

Vergleichsfassung zwischen der IVV 2.0 und der IVV 3.0

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes ~~23~~ für alle Institute ~~im Sinne des~~ gemäß § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist, und für die ~~Vergütungssysteme~~ Vergütung sämtlicher ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute ~~gemäß § 2 Absatz 7~~. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums ~~nach~~ gemäß § 53b Absatz 1 und 7 des Kreditwesengesetzes ist sie nicht anzuwenden.
- (2) § 5 Absatz 6 und § 16 sind nicht anzuwenden auf Institute, die weder ein CRR-Institut gemäß § 1 Absatz 3d Satz 3 des Kreditwesengesetzes noch bedeutend gemäß § 17 sind.
- (3) Abschnitt 3 gilt nur für bedeutende Institute ~~im Sinne des~~ gemäß § 17.
- (~~34~~) Diese Verordnung ist mit Ausnahme von § 16 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 3 nicht anzuwenden auf Vergütungen, die
1. durch Tarifvertrag vereinbart sind,
 2. im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind oder
 3. aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Vergütung im Sinne dieser Verordnung sind

1. sämtliche ~~finanzielle~~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~~für das 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. Sachbezüge gemäß Satz 1 Nummer 2, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder gemäß § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes außer Ansatz bleiben, müssen nicht berücksichtigt werden.~~

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

(3) Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, ~~dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt; die~~der nicht fix gemäß Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz

6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung ~~schließt die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung ein.~~

- (4) ~~Ermessensabhängige~~ Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung ~~ist der Teilsind die Teile~~ der variablen Vergütung, ~~der zum Zweck der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird, deren~~ Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.
- (5) Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.
- (~~5~~6) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, ~~der nicht variabel im Sinne von Absatz 3 ist.~~
1. dessen Gewährung und Höhe keinem Ermessen unterliegt,
 2. dessen Gewährung und Höhe dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
 3. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe vorher festgelegt wurden,
 4. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
 5. dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind,
 6. der nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und
 7. der nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist.

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

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

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

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

- (~~6~~7) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Instituts gemäß § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,
1. deren sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, oder
 2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, ~~für das § 25 des Versicherungsaufsichtsgesetzes nicht gilt~~, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

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

- (~~7~~8) Risikoträger und Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt. Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil einer Gruppe gemäß Absatz 12 auswirkt.
- (9) Vergütungsparameter im Sinne dieser Verordnung sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines ~~Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin, eines~~ Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe gemessen ~~wird~~ werden.

- (~~8~~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.
- (~~9~~11) Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind diejenigen Organisationseinheiten unterhalb der Geschäftsleitung, die die geschäftsiniziiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Handel, ~~überwachen~~ überwachen. Hierzu ~~zählen insbesondere~~ zählen die Bereiche Marktfolge gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Risikocontrolling ~~sowie~~ Weitere Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind die Einheiten mit Compliance-Funktion. ~~Die, die~~ Interne Revision und der Bereich Personal ~~gelten als Kontrolleinheiten~~.
- (12) Gruppen, übergeordnete Unternehmen und nachgeordnete Unternehmen im Sinne dieser Verordnung sind solche gemäß § 10a Absatz 1 bis 3 des Kreditwesengesetzes.

Abschnitt 2

Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

§ 3 ~~Verantwortung für die Ausgestaltung~~ Verantwortlichkeiten; Beteiligung der Kontrolleinheiten

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

Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Die Sätze 1 und 2 gelten bei bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen- Risikoträger und Gruppen-Risiko- trägerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1. 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~~ 1 Nummer 6 in Verbindung mit ~~§ 25d~~ Absatz ~~1~~ 25 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.
- (3) Die Kontrolleinheiten sind im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen- Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 angemessen zu beteiligen.

§ 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 ist auch die Unternehmenskultur 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 die Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigen; insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind;
4. sie nicht der Einhaltung der ~~von den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei der Erbringung von Beratungsleistungen nach § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu beachtenden Verpflichtungen entgegenstehen und~~4. — sie nicht die Fähigkeiten der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beeinträchtigenVerpflichtung zuwiderlaufen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen ~~nachgemäß~~ nachgemäß § 511 des Bürgerlichen ~~Gesetzbuchs~~ Gesetzbuches im besten Interesse des ~~Verbrauchers~~ Darlehensnehmers zu handeln; insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele in Bezug auf Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen gekoppelt sein~~;~~; und
5. die Vergütung der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge ~~abhängen auf Abschluss eines Immobilier-Verbraucherdarlehensvertrags gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs abhängt.~~

- (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~~liegen insbesondere ~~gegeben~~vor, 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 bei Fehlverhalten der Höhe nach unverändert bleiben.
- (4) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. ~~(5) Die Vergütungssysteme für vertraglich gebundene Vermittler und Vermittlerinnen müssen den Anforderungen von § 25e Satz 4 des Kreditwesengesetzes entsprechen.~~ Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt dies entsprechend.
- (~~6~~5) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden
 1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut,
 2. unter der Voraussetzung, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht in derselben Gruppe erfolgte, und
 3. unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der

~~Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.~~ die Anforderungen gemäß § 7 Absatz 1 Satz 3 erfüllt.

In bedeutenden Instituten gemäß § 17 sind die Anforderungen der §§ 20 und 22 darauf nicht anzuwenden. Bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes kann eine garantierte variable Vergütung nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

- (76) ~~Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses müssen der Leistung~~ Abfindungen und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung. Das Institut hat in Bezug auf die Zusage von Abfindungen schriftlich oder elektronisch Grundsätze festzulegen, in denen insbesondere ein Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge zu regeln sind. Abfindungen sind im Einklang mit dem Rahmenkonzept gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 3 zu gewähren und angemessen zu dokumentieren. Sie müssen vorbehaltlich Satz 5 der Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen dürfen negative Erfolgsbeiträge ~~Erfolgsbeiträge~~ oder Fehlverhalten des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des ~~Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Satz 1 gilt nicht für Zahlungen, die aufgrund eines Sozialplans im Sinne des § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder eines Sozialtarifvertrages erfolgen oder mit denen ein gesetzlicher Abfindungsanspruch abgegolten wird.~~ Folgende Vergütungen fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a 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 gemäß § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes geleistet werden,
 - c) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind, oder
 - d) die im Fall einer einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in den Grundsätzen gemäß Satz 2 festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde;
2. vertraglich festgelegten Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, sofern die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und
3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat; bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die
- a) 200.000 Euro nicht überschreitet und
 - b) nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht,
- gilt der Betrag als angemessen, und es kann auf eine Darlegung verzichtet werden. Setzt sich die Vergütung aus mehreren Bestandteilen gemäß den Nummern 1 bis 3 zusammen, so ist in jedem Fall eine Darlegung bei der Aufsichtsbehörde gemäß Nummer 3 notwendig.

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

§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 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 von § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes erfüllt sind und andererseits~~ keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin von 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 ~~nachgemäß~~ 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 nachgemäß~~ § 25a Absatz 5 Satz ~~25~~ des Kreditwesengesetzes eine Erhöhung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß Satz 2 angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der ~~Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt)~~ ~~nachzuweisen, dass das vorgeschlagene höhere Verhältnis nach § 25a Absatz 5 Satz~~ Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes nachzuweisen, dass die vorgeschlagene höhere Obergrenze nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts ~~nachgemäß~~ der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des ~~Europäischen~~ Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 ~~über~~ über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur ~~Änderung~~ Änderung der Verordnung (EU) Nr. ~~646648~~/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1); L 208 vom 2.8.2013, S. 68; L 321 vom 30.11.2013, S. 6; L 193 vom 21.7.2015, S. 166), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2016/1014 (ABl. L 171 vom 19.6.2016, S. 153) geändert worden ist, gemäß dem Kreditwesengesetz und gemäß dieser Verordnung ~~beeinträchtigt~~ beeinträchtigt, wobei besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelverpflichtungen des Instituts zu legen ist.
- (5) Übt ein Unternehmen als Anteilseigner, Eigentümer, Mitglied oder Träger seine Stimmrechte im Hinblick auf die Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seines Tochterunternehmens aus, ist dessen Zustimmung zur Erhöhung nur dann wirksam,

wenn diese entweder ihrerseits unter Einhaltung der Anforderungen aus § 25a Absatz 5 Satz 5 bis 9 des Kreditwesengesetzes zustande gekommen ist oder wenn die Erhöhung in Übereinstimmung mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß § 27 Absatz 1 steht.

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

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen ~~im Sinne des gemäß~~ § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess ~~bestimmt werden. Die~~ unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontroll- ~~einheiten festgesetzt werden. Die Verantwortlichkeiten gemäß § 3 gelten entsprechend. Bei der~~ Festsetzung des Gesamtbetrags ~~hat~~

1. sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen; und
2. ist sicherzustellen, dass ~~die Fähigkeit des Instituts gegeben ist~~ das Institut und die Gruppe in der Lage sind,
 - a) eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung ~~dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen,~~ und
 - b) ~~3. sicherzustellen, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird,~~ 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 zu den jeweiligen Zeitpunkten die

Voraussetzungen gemäß Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. Ein späterer Ausgleich für eine Verringerung der variablen Vergütung ist nicht zulässig.

§ 8 ~~Risikoorientierte Vergütung~~ Verbot der Einschränkung o- der Aufhebung der Risikoadjustierung

- (1) ~~Bei einer Risikoorientierung~~ Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf ~~die Risikoorientierung~~ seitens der Institute nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die Anforderungen dieser Verordnung umgangen werden.
- (2) Die Institute haben angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Einschränkung oder Aufhebung der ~~Risikoorientierung~~ Risikoadjustierung 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, so wie bei bedeutenden Instituten gemäß § 17 in der Verpflichtung der Risikoträger und Risikoträgerinnen, private Depotkonten anzuzeigen. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Kontrolleinheiten mit Compliance-Funktion gemäß § 2 Absatz 11 zu überprüfen; bei bedeutenden Instituten ~~im Sinne des~~ gemäß § 17 erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten ~~nach~~ gemäß den §§ 23 bis 25.

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

- (1) Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.
- (2) Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten ist sicherzustellen, dass der Schwerpunkt auf derdem fixen ~~Vergütung~~Vergütungsbestandteil 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.
- (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 An-

stellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten

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

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

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

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

1. im Ergebnis ausschließlich an Risikoträger und Risikoträgerinnen gezahlt werden.

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

§ 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

- (1) ~~Im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie sind die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen; im Übrigen sind die~~ Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ~~hin-~~ sichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den ~~Strategien~~ Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen ~~und erforderlichenfalls anzupassen~~. Dabei sind zumindest die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers gemäß § 26 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 dieser Verordnung der Vergütungskontrollbericht gemäß § 24 Absatz 3 heranzuziehen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.
- (2) Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.

§ 13 Information über die Vergütungssysteme

- (1) Die ~~Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen,~~ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und insbesondere über die Ausgestaltung der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.
- (2) Die weiteren Informationen zu den Vergütungssystemen, die gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und ergänzend gemäß § 16 dieser Verordnung von den Instituten offenzulegen sind, sind allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich zu machen.

§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen

- (1) Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass bestehende
- ~~die mit Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Verträge~~ mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ~~bestehenden Verträge~~,
 - Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie
 - betriebliche Übungen,
- die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, soweit rechtlich zulässig, angepasst werden.
- (2) Die Anpassung hat auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten zu erfolgen.

§ 15 Vergütungskontrollausschuss Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses

- (1) Hat das Institut ~~nach~~ einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 12 Satz 1 des Kreditwesengesetzes ~~in Verbindung mit § 25d Absatz 7 des Kreditwesengesetzes einen Vergütungskontrollausschuss~~ eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben ~~nach den Absätzen 2 bis 4~~ gemäß den Absätzen 2 bis 5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 Satz 2 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~~ gemäß § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückbehaltenen variablen Vergütung ~~und~~ oder für eine Rückforderung bereits gezahlter 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. ~~Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt,~~ die keine Ge-

schäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die ~~regelmäßige~~ regelmäßige, mindestens jedoch ~~jährliche Überprüfung~~ jährliche Überprüfung, ob

1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen ~~im Sinne des gemäß~~ § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 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 gemäß § 4 stehen.
- (5) Der Vergütungskontrollausschuss hat das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan bei der Erstellung der Beschlussvorschläge gemäß § 25a Absatz 5 Satz 6 des Kreditwesengesetzes zu unterstützen.

§ 16 Offenlegung

- (1) ~~Die Unbeschadet der~~ Offenlegungspflichten ~~für Institute nach § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes, für die die Bestimmungen gemäß Artikel 450~~ der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ~~gelten, richten sich ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.~~ (2) ~~Institute, die keine CRR-Institute sind,~~ haben ~~bedeutende Institute gemäß § 17,~~ unterteilt nach den jeweiligen ~~Geschäftsbereichen~~ Geschäftsbereichen des Instituts, folgende Informationen ~~zu veröffentlichen~~ offenzulegen:

1. eine Darstellung der Vergütungssysteme mit

- a) Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß ~~§ 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~~ den §§ 4 bis 10.

- b) gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Mitarbeiterkategorien und

- c) gegebenenfalls einer Darstellung der wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie einschließlich der Auswirkungen auf die jeweilige Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung.

2. bei Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 15 Angaben zu seiner Zusammensetzung und seinen Aufgaben sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die ~~Feststellung der Mitarbeiter gemäß § 18 und die~~ Zusammenarbeit mit ~~dem diesem~~ Vergütungskontrollausschuss ~~gemäß § 15~~ erfüllt werden, ~~2. die Entscheidungsprozesse zu den Vergütungssystemen und deren Ausgestaltung, ins-~~

~~besondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, sowie~~

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

(2) Institute, die keine bedeutenden Institute gemäß § 17 sind und deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 3 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, haben die Informationen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Bezug auf die Vergütungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen offenzulegen.

(3) Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 4 genannten Grundsätze die in den Absätzen 1 und 2 genannten Grundsätze bei der Darstellung der in Satz 1 genannten Informationen einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung der Vergütungssysteme Informationen so 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.

(34) Die Informationen nach Absatz 2 sind zumindest auf der eigenen Internetseite gemäß den Absätzen 1 und 2 sind zusammen mit den Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in deutscher Sprache und sowie in verständlicher und transparenter Form zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der Informationen ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur verständlicher und transparenter Form offenzulegen. Institute, die eine Webseite betreiben, haben die Informationen gemäß den Absätzen 1 und 2 in jedem Fall dort offenzulegen. Die quantitativen Informationen sind in tabellarischer und, sofern dies zum besseren Verständnis erforderlich ist, auch in grafischer Form

darzustellen. Wie detailliert die Informationen offenzulegen sind, ist abhängig von der Größe und der Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der ~~Veröffentlichung~~ Offenlegung der Informationen ~~ist der Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz gemäß~~ gemäß den Absätzen 1 und 2 können die in Artikel 432 ~~Absatz 1 bis 3~~ der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ~~zu beachten. Die veröffentlichten Informationen sind mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.~~ genannten Grundsätze zur Wesentlichkeit der Informationen, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und zur Wahrung der Vertraulichkeit entsprechend angewendet werden.

~~(45) Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtung gemäß § 1 Absatz 29 des Kreditwesengesetzes sind von der Offenlegungspflicht nach Absatz 2 ausgenommen. Absatz 2 gilt nicht für nachgeordnete Unternehmen, die keine bedeutenden Institute gemäß § 17 sind, sofern deren übergeordnetes Unternehmen~~

1. innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig ist oder

2. in einem Drittstaat ansässig ist und von diesem gleichwertige Angaben auf konsolidierter Basis veröffentlicht werden.

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen für bedeutende Institute

§ 17 Einstufung als bedeutendes Institut

(1) Ein Institut ist bedeutend im Sinne dieser Verordnung, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, es sei denn, das Institut weist der ~~Bundesanstalt~~ Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kre-

ditwesengesetzes auf der Grundlage einer Risikoanalyse ~~nach-~~
gemäß Absatz 5 nach, dass es nicht bedeutend ist.

(2) Als bedeutende Institute gelten

1. Institute, die ~~nach~~eine der Bedingungen gemäß Artikel 6 Absatz 4 Unterabsatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur ~~Übertragung~~Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht ~~über~~über Kreditinstitute auf die ~~Europäische~~Europäische Zentralbank (ABl. 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~~gemäß § ~~47~~20 Absatz 1 ~~des Kreditwesengesetzes~~Satz 3 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes eingestuft wurden, und
3. Finanzhandelsinstitute ~~im Sinne des~~gemäß § 25f Absatz 1 des Kreditwesengesetzes.

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

1. das Institut hohe außerbilanzielle Positionen aufweist, insbesondere in derivativen Instrumenten,
2. das Institut in hohem Umfang als Originator, Sponsor oder Investor von Verbriefungstransaktionen tätig ist oder sich hierfür einer Verbriefungszweckgesellschaft gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 66 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 be-

dient,

3. das Institut hohe Positionen im Handelsbuch gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 86 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 inne hat oder
 4. die Vergütungsstrukturen innerhalb des Instituts durch einen hohen Anteil variabler Vergütung an der Gesamtvergütung gekennzeichnet sind.
- (4) Wird ein gruppenangehöriges Institut als bedeutend eingestuft, gelten auch alle anderen ~~gruppenangehörigen~~ Institute, die derselben ~~Institutsgruppe, Finanzholding-Gruppe oder gemischten Finanzholding-Gruppe oder demselben Finanzkonglomerat-Gruppe~~ angehören und deren jeweilige Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, als bedeutend.
- (5) Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der ~~betriebenen~~ Geschäftsaktivitäten sowie Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 bis 4 entsprechend zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist jährlich durchzuführen und schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren.

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

- (1) Vergütungssysteme für ~~Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen bedeutender Institute im Sinne des § 17 und Vergütungssysteme dieser Institute für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko~~ profil haben, müssen zusätzlich Risikoträger und Risiko-

trägerinnen bedeutender Institute gemäß § 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 § und 22~~ nur auf ermittelte variable Vergütungen ab einer Höhe anzuwenden sind, die der Bundesanstalt unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus im Bankensektor geboten erscheint. Vergütungen von mehr als 50 000 Euro anzuwenden sind.

- (2) Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich ~~festzustellen, ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die für diese Risikoanalyse zu verwendenden Kriterien bestimmen sich nach dem technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU zu qualitativen und angemessenen quantitativen Kriterien für die Identifikation von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Die Risikoanalyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Sie ist schriftlich zu dokumentieren~~ die Risikoträger und Risikoträgerinnen zu ermitteln. Dabei sind immer mindestens die Kriterien gemäß den Artikeln 3 und 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30), die durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 vom 18. Februar 2016 (ABl. L 144 vom 1.6.2016, S. 21) geändert worden ist, zugrunde zu legen. Die Risikoanalyse ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und regelmäßig zu aktualisieren. Ausnahmen gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung und der Kenntnisnahme durch das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan.
- (3) ~~Wenn die Risikoanalyse nicht plausibel, umfassend oder für Dritte nachvollziehbar ist, kann die Bundesanstalt anordnen, dass das~~

~~Institut Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einzustufen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben.~~ Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize, Risiken einzugehen durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden. Dies umfasst sowohl die Ex-ante-Risikoadjustierung bei der Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 als auch die Ex-post-Risikoadjustierung bei der Auszahlung der variablen Vergütung gemäß § 20 und die Auszahlung von zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung gemäß § 22.

- (4) Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anlegen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten. Bei der Festlegung des Bemessungszeitraums gemäß § 19 und des Zurückbehaltungszeitraums gemäß § 20 Absatz 1 und 2 und § 22 Absatz 1 Satz 1 sowie der Sperrfrist gemäß § 20 Absatz 5 muss das Institut seine Geschäftstätigkeit und die Stellung des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.
- (5) Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags des Risikoträgers oder der Risikoträgerin, des Erfolgsbeitrags seiner oder ihrer Organisationseinheit oder des Gesamterfolgs des Instituts oder der Gruppe von den vereinbarten Zielen müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung der negativen Abweichung zu einem Bemessungszeitraum sowohl für § 19 als auch für die §§ 20 und 22 Absatz 1. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss in jedem Fall eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin
1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder

2. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

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

- (1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung ~~ist neben dem~~ sind der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise oder, falls erforderlich, 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). Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, beträgt der Bemessungszeitraum mindestens drei Jahre. Dabei kann der Zurückbehaltungszeitraum auf den Bemessungszeitraum angerechnet werden, soweit er die Untergrenze aus § 20 Absatz 2 überschreitet; Satz 2 bleibt unberührt.
- (2) Der individuelle Erfolgsbeitrag ist anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimmen, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter 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 oder, falls erforderlich, 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~~ vor allem 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 von 40 Prozent, der variablen Vergütung eines ~~Mitarbeiters~~ Risikoträgers oder einer ~~Mitarbeiterin~~ Risikoträgerin 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 Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze des ~~zurückbehaltenen~~ zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung auf bis zu 60 Prozent. Bei der Festlegung des Zurückbehaltungszeitraums ~~nach~~ und des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung gemäß den Sätzen 1 und 2 sind der Geschäftszyklus, ~~die~~ Art und ~~der~~ Risikogehalt der ~~betriebenen~~ Geschäftsaktivitäten, die diesbezüglich erwarteten Schwankungen, die Einflussnahmemöglichkeit der Risikoträger und Risikoträgerinnen hierauf sowie gegebenenfalls eine gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligte höhere Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung zu berücksichtigen.
- (2) Bei ~~Geschäftsleitern und~~ Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen ~~sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen~~ sind oder der nachgelagerten Führungsebene ~~sind mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung zu strecken. Im Übrigen ist Absatz 1 entsprechend anzuwenden.~~ angehören, betragen die Untergrenzen gemäß Absatz 1 Satz 2 fünf Jahre und 60 Prozent.

(3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht. Dieser Schwellenwert darf 500.000 Euro nicht überschreiten.

(34) 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.

(45) Abhängig von den Aufgaben sowie der Tätigkeit und der Stellung eines ~~Geschäftsleiters oder einer Geschäftsleiterin oder eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in dem Institut~~ Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss sich ein erheblicher Teil, mindestens aber 50 Prozent, jeder zurückbehaltenen und jeder nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzen, die vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Instrumenten gemäß Nummer 2 in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen:

1. ~~mindestens 50 Prozent der nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung und~~ je nach Rechtsform des jeweiligen Instituts aus Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen oder aus aktienbasierten oder gleichwertigen

Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln,

- ~~2. mindestens 50 Prozent der nicht nach den Absätzen 1 und 2 zurückzubehaltenden variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und jeweils mit einer angemessenen Frist versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung nach den Nummern 1 und 2 verfügt werden darf; falls verfügbar, aus Instrumenten im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Bezeichnung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität eines Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind (ABl. L 148 vom 20.5.2014, S. 21).~~

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

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

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

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

§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen~~Ausgleichszahlungen

Vergütungen im Zusammenhang mit ~~Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen~~Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen gelten als garantierte variable Vergütung gemäß § 5 Absatz 5 und müssen unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen ~~nach § 19 Absatz 2~~gemäß den §§ 20 und § 20~~22~~ mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang stehen.

§ 22 ~~Ermessensabhängige~~Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

- (1) ~~Ermessensabhängige~~Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die ~~anlässlich~~anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, ~~Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen so~~

~~wie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen~~ Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 5 und § 20 Absatz 4 Nummer 2 und 3 gelten entsprechend.

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

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

- ~~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~~

(3) Für die Auszahlung der zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung ~~verfügt werden darf~~ gilt § 7 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 ~~mus~~müssen die für ~~seiner~~ 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~~Aufgaben nicht benachteiligt werden. Ist ~~nach~~gemäß Absatz 1 Satz 2 ein Vergütungsbeauftragter oder eine Vergütungsbeauftragte ~~zu be-~~stellen~~bestellt~~, so ist die Kündigung ~~des~~seines oder ihrer 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 Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte sein. Der oder die Vergütungsbeauftragte darf nicht zugleich Compliance-Beauftragter oder Compliance-Beauftragte sein.~~dürfen nicht sein:
1. ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts,
 2. der oder die Compliance-Beauftragte des Instituts oder
 3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist oder war und bei dem dadurch ein Interessenkonflikt vorliegt.
- (5) ~~Der oder die Vergütungsbeauftragte ist organisatorisch und disziplinarisch~~sind aufbauorganisatorisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.
- (6) ~~Dem oder der Vergütungsbeauftragten~~Für Vergütungsbeauftragte ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zuzuordnen, für zu bestimmen, auf den oder die die Regelungen der Absätze 1 bis 5 und ~~die der~~ §§ 24 und 25 entsprechend gelten anzuwenden sind.

§ 24 Aufgaben ~~des oder~~ der Vergütungsbeauftragten

- (1) ~~Der oder die~~ Vergütungsbeauftragte hat haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen , die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind,

ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck ~~ist er oder sie~~sind sie mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten sowie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. ~~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 hat haben 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 hat haben 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 anlassbezogen Bericht zu erstatten.

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

- (1) ~~Das Institut muss dem oder der~~Die Institute müssen Vergü-

tungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. ~~Die dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten ~~unterstellten~~ unterstellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ausübung der Tätigkeit ermöglicht.

- (2) Die ~~dem oder der~~ Vergütungsbeauftragten gemäß Absatz 1 unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind jeweils 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 Instituts gemäß § 11 darzustellen.

Abschnitt 4

~~Besondere~~ Ergänzende Vorschriften für Gruppen

§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

- (1) ~~Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Unternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe, einer gemischten Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats (übergeordnetes Unternehmen) haben~~ Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, ~~welche~~ die die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der §§ 4 bis 13 dieser

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

- (2) ~~Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind verantwortlich für die Einhaltung der Anforderungen dieser Verordnung in den nachgeordneten Unternehmen, für die weder § 25 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.~~ Ist das übergeordnete Unternehmen bedeutend gemäß § 17, hat es auf Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse in entsprechender Anwendung des § 18 Absatz 2 die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Bei der gruppenweiten Risikoanalyse können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Unternehmen, die vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs erfasst sind, unberücksichtigt bleiben. Bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß Absatz 1 sind zudem die Anforderungen des § 18 Absatz 1 und 3 bis 5 und

der §§ 19 bis 22 dieser Verordnung sowie des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen umzusetzen.

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

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

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

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

~~(5) Wenn es unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Institutsgruppe, der Finanzholding-Gruppe, der gemischten Finanzholding-Gruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint, können einzelne Anforderungen dieser Verordnung zentral innerhalb der Gruppe~~

~~oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen hat die Anforderungen, die zentral innerhalb der Gruppe oder des Finanzkonglomerats erfüllt werden sollen, und die Gründe, die zur Einschätzung der Angemessenheit des Vorgehens gemäß Satz 1 geführt haben, schriftlich zu dokumentieren.~~ Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgeordneten Unternehmen, die nicht vom Anwendungsbereich des § 37 des Kapitalanlagegesetzbuchs erfasst sind, sicherzustellen. Soweit geboten, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, der die Anforderungen des § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und des § 15 dieser Verordnung erfüllt.

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

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~~ § 5 Absatz 1 Nummer 2, 4 und 5 sowie die §§ 18, 19 Absatz 1 und die §§ 20 bis 22 und 27 in der ab dem 4. August 2017 geltenden Fassung sind erstmals mit Beginn des nach diesem Zeitpunkt liegenden Bemessungszeitraums anzuwenden.
- (2) ~~§ 175~~ Absatz ~~2~~1 Nummer 3 in der ab dem 4. August 2017 gel-

tenden Fassung ist erst ab dem ~~31.13.~~ Januar ~~2014~~2018 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~~Die Offenlegungspflichten nach § 16 in der am 4. August 2017 in Kraft getretenen Fassung sind erstmals für die nach diesem Zeitpunkt beginnenden Bemessungszeiträume zu erfüllen.

- ~~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.