarbeiterbegriff fallen Handelsvertreter gemäß § 84 Abs. 1 HGB, deren sich Institute beim Vertrieb ihrer Produkte häufig bedienen. Diese Ausnahme entbindet die Institute nicht davon, sich mit den Besonderheiten dieses Vertriebsweges (i. d. R. vollständig variable Vergütung) insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt des Reputations- und Haftungsrisikos zu befassen. Für diese Zwecke sind von den Instituten geeignete Kontrollstrukturen einzurichten. Erfolgsbeiträge sind die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge sind negativ, wenn Vorgaben nicht erfüllt werden.

Zu den §§ 3, 4 und 7 (Allgemeine Anforderungen)

Die allgemeinen Anforderungen gelten für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeiter.

Vergütungssysteme sind auch ein Unternehmenssteuerungsinstrument und müssen daher nach § 3 Abs. 1 Satz 3 auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein. Um ein attraktives Vergütungsniveau sicherzustellen, wurden in der Vergangenheit teilweise vergütungsrelevante Ziele festgelegt, die leicht zu erreichen waren und nicht zu den in den Unternehmensstrategien gesetzten Zielen passten. Wurden selbst diese oft wenig ambitionierten vergütungsrelevanten Zielsetzungen nicht erreicht, sind vereinzelt gleichwohl nachträglich variable Vergütungen unter Hinweis auf beispielsweise exogene Effekte beschlossen und gewährt worden. Die Ausrichtung der Vergütungssysteme an den Strategien des Instituts soll dazu beitragen, dass die vergütungsrelevanten Ziele hinreichend ambitioniert sind und die Vergütungssysteme einen effektiven Beitrag zur Erreichung der Ziele in den Unternehmensstrategien leisten können.

Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn Anreize für die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken können nach § 3 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 unter anderem insbesondere durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von variabler Vergütung entstehen. Eine signifikante Abhängigkeit von variabler Vergütung besteht nicht, wenn der Anteil der fixen Vergütung an der Vergütung so hoch ist, dass das Institut eine in jeder Hinsicht flexible Vergütungspolitik betreiben kann, was auch ein vollständiges Abschmelzen der variablen Vergütung mit einschließt. Abhängig von dem

Gesamterfolg des Instituts bzw. der Gruppe, dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und dem individuellen Erfolgsbeitrag muss die realistische Möglichkeit bestehen, dass die variable Vergütung vollständig abgeschmolzen wird. Unter einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit fallen auch ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung im Sinne von § 2 Nr. 4.

Nach § 3 Abs. 5 müssen die fixe und die variable Vergütung 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. Das Institut hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festzulegen. Insofern können gegebenenfalls auch unterschiedliche maximale Verhältniszahlen für verschiedene Mitarbeitergruppen vorgegeben werden.

Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nach § 3 Abs. 6 insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten institutsinternen Organisationseinheiten maßgeblich nach den gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Damit wird dem Standard Nr. 2 des FSB Rechnung getragen. Die „Tatbestandsvoraussetzungen“ (gleichlaufende Parameter, Gefahr eines Interessenkonfliktes) müssen kumulativ erfüllt sein. Gleichlaufende Parameter sind grundsätzlich möglich, solange nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Der Gleichlauf der Vergütungsparameter ist jedoch ein Indiz für einen vorliegenden Interessenkonflikt, den das Institut im Einzelfall zu widerlegen hat.

Garantierte variable Vergütungen stehen nicht in Einklang mit einem angemessenen Risikomanagement und dem Prinzip einer leistungsorientierten Vergütung. In Umsetzung von Standard Nr. 11 des FSB ist daher gemäß § 3 Abs. 7 eine garantierte variable Vergütung nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig. Um garantierte variable Vergütungen handelt es sich etwa bei variablen Vergütungsbestandteilen, deren Auszahlung lediglich vom Verbleib des oder der Betroffenen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abhängt.

Die Risikoorientierung der Vergütung darf nach § 3 Abs. 8 nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Institute müssen angemessene Compliance-Strukturen zur Unterbindung solcher Maßnahmen implementieren. In Betracht kommt insbesondere die Verpflichtung der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung ihrer Vergütung einschränken oder aufheben. Diese Anforderung basiert auf Standard Nr. 14 des FSB. Damit sie ihr Verhalten an dem Vergütungssystem ausrichten können, sind die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäß § 3 Abs. 9 schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis zu setzen, zum Beispiel durch Informationsschreiben oder per E-Mail. Allgemein gehaltene Ausführungen, wie z. B. in Aushängen, oder ein bloßer Verweis auf Rahmenvereinbarungen zu variablen Vergütungen genügen dieser Anforderung daher nicht. Dies bedingt auch, dass die Vergütungsparameter zu Beginn eines Bemessungszeitraumes festgelegt sind und nicht nachträglich geändert werden. Die Institute müssen zudem in der Lage sein, die Ermittlung der variablen Vergütung für den Betroffenen oder die Betroffene und gegebenenfalls Dritte nachträglich nachvollziehbar zu machen.

Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen haben das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan gemäß § 3 Abs. 10 mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Unternehmens zu informieren, so dass dieser sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Hinsichtlich der Art und Weise der Berichterstattung sind pragmatische Lösungen denkbar, solange dadurch das berechtigte Informationsbedürfnis des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nicht eingeschränkt wird. Sollten sich bei den Vergütungssystemen im Zeitablauf keine Änderungen ergeben, so kann bei der aktuellen Berichterstattung auf vorangegangene Informationen verwiesen werden.

Die den Geschäftsaktivitäten zugrunde liegenden Organisationsrichtlinien (z. B. Handbücher) müssen nach § 3 Abs. 11 auch Grundsätze zu den Vergütungssystemen enthalten.

§ 4 trägt dem Standard Nr. 3 des FSB Rechnung und steht im Gleichklang mit § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 KWG.

§ 7 beruht auf Standard Nr. 15 des FSB und den Regelungen in Anhang XII Teil 2 Nummer 15 Buchstabe (a) bis (f) Bankenrichtlinie in der Fassung der Änderung durch Anhang I Nummer (5) Buchstabe (b) (iii) der CRD III und den CEBS-Leitlinien. Die Regelung beinhaltet Veröffentlichungspflichten für alle Institute. Der Detaillierungsgrad der zu veröffentlichenden Informationen hängt von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten ab. Bei kleineren Instituten, deren Bilanzsumme

beispielsweise 10 Milliarden Euro unterschreitet, reichen, was die Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angeht, einige grundsätzliche Ausführungen aus. Auf die tarifbedingten Vergütungssysteme von Tarifbeschäftigten muss nicht zwingend näher eingegangen werden. Vor allem bedeutende Institute haben unter Wahrung ihrer berechtigten Geschäftsgeheimnisse und unter Berücksichtigung ihrer Wettbewerbsposition bei ihren Informationen einen Detailgrad zu gewährleisten, der es einem Außenstehenden ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung des Vergütungssystems mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehen zu können. Dabei ist insbesondere auf die Entscheidungsprozesse bei der Festlegung der Vergütungspolitik bzw. –strategie, auf den Zusammenhang zwischen der variablen Vergütung und den Vergütungsparametern sowie den Erfolgsbeiträgen, auf die jeweils maßgeblichen Vergütungsparameter, auf die Art und Weise der Berücksichtigung von Risiken und der Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten, die Ausgestaltungen hinsichtlich der Anforderungen gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 bis 6 und auf die Ausgestaltung der Anforderung nach § 5 Abs. 3 und 4 einzugehen. Die vorgenannten Informationen sind nach den einzelnen Geschäftsbereichen des Instituts zu trennen. Kleinere Institute können im Einzelfall auf eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen verzichten.

Zu den §§ 5, 6 und 8 (Besondere Anforderungen)

Die Anforderungen der §§ 5, 6 und 8 sind nur von den Instituten zu beachten, die bedeutend im Sinne des § 1 Abs. 2 sind. Die Anforderungen gelten stets bezüglich der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen. Die bedeutenden Institute müssen im Wege einer Risikoanalyse ermitteln, ob sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Dies können auch in Kontrolleinheiten tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sein. In Bezug auf die im Wege dieser weiteren Risikoanalyse identifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind § 5 und § 8 Abs. 3 zu beachten. Für die Risikoanalyse können unter anderem die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit (z. B. Investment Banking), das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit als Kriterien herangezogen werden. Auch die Tätigkeit (z. B. als Händler), die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt kommen als Kriterien in Frage. Die Risikoanalyse muss alle Organisationseinheiten des Instituts abdecken. Je höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass bei einzelnen Geschäftsbereichen (z. B. Investment Banking), Tätigkeiten (z. B. Händler) usw. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu finden sind, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, umso höhere Anforderungen werden an die Risikoanalyse gestellt. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit in den Organen des Instituts zu finden. Gleiches gilt bei den Personen, die den Vorsitz in wichtigen Ausschüssen führen, wie z. B. die Vorsitzenden eines Risiko-, und Vergütungsausschusses. Auch bei Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, die direkt an die Geschäftsleitung berichten oder die Segment- bzw. Geschäftsbereichen oder Kontrollbereichen sowie –einheiten vorstehen, ist eine solche Wahrscheinlichkeit gegeben. Dies kann auch für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (z. B. Händler) einer Mitarbeitergruppe gelten, wenn diese als Gruppe einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine mindestens vergleichbar hohe Vergütung erhält wie ein bereits vom Institut identifizierter Mitarbeiter, dessen Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat, so ist es wahrscheinlich, dass dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil hat. Das Institut muss in der Lage sein, im Falle späterer Realisierung eingegangener Risiken durch den betroffenen Mitarbeiterkreis die vorgenommene Einstufung im Nachhinein auf Basis angemessener Dokumentationen zu rechtfertigen. Für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen von Instituten, die die besonderen Anforderungen zu beachten haben, sind die §§ 5, 8 Abs. 3 auch ohne Risikoanalyse in jedem Falle einschlägig.

Bei der variablen Vergütung von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen und solchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, ist nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 neben dem Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag zu berücksichtigen, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist. Mit dieser Vorschrift wird Standard Nr. 6 des FSB Rechnung getragen. Bei Institutsgruppen, Finanzholdinggruppen oder Finanzkonglomeraten ist der Gesamterfolg der Gruppe als Maßstab heranzuziehen.

Die Vergütungsparameter, anhand derer der Erfolgsbeitrag eines Mitarbeiters oder einer Organisationseinheit gemessen wird, sollen gewährleisten, dass vor allem nachhaltige Erfolge vergütungsrelevant sind und Risiken angemessen berücksichtigt werden. Aus diesem Grund sind nach § 5 Abs. 2 Nr. 3 insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen. Die CEBS-Leitlinien bieten eine Orientierung für eine angemessene Umsetzung dieser Anforderungen.

Nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 sind mindestens 40 % der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, der mindestens drei bis mindestens fünf Jahre beträgt, und über diesen Zurückbehaltungszeitraum zeitanteilig auszuzahlen. Grundsätzlich gilt: Je höher die variable Vergütung, die Stellung des Begünstigten oder das begründbare Risiko, desto größer muss der variable Vergütungsanteil sein, der zurückbehalten wird. Bei Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unmittelbar nachgelagerten Führungsebene sind in der Regel mindestens 60% der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum zu strecken, der mindestens drei bis mindestens fünf Jahre beträgt, und über diesen Zurückbehaltungszeitraum zeitanteilig auszuzahlen. Durch die Regelung wird Standard Nr. 6 des FSB Rechnung getragen.

Sowohl 50 % der verzögert auszuzahlenden variablen Vergütung als auch 50 % der nicht verzögert zu zahlenden Vergütung müssen von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen (§ 5 Abs. 2 Nr. 5 a) und b). Dem Gebot der Nachhaltigkeit soll bei (börsennotierten) Instituten in der Rechtsform der Aktiengesellschaft durch aktienbasierte Vergütungsformen entsprochen werden. Sollte dies bei Instituten rechtsformbedingt nicht möglich oder aus anderen Gründen nicht geeignet sein, um das Ziel der Nachhaltigkeit zu erreichen, kann auf betriebswirtschaftliche Kennziffern abgestellt werden, die den Unternehmenswert widerspiegeln. Eine umfassende Unternehmensbewertung ist hingegen nicht erforderlich. Auch sonstiges Kapital gemäß § 10 Abs. 2a Satz 1 Nr. 10 KWG i. V. m. § 10 Abs. 2 Satz 5 KWG kann für diese Zwecke verwendet werden. Der Rest der verzögert und nicht verzögert zu zahlenden variablen Vergütung kann in bar geleistet werden. Die Teile der variablen Vergütung, die nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 a) und b) von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sind, müssen mit einer angemessenen Frist versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Teil der variablen Vergütung verfügt werden darf. § 5 Abs. 2 Nr. 5 setzt Standard Nr. 8 des FSB um. Bleibt die Leistung eines Mitarbeiters, einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe hinter den Vorgaben zurück oder erweisen sich bereits erbrachte positive Erfolgsbeiträge später nicht als nachhaltig, muss dies nach § 5 Abs. 2 Nr. 6 dazu führen, dass die variable Vergütung einschließlich der nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 zurückbehaltenen Beträge abgeschmolzen oder gar ganz gestrichen wird. Dies schließt auch denjenigen zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung ein, der sich gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 5 a) an der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts orientiert. Durch diese Regelung wird den Standards Nr. 5 und 6 des FSB Rechnung getragen. Das Abschmelzen oder Streichen einer variablen Vergütung, insbesondere einer zurückbehaltenen variablen Vergütung im Sinne von § 5 Abs. 2 Nr. 4, ist im deutschen Arbeitsrecht problematisch, wenn eine Vergütung bereits tatsächlich ausgezahlt wurde oder wenn schon ein konkreter Anspruch auf eine bestimmte Zahlung besteht. Aus diesem Grunde darf während des Zurückbehaltungszeitraumes kein Anspruch auf den zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung bestehen (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 Buchstabe a). Die zurückbehaltene Vergütung kann aber als eine Art Merkposten in einem Konto oder Depot ausgewiesen werden. Der Begünstigte hat also während des Zurückbehaltungszeitraumes allenfalls einen Anspruch auf die fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung als Merkposten. Erst mit Ablauf des Zurückbehaltungszeitraumes darf eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf diese variable Vergütung entstehen.

Zu ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung finden sich besondere Anforderungen in § 5 Abs. 3 und 4. Die Regelungen betreffen eine konkret anstehende Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, wobei zwischen einer ruhestandsbedingten und einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung zu unterscheiden ist. Im Falle einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung muss das Institut dabei sicherstellen, dass die ermessenabhängigen Leistungen zur Altersversorgung noch mindestens in den ersten fünf Jahren nach Ausscheiden abgeschmolzen werden können, wenn sich die maßgeblichen Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen. Sollten international, insbesondere die durch CEBS-Leitlinien, anderslautende Anforderungen an die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung gestellt werden, müssten die Regelungen dieser Verordnung entsprechend angepasst werden.

Aufgabe des Vergütungsausschusses ist es nach § 6 Abs. 1, die Angemessenheit der Vergütungssysteme zu überwachen. Eine entsprechende Vorgabe ergibt sich aus Standard Nr. 1 des FSB. Die gleichwohl verantwortliche Geschäftsleitung kann dem Vergütungsausschuss weitere Aufgaben zuweisen, insbesondere die Beratung hinsichtlich der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme. Etwaige Defizite der Vergütungssysteme können durch den Ausschuss frühzeitig identifiziert werden, so dass die Geschäftsleitung bei Fehlentwicklungen rechtzeitig gegensteuern kann. Neben Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Personalabteilung müssen dem Ausschuss nach § 6 Abs. 2 auch Mitarbeiter aus den geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten und den Kontrolleinheiten angehören (bspw. Markt, Handel, Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance-Funktion oder Interne Revision). Der Risikovorstand und etwaige Risikokomitees sollte ebenfalls in die Arbeit des Vergütungsausschusses eingebunden werden. Dem

Geschäftsleitungsorgan vorsitzende Geschäftsleiter und Geschäftsleiter, die Marktbereiche verantworten, sollten dem Vergütungsausschuss nicht angehören. Die Mitglieder des Ausschusses müssen in ihren jeweiligen Organisationseinheiten eine leitende Funktion innehaben. Die Teilnahme von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen ist möglich. Die interne Revision darf nur dergestalt in den Vergütungsausschuss eingebunden und für diesen tätig werden, dass sie die Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems auch mit Blick auf den Vergütungsausschuss unabhängig überprüfen kann.

Die Offenlegungspflichten der §§ 7 und 8 gehen zurück auf Standard Nr. 15 des FSB und den Regelungen des Anhangs XII Teil 2 Nummer 15 der Bankenrichtlinie in der Fassung der Änderung durch Anhang I Nummer (5) Buchstabe (b) (iii) der CRD III. § 7 enthält Veröffentlichungspflichten für alle Institute, während die Veröffentlichungspflichten aus § 8 nur für bedeutende Institute im Sinne von § 1 Abs. 2 gelten. Die Veröffentlichungspflichten für bedeutende Institute betreffen zum einen die Zusammensetzung, Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsausschusses (§ 8 Abs. 2). Zum anderen geht es um aggregierte Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, wobei die Angaben zu den Geschäftsleitern von den Angaben zu den anderen relevanten Mitarbeitern zu separieren sind (§ 8 Abs. 3).

Zu § 9 (Besondere Vorschriften für Gruppen)

Die in § 1 Abs. 2 KWG bezeichneten Personen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Finanzkonglomeratsunternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats sind nach § 9 für die Einhaltung der Anforderungen dieser Rechtsverordnung in den nachgeordneten Unternehmen, für die nicht § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung gilt, verantwortlich. Maßgeblich sind die einschlägigen Gruppenbegriffe des KWG (§§ 10a Abs. 1, 2, Abs. 3, 10b Abs. 3 KWG). Die Umsetzung der Anforderungen kann bei grenzüberschreitenden Gruppen aufgrund unterschiedlicher Rechtsordnungen an rechtliche Grenzen stoßen.

Bei der Umsetzung der Anforderungen auf Gruppenebene sind nach § 9 Satz 2 Vereinfachungen möglich, sofern dies unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Institutsgruppe, der Finanzholdinggruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint. Beispielsweise kann ein Vergütungsausschuss für die gesamte Gruppe tätig werden. Ebenso können die Offenlegungspflichten für die gesamte Gruppe erfüllt werden. In solchen Fällen müssen die Anforderungen auf Einzelinstitutsebene nicht mehr erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen oder das übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats hat die entsprechende Einschätzung schriftlich zu dokumentieren.

Zu § 10 (Anpassung bestehender Vereinbarungen)

Diese Rechtsverordnung setzt entgegenstehende vertragliche Vereinbarungen nicht außer Kraft oder ändert diese ab. Bei schon bestehenden Verträgen oder betrieblichen Übungen, die mit der Verordnung nicht vereinbar sind, hat das Institut allerdings nach § 10 darauf hinzuwirken, dass diese soweit rechtlich zulässig auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten angepasst werden. Diese Begutachtung kann durch sachkundige Mitarbeiter des Instituts erstellt werden.

§ 11 regelt das Inkrafttreten der Verordnung.