

EBA/GL/2021/04

2. Juli 2021

Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU

1. Einhaltung der Vorschriften und Meldepflichten

Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010¹ herausgegeben wurden. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden und Finanzinstitute alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen, um den Leitlinien nachzukommen.
2. Die Leitlinien legen fest, was nach Ansicht der EBA angemessene Aufsichtspraktiken innerhalb des Europäischen Finanzaufsichtssystems sind oder wie das Unionsrecht in einem bestimmten Bereich anzuwenden ist. Zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 sollten für sie geltende Leitlinien in geeigneter Weise (z. B. durch Änderung ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren) in ihre Praktiken integrieren, einschließlich der Leitlinien, die in erster Linie an Institute gerichtet sind.

Meldepflichten

3. Nach Artikel 16 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden der EBA bis zum (29.12.2021) mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen, oder die Gründe nennen, warum sie dies nicht tun. Geht innerhalb der genannten Frist keine Meldung ein, geht die EBA davon aus, dass die zuständige Behörde den Anforderungen nicht nachkommt. Die Mitteilungen sind unter Verwendung des auf der Website der EBA abrufbaren Formulars mit dem Betreff „EBA/GL/2021/04“ zu übermitteln. Die Mitteilungen sollten durch Personen erfolgen, die befugt sind, entsprechende Meldungen im Auftrag ihrer Behörde zu übermitteln. Jegliche Änderungen des Status der Einhaltung müssen der EBA ebenfalls gemeldet werden.
4. Die Meldungen werden gemäß Artikel 16 Absatz 3 der EBA-Verordnung auf der Website der EBA veröffentlicht.

¹ Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses 2009/78/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 12).

2. Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Gegenstand

5. Diese Leitlinien präzisieren auf der Grundlage von Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU² die solide und geschlechtsneutrale Vergütungspolitik weiter, die Institute und solche Wertpapierfirmen, die Titel VII der Richtlinie 2013/36/EU in Anwendung von Artikel 1 Absätze 2 und 5 der Verordnung 2019/2033/EU unterliegen, für alle ihre Mitarbeiter sowie für die Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Institute gemäß den Artikeln 92 bis 95 dieser Richtlinie (identifizierte Mitarbeiter) auswirkt, einschließlich für Mitarbeiter und identifizierte Mitarbeiter auf Einzel- und konsolidierter beziehungsweise teilkonsolidierter Basis gemäß Abschnitt 9 anwenden sollen.
6. Die Institute können auf eigene Initiative die Regelungen dieser Leitlinien bezüglich der identifizierten Mitarbeiter auf alle ihre Mitarbeiter auf Einzelbasis sowie auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis anwenden.

Adressaten

7. Diese Leitlinien richten sich an zuständige Behörden im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe i der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 und an Finanzinstitute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010, die entweder Institute im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 3 der Richtlinie 2013/36/EU sind oder bei denen es sich um Wertpapierfirmen handelt, die gemäß Artikel 1 Absatz 2 und Absatz 5 der Verordnung 2019/2033/EU Titel VII der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen. Jede Bezugnahme auf Institute sollte so verstanden werden, dass sie die zuvor genannten Wertpapierfirmen einschließt.

Anwendungsbereich

8. Diese Leitlinien gelten für Institute auf Einzelbasis sowie auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis gemäß der in den Artikeln 2 und 109 der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Anwendungsebene.
9. Bei der Erfüllung der Anforderungen nach Titel VII Kapitel 2 Abschnitt II der Richtlinie 2013/36/EU gemäß Artikel 109 dieser Richtlinie auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Ebene sollten Mutterunternehmen und Tochterunternehmen, die der

² Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338).

Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, sicherstellen, dass die in der Richtlinie und diesen Leitlinien festgelegten Regelungen, Verfahren und Mechanismen auf konsolidierter Basis von ihren Tochterunternehmen, die nicht dieser Richtlinie unterliegen und in den Anwendungsbereich der aufsichtlichen Konsolidierung fallen, umgesetzt und eingehalten werden, darunter:

- (a) jedes Tochterunternehmen und seine Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter), wenn dieses Unternehmen in der Union niedergelassen ist und keinen besonderen Vergütungsanforderungen gemäß anderen Rechtsakten der Union unterliegt;
 - (b) jedes Tochterunternehmen und seine Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter), wenn dieses Unternehmen in einem Drittland niedergelassen ist und es gemäß anderen Rechtsakten der Union keinen besonderen Vergütungsanforderungen unterliegen würde, wenn es in der Union niedergelassen wäre, es sei denn, die Anwendung der Anforderungen ist nach den Gesetzen des Drittlandes, in dem das Tochterunternehmen niedergelassen ist, rechtswidrig;
 - (c) jedes Tochterunternehmen und seine Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter), wenn dieses Unternehmen gemäß anderen Rechtsakten der Union besonderen Vergütungsanforderungen unterliegt oder solchen Anforderungen unterliegen würde, wenn es in der Union niedergelassen wäre, und zwar im Hinblick auf eine geschlechtsneutrale Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 der Richtlinie 2013/36/EU, jedoch unter Ausschluss der Vergütungsanforderungen gemäß den Artikeln 92, 94 und 95 der Richtlinie 2013/36/EU und den damit verbundenen Leitlinien;
 - (d) falls der Mitgliedstaat des konsolidierenden Unternehmens das Ermessen gemäß Artikel 109 Absatz 6 Richtlinie 2013/36/EU für jedes Tochterunternehmen und seine Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter) mit dem von diesem Mitgliedstaat festgelegten breiteren Anwendungsbereich geltend gemacht hat; und
 - (e) für die Zweigstellen und deren Mitarbeiter (einschließlich der identifizierten Mitarbeiter) des konsolidierenden Unternehmens oder eines in den Buchstaben a bis e genannten Unternehmens, wenn diese Zweigstelle in einem Drittland ansässig ist.
10. Die Ausnahme betreffend die Nichtanwendung der Anforderungen gemäß Artikel 92, 94 und 95, wie in Absatz 9 Buchstabe (c) näher spezifiziert, gilt nicht für einzelne Mitarbeiter bei einem Tochterunternehmen, das eine Vermögensverwaltungsgesellschaft ist, oder ein Unternehmen, das die in Anhang 1 Abschnitt A Nummern 2, 3, 4, 6 und 7 der Richtlinie 2014/65/EU aufgeführten Wertpapierdienstleistungen und -tätigkeiten erbringt, wenn diese Mitarbeiter mit beruflichen Tätigkeiten beauftragt wurden, die einen direkten wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil oder das Geschäft der Institute innerhalb der Gruppe haben.

Begriffsbestimmungen

11. Die in der Richtlinie 2013/36/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 definierten und verwendeten Begriffe haben in den vorliegenden Leitlinien die gleiche Bedeutung. Für die Zwecke dieser Leitlinien gelten darüber hinaus die folgenden Begriffsbestimmungen:

Abfindungen	Zahlungen an die Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags, das heißt bei befristeten Verträgen Kündigung vor Vertragsende und bei unbefristeten Verträgen vor dem vertraglichen oder gesetzlichen Ruhestand durch ein Institut oder seine Tochterunternehmen.
Aktiegebundene Instrumente	Instrumente, deren Wert auf Börsenkurs beruht und bei denen dieser Börsenkurs als Bezugspunkt gilt, z. B. Wertsteigerungsrechte und Arten von synthetischen Aktien.
Anteilseigner	Person, die Anteile an einem Institut hält, bzw. abhängig von der Rechtsform eines Instituts andere Eigentümer oder Gesellschafter des Instituts.
Aufsichtliche Konsolidierung	die Anwendung der Aufsichtsvorschriften gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis in Einklang mit Teil 1 Titel II Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013. ³
Bemessungszeitraum	Zeitraum, während dessen die Leistung zur Festlegung der Gewährung einer variablen Vergütung beurteilt und gemessen wird.
Bindungsprämie	variable Vergütungskomponente, die unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum im Institut verbleiben.
Bonuspool	Höchstbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen des auf Ebene des Instituts oder eines Geschäftsbereichs des Instituts festgelegten Gewährungsverfahrens gewährt werden kann.
Direktauszahlungen	Zahlungen, die unmittelbar nach dem Bemessungszeitraum geleistet und nicht zurückbehalten werden.
Elemente, die Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse sind	alle zusätzlichen Vergütungskomponenten, die für weite Kreise der Mitarbeiter oder Mitarbeiter in bestimmten Funktionen auf der Grundlage vordefinierter Auswahlkriterien erhältlich sind, wie etwa Gesundheitsleistungen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder regelmäßige anteilmäßige Altersvorsorgebeiträge zusätzlich zur gesetzlichen Regelung sowie Reisekostenzulagen.
Erdienung	Wirkung, mit der der Mitarbeiter der rechtmäßige Eigentümer der gewährten variablen Vergütung wird, unabhängig vom Instrument, das für die Zahlung genutzt wird, und unabhängig davon, ob die Zahlung einer zusätzlichen Sperrfrist oder Rückforderungsvereinbarungen unterliegt.

³ Siehe auch technische Regulierungsstandards über Aufsichtliche Konsolidierung unter: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Feste Vergütung	Zahlungen oder Leistungen für Mitarbeiter, bei denen die Bedingungen für ihre Gewährung gemäß Abschnitt 7 erfüllt sind.
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts von Männern.
Gewährung	Gewährung einer variablen Vergütung für einen konkreten Bemessungszeitraum, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt, zu dem der gewährte Betrag ausbezahlt wird.
Identifizierte Mitarbeiter	Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich gemäß der Kriterien des Artikels 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU und der Delegierten Verordnung der Kommission, die im Rahmen der Ermächtigung im letzten Unterabsatz von Artikel 94 Absatz 2 dieser Richtlinie (technische Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter) erlassen wurde, wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts oder der Gruppe auswirkt, sowie diejenigen Mitarbeiter, die aufgrund von gegebenenfalls zusätzlichen vom Institut festgelegten Kriterien, welche für eine vollständige Identifizierung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, notwendig sind, identifiziert wurden.
Institute von erheblicher Bedeutung	die in Artikel 131 der Richtlinie 2013/36/EU erwähnten Institute (global systemrelevante Institute oder „G-SRI“ und andere systemrelevante Institute oder „A-SRI“) sowie gegebenenfalls andere Institute, die von der zuständigen Behörde oder im nationalen Recht auf der Grundlage einer Bewertung der Größe, internen Organisation und der Art, des Umfangs und der Komplexität der Tätigkeiten der Institute bestimmt werden.
Instrumente	Finanzinstrumente oder sonstige Verträge, die unter eine der zwei in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie 2013/36/EU genannten Kategorien fallen.
Konsolidierendes Institut	ein Institut, das sich an die Aufsichtsanforderungen auf Grundlage der konsolidierten oder einer teilkonsolidierten Lage gemäß Teil 1 Titel II Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und Artikel 109 der Richtlinie 2013/36/EU halten muss.
Malus	Vereinbarung, nach der das Institut den Wert aller oder eines Teils der zurückbehaltenen variablen Vergütung auf der Grundlage von Ex-post-Risikoanpassungen vor der Erdienerung verringern kann.
Mitarbeiter	alle Mitarbeiter eines Instituts und seiner Tochterunternehmen, einschließlich Unternehmen, auf die in Absatz 9 Bezug genommen wird, sowie alle Mitglieder der jeweiligen Leitungsorgane in ihrer Leitungsfunktion und in ihrer Aufsichtsfunktion.
Nicht revolvierender mehrjähriger Bemessungszeitraum	mehrjähriger Bemessungszeitraum, der sich nicht mit anderen mehrjährigen Bemessungszeiträumen überschneidet.
Rückforderung (Clawback)	Vereinbarung, nach der der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit

	gezahlt wurde oder der bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an das Institut zurückgeben muss.
Sperrfrist	Zeitraum nach der Erdienung von Instrumenten, die als variable Vergütung gewährt wurden, in dem diese nicht verkauft bzw. in dem nicht auf diese zugegriffen werden kann.
Unterrepräsentiertes Geschlecht	das weniger vertretene männliche oder weibliche Geschlecht.
Variable Vergütung	alle Vergütungskomponenten, die nicht fest sind.
Vergütung	alle Formen von fester und variabler Vergütung einschließlich Zahlungen sowie monetärer und nicht monetärer Leistungen, die den Mitarbeitern von oder im Namen von Instituten im Austausch für berufliche Dienstleistungen der Mitarbeiter gewährt werden, „Carried interest“-Zahlungen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Buchstabe d der Richtlinie 2011/61/EU ⁴ sowie weiterer Zahlungen im Wege von Methoden und Vehikeln, die, sofern sie nicht als Vergütung eingestuft würden, zu einer Umgehung ⁵ der Vergütungsanforderungen nach der Richtlinie 2013/36/EU führen würden.
Zurückbehaltungszeitraum	Zeitraum zwischen der Gewährung und der Erdienung der variablen Vergütung, in dem der Mitarbeiter nicht der rechtliche Eigentümer der gewährten Vergütung ist.

3. Umsetzung

Geltungsbeginn

12. Diese Leitlinien gelten ab dem 31. Dezember 2021.

Aufhebung

13. Die am 22. Dezember 2015 veröffentlichten Leitlinien der europäischen Bankaufsichtsbehörden zur Vergütungspolitik und -praxis (EBA/GL/2015/22) werden zum 31. Dezember 2021 aufgehoben.

⁴ 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 (AIFMD).

⁵ Weitere Informationen bezüglich einer Umgehung finden sich in Abschnitt 10.2 der vorliegenden Leitlinien.

4. Leitlinien

Titel I - Vergütungspolitik

1. Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter

14. Gemäß Artikel 74 der Richtlinie 2013/36/EU müssen die Institute über eine Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter verfügen. Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter sollte den in den Artikeln 92 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU und diesen Leitlinien festgelegten Grundsätzen unter Berücksichtigung der Abbildung der Anforderungen in Anhang I⁶ entsprechen. Die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter sollte geschlechtsneutral sein, d. h. Mitarbeiter sollten unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit im Einklang mit Artikel 3 Absatz 1 Punkt 65 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 157 AEUV gleich vergütet werden.
15. In der Vergütungspolitik sollten alle Vergütungskomponenten festgelegt sein und sie sollte auch die Altersvorsorgepolitik beinhalten, einschließlich gegebenenfalls des Rahmens für Vorruhestandsregelungen. Die Vergütungspolitik sollte darüber hinaus einen Rahmen für andere Personen, die im Namen des Instituts tätig sind (z. B. vertraglich gebundene Vermittler), bieten, mit dem sichergestellt wird, dass geleistete Zahlungen keine Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft oder unlautere Verkaufspraktiken enthalten. Alle Institute sollten prüfen, welche Anforderungen der Vergütungspolitik zur variablen Vergütung von identifizierten Mitarbeitern gemäß Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU in die Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter aufgenommen werden sollten.
16. Die Vergütungspolitik des Instituts für alle Mitarbeiter sollte mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts, einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG⁷), Unternehmenskultur und -werte, Risikokultur, auch im Hinblick auf langfristige Interessen des Instituts sowie den zur Vermeidung von Interessenkonflikten ergriffenen Maßnahmen in Einklang stehen und nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft ermutigen. Änderungen dieser Ziele und Maßnahmen sollten bei der Aktualisierung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden. Die Institute sollten sicherstellen, dass die Vergütungspraktiken auf ihre allgemeine Risikoneigung ausgerichtet ist und alle Risiken berücksichtigt werden, einschließlich Reputationsrisiken und Risiken, die durch unlautere Verkaufspraktiken entstehen. Je nach Rechtsform des Instituts sollten Institute auch die langfristigen Interessen von Anteilseignern oder Eigentümern berücksichtigen.

⁶ In Anhang 1 zu diesen Leitlinien werden die Anforderungen aufgeführt, für die eine institutsweite Anwendung für alle Mitarbeiter in Einklang mit den zusätzlichen Leitlinien erforderlich ist oder empfohlen wird.

⁷ Siehe auch Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

17. Die Institute sollten den zuständigen Behörden nachweisen können, dass die Vergütungspolitik und -praxis mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist.
18. Wird eine variable Vergütung gewährt, so sollte diese auf der Leistung des Instituts, der Geschäftsbereiche und Mitarbeiter beruhen und die eingegangenen Risiken sollten berücksichtigt werden. Bei der Vergütungspolitik sollte eine klare Unterscheidung bezüglich der variablen Vergütung und Leistungsbewertung zwischen den operativen Geschäftsbereichen, Unternehmens- und Kontrollfunktionen getroffen werden.
19. Die Vergütungspolitik sollte das Institut beim Erreichen und der Erhaltung einer soliden Kapitalausstattung in Einklang mit Abschnitt 6 dieser Leitlinien unterstützen. Die Vergütungspolitik sollte auch die Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 93, 141 und 141b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie über die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten (BRRD – Richtlinie 2014/59/EU) berücksichtigen.
20. Die Vergütungspolitik sollte Folgendes enthalten:
- a. die Leistungsziele für das Institut, die Geschäftsbereiche und die Mitarbeiter;
 - b. die Methoden für die Leistungsmessung, einschließlich der Leistungskriterien;
 - c. die Struktur der variablen Vergütung, einschließlich gegebenenfalls der Instrumente, mit denen Teile der variablen Vergütung gewährt werden;
 - d. die Maßnahmen zur Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung der variablen Vergütung⁸.
21. Die Institute sollten sicherstellen, dass potenzielle Interessenkonflikte, die durch die Auszahlung eines Teils der variablen oder festen Vergütung in Instrumenten entstehen, ermittelt und gesteuert werden. In diesem Rahmen ist die Einhaltung der Regelungen über Insidergeschäfte sicherzustellen und zu gewährleisten, dass keine Maßnahmen ergriffen werden, die kurzfristige Auswirkungen auf den Preis der Anteile oder Instrumente haben können.
22. Wenn eine Vergütungspolitik oder eine Vergütungspolitik der Gruppe in Instituten eingeführt wird, einschließlich ihrer Tochterunternehmen, und die Mitarbeiter des Instituts zudem die Mehrheitseigentümer des Instituts oder des Tochterunternehmens sind, sollte die Vergütungspolitik an die spezifische Situation dieser Institute oder Tochterunternehmen angepasst werden. Für identifizierte Mitarbeiter sollte das Institut sicherstellen, dass die Vergütungspolitik den einschlägigen Anforderungen der Richtlinie 2013/36/EU im Sinne der Artikel 92 und 94 und der vorliegenden Leitlinien entspricht.

⁸ Besondere Anforderungen für die Vergütung von identifizierten Mitarbeitern und ihre Risikoausrichtung sind in Titel III und Titel IV dieser Leitlinien dargelegt.

23. Unbeschadet etwaiger Maßnahmen der Mitgliedstaaten⁹, um Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechts¹⁰ in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen, sollten die Vergütungspolitik und alle damit zusammenhängenden Beschäftigungsbedingungen, die sich auf das Entgelt pro Maß- oder Zeiteinheit auswirken, geschlechtsneutral sein — d. h. es sollte nicht zwischen Mitarbeitern männlichen, weiblichen oder diversen Geschlechts unterschieden werden.
24. Eine geschlechtsneutrale Vergütungspolitik sollte sicherstellen, dass alle Aspekte der Vergütungspolitik geschlechtsneutral sind, einschließlich der Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen für die Vergütung. Die Institute sollten nachweisen können, dass die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist.
25. Bei der Festsetzung des Entgelts pro Maß- oder Zeiteinheit sollten die Institute die gewährte Vergütung, Arbeitszeitregelungen, Urlaubsansprüche und andere finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen gebührend berücksichtigen. Die Institute können als Maßeinheit das auf Vollzeitäquivalenten berechnete Jahresbruttoentgelt der Mitarbeiter verwenden.
26. Um zu überwachen, dass eine geschlechtsneutrale Vergütungspolitik angewendet wird, sollten Institute den Wert der Position angemessen dokumentieren, z. B. durch die Dokumentation von Stellenbeschreibungen oder die Definition von Lohn- und Gehaltskategorien für alle Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien und festlegen, welche Stellen als gleichwertig angesehen werden, z. B. durch die Einführung eines Stellenklassifizierungssystems, das zumindest die Art der Tätigkeiten, Aufgaben und Pflichten berücksichtigt, die der Position oder dem Mitarbeiter zugewiesen sind. Wird für die Festlegung des Entgelts ein Stellenklassifizierungssystem verwendet, sollte es für Männer, Frauen und Mitarbeiter diversen Geschlechts auf denselben Kriterien beruhen und so gestaltet sein, dass jegliche Diskriminierung, auch aufgrund des Geschlechts, ausgeschlossen ist.
27. Die Institute können bei der Festlegung der Vergütung der Mitarbeiter zusätzliche Aspekte geschlechtsneutral berücksichtigen. Solche Aspekte können Folgendes umfassen:
- a. Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Einsatz und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben¹¹;
 - b. der Dienort und seine Lebenshaltungskosten;
 - c. die hierarchische Ebene der Mitarbeiter und ob die Mitarbeiter Führungsaufgaben haben;
 - d. das Niveau der formalen Bildung der Mitarbeiter;

⁹ z. B. bei der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG.

¹⁰ In Artikel 157 AEUV der englischen Fassung wird der Begriff „underrepresented sex“ verwendet, in der Richtlinie 2013/36/EU hingegen „underrepresented gender“. In den deutschen Fassungen heißt es jeweils „unterrepräsentiertes Geschlecht“.

¹¹ Siehe Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

- e. die Knappheit von verfügbaren Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt für Fachstellen;
- f. die Art des Arbeitsvertrags, auch ob er befristet oder unbefristet ist;
- g. die Dauer der Berufserfahrung der Mitarbeiter;
- h. berufliche Zertifizierungen der Mitarbeiter;
- i. angemessene Zusatzleistungen, einschließlich der Zahlung zusätzlicher Haushalts- oder Kinderzulagen an Mitarbeiter mit Ehepartnern und unterhaltsberechtigten Familienmitgliedern.

2. Steuerung der Vergütung

2.1 Zuständigkeiten, Gestaltung, Billigung und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik

28. Das Leitungsorgan¹² in seiner Aufsichtsfunktion (nachfolgend „Aufsichtsfunktion“) sollte für die Annahme und Aufrechterhaltung der Vergütungspolitik des Instituts verantwortlich sein und ihre Umsetzung überwachen, um ihre Anwendung wie vorgesehen sicherzustellen. Auch alle wesentlichen späteren Ausnahmen für einzelne Mitarbeiter und Änderungen an der Vergütungspolitik sollten durch die Aufsichtsfunktion gebilligt werden, die deren Auswirkungen sorgfältig erwägen und überwachen sollte. Ausnahmen sollten nicht auf geschlechtsspezifischen Erwägungen oder anderen diskriminierenden Aspekten beruhen, gut begründet sein und mit den Vergütungsanforderungen nach nationalem Recht im Einklang stehen.

30. Die Aufsichtsfunktion sollte kollektiv über angemessene Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen mit Blick auf Vergütungspolitiken und -praktiken sowie daraus resultierende Anreize und Risiken verfügen. Dazu sollten Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrung hinsichtlich der Mechanismen für die Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf das Risiko- und Kapitalprofil des Instituts zählen.

31. Die Aufsichtsfunktion sollte sicherstellen, dass die Vergütungspolitik und -praxis des Instituts angemessen umgesetzt wird und auf den Governance-Rahmen insgesamt, die Unternehmens- und Risikokultur, die Risikoneigung und die entsprechenden Governance-Prozesse des Instituts ausgerichtet ist.

32. Interessenkonflikte hinsichtlich der Vergütungspolitik und gewährten Vergütung sollten ermittelt und angemessen abgemindert werden, einschließlich der Festlegung objektiver

¹² In den europäischen Ländern sind unterschiedliche Strukturen von Leitungsorganen festzustellen. In manchen Ländern ist eine monistische Struktur üblich, d. h. Aufsichts- und Leitungsfunktionen des Verwaltungsrats (Board) werden von einem Organ ausgeübt. In anderen Ländern ist eine dualistische Unternehmensstruktur mit zwei unabhängigen Organen üblich: eines für die Leitungsfunktion und ein weiteres für die Aufsicht der Leitungsfunktion.

Gewährungskriterien auf der Grundlage des internen Berichtssystems, angemessener Kontrollen und des Vier-Augen-Prinzips. Die Vergütungspolitik sollte sicherstellen, dass keine wesentlichen Interessenkonflikte für Mitarbeiter, einschließlich Mitarbeiter in Kontrollfunktionen, entstehen.

33. Die Vergütungspolitik und -praxis sowie die Verfahren zu ihrer Festlegung sollten klar, gut dokumentiert und transparent sein. Es sollte eine angemessene Dokumentation über den Entscheidungsprozess (z. B. Protokolle der einschlägigen Sitzungen, maßgebliche Berichte und sonstige relevante Unterlagen) sowie die Gründe für die Vergütungspolitik vorgehalten werden.
34. Die Aufsichts- und Leitungsfunktionen sowie, sofern eingerichtet, die Vergütungs- und Risikoausschüsse sollten eng zusammenarbeiten und sicherstellen, dass die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist.
35. Die Vergütungspolitik sollte einen wirksamen Rahmen für eine Leistungsmessung, Risikoanpassung und Verknüpfungen zwischen Leistung und Vergütung bieten.
36. Risikomanagement- und Compliance-Funktionen sollten entsprechend ihren Funktionen einen wirksamen Beitrag bei der Festlegung von Bonuspools, Leistungskriterien und der Gewährung einer Vergütung leisten, wenn diese Funktionen Bedenken hinsichtlich der Wirkung auf das Verhalten der Mitarbeiter und der Risikobehaftung der getätigten Geschäfte haben.
37. Die Aufsichtsfunktion sollte die Vergütung der Mitglieder der Leitungsfunktion festlegen und überwachen und, sofern der in Abschnitt 2.4 erwähnte Vergütungsausschuss nicht eingerichtet wurde, direkt die Vergütung der Leiter der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich der Funktionen des Risikomanagements und der Rechtsbefolgung (Compliance), überwachen.
38. Die Aufsichtsfunktion sollte die von allen zuständigen Funktionen und Stellen des Unternehmens (z. B. Ausschüsse, Kontrollfunktionen¹³, Personalabteilung, Rechtsabteilung, strategische Planung, Finanzfunktion usw.) und Geschäftsbereichen zur Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik des Instituts geleisteten Beiträge berücksichtigen.
39. Die Personalfunktion sollte mitwirken und Informationen für die Ausarbeitung und Evaluierung der Vergütungspolitik des Instituts bereitstellen, einschließlich der Vergütungsstruktur, des Aspekts der Geschlechtsneutralität, der Vergütungshöhe und Anreizsysteme, so dass nicht nur die vom Institut benötigten Mitarbeiter gewonnen und gebunden werden, sondern auch sichergestellt wird, dass die Vergütungspolitik am Risikoprofil des Instituts ausgerichtet ist.
40. Die Risikomanagementfunktion sollte die Definition geeigneter risikoangepasster Leistungsindikatoren (einschließlich Ex-post-Anpassungen) sowie die Bewertung, wie sich die

¹³ Unabhängige Kontrollfunktionen umfassen die von den Geschäfts- und Unternehmensfunktionen unabhängigen Organisationseinheiten, die für die Kontrolle und Überwachung der Tätigkeiten und der aus diesen Tätigkeiten entstehenden Risiken, die Gewährleistung, dass alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen eingehalten werden, und die Beratung der Leitungsfunktionen zu Themen innerhalb ihres Fachbereichs zuständig sind. Zu den unabhängigen Kontrollfunktionen zählen in der Regel die Risikomanagementfunktion, die Compliance-Funktion und die Innenrevision. Weitere Informationen über Kontrollfunktionen finden sich in den [EBA-Leitlinien zur internen Governance \(GL44\)](#), Randnummern 26 bis 29.

variable Vergütungsstruktur auf das Risikoprofil und die Risikokultur des Instituts auswirkt, unterstützen und entsprechende Informationen bereitstellen. Die Risikomanagementfunktion sollte die Daten zur Risikoanpassung validieren und bewerten und zu den diesbezüglichen Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeladen werden.

41. Die Compliance-Funktion sollte analysieren, wie sich die Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien durch das Institut sowie seine Risikokultur auswirkt, und sollte dem Leitungsorgan sowohl in seiner Leitungs- als auch in seiner Aufsichtsfunktion über alle ermittelten Compliance-Risiken und Fragen der Nichteinhaltung Bericht erstatten. Die Feststellungen der Compliance-Funktion sollten von der Aufsichtsfunktion im Zuge der Billigung, der Überprüfungsverfahren und der Überwachung der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.
42. Die Innenrevision sollte eine unabhängige Überprüfung der Gestaltung, Umsetzung und Auswirkungen der Vergütungspolitik des Instituts auf sein Risikoprofil und der Steuerung dieser Auswirkungen in Einklang mit den Leitlinien in Abschnitt 2.5 durchführen.
43. Innerhalb einer Gruppe sollten die zuständigen Funktionen innerhalb des konsolidierenden Instituts und der Tochterunternehmen interagieren und gegebenenfalls Informationen austauschen.

2.2 Einbindung der Anteilseigner

44. Abhängig von der Rechtsform des Instituts und vom geltenden nationalen Recht können die Billigung der Vergütungspolitik eines Instituts und gegebenenfalls die Entscheidungen über die Vergütung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder anderer identifizierter Mitarbeiter in Einklang mit dem nationalen Gesellschaftsrecht auch der Hauptversammlung der Anteilseigner übertragen werden¹⁴. Das Abstimmungsergebnis der Anteilseigner kann entweder beratend oder verbindlich sein.
45. Wird die Billigung der Vergütung einzelner Mitglieder des Leitungsorgans und anderer identifizierter Mitarbeiter den Anteilseignern übertragen, so sollten die Anteilseigner alle Vergütungskomponenten, einschließlich Abfindungen, billigen. Wenn die Billigung der Vergütungspolitik einer Billigung der Anteilseigner unterliegt, sollten diese auch entweder den Höchstbetrag der Zahlungen, der dem Leitungsorgan und sonstigen identifizierten Mitarbeitern bei einer vorzeitigen Beendigung ihres Vertrags gewährt werden kann, oder die Kriterien für die Festlegung dieser Beträge vorab billigen.
46. Damit die Anteilseigner fundierte Entscheidungen gemäß Absatz 44 und 45 treffen können, sollte die Aufsichtsfunktion gewährleisten, dass das Institut ihnen angemessene Informationen über die ausgearbeitete Vergütungspolitik bereitstellt, um sie bei der Bewertung der Anreizstruktur und des Umfangs, in dem Anreize für das Eingehen von Risiken geschaffen und kontrolliert werden, sowie der Gesamtkosten der Vergütungsstruktur zu unterstützen. Solche

¹⁴ Siehe auch Richtlinie über Aktionärsrechte 2007/36, geändert durch Richtlinie 2017/828, Artikel 9a und 9b.

Informationen sollten ausreichend lange vor der Hauptversammlung der Anteilseigner bereitgestellt werden. Ausführliche Informationen über die Vergütungspolitik und deren Änderungen sowie über Verfahren und Entscheidungsprozesse zur Festlegung eines Vergütungspakets sollten bereitgestellt werden und Folgendes umfassen:

- a. die Vergütungskomponenten;
- b. die wichtigsten Merkmale und Ziele des Vergütungspakets und seiner Ausrichtung auf die Geschäfts- und Risikostrategie, einschließlich der Risikoneigung und Unternehmenswerte des Instituts;
- c. wie sichergestellt wird, dass die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist;
- d. Erläuterung, wie die Punkte unter Buchstabe b bei Ex-ante-/Ex-post-Anpassungen berücksichtigt werden, insbesondere für identifizierte Mitarbeiter.

47. Die Aufsichtsfunktion bleibt verantwortlich für die bei der Hauptversammlung der Anteilseigner unterbreiteten Vorschläge sowie die tatsächliche Umsetzung und Beaufsichtigung etwaiger Änderungen an der Vergütungspolitik und -praxis.

48. Werden die Anteilseigner gebeten, einen höheren Höchstwert für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung von bis zu 200 % zu billigen, sollte Folgendes gelten:

- a. Anteilseigner, die bezüglich eines vorgeschlagenen höheren Höchstwerts für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung stimmberechtigt sind, sind die Anteilseigner des Instituts, bei dem die von dem höheren Verhältnis der variablen Vergütung betroffenen identifizierten Mitarbeiter tätig sind. Bei Instituten die Tochterunternehmen sind, ist die Hauptversammlung der Anteilseigner des Tochterunternehmens und nicht die Hauptversammlung des konsolidierenden Instituts für die Entscheidung zuständig.
- b. Wenn ein Institut sein Stimmrecht als Anteilseigner seines Tochterunternehmens bezüglich der Billigung eines höheren Höchstwertes für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung innerhalb eines Tochterunternehmens ausübt, sollte eine der folgenden Bedingungen erfüllt sein:
 - i. Die Aufsichtsfunktion des Instituts, das die Anteile hält, hat vorab zu einer Abstimmung auf seiner Hauptversammlung der Anteilseigner aufgefordert, wie die Stimmrechte bezüglich der Erhöhung dieses Verhältnisses in seinen Tochterunternehmen auszuüben sind;
 - ii. die Hauptversammlung der Anteilseigner des konsolidierenden Instituts hat im Rahmen der Vergütungspolitik der Gruppe beschlossen, dass Tochterunternehmen einen höheren Höchstwert für dieses Verhältnis einführen können.

- c. In Einklang mit dem ersten Spiegelstrich des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU handelt die Hauptversammlung der Anteilseigner bei der Billigung eines höheren Höchstwertes für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung auf eine ausführliche Empfehlung hin, in der die Gründe, die Anzahl der betroffenen identifizierten Mitarbeiter und ihre Aufgaben innerhalb des Instituts sowie eine Erläuterung der möglichen Auswirkungen eines höheren Höchstwertes für das Verhältnis auf die Anforderung, eine solide Eigenmittelausstattung aufrechtzuerhalten, dargelegt werden. Diese Informationen sollten den Anteilseignern ausreichend lange vor der Hauptversammlung der Anteilseigner bereitgestellt werden.
 - d. Die Billigung eines höheren Höchstwertes für das Verhältnis muss gemäß den Bestimmungen von Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/13/EU durchgeführt werden; der Schwellenwert von 50 % für die Beschlussfähigkeit und die Mehrheitsschwellenwerte von 66 % und 75 % für die Abstimmung, sollten, wie in diesem Artikel genannt, unter Berücksichtigung der mit den Anteilen verbundenen Stimmrechte oder anderen gleichwertigen Eigentumsrechten am Institut berechnet werden.
 - e. Der Schwellenwert von 75 %, der anzuwenden ist, wenn weniger als 50 % der Eigentumsrechte in der Hauptversammlung der Anteilseigner vertreten sind, und der Schwellenwert von 66 %, der anzuwenden ist, sofern mindestens 50 % der Eigentumsrechte vertreten sind, sollten in Bezug auf die Stimmrechte der vertretenen Anteilseigner und nicht die Zahl der natürlichen oder juristischen Personen, die Anteilseigner sind, berechnet werden.
 - f. In Einklang mit dem letzten Spiegelstrich des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU dürfen Mitarbeiter, die von den höheren Höchstwerten der variablen Vergütung unmittelbar betroffen sind, weder direkt noch indirekt etwaige Stimmrechte ausüben. Demnach bleiben ihre Stimmrechte bei der Berechnung der Prozentsätze sowohl im Zähler als auch im Nenner unberücksichtigt.
 - g. Anteile sind „vertreten“, wenn der Anteilseigner rechtmäßig sein Stimmrecht zu dem vorgeschlagenen höheren Höchstwert des Verhältnisses ausüben kann, ungeachtet, wie die Abstimmung erfolgt. In Einklang mit diesem Grundsatz und unter Berücksichtigung des nationalen Gesellschaftsrechts sollten die Institute ihre internen Richtlinien hinsichtlich einer „Vertretung“ für die Zwecke dieser Abstimmung festlegen.
49. Anteilseigner sollten in der Lage sein, für eine Verringerung eines höheren Höchstwertes des Verhältnisses, der in der Vergangenheit gebilligt worden ist, zu stimmen. Für eine solche Abstimmung sollte die Mehrheit der Stimmen der Anteilseigner entsprechend den im nationalen Recht für reguläre Beschlüsse geltenden Vorschriften erforderlich sein. Bei einer Verringerung des gebilligten höheren Höchstwertes sollte das Institut die zuständige Behörde über den Beschluss und das gebilligte Verhältnis innerhalb von fünf Arbeitstagen unterrichten.

2.3 Unterrichtung der zuständigen Behörden

50. Im Zuge der Unterrichtung der zuständigen Behörde über die an die Hauptversammlung der Anteilseigner gerichtete Empfehlung gemäß dem vierten Spiegelstrich des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU sollte das Institut der zuständigen Behörde alle Informationen übermitteln, die den Anteilseignern vorgelegt werden, einschließlich des vorgeschlagenen höheren Höchstwertes des Verhältnisses und der Gründe dafür, und zwar spätestens fünf Arbeitstage, nachdem die Anteilseigner davon unterrichtet wurden, dass eine Billigung des höheren Verhältnisses beantragt wird.

51. Wenn das Institut die zuständige Behörde über den Beschluss seiner Anteilseigner gemäß dem fünften Spiegelstrich des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU unterrichtet, sollte es die folgenden Informationen bereitstellen:

- a. das Ergebnis des Beschlusses und der gebilligte höhere Höchstwert des Verhältnisses, einschließlich, sofern sich die Verhältnisse zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen und Funktionen unterscheiden, des Verhältnisses für jeden Geschäftsbereich bzw. jede Funktion unter Zuordnung zu den Geschäftsbereichen und Funktionen entsprechend den EBA-Leitlinien zur Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen und den EBA-Leitlinien zum Vergütungsvergleich, die beide am 16. Juli 2014 veröffentlicht wurden¹⁵;
- b. die Anzahl der von den höheren Höchstwerten des Verhältnisses betroffenen identifizierten Mitarbeiter und, sofern sich die Verhältnisse zwischen den Geschäftsbereichen und Funktionen unterscheiden, der entsprechende Wert des Verhältnisses für die einzelnen Geschäftsbereiche und Funktionen;
- c. eine Analyse, nach der das vorgeschlagene höhere Verhältnis die Verpflichtungen nach der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 insbesondere hinsichtlich der Eigenmittelverpflichtungen des Instituts nicht beeinträchtigt;
- d. die in Anhang 2 aufgeführten Informationen unter Verwendung der bereitgestellten Vorlage;
- e. weitere Informationen, die die zuständige Behörde anfordern kann.

2.4 Einrichtung eines Vergütungsausschusses

52. Gemäß Artikel 109 und Artikel 95 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU müssen alle Institute, die unter Berücksichtigung der Einzelebene, der Ebene der Muttergesellschaft oder der Gruppenebene von erheblicher Bedeutung sind, einen Vergütungsausschuss einrichten. Tochterunternehmen, die nach speziellen sektorspezifischen Rechtsvorschriften reguliert werden (z. B. Wertpapierfirmen, AIFM oder OGAW-Verwaltungsgesellschaften), sollten die in

¹⁵ Beide Leitlinien sind unter folgendem Link abrufbar: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

den speziellen für sie geltenden sektorspezifischen Rechtsvorschriften festgelegten Regelungen einhalten, um zu ermitteln, ob sie einen Vergütungsausschuss einzurichten haben. Das konsolidierende Institut sollte sicherstellen, dass ein Vergütungsausschuss eingerichtet wird, wenn dies rechtlich erforderlich ist.

53. Wenn ein Vergütungsausschuss in einem Institut eingerichtet wird, das nicht von erheblicher Bedeutung ist, sollte das Institut die Regelungen dieser Leitlinien betreffend den Vergütungsausschuss erfüllen, es kann jedoch die Aufgaben des Vergütungsausschusses mit anderen Aufgaben kombinieren, sofern dies nicht zu Interessenkonflikten führt.

54. Wenn kein Vergütungsausschuss eingerichtet wird, sind die Regelungen dieser Leitlinien betreffend den Vergütungsausschuss so zu lesen, als würden sie für die Aufsichtsfunktion gelten.

2.4.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

55. Der Vergütungsausschuss sollte sich aus Mitgliedern der Aufsichtsfunktion¹⁶ zusammensetzen, die keine Leitungsaufgaben wahrnehmen. Bei G-SRI und A-SRI sollten dem Vergütungsausschuss mehrheitlich unabhängige Mitglieder angehören und der Vorsitz von einem unabhängigen Mitglied geführt werden. Bei anderen wesentlichen Instituten, die durch zuständige Behörden oder nationales Recht bestimmt werden, sollte der Vergütungsausschuss eine ausreichende Zahl unabhängiger Mitglieder umfassen.¹⁷ Ist im nationalen Recht eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan vorgesehen, so muss der Vergütungsausschuss ein oder mehrere Vertreter der Arbeitnehmer umfassen.

56. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sollten kollektiv über angemessene Kenntnisse, Fachwissen und Berufserfahrung betreffend Vergütungspolitik und -praxis, Risikomanagement und Kontrolltätigkeiten verfügen, und zwar im Hinblick auf die Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf die Risiko- und Kapitalprofile der Institute.

2.4.2 Aufgabe des Vergütungsausschusses

57. Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses sollte Folgendes zählen:

- a. Zuständigkeit für die Vorbereitung von Beschlüssen zur Vergütung, die von der Aufsichtsfunktion zu fassen sind, insbesondere hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion sowie von sonstigen identifizierten Mitarbeitern;

¹⁶ In den europäischen Ländern sind unterschiedliche Strukturen von Leitungsorganen festzustellen. In manchen Ländern ist eine monistische Struktur üblich, d. h. Aufsichts- und Leitungsfunktionen des Verwaltungsrats (Board) werden von einem Organ ausgeübt. In anderen Ländern ist eine dualistische Unternehmensstruktur mit zwei unabhängigen Organen üblich: eines für die Leitungsfunktion und ein weiteres für die Aufsicht der Leitungsfunktion. In diesen Fällen sollte sich der Vergütungsausschuss aus Mitgliedern des Aufsichtsorgans zusammensetzen.

¹⁷ Unabhängigkeit gemäß den EBA-Leitlinien zur internen Governance und siehe auch die gemeinsamen EBA-ESMA-Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

- b. Unterstützung und Beratung der Aufsichtsfunktion bei der Gestaltung der Vergütungspolitik des Instituts, einschließlich der Tatsache, dass diese Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist und die Gleichbehandlung von Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts unterstützt;
 - c. Unterstützung der Aufsichtsfunktion bei der Überwachung der Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren und der Einhaltung der Vergütungspolitik;
 - d. Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik nach wie vor aktuell ist, und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zu ihrer Änderung;
 - e. Überprüfung der Bestellung externer Vergütungsberater, deren Beauftragung die Aufsichtsfunktion eventuell zur Beratung und Unterstützung beschließt;
 - f. Sicherstellung der Angemessenheit der den Anteilseignern zur Vergütungspolitik und -praxis bereitgestellten Informationen, insbesondere zu einem vorgeschlagenen höheren Höchstwert des Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung;
 - g. Bewertung der angenommenen Mechanismen und Systeme zur Sicherstellung, dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und die Kapitalausstattung im Vergütungssystem ordnungsgemäß berücksichtigt werden, die allgemeine Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement kohärent und diesem förderlich ist sowie mit der Unternehmensstrategie, den Zielen, der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten, der Risikokultur sowie dem langfristigen Interesse des Instituts in Einklang steht;
 - h. Bewertung des Erreichens der Leistungsziele und der Notwendigkeit einer Ex-post-Risikooanpassung, einschließlich der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen;
 - i. Überprüfung einer Reihe von möglichen Szenarien, um die Reaktion der Vergütungspolitik und -praxis auf externe und interne Ereignisse zu testen, sowie Rückvergleich der für die Festlegung der Gewährung und die Ex-ante-Risikooanpassung zugrunde gelegten Kriterien auf der Grundlage der tatsächlichen Risikoergebnisse.
58. Sofern das Institut einen Vergütungsausschuss eingerichtet hat, sollte die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich des Risikomanagements und der Rechtsbefolgung (Compliance), direkt vom Vergütungsausschuss überwacht werden. Der Vergütungsausschuss sollte der Aufsichtsfunktion Empfehlungen zur Gestaltung des Vergütungspakets und zu der an die Mitglieder der Geschäftsleitung in Kontrollfunktionen zu zahlenden Vergütung unterbreiten.

2.4.3 Verfahrens- und Berichtswege

59. Der Vergütungsausschuss sollte:

- a. Zugriff auf alle Daten und Informationen zum Entscheidungsprozess der Aufsichtsfunktion betreffend die Gestaltung und Umsetzung, Überwachung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -praxis haben;
- b. über angemessene finanzielle Mittel und ungehinderten Zugang zu allen Informationen und Daten der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich des Risikomanagements, verfügen;
- c. die ordnungsgemäße Einbeziehung der unabhängigen Kontroll- und sonstigen relevanten Funktionen (z. B. Personal- und Rechtsabteilung sowie strategische Planung) innerhalb der jeweiligen Fachgebiete sicherstellen und bei Bedarf externe Beratung in Anspruch nehmen.

60. Der Vergütungsausschuss sollte mit anderen Ausschüssen der Aufsichtsfunktion, deren Tätigkeiten sich auf die Gestaltung und das ordnungsgemäße Funktionieren von Vergütungsrichtlinien und -praktiken auswirken können (z. B. Risiko-, Prüfungs- und Nominierungsausschuss), zusammenarbeiten und der Aufsichtsfunktion sowie gegebenenfalls der Gesellschafterversammlung angemessene Informationen über die ausgeübten Tätigkeiten bereitstellen.

61. Sofern eingerichtet, prüft der Risikoausschuss unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses, ob bei den durch die Vergütungspolitik und -praxis gebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit sowie der Zeitpunkt von Einnahmen des Instituts berücksichtigt werden.

62. Wenn beide Ausschüsse eingerichtet wurden, sollte, sofern zutreffend, ein Mitglied des Risikoausschusses an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen und umgekehrt.

2.5 Überprüfung der Vergütungspolitik

63. Die Aufsichtsfunktion und, sofern eingerichtet, der Vergütungsausschuss sollten sicherstellen, dass die Vergütungspolitik und -praxis des Instituts mindestens einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung unterzogen wird. Die Überprüfung sollte eine Analyse darüber enthalten, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist.

64. Die Institute sollten die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für jedes Land getrennt überwachen für:

- a. die identifizierten Mitarbeiter, ohne Mitglieder der Leitungsorgans;
- b. die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungsfunktion;

- c. die Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Aufsichtsfunktion; und
- d. sonstige Mitarbeiter.

65. Bestehen wesentliche Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von männlichen und weiblichen Mitarbeitern oder männlichen und weiblichen Mitgliedern des Leitungsorgans, sollten die Institute die Hauptgründe dokumentieren und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergreifen oder nachweisen können, dass der Unterschied nicht auf eine nicht geschlechtsneutrale Vergütungspolitik zurückzuführen ist.
66. Eine zentrale Überprüfung der Erfüllung von Rechtsvorschriften, Gruppenrichtlinien, Verfahren und internen Regelungen sollte von der Innenrevision des konsolidierenden Instituts durchgeführt werden.
67. Die Institute sollten die zentrale und unabhängige Überprüfung auf Einzelbasis durchführen. In einer Gruppe können sich Institute, die Tochterunternehmen und nicht von erheblicher Bedeutung sind, auf die vom konsolidierenden Institut durchgeführte Überprüfung stützen, wenn bei der auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis durchgeführten Überprüfung das Institut einbezogen wurde und die Ergebnisse der Aufsichtsfunktion des betreffenden Instituts zur Verfügung gestellt werden.
68. Unbeschadet der Zuständigkeit des Leitungsorgans können die Aufgaben der regelmäßigen unabhängigen Überprüfung der Vergütungspolitik ganz oder teilweise von Instituten, die nicht von erheblicher Bedeutung sind, ausgelagert werden¹⁸. Qualifizierte und unabhängige externe Berater¹⁹ können das Institut bei der Durchführung solcher Aufgaben ergänzen und unterstützen. Die Aufsichtsfunktion ist für die Überprüfung verantwortlich.
69. Im Rahmen der zentralen und unabhängigen internen Überprüfung sollten die Institute beurteilen, ob die allgemeinen Vergütungspolitiken, -praktiken und -prozesse:
- a. wie beabsichtigt funktionieren (insbesondere, dass die genehmigte Politik, die genehmigten Verfahren und internen Vorschriften eingehalten werden; dass die Vergütungsauszahlungen angemessen sind und im Einklang mit der Geschäftsstrategie stehen; und dass das Risikoprofil, die langfristigen Ziele und die sonstigen Ziele des Instituts angemessen berücksichtigt werden);
 - b. den nationalen und internationalen Regulierungen, Grundsätzen und Standards entsprechen; und
 - c. kohärent in der Gruppe umgesetzt werden, Artikel 141 und 141b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU entsprechen und das Institut nicht daran hindern, eine solide Eigenmittelausstattung entsprechend Abschnitt 6 dieser Leitlinien aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

¹⁸ Siehe EBA-Leitlinien zu Auslagerungen.

¹⁹ Weitere Informationen über Outsourcing finden sich in den EBA-Leitlinien zur internen Governance.

70. Die übrigen maßgeblichen internen Unternehmensfunktionen (d. h. Personal, Recht, strategische Planung usw.) sowie weitere zentrale Ausschüsse der Aufsichtsfunktion (d. h. Prüfungs-, Risiko- und Nominierungsausschuss) sollten eng in die Überprüfung der Vergütungspolitik des Instituts eingebunden werden, um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement des Instituts sicherzustellen.
71. Zeigen die regelmäßigen Überprüfungen, dass die Vergütungspolitik nicht intentionsgemäß oder wie vorgeschrieben funktioniert, oder werden Empfehlungen unterbreitet, sollte der Vergütungsausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, oder die Aufsichtsfunktion dafür sorgen, dass ein Abhilfeplan vorgeschlagen, gebilligt und zeitgerecht umgesetzt wird.
72. Die Ergebnisse der durchgeführten internen Überprüfung und die eingeleiteten Maßnahmen zur Behebung etwaiger Mängel sollten entweder durch schriftliche Berichte oder Protokolle der Sitzungen der entsprechenden Ausschüsse oder der Aufsichtsfunktion dokumentiert und dem Leitungsorgan, den einschlägigen Ausschüssen sowie den Unternehmensfunktionen zur Verfügung gestellt werden.

2.6 Interne Transparenz

73. Die Vergütungspolitik eines Instituts sollte intern allen Mitarbeitern offengelegt und für alle Mitarbeiter stets zugänglich sein. Vertrauliche Aspekte der Vergütung einzelner Mitarbeiter sind nicht Gegenstand der internen Transparenz.
74. Die Mitarbeiter sollten über die Merkmale ihrer variablen Vergütung sowie das Verfahren und die Kriterien, die zur Bewertung der Auswirkungen ihrer beruflichen Tätigkeiten auf das Risikoprofil des Instituts und ihre variable Vergütung herangezogen werden, unterrichtet sein. Insbesondere sollte das Bewertungsverfahren bezüglich der Leistung der einzelnen Mitarbeiter ordnungsgemäß dokumentiert und für die betreffenden Mitarbeiter transparent sein.

3. Vergütungspolitik und Kontext der Gruppe

75. Bei Anwendung dieser Leitlinien auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis sollte das konsolidierende Institut sicherstellen, dass die Regelungen dieser Leitlinien für die Mitarbeiter und die identifizierten Mitarbeiter seiner Tochterunternehmen im Rahmen der aufsichtlichen Konsolidierung gemäß Absatz 9 gelten. Das konsolidierende oder teilkonsolidierende Institut sollte über Informationen bezüglich der Anwendung der Vergütungspolitik in Einklang mit diesen Leitlinien auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis, einschließlich der in den aufsichtlichen Konsolidierungskreis einbezogenen Tochterunternehmen, verfügen und diese Informationen der zuständigen Behörde auf Verlangen übermitteln.
76. Die konsolidierende Aufsichtsbehörde und die zuständige Behörde des teilkonsolidierenden Instituts sollten die Anwendung des vorstehenden Absatzes wirksam überwachen und sich bemühen, auch im Rahmen der Aufsichtskollegien, mit anderen Behörden der Mitgliedstaaten,

die für die Beaufsichtigung der betreffenden Tochterunternehmen zuständig sind, und mit Behörden aus Drittstaaten zusammenzuarbeiten, sofern dies möglich ist.

77. Auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Ebene sollten das konsolidierende Institut und die zuständigen Behörden sicherstellen, dass eine gruppenweite Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter, einschließlich aller identifizierten Mitarbeiter, in allen Instituten und anderen Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis und allen Zweigstellen umgesetzt und eingehalten wird. Bei der Festlegung der Vergütungspolitik auf Gruppenebene sollten die spezifischen Vergütungsanforderungen der Tochterunternehmen berücksichtigt werden. Die Vergütungspolitik der Gruppe sollte mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement in Einklang stehen, dieses fördern und geschlechtsneutral sein.
78. Bei Instituten und Unternehmen innerhalb einer Gruppe mit Sitz in mehr als einem Mitgliedstaat sollte in der gruppenweiten Vergütungspolitik festgelegt werden, wie bei deren Umsetzung mit Unterschieden zwischen den nationalen Umsetzungen der Vergütungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU umgegangen wird, insbesondere in Bezug auf die Anwendung der Begrenzung des Höchstwertes des Verhältnisses zwischen den variablen Vergütungskomponenten und der festen Vergütung auf 100 % (ggf. bis zu 200 % mit Zustimmung der Anteilseigner)²⁰, der Möglichkeit der Anwendung des Nominaldiskontsatzes²¹, jeglicher Beschränkungen bei der Verwendung von Instrumenten²², die Anwendung von Befreiungen gemäß Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU und des nationalen Ermessensspielraums gemäß Artikel 109 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU zur Einbeziehung von Tochterunternehmen, die einem bestimmten Vergütungsrahmen im Umfang der konsolidierten Anwendung von Artikel 92, 94 und 95 der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen.
79. Bei Anwendung der Anforderungen auf konsolidierter Basis gelten die Vergütungsanforderungen des Mitgliedstaats, in dem das konsolidierende Institut seinen Sitz hat, auch für identifizierte Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe haben, selbst wenn die Umsetzung der Anforderungen von Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU durch den Mitgliedstaat, in dem das konsolidierende Institut seinen Sitz hat, strenger ist. Ebenso müssen Tochterunternehmen, die der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, für ihre Mitarbeiter die geltenden Anforderungen nach nationalem Recht erfüllen, auch wenn diese strenger sind als die Anforderungen auf konsolidierter Basis.
80. Mitarbeiter, die von einem Mutterunternehmen in einem Drittland an ein EU-Tochterunternehmen, das ein Institut oder eine Zweigstelle ist, entsendet werden und die in den Anwendungsbereich der identifizierten Mitarbeiter dieses Instituts oder der Zweigstelle fallen würden, sofern sie direkt von dem Institut oder der Zweigstelle in der EU beschäftigt würden, sind identifizierte Mitarbeiter. Für diese entsendeten Mitarbeiter sollten die Bestimmungen der Artikel 92, 93 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU in der Umsetzung in dem Mitgliedstaat, in dem das EU-Institut oder die EU-Zweigstelle niedergelassen ist, sowie die

²⁰ Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffern i und ii der Richtlinie 2013/36/EU.

²¹ Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU.

²² Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie 2013/36/EU.

anwendbaren technischen Regulierungsstandards gelten. Für die Zwecke von kurzfristigen Entsendungen, beispielsweise wenn eine Person nur für einige Wochen zur Durchführung von Projektarbeiten in einem Mitgliedstaat ansässig ist, sollten für diese Person diese Bestimmungen nur gelten, wenn sie nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter unter Berücksichtigung der für den entsprechenden Zeitraum gewährten Vergütung sowie der Funktion und Zuständigkeiten während der Entsendung ein identifizierter Mitarbeiter wäre.

81. Kurzfristige Verträge oder Entsendungen dürfen nicht als Mittel zur Umgehung der Vergütungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und damit verbundener Standards oder Leitlinien eingesetzt werden.

82. Hinsichtlich der in Drittländern niedergelassenen Tochterunternehmen, die in die Anwendung der Artikel 92, 94 und 95 der Richtlinie 2013/36/EU auf einer konsolidierten Basis fallen, sollte die gruppenweite Vergütungspolitik den Höchstwert des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung auf höchstens 100 % (gegebenenfalls 200 % mit Billigung der Anteilseigner auf Gruppenebene) festlegen, angeben, ob der Nominaldiskontsatz angewendet wird, sowie sicherstellen, dass für die Auszahlung der variablen Vergütung Instrumente verwendet werden, die mit den vorliegenden Leitlinien und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission²³ in Einklang stehen, es sei denn, die Anwendung dieser Anforderungen ist in diesem Drittland rechtswidrig. Die Vergütungspolitik solcher Tochterunternehmen in Drittländern sollte mit der gruppenweiten Vergütungspolitik in Einklang stehen und den Anforderungen der Artikel 92 Absatz 2, 93 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU zumindest für die Mitarbeiter entsprechen, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe hat.

83. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass für in einem Mitgliedstaat niedergelassene Zweigstellen von in einem Drittland zugelassenen Kreditinstituten die gleichen Anforderungen gelten wie für Institute in den Mitgliedstaaten. Wenn diese Zweigstellen ein Verhältnis zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung von über 100 % einführen möchten, sollten sie der zuständigen Behörde nachweisen, dass die Anteilseigner des Instituts in dem Drittland das höhere Verhältnis gebilligt haben.

84. Die Vergütungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und die Regelungen der vorliegenden Leitlinien gelten für Institute in Mitgliedstaaten ungeachtet der Tatsache, ob sie Tochterunternehmen eines Mutterinstituts in einem Drittland sind. Wenn ein EU-Tochterunternehmen eines Mutterinstituts in einem Drittland ein konsolidierendes Institut ist, umfasst der aufsichtliche Konsolidierungskreis nicht die Ebene des in einem Drittland

²³ Delegierte 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). Veröffentlicht: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

niedergelassenen Mutterinstituts und sonstiger direkter Tochterunternehmen dieses Mutterunternehmens. Das konsolidierende Institut sollte sicherstellen, dass die gruppenweite Vergütungspolitik des Mutterinstituts in einem Drittland im Rahmen seiner eigenen Vergütungspolitik berücksichtigt wird, sofern dies nicht im Widerspruch zu den Anforderungen gemäß dem maßgeblichen EU-Recht oder nationalen Recht, einschließlich der vorliegenden Leitlinien, steht.

4 Verhältnismäßigkeit

85. Der in Artikel 92 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU verankerte Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zielt auf eine kohärente Anpassung der Vergütungspolitik und -praxis auf das individuelle Risikoprofil, die Risikoneigung sowie die Strategie des Instituts, so dass die Ziele der Vergütungsanforderungen wirksam erreicht werden.

86. Bei der verhältnismäßigen Anwendung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien sollten Institute und zuständige Behörden eine Kombination aller folgenden Kriterien berücksichtigen:

- a. die Größe,
- b. die interne Organisation und
- c. die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Instituts.

87. Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit und bei der Bestimmung des erforderlichen Komplexitätsniveaus der Vergütungspolitik und der Ansätze zur Risikomessung sollten Institute und zuständige Behörden die Kombination qualitativer und quantitativer Aspekte aller oben genannten Kriterien berücksichtigen. Beispielsweise kann eine Geschäftstätigkeit von geringem Umfang sein, aber aufgrund der Art ihrer Tätigkeiten oder der Komplexität ihrer Produkte dennoch komplexe Tätigkeiten und Risikoprofile umfassen.

88. Für die oben genannten Zwecke sollten die Institute und zuständigen Behörden mindestens die folgenden Kriterien berücksichtigen:

- a. ob das Institut die Kriterien für kleine und nicht komplexe Institute oder große Institute gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummern 145 und 146 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfüllt;
- b. ob das Institut die Kriterien und Schwellen gemäß Artikel 94 Absätze 3 und 4 der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf die Befreiung vom Auszahlungsprozess der variablen Vergütung erfüllt;
- c. die geografische Präsenz des Instituts und der Umfang der Tätigkeiten in den einzelnen Rechtsordnungen;
- d. die Rechtsform und die verfügbaren Eigenkapitalinstrumente und Schuldtitel;

- e. die Bewilligung zur Verwendung interner Methoden für die Messung der Eigenkapitalanforderungen (z. B. IRB, AMA);
- f. ob das Institut Teil einer Gruppe ist und falls ja, die für die Gruppe durchgeführte Verhältnismäßigkeitsprüfung und die Merkmale der Gruppe, zu der das Institut gehört;
- g. die Art der zugelassenen Tätigkeiten und Dienstleistungen (z. B. Darlehen und Einlagen, Anlagegeschäft);
- h. die zugrunde liegende Geschäftsstrategie;
- i. die Struktur der Geschäftstätigkeiten und der Zeithorizont, die Messbarkeit und Vorhersehbarkeit der mit den Geschäftstätigkeiten verbundenen Risiken;
- j. die Finanzierungsstruktur des Instituts;
- k. die interne Organisation des Instituts, einschließlich der Höhe der variablen Vergütung, die identifizierten Mitarbeitern ausbezahlt werden kann;
- l. die Gewinn- und Verluststruktur des Instituts;
- m. die Art der Kunden (z. B. Privatkunden, Unternehmen, kleine Unternehmen, öffentliche Unternehmen);
- n. die Komplexität der Produkte oder Verträge.

89. Im Rahmen einer verhältnismäßigen Anwendung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien sind die Institute dafür verantwortlich, ihr Risikoprofil, ihre Risikoneigung und andere Merkmale zu berücksichtigen sowie eine Vergütungspolitik und -praxis zu entwickeln und umzusetzen, die angemessen auf die Geschäftsstrategie, die Ziele, Werte und das langfristige Interesse des Instituts ausgerichtet sind. Allerdings gilt die Pflicht zu einer soliden und wirksamen Vergütungspolitik und -praxis für alle Institute und bezüglich aller Mitarbeiter, unabhängig von den unterschiedlichen Merkmalen der Institute.

90. Bevor die Vergütungsanforderungen und Regelungen dieser Leitlinien verhältnismäßig angewendet werden, sind die Mitarbeiter anhand der Kriterien gemäß Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU, der delegierten Verordnung der Kommission gemäß Artikel 94 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU sowie zusätzlicher interner Kriterien, zu identifizieren²⁴.

91. Die Begrenzung des Höchstwertes des Verhältnisses der variablen Vergütungskomponenten und der festen Vergütung auf 100 % (ggf. bis zu 200 % mit Zustimmung der Anteilseigner) sollte für alle identifizierten Mitarbeiter des Instituts gelten.

²⁴ Weitere Informationen über das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter finden sich in Abschnitt 5 der vorliegenden Leitlinien.

92. Im Zuge der Umsetzung einer spezifischen Vergütungspolitik für verschiedene Kategorien von identifizierten Mitarbeitern in Einklang mit den Abschnitten 3 und 4 dieser Leitlinien sollte bei der Anwendung der Verhältnismäßigkeit die Wirkung der betreffenden Kategorie von identifizierten Mitarbeitern auf das Risikoprofil des Instituts berücksichtigt werden.

93. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass Institute die Vergütungsanforderungen und die Regelungen dieser Leitlinien so einhalten, dass gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den verschiedenen Instituten gewährleistet sind.

Befreiung vom Auszahlungsprozess der variablen Vergütung

94. Unbeschadet der Umsetzung von Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU durch die Mitgliedstaaten müssen Institute, die keine großen Institute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Punkt 146 der Verordnung (EU) 575/2013 sind und deren Gesamtvermögen unter dem im nationalen Recht festgelegten Schwellenwert liegt, die Anforderungen zum Aufschub der variablen Vergütung und deren Auszahlung in Instrumenten gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstaben l, m und Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe o Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU nicht anwenden. Ein Institut, das eines oder mehrere der Kriterien gemäß Artikel 4 Absatz 1 Punkt 146 der Verordnung (EU) 575/2013 erfüllt, ist ein großes Institut.

- a. Die Beurteilung, ob ein Institut ein G-SRI oder A-SRI ist, erfolgt gemäß Artikel 131 der Richtlinie 2013/36/EU und der Delegierten Verordnung (EU) 2016/1608 der Kommission in Bezug auf technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Methode zur Ermittlung global systemrelevanter Institute und zur Festlegung der Teilkategorien global systemrelevanter Institute und der EBA-Leitlinien für die Kriterien zur Festlegung der Anwendungsvoraussetzungen für Artikel 131 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU (CRD) in Bezug auf die Bewertung von anderen systemrelevanten Instituten (A-SRI).
- b. Bei der Beurteilung, ob ein konsolidierendes Institut den Schwellenwert in Artikel 4 Absatz 1 Punkt 146 Buchstabe d der Verordnung (EU) 575/2013 erfüllt, sind die Kriterien erfüllt, wenn der Betrag auf konsolidierter Basis²⁵ den Schwellenwert überschreitet. Die Beträge sind gegebenenfalls unter Verwendung des von der Kommission veröffentlichten Wechselkurses für die Finanzplanung und den Haushaltsplan für den letzten Monat des Geschäftsjahres der konsolidierenden Institution in EUR umzurechnen.

95. Bei der Festlegung der Höhe der jährlichen variablen Vergütung eines Mitarbeiters und des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Jahresvergütung im Sinne des Artikels 94 Absatz 3 Buchstabe b CRD, d. h. die Anwendung der Befreiung von der Verpflichtung zur Zurückbehaltung und Auszahlung in Instrumenten der variablen Vergütung an einzelne Mitarbeiter, sollten die Institute die in den Buchstaben a und b genannten Beträge berücksichtigen und die weiteren Bedingungen in den Buchstaben c bis f anwenden:

²⁵ Artikel 19 der Verordnung (EU) 575/2013 hinsichtlich aus dem aufsichtlichen Konsolidierungskreis ausgenommene Unternehmen ist anzuwenden.

- a. die variable Jahresvergütung, die für den Leistungszeitraum gewährt wird, der dem Geschäftsjahr entspricht, für das festgestellt wird, ob die Befreiung angewendet werden kann, und alle Leistungszeiträume, die in diesem Geschäftsjahr endeten, unabhängig von der Länge der zugrunde liegenden Leistungszeiträume, die in diesem Geschäftsjahr abgelaufen sind, beispielsweise sollte sie den vollen Betrag der variablen Vergütung auf der Grundlage von revolvierenden und nicht revolvierenden mehrjährigen Bemessungszeiträumen und Bindungsprämien für Zeiträume von mehr als einem Jahr umfassen, wenn der zugrunde liegende Zeitraum im jeweiligen Geschäftsjahr endete;
 - b. die jährliche Festvergütung für das Geschäftsjahr, auf das die Befreiung angewendet werden kann; Institute können die Komponenten der Festvergütung gemäß den Absätzen 132 und 133 bei der Berechnung unberücksichtigt lassen;
 - c. die Beträge sollten auf der Definition für feste und variable Vergütung in diesen Leitlinien beruhen und auf der Grundlage der gewährten Bruttovergütung berechnet werden;
 - d. die variable Vergütung sollte alle Formen der gewährten variablen Vergütung umfassen, einschließlich leistungsabhängiger variabler Vergütung, als garantierte variable Vergütung gezahlte Beträge, Bindungsprämien, Abfindungen oder freiwillige Altersversorgungsleistungen;
 - e. werden die Beträge von den Instituten auf Einzelbasis festgelegt, sollten die vom Institut gewährten Vergütungen berücksichtigt werden. Wenn der Betrag vom konsolidierenden Institut auf konsolidierter Basis festgelegt wird, sollten alle Vergütungen, die von Finanzinstituten und Anbietern von Nebendienstleistungen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis gewährt werden, berücksichtigt werden;
 - f. wenn die Vergütung in einer anderen Währung als EUR gezahlt wird, sind die Beträge unter Verwendung des von der Kommission veröffentlichten Wechselkurses für die Finanzplanung und den Haushaltsplan für den letzten Monat des Geschäftsjahres der konsolidierenden Institution in EUR umzurechnen.
96. Bei der Berechnung des Durchschnittswertes der Vermögenswerte für den Vierjahreszeitraum unmittelbar vor dem laufenden Geschäftsjahr im Sinne von Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute den einfachen Durchschnitt dieses Wertes am Ende der vier vorangegangenen Geschäftsjahre verwenden. Wird die Buchführung in einer anderen Währung als EUR geführt, sind die Beträge unter Verwendung des von der Kommission für die Finanzplanung und den Haushaltsplan für den letzten Monat jedes Geschäftsjahres veröffentlichten Wechselkurses in EUR umzurechnen.
97. Ermächtigt das nationale Recht die zuständigen Behörden, die Schwellenwerte nach Artikel 94 Absatz 3 und Artikel 94 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU für einzelne Institute festzulegen, sollten die zuständigen Behörden beim Herabsetzen oder Anheben der Schwellenwerte nach Artikel 94 Absatz 3 und Artikel 94 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU die Art, den Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten des Instituts, seine interne Organisation oder gegebenenfalls die

Merkmale der Gruppe, zu der es gehört, sowie das Verhältnismäßigkeitskriterium berücksichtigen, die in diesem Abschnitt aufgeführt sind.

5. Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter

98. Es liegt in der Verantwortung der Institute, die Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt. Alle Institute sollten jährlich eine Selbsteinschätzung durchführen, um alle Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt oder auswirken kann. Das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter sollte Teil der allgemeinen Vergütungspolitik des Instituts sein.

99. Die Selbsteinschätzung sollte auf den in Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten qualitativen und quantitativen Kriterien sowie den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter beruhen und in Fällen, in denen die vollständige Identifizierung aller Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, andernfalls nicht zu gewährleisten ist, zusätzliche vom Institut festgelegte Kriterien umfassen, die das Risikoniveau der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb des Instituts und die Auswirkungen der Mitarbeiter auf das Risikoprofil widerspiegeln.

100. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien auf der Grundlage der Mitarbeitervergütung sind die für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährte Festvergütung und die den Mitarbeitern im bzw. für das vorangegangene Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungen zu berücksichtigen. Die im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung ist dabei die im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung in Bezug auf die vorherige Leistung. Die Institute sollten die anzuwendende Methode in ihrer Vergütungspolitik festlegen. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien auf Grundlage der Mitarbeitervergütung sollten die Institute alle monetären und nicht-monetären festen und variablen Komponenten der Vergütung berücksichtigen, die für berufliche Leistungen gewährt wurden. Gewöhnliche Vergütungspakete, die nicht Einzelpersonen zugeordnet werden können, sollten auf Grundlage von objektiven Kriterien auf die einzelnen Mitarbeiter heruntergebrochen werden.

101. Bei der Anwendung quantitativer Kriterien, die in EUR festgelegt sind, sollten Institute, die Vergütungen in einer anderen Währung als EUR gewähren, die geltenden Schwellenwerte entweder unter Verwendung des für die Konsolidierung der Konten verwendeten internen Wechselkurses oder des von der Kommission für die Finanzplanung und den Haushalt für den Monat, in dem die Vergütung gewährt wurde, verwendeten Wechselkurses oder des Wechselkurses für den letzten Monat des Geschäftsjahres des Instituts umrechnen.²⁶ Das Institut sollte die anzuwendende Methode zur Festlegung des Wechselkurses in seiner Vergütungspolitik dokumentieren.

²⁶Die Wechselkurse können auf der Website der Europäischen Kommission unter folgender Adresse abgerufen werden: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

102. Die Selbsteinschätzung sollte klar, kohärent, ordnungsgemäß dokumentiert und im Laufe des Jahres regelmäßig aktualisiert werden, zumindest in Bezug auf die qualitativen Kriterien gemäß Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU, den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter und gegebenenfalls zusätzlich auf den Kriterien der Institute beruhen. Die Institute sollten sicherstellen, dass die Mitarbeiter, die während eines Zeitraums von mindestens drei Monaten in einem Geschäftsjahr unter die Kriterien gemäß Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU oder unter die Kriterien in Artikel 5 der technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter fallen oder wahrscheinlich fallen, als identifizierte Mitarbeiter behandelt werden.
103. Die folgenden Informationen sollten mindestens in die Dokumentation über die vorgenommene Selbsteinschätzung hinsichtlich der Identifizierung von Mitarbeitern aufgenommen werden:
- a. Grundannahmen für die Selbsteinschätzung und Umfang ihrer Anwendung;
 - b. das für die Bewertung von Risiken, die auf die Geschäftsstrategie und Tätigkeiten des Instituts zurückgehen, auch an unterschiedlichen geografischen Standorten, zugrunde gelegte Konzept;
 - c. Angaben, wie Personen, die in Instituten und anderen zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen, Tochterunternehmen und Zweigstellen, auch an Standorten in Drittländern, tätig sind, bewertet werden;
 - d. die Rolle und Zuständigkeiten der verschiedenen Unternehmensorgane und internen Funktionen, die an der Gestaltung, Überwachung, Überprüfung und Anwendung des Selbsteinschätzungsprozesses beteiligt sind; und
 - e. das Ergebnis der Identifizierung.
104. Die Institute sollten Aufzeichnungen über das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse führen und der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde nachweisen können, wie die Mitarbeiter nach den in Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU und den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter genannten qualitativen und quantitativen Kriterien sowie zusätzlichen von den Instituten herangezogenen Kriterien identifiziert worden sind.
105. Die Dokumentation der Selbsteinschätzung sollte mindestens die Zahl der identifizierten Mitarbeiter, einschließlich der Zahl der erstmals identifizierten Mitarbeiter, die Aufgabenbereiche und Tätigkeiten, die Namen oder sonstigen eindeutigen Kennungen sowie die Zuordnung der identifizierten Mitarbeiter innerhalb des Instituts zu Geschäftsbereichen und einen Vergleich mit den Ergebnissen der Selbsteinschätzung des Vorjahres umfassen.
106. Darüber hinaus sollte die Dokumentation auch Mitarbeiter umfassen, die auf Grundlage von quantitativen Kriterien identifiziert wurden, deren berufliche Tätigkeit aber ohne wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter eingestuft wurde. Die Institute sollten die Dokumentation für

einen angemessenen Zeitraum aufbewahren, um die Überprüfung durch die zuständigen Behörden zu ermöglichen.

5.1 Vorherige Genehmigung von Ausnahmen

107. Wenn das Institut nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter feststellt, dass die berufliche Tätigkeit des Mitarbeiters sich nicht wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, und es eine vorherige Genehmigung beantragt, sollte Folgendes gelten:

- a. Das Leitungsorgan sollte auf der Grundlage der im Rahmen des jährlichen Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter durchgeführten Analyse entscheiden, ob der Mitarbeiter keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts aufweist, und die Aufsichtsfunktion über die getroffene Entscheidung informieren. Die Aufsichtsfunktion oder der Vergütungsausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, sollte die Kriterien und das Verfahren, nach dem die Entscheidungen getroffen wurden, überprüfen und Ausnahmen genehmigen.²⁷
- b. Jeglicher Antrag auf vorherige Genehmigung ist unverzüglich zu stellen, spätestens aber sechs Monate nach Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres. Die zuständige Behörde sollte den Antrag bewerten und diesen möglichst innerhalb von drei Monaten nach Eingang der vollständigen Dokumentation genehmigen oder ablehnen.
- c. Hat der Mitarbeiter im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in Höhe von 1 000 000 EUR oder mehr erhalten, so sollte die zuständige Behörde unverzüglich die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) über den eingegangenen Antrag informieren und ihre erste Bewertung übermitteln. Auf Antrag sollte die zuständige Behörde sämtliche von dem Institut erhaltenen Informationen der EBA vorlegen. Die EBA wird sich mit der zuständigen Behörde in Verbindung setzen, um sicherzustellen, dass solche Ausnahmen kohärent gewährt werden, bevor die zuständige Behörde eine Entscheidung über die Genehmigung oder Ablehnung des Antrags trifft.

108. Die vorherige Genehmigung bezüglich Ausnahmen von Mitarbeitern, die in Bezug auf die quantitativen Kriterien identifiziert wurden, sollte nur für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Der Antrag auf vorherige Genehmigung nach den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter sollte jedes Jahr gestellt werden. Bezüglich Mitarbeitern, für die erstmals über einen Antrag entschieden wird, sollte die vorherige Genehmigung nur das Geschäftsjahr, in dem die vorherige Genehmigung beantragt wurde, sowie das folgende Geschäftsjahr betreffen. Für Mitarbeiter, für die die Ausnahme bereits für das laufende Geschäftsjahr genehmigt wurde, sollte die vorherige Genehmigung nur das folgende Geschäftsjahr betreffen.

109. Wenn identifizierte Mitarbeiter in Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, von einer Ausnahme betroffen sind, ist die zuständige

²⁷ Weitere Informationen über die Genehmigung von Ausnahmen von der Vergütungspolitik finden sich in Absatz 110.

Behörde des Mutterinstituts die zuständige Behörde. Für Zweigstellen von Kreditinstituten mit Hauptsitz in einem Drittland handelt es sich bei der zuständigen Behörde um die zuständige Behörde, die für die Beaufsichtigung der Institute in dem Mitgliedstaat, in dem sich die Zweigstelle befindet, zuständig ist.

110. Anträge auf vorherige Genehmigung sollten alle Namen oder sonstigen eindeutigen Kennungen für die identifizierten Mitarbeiter, für die eine Ausnahme beantragt wird, den Prozentsatz des dem Geschäftsbereich, in dem der Mitarbeiter tätig ist, zugeordneten internen Kapitals in Einklang mit Artikel 73 der Richtlinie 2013/36/EU und für jeden identifizierten Mitarbeiter die Analyse der Auswirkungen der Tätigkeit des Mitarbeiters auf das Risikoprofil des Instituts umfassen. Wenn identifizierte Mitarbeiter im gleichen Geschäftsbereich tätig sind und die gleiche Funktion wahrnehmen, sollte eine gemeinsame Bewertung vorgenommen werden.

5.2 Governance des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter

111. Das Leitungsorgan trägt letztlich die Verantwortung für das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und die jeweilige Politik. Das Leitungsorgan sollte in seiner Aufsichtsfunktion:

- a. das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter als Teil der Vergütungspolitik genehmigen;
- b. in die Gestaltung der Selbsteinschätzung eingebunden sein;
- c. sicherstellen, dass die Bewertung für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter ordnungsgemäß in Einklang mit der Richtlinie 2013/36/EU, den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter und den vorliegenden Leitlinien erfolgt;
- d. das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter kontinuierlich überwachen;
- e. etwaige wesentliche Ausnahmen oder Änderungen der angenommenen Politik genehmigen und deren Auswirkungen sorgfältig erwägen und überwachen;
- f. eine Ausnahme für Mitarbeiter gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter genehmigen oder beaufsichtigen, wenn die Institute der Ansicht sind, dass die definierten quantitativen Kriterien von den Mitarbeitern nicht erfüllt werden, da sie tatsächlich keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Institute aufweisen; und
- g. die genehmigte Politik und gegebenenfalls ihre Änderung regelmäßig überprüfen.

112. Wenn ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollte dieser aktiv in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter in Einklang mit seinen Verantwortlichkeiten für die Vorbereitung von Beschlüssen zur Vergütung eingebunden sein. Wenn kein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollten die nicht-geschäftsführenden und, sofern möglich,

unabhängigen Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Aufsichtsfunktion die jeweiligen Aufgaben wahrnehmen.

113. Das unabhängige Risikomanagement und die unabhängigen Compliance-Funktionen, die geschäftsunterstützenden Funktionen (z. B. Recht, Personal) und die entsprechenden Ausschüsse des Leitungsorgans (z. B. Risiko-, Nominierungs- und Prüfungsausschüsse) sollten in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter gemäß ihrer jeweiligen Funktion und auch laufend eingebunden sein. Insbesondere sollte ein Risikoausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, an dem Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses mitwirken. Die Institute sollten einen ordnungsgemäßen Informationsaustausch zwischen allen an dem Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter beteiligten internen Organen und Funktionen sicherstellen. Das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse sollten einer unabhängigen internen oder externen Überprüfung unterzogen werden.

5.3 Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzel-, teilkonsolidierter und konsolidierter Basis

114. Die qualitativen und quantitativen Identifizierungskriterien, die in Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU und in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter und den zusätzlich von den Instituten festgelegten Kriterien enthalten sind, sollten sowohl von den Instituten auf Einzelbasis unter Zugrundelegung der Zahlen und unter Berücksichtigung der Lage des einzelnen Instituts als auch von dem konsolidierenden Institut auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 48 und 49 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, einschließlich – vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 109 Absatz 4 bis 6 der Richtlinie 2013/36/EU – aller Tochterunternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, unter Zugrundelegung der konsolidierten Zahlen und unter Berücksichtigung der konsolidierten Situation und der Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts auf konsolidierter Basis angewendet werden. Das Verfahren zur Identifizierung auf konsolidierter Basis sollte Mitarbeiter im Sinne von Artikel 109 Absatz 5 der Richtlinie 2013/36/EU einschließen, selbst wenn das Tochterunternehmen, das diesen Mitarbeiter beschäftigt, auf konsolidierter Basis nicht den Anforderungen der Artikel 92, 94 und 95 der Richtlinie 2013/36/EU und auf Einzelbasis nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegt.
115. Bei der Anwendung der qualitativen Identifizierungskriterien auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis werden Mitarbeiter eines Tochterunternehmens nur berücksichtigt, wenn sie auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis für die Funktionen verantwortlich sind, auf die in diesen Kriterien verwiesen wird. Beispielsweise sollte ein Mitarbeiter in einem Tochterunternehmen, der Mitglied des Leitungsorgans eines solchen Tochterunternehmens ist, bei dem Kriterium „Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion“ nur berücksichtigt werden, wenn er zudem Mitglied des Leitungsorgans des EU-Mutterinstituts ist.

116. Unter Berücksichtigung aller Vergütungen, die im vollständigen aufsichtlichen Konsolidierungskreis gewährt wurden, sollten die anzuwendenden quantitativen Identifizierungskriterien für alle Mitarbeiter des Instituts und seiner Tochterunternehmen gelten, die den Anforderungen der Artikel 92, 94 und 95 der Richtlinie 2013/36/EU auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis unterliegen.

117. Bei der Anwendung qualitativer Identifizierungskriterien sollten die Institute die Mitarbeiter identifizieren, die für die in den qualitativen Kriterien genannte Funktion verantwortlich sind; das Hauptkriterium für die Identifizierung ist nicht der Name der Funktion, sondern die der Funktion übertragenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten.

5.4 Rolle des konsolidierenden Instituts

118. Unbeschadet des Artikels 109 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU sollte das konsolidierende Institut insgesamt die Kohärenz der Vergütungspolitik der Gruppe sicherstellen, einschließlich der Verfahren für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter und der korrekten Umsetzung auf konsolidierter, teilkonsolidierter und Einzelbasis.

5.5 Rolle der Tochterunternehmen und Zweigstellen

119. Institute, die Tochterunternehmen eines konsolidierenden Instituts sind, sollten im Rahmen ihrer Vergütungspolitik die vom konsolidierenden Mutterinstitut herausgegebene Politik und das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter umsetzen. Alle Tochterunternehmen sollten sich aktiv an dem vom konsolidierenden Mutterinstitut durchgeführten Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter beteiligen. Insbesondere sollten alle Tochterunternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis, einschließlich derjenigen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, dem konsolidierenden Institut alle Informationen bereitstellen, die zur ordnungsgemäßen Identifizierung aller Mitarbeiter, die wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis aufweisen, erforderlich sind.

120. Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, müssen kein Verfahren zur Identifizierung auf Einzelbasis durchführen, es sei denn, sie sind aufgrund branchenspezifischer Vergütungsanforderungen dazu verpflichtet. Bei Tochterunternehmen, die nicht der Richtlinie oder anderen besonderen Vergütungsanforderungen gemäß Artikel 109 Absatz 4 der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, sollte die Bewertung durch das konsolidierende Institut auf konsolidierter und teilkonsolidierter Ebene vorgenommen werden, gestützt auf Informationen des Tochterunternehmens. Institute, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2013/36/EU fallen, sollten ihre eigene Selbsteinschätzung für die Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis durchführen. Kleine und weniger komplexe Institute, die in das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter auf konsolidierter Basis aufgenommen werden, können die praktische Durchführung des Verfahrens zur Identifizierung der Mitarbeiter auf Einzelbasis an das konsolidierende Institut übertragen.

121. Zweigstellen in einem Mitgliedstaat von Kreditinstituten, die ihren Sitz in einem Drittland haben, sowie Institute in einem Mitgliedstaat, die Tochterunternehmen von Mutterinstituten in Drittländern sind, sollten das Verfahren zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter durchführen und ihr Mutterinstitut über die Ergebnisse informieren. Institute in einem Mitgliedstaat sollten auch ihre Tochterunternehmen, die in den aufsichtlichen Konsolidierungskreis fallen, sowie Zweigstellen in Drittländern in ihre Bewertung aufnehmen. Institute sollten sich bewusst sein, dass Zweigstellen einen nicht unabhängigen Teil des Instituts bilden.

122. Für Drittland-Zweigstellen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, sollten die Kriterien für die Identifizierung in gleicher Weise auf die Funktionen, Geschäftstätigkeiten und in einem Mitgliedstaat tätigen Mitarbeiter angewendet werden wie für ein Institut auf Einzelbasis.

6. Eigenmittelausstattung

123. Die Institute und zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass die Gewährung, Auszahlung und die Erzielung einer variablen Vergütung, einschließlich der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen, im Rahmen der Vergütungspolitik der Institute die Wahrung der soliden Eigenmittelausstattung nicht beeinträchtigt.

124. Bei der Beurteilung, ob die Eigenmittelausstattung solide ist, sollte das Institut Folgendes berücksichtigen: seine Gesamteigenmittel und insbesondere das harte Kernkapital, die Eigenkapitalanforderung, einschließlich der kombinierten Kapitalpufferanforderung gemäß Artikel 128 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU, die Pufferanforderung der Verschuldungsquote gemäß Artikel 92 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, die Mindestanforderung für Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten gemäß Artikel 45c der Richtlinie 2014/59/EU und jeglicher Kapitalaufschlag und Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 141 und 141 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU, die für die variable Vergütung aller Mitarbeiter gelten, sowie das Ergebnis der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP). Die Anforderung einer soliden Eigenmittelausstattung und die Ausschüttungsbeschränkungen gelten auch auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis. Darüber hinaus sollten die zuständigen Behörden die Ergebnisse der aufsichtlichen Überprüfung und Bewertung in Einklang mit den entsprechenden EBA-Leitlinien berücksichtigen.

125. Die Institute sollten den Einfluss der variablen Vergütung, sowohl im Voraus zu zahlender als auch zurückbehaltener Beträge, bei ihrer Eigenkapital- und Liquiditätsplanung und beim Verfahren der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) insgesamt berücksichtigen.

126. Die von einem Institut insgesamt gewährte variable Vergütung darf dieses nicht daran hindern, langfristig eine solide Eigenmittelausstattung zu wahren oder wiederherzustellen, und sollte den Interessen von Anteilseignern und Eigentümern, Einlegern, Anlegern und anderen beteiligten Kreisen Rechnung tragen. Eine variable Vergütung sollte nicht gewährt oder ausbezahlt werden,

wenn dies eine nicht mehr solide Eigenmittelausstattung zur Folge hätte. Das Institut sollte diese Anforderungen, die Ergebnisse der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP), seine mehrjährige Kapitalplanung, die Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 141 und 141b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU und Empfehlungen zu Ausschüttungen durch zuständige Behörden und Europäische Aufsichtsbehörden berücksichtigen, wenn sie Folgendes bestimmt:

- a. den Gesamtpool der variablen Vergütung, der für das Jahr zuerkannt werden kann; und
- b. den Betrag der variablen Vergütung, der in dem betreffenden Jahr ausbezahlt oder verdient wird.

127. Institute, die nicht über eine solide Kapitalausstattung verfügen oder bei denen die Solidität der Kapitalausstattung gefährdet ist, sollten folgende Maßnahmen hinsichtlich einer variablen Vergütung ergreifen:

- a. Verringerung des variablen Bonuspools gemäß Artikel 141 und 141b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung auf null;
- b. Anwendung der erforderlichen Maßnahmen zur Leistungsanpassung, insbesondere eines Malus;
- c. Heranziehung des Nettogewinns des Instituts für das betreffende Jahr und möglicherweise für Folgejahre zur Stärkung der Eigenmittelausstattung. Das Institut darf für eine Verringerung der variablen Vergütung, die zur Sicherstellung einer soliden Eigenmittelausstattung vorgenommen wird, keine Kompensation in späteren Jahren oder in Form anderer Zahlungen, Vehikel oder Methoden, die zu einer Umgehung dieser Vorschrift führen würden, gewähren.

128. Die zuständigen Behörden sollten eingreifen, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung die Wahrung einer soliden Eigenmittelausstattung beeinträchtigt, indem sie das Institut auffordern, eine Begrenzung oder eine Obergrenze des festgelegten Gesamtpools der variablen Vergütung anzuwenden, bis sich die Eigenmittelsituation verbessert, und gegebenenfalls Maßnahmen zur Leistungsanpassung, insbesondere Malus, anzuwenden und die Institute zu verpflichten, Nettogewinne zur Stärkung der Eigenmittel zu verwenden.

Titel II – Vergütungsstruktur

7. Vergütungskategorien

129. Gemäß der Richtlinie 2013/36/EU ist die Vergütung entweder eine feste oder eine variable Vergütung; es gibt keine dritte Vergütungskategorie. Unbeschadet der nationalen Umsetzung von Befreiungen gemäß Artikel 94 Absätze 3 bis 5 der Richtlinie 2013/36/EU sind, wenn die Vergütung variabel ist und an identifizierte Mitarbeiter gezahlt wird, alle Anforderungen des

Artikels 94 der Richtlinie 2013/36/ EU zusätzlich zu den allgemeinen Anforderungen des Artikels 92 zu erfüllen. In diesem Sinne sollten die Institute in Einklang mit den vorliegenden Leitlinien die Vergütungskomponenten entweder einer festen oder einer variablen Vergütung zuordnen und in ihrer Vergütungspolitik sollten eindeutige, objektive, vorab festgelegte und transparente Kriterien festgelegt sein, um alle Vergütungskomponenten entweder der Kategorie der festen Vergütung oder der Kategorie der variablen Vergütung in Einklang mit den in Artikel 92 Absatz 2 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Kriterien und den vorliegenden Leitlinien zuzuordnen.

130. Wenn eine eindeutige Zuordnung einer Komponente zur Kategorie der festen Vergütung anhand der in den vorliegenden Leitlinien enthaltenen Kriterien nicht möglich ist, sollte diese als variable Vergütung angesehen werden.

131. Eine Vergütung ist fest, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung und die Höhe ihres Betrags:

- a. auf vorab festgelegten Kriterien beruhen;
- b. ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegeln;
- c. in Bezug auf den jeweiligen Betrag, der den einzelnen Mitarbeitern gewährt wird, transparent sind;
- d. dauerhaft sind, d. h. über einen Zeitpunkt aufrechterhalten werden sowie mit der konkreten Rolle und organisatorischen Zuständigkeiten verbunden sind;
- e. unwiderruflich sind; der dauerhafte Betrag kann nur im Wege von Tarifverhandlungen oder infolge einer Nachverhandlung in Einklang mit nationalen Kriterien für die Lohnfestsetzung geändert werden;
- f. vom Institut nicht verringert, ausgesetzt oder annulliert werden können;
- g. keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten; und
- h. leistungsunabhängig sind.

132. Vergütungskomponenten, die entweder Teil der allgemeinen institutsweiten Politik sind, die den in Absatz 131 aufgeführten Bedingungen entsprechen, oder Zahlungen sind, die nach nationalem Recht verbindlich vorgeschrieben sind, gelten als feste Vergütung. Dazu zählen Zahlungen, die nach der Definition in den vorliegenden Leitlinien Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse sind.

133. Auch die folgenden Vergütungskomponenten sollten als feste Vergütung angesehen werden, wobei alle vergleichbaren Fälle in einheitlicher Weise zu behandeln sind:

- a. an ihm Ausland tätige Mitarbeiter gezahlte Vergütung unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten und Steuersätze in einem anderen Land;
- b. Zulagen zur Erhöhung des festen Grundgehalts in Situationen, in denen Mitarbeiter im Ausland tätig sind und eine geringere Vergütung erhalten, als auf dem lokalen Arbeitsmarkt für eine vergleichbare Position gezahlt würde, wenn die folgenden besonderen Bedingungen erfüllt sind:
 - i. die Zulage wird ermessensunabhängig für alle Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation gezahlt;
 - ii. die Zulage wird gewährt, weil die Mitarbeiter vorübergehend im Ausland oder in einer anderen Position mit einer Vergütungshöhe tätig sind, für die eine Anpassung erforderlich ist, um das Vergütungsniveau des entsprechenden Marktes widerzuspiegeln;
 - iii. die Höhe der zusätzlichen Zahlungen beruht auf vorab festgelegten Kriterien;
 - iv. die Dauer der Gewährung der Zulage ist an die Dauer der vorstehend dargelegten Situation gebunden.

8. Besondere Fälle von Vergütungskomponenten

8.1 Zulagen

134. Die variable und feste Vergütung von Instituten kann unterschiedliche Komponenten umfassen, einschließlich zusätzlicher oder ergänzender Zahlungen oder Leistungen. Die Institute sollten Zulagen²⁸ analysieren und diese den variablen oder festen Vergütungskomponenten zuordnen. Die Zuordnung sollte auf den in Abschnitt 7 dargelegten Kriterien beruhen.

135. Insbesondere wenn Zulagen als feste Vergütung gelten, sich aber durch eines der folgenden Merkmale auszeichnen, sollte das Institut die Ergebnisse der nach Abschnitt 7 durchgeführten Bewertungen ordnungsgemäß dokumentieren:

- a. Sie werden ausschließlich an identifizierte Mitarbeiter²⁹ bezahlt.
- b. Sie sind auf Fälle begrenzt, in denen der Wert des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütungskomponente andernfalls über 100 % (gegebenenfalls 200 % mit Billigung der Anteilseigner) betragen würde.
- c. Die Zulagen sind mit Indikatoren verknüpft, die möglicherweise als Näherungswerte für Leistung verstanden werden könnten. In diesem Fall sollte das Institut nachweisen

²⁸ Ihre Bezeichnung kann je nach Institut unterschiedlich sein: aufgabenabhängige Zulage, Mitarbeiterzulage, anpassbare Zulage für die Funktion, feste Gehaltszulage usw.

²⁹ Der Status, ein identifizierter Mitarbeiter zu sein, sollte nicht als Aufgabe oder Funktion angesehen werden.

können, dass diese Indikatoren nicht mit der Leistung des Instituts verknüpft sind, z. B. durch die Analyse der Korrelation mit den zugrunde gelegten Leistungsindikatoren.

136. Wenn Zulagen auf der Aufgabe, Funktion oder organisatorischen Verantwortung der Mitarbeiter beruhen, sollten für eine korrekte Zuordnung zur festen Vergütungskomponente die in Absatz 131 dargelegten Kriterien erfüllt sein, wobei sämtliche der folgenden Aspekte zu berücksichtigen sind:

- a. Die Zulage ist mit der Aufgabe oder organisatorischen Zuständigkeit verknüpft und wird gewährt, solange keine wesentlichen Änderungen bezüglich der Zuständigkeiten oder Befugnisse der Funktion erfolgen, durch die die Mitarbeiter eine andere Aufgabe oder organisatorische Zuständigkeit hätten;
- b. der Betrag hängt ausschließlich von der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder bestimmten organisatorischen Zuständigkeit und den in Absatz 203 dargelegten Kriterien ab;
- c. andere Mitarbeiter, die die gleiche Funktion ausüben oder die gleiche organisatorische Zuständigkeit haben und sich in einer vergleichbaren Situation befinden, hätten Anspruch auf eine vergleichbare Zulage.

137. Die zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass Zulagen keine Vehikel bzw. keine Methoden darstellen, die den Instituten eine Nichteinhaltung der Richtlinie 2013/36/EU erleichtern.

8.2 Variable Vergütung auf der Grundlage künftiger Leistung

138. Bei der Gewährung einer variablen Vergütung, einschließlich eines langfristigen Anreizplans, die von der Leistung in der Vergangenheit über mindestens ein Jahr abhängt, in die aber auch zukunftsbezogene Leistungsbedingungen einfließen, sollte Folgendes gelten:

- a. Die Institute sollten den Mitarbeitern die zusätzlichen Leistungsbedingungen eindeutig darlegen, die nach der Gewährung für die Erdienung der variablen Vergütung zu erfüllen sind.
- b. Die Institute sollten vor der Erdienung der variablen Vergütung überprüfen, ob die Bedingungen für die Erdienung erfüllt sind.
- c. Die zusätzlichen zukunftsbezogenen Leistungsbedingungen sollten für einen vorab festgelegten Leistungszeitraum von mindestens einem Jahr festgelegt sein.
- d. Wenn die zusätzlichen zukunftsbezogenen Leistungsbedingungen nicht erfüllt sind, sollten bis zu 100 % der unter diesen Bedingungen gewährten variablen Vergütung Malusvereinbarungen unterliegen.

- e. Der Zurückbehaltungszeitraum sollte frühestens ein Jahr nach Prüfung der letzten Leistungsbedingung enden; alle übrigen Anforderungen bezüglich der Zurückbehaltung einer variablen Vergütung für identifizierte Mitarbeiter gemäß Abschnitt 15 gelten in gleicher Weise für eine variable Vergütung, deren Gewährung ausschließlich auf der Leistung in der Vergangenheit beruht.
- f. Für die Berechnung des Verhältnisses zwischen den variablen und festen Komponenten der Gesamtvergütung sollte der Gesamtbetrag der gewährten variablen Vergütung in dem Geschäftsjahr, für das die variable Vergütung, einschließlich des langfristigen Anreizplans, gewährt wird, berücksichtigt werden. Dies sollte auch angewendet werden, wenn die Leistung in der Vergangenheit in einem mehrjährigen Bemessungszeitraum bewertet wurde.

139. Wenn ein künftiges Vergütungssystem für die variable Vergütung, einschließlich des langfristigen Anreizplans, ausschließlich auf zukunftsorientierten Leistungsbedingungen basiert (z. B. wenn neue Mitarbeiter zu Beginn des ersten Arbeitsjahres einen langfristigen Anreizplan erhalten), sollte der Betrag nach Erfüllung der Leistungsbedingungen als gewährt betrachtet werden, andernfalls sollte keine Gewährung vorgenommen werden. Gewährte Beträge sollten bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen den variablen und festen Komponenten der Gesamtvergütung in dem Geschäftsjahr vor der Gewährung berücksichtigt werden. Wenn eine bestimmte Zahl von Instrumenten gewährt wird, sollten diese ausnahmsweise für die Zwecke der Berechnung des Verhältnisses zwischen den variablen und festen Komponenten der Gesamtvergütung mit dem Marktpreis oder dem zum Zeitpunkt der Gewährung des künftigen Vergütungssystems für die variable Vergütung ermittelten beizulegenden Zeitwert bewertet werden. Die Buchstaben a bis c des Absatz 138 sollten gelten. Alle übrigen Anforderungen gelten für die variable Vergütung in gleicher Weise, z. B. beginnt der Zurückbehaltungszeitraum nach der Gewährung der variablen Vergütung.

8.3 Dividenden und Zinszahlungen

140. „Carried interest“-Zahlungen im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe d der AIFMD-Richtlinie unterliegen den Vergütungsbestimmungen der AIFMD-Richtlinie; Absatz 2 des Anhangs II der AIFMD schließt insbesondere „Carried Interest“ in die Definition der Vergütung ein³⁰. Es gelten die ESMA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der AIFM-Richtlinie³¹. Für die Zwecke der vorliegenden EBA-Leitlinien und insbesondere für

³⁰ Anhang II Absatz 2 der AIFM-Richtlinie lautet wie folgt: „Die in Absatz 1 genannten Grundsätze gelten für alle Arten von Vergütungen, die von AIFM gezahlt werden, für jeden direkt von dem AIF selbst gezahlten Betrag, einschließlich ‚carried interests‘, und für jede Übertragung von Anteilen des AIF, die zugunsten derjenigen Mitarbeiterkategorien, einschließlich der Geschäftsleitung, Risikokäufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und aller Mitarbeiter, die eine Gesamtvergütung erhalten, aufgrund derer sie sich in derselben Einkommensstufe befinden wie Mitglieder der Geschäftsleitung und Risikokäufer, vorgenommen werden, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil oder auf die Risikoprofile der von ihnen verwalteten AIF auswirkt“ (Hervorhebung hinzugefügt).

³¹ ESMA/2013/232, abrufbar unter: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Zur besonderen Behandlung von „Carried interest“ im Rahmen der AIFM-Richtlinie siehe insbesondere die Abschnitte 10, 13 und 16 sowie 159 der ESMA-Leitlinien.

die Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung für entsprechend Abschnitt 13 der vorliegenden Leitlinien identifizierte Mitarbeiter sollte Folgendes gelten:

- a. alle von alternativen Investmentfonds an diese Mitarbeiter im Wege von „Carried interest“-Vehikeln getätigten Zahlungen, die keine anteilige Rendite auf die von diesen Mitarbeitern getätigten Anlagen darstellen, sollten als variable Vergütung gelten und zum Zeitpunkt ihrer Gewährung bewertet werden;
- b. alle von alternativen Investmentfonds an diese Mitarbeiter im Wege von „Carried interest“-Vehikeln getätigten Zahlungen, die eine anteilige Rendite auf die von diesen Mitarbeitern getätigten Anlagen (im Wege des „Carried-interest“-Vehikels) für den alternativen Investmentfonds darstellen, sollten nicht in die Berechnung einfließen.

141. Gezahlte Dividenden auf erdiente Anteile oder gleichwertige Beteiligungen, die Mitarbeiter als Teil ihrer Vergütung erhalten haben, oder andere Anteile, die Mitarbeiter als Anteilseigner oder Eigentümer eines Instituts besitzen, sind nicht Teil der Vergütung im Sinne dieser Leitlinien. Gleiches gilt für Zinsen, die an Mitarbeiter auf andere erdiente Instrumente oder Anlagen gezahlt werden.

142. Dividenden und Zinszahlungen dürfen nicht als Zahlungsmethode für eine variable Vergütung genutzt werden, die zu einer Umgehung der in der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Vergütungsanforderungen führen würde.

8.4 Bindungsprämien

143. Die Institute sollten in der Lage sein, ihr legitimes Interesse an der Gewährung von Bindungsprämien für die Bindung eines identifizierten Mitarbeiters zu begründen. Bindungsprämien können beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungen, bei Abwicklungen, nach einem Kontrollwechsel oder zur Sicherstellung des Abschlusses von Großprojekten verwendet werden. Die Institute sollten das Ereignis bzw. die Begründung, die die Gewährung einer Bindungsprämie erforderlich gemacht hat, sowie den Zeitraum einschließlich des Start- und Enddatums dokumentieren, für den der Grund angenommen wird. Institute sollten die Bindungsbedingungen und die geltenden Leistungsbedingungen festlegen (siehe auch Absatz 147). Institute sollten eine Sperrfrist und ein Datum oder ein Ereignis festlegen, nach dem festgestellt wird, ob die Bindungs- und Leistungsbedingungen erfüllt wurden.

144. Grundsätzlich sollten Institute einem Mitarbeiter keine mehrfachen Bindungsprämien gewähren; in begründeten Ausnahmefällen kann einem Mitarbeiter mehr als eine Bindungsprämie gezahlt werden, jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten und zu den in diesem Abschnitt für jede Bindungsprämie festgelegten Bedingungen. Die Bindungsprämien sollten erst nach Erfüllung der Bindungsbedingungen und geltenden Leistungsbedingungen gewährt werden. Darüber hinaus sollte die Bindungsprämie nur dann gewährt werden, wenn keine Gründe vorliegen, die dazu führen, dass die Bindungsprämie nicht gewährt werden sollte, z. B.

wesentliche Compliance-Verstöße, Fehlverhalten oder andere Versäumnisse dieses Mitarbeiters.

145. Eine Bindungsprämie sollte den Anforderungen der Artikel 93, 141 und 141b und den jeweiligen Aufsichtsbefugnissen gemäß Artikel 104 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU entsprechen, was dazu führen könnte, dass die Bindungsprämie möglicherweise je nach maximal ausschüttungsfähigem Betrag (Maximum Distributable Amount, MDA) oder anderen von den zuständigen Behörden auferlegten Beschränkungen reduziert werden muss, möglicherweise sogar auf null.

146. Bei der Beurteilung und Prüfung, ob die Gewährung einer Bindungsprämie an identifizierte Mitarbeiter angemessen ist, können Institute und zuständige Behörden mindestens Folgendes berücksichtigen:

- a. die Bedenken, die zu dem Risiko führen, dass bestimmte Mitarbeiter das Institut verlassen könnten;
- b. die Gründe, warum die Bindung dieses Mitarbeiters für das Institut von entscheidender Bedeutung ist;
- c. die Folgen, wenn der betreffende Mitarbeiter das Institut verlässt; und
- d. ob die Höhe der gewährten Bindungsprämie notwendig und verhältnismäßig ist, um den angestrebten Mitarbeiter zu halten.

147. Eine Bindungsprämie sollte auf bestimmten Bedingungen beruhen, die sich von den Leistungsbedingungen für andere Teile der variablen Vergütung unterscheiden und eine Bindungsbedingung und spezifische Leistungsbedingungen umfassen. Die spezifischen Bedingungen für eine Bindungsprämie sollten zum Bindungsziel führen (d. h. die Bindung von Mitarbeitern an das Institut für einen vordefinierten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Ereignis). Die spezifischen Leistungsbedingungen sollten Bedingungen umfassen, die sich auf das berechnete Interesse, für das der Mitarbeiter gebunden werden soll, und auf das Verhalten der Mitarbeiter beziehen, und mit den Regelungen in Absatz 145 vereinbar sein. Bindungsprämien sollten nicht dazu führen, dass die variable Gesamtvergütung des Mitarbeiters, die aus leistungsbezogener variabler Vergütung und Bindungsprämie besteht, nicht mehr an die Leistung des Einzelnen, der betroffenen Geschäftseinheit und das Gesamtergebnis des Instituts gemäß Artikel 92 Absatz 2 Buchstabe g Ziffer ii und Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe a gebunden ist.

148. Bindungsprämien sollten nicht gewährt werden, um die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage des Instituts nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.

149. Bindungsprämien sind variable Vergütungen und müssen daher, wenn sie identifizierten Mitarbeitern gewährt werden, die Anforderungen an die variable Vergütung gemäß Artikel 94

der Richtlinie 2013/36/EU erfüllen, einschließlich des Höchstwertes des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Vergütung, Ex-post-Risikoausrichtung, Zahlung in Instrumenten, Zurückbehaltung, Sperrfrist, Malus und Rückforderung.

150. Eine Bindungsprämie ist bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung als variable Vergütung zu berücksichtigen. Unabhängig davon, dass die Bindungsprämie erst nach Ablauf der Sperrfrist gewährt wird, ist die Bindungsprämie bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variablen und festen Vergütungskomponenten nach einer der nachfolgend genannten Methoden zu berücksichtigen:

- a. Die Bindungsprämie wird in Jahresbeträge für jedes Jahr der Sperrfrist aufgeteilt und anteilig linear berechnet. Wenn die genaue Dauer der Sperrfrist vorab nicht bekannt ist, sollte das Institut einen Zeitraum festlegen und ordnungsgemäß dokumentieren, bei dem die Situation und die ergriffenen Maßnahmen zur Begründung der Zahlung einer Bindungsprämie berücksichtigt werden. Die Berechnung des Verhältnisses sollte auf dem festgelegten Zeitraum beruhen; oder
- b. die Bindungsprämie wird in voller Höhe in dem Jahr berücksichtigt, in dem die Bindungsbedingung erfüllt ist.

8.5 Freiwillige Altersversorgungsleistungen

151. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sind eine Form der variablen Vergütung. Wenn die Bedingungen des Altersversorgungssystems des Unternehmens Altersversorgungsleistungen umfassen, die nicht auf der Leistung beruhen und die einheitlich einer Mitarbeiterkategorie gewährt werden, sollten diese Altersversorgungsleistungen nicht als freiwillig gelten, sondern als Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse in Einklang mit dem Abschnitt zu den Begriffsbestimmungen dieser Leitlinien betrachtet werden. Freiwillige Altersversorgungsleistungen sind keine Abfindungen, auch wenn sich der Arbeitnehmer für einen vorzeitigen Ruhestand entscheidet.

152. Das Institut sollte sicherstellen, dass in dem Fall, in dem ein Mitarbeiter aus dem Institut ausscheidet oder in den Ruhestand tritt, die freiwilligen Altersversorgungsleistungen nicht gezahlt werden, ohne die wirtschaftliche Lage des Instituts oder die von dem Mitarbeiter eingegangenen Risiken, die langfristig Auswirkungen für das Institut haben können, zu berücksichtigen.

153. Der vollständige Betrag der freiwilligen Altersversorgungsleistungen muss gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe o der Richtlinie 2013/36/EU und vorbehaltlich der Ausnahme in Artikel 94 Absatz 3 dieser Richtlinie in Instrumenten, die in Buchstabe l dieses Artikels genannt werden, gewährt werden. Zudem gilt:

- a. wenn ein identifizierter Mitarbeiter aus dem Institut vor Erreichen des Ruhestands ausscheidet, muss das Institut den vollständigen Betrag der freiwilligen

Altersversorgungsleistungen in Instrumenten mindestens für einen Zeitraum von fünf Jahren halten, ohne einen anteiligen Erdienung vorzunehmen;

- b. wenn ein identifizierter Mitarbeiter in den Ruhestand tritt, muss eine Sperrfrist von fünf Jahren auf den vollständigen in Instrumenten gezahlten Betrag angewandt werden.

154. Die Institute sollten sicherstellen, dass Malus- und Rückforderungsvereinbarungen auf freiwillige Altersversorgungsleistungen in gleicher Weise angewandt werden wie auf andere Komponenten der variablen Vergütung.

9. Außerordentliche Vergütungskomponenten

9.1 Garantierte variable Vergütung

155. Eine garantierte variable Vergütung kann in verschiedenen Formen vorliegen, etwa als „garantierter Bonus“, „Willkommensbonus“, „Anfangsbonus“, „Mindestbonus“ usw. und kann entweder in Barmitteln oder in Instrumenten gewährt werden.

156. Wird eine garantierte variable Vergütung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstaben d und e der Richtlinie 2013/36/EU bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt, ist es den Instituten nicht gestattet, eine variable Vergütung für einen längeren Zeitraum als das erste Jahr der Beschäftigung zu garantieren. Eine garantierte variable Vergütung ist eine Ausnahme und darf nur gewährt werden, sofern das Institut über eine solide und starke Eigenmittelausstattung gemäß Artikel 91 Absatz 1 Buchstabe e dieser Richtlinie und Abschnitt 6 dieser Leitlinien verfügt.

157. Die Institute sollten eine garantierte variable Vergütung einem Mitarbeiter nur einmalig gewähren. Diese Anforderung sollte auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis gelten und schließt Situationen ein, in denen ein Mitarbeiter einen neuen Vertrag vom gleichen Institut oder von einem anderen Institut im gleichen Konsolidierungskreis erhält.

158. Die Institute und zuständigen Behörden dürfen beschließen, den Betrag einer garantierten variablen Vergütung nicht in die Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung für den ersten Leistungszeitraum einzubeziehen, wenn die garantierte variable Vergütung bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters vor Beginn des ersten Leistungszeitraums gewährt wird.

159. Im Rahmen der Regelungen zur Sicherung dieses Teils der variablen Vergütung dürfen die Institute beschließen, die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen nicht auf die garantierte variable Vergütung anzuwenden. Die Institute können den vollständigen Betrag in nicht zurückbehaltenen Barmitteln auszahlen.

9.2 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

160. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse sollten nur gewährt werden, wenn die in Absatz 156 dieser Leitlinien definierten Bedingungen erfüllt sind.

161. Eine Vergütung sollte als Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse gelten, wenn die zurückbehaltene variable Vergütung des Mitarbeiters von dem früheren Arbeitgeber aufgrund der Beendigung des Vertrags gekürzt oder gestrichen worden ist. Für Vergütungspakete im Zusammenhang mit Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen aus Verträgen in früheren Beschäftigungsverhältnissen gelten alle Anforderungen für eine variable Vergütung und die Regelungen dieser Leitlinien, einschließlich Zurückbehaltung, Sperrfristen, Auszahlung in Instrumenten sowie Rückforderungsvereinbarungen.

9.3 Abfindungen und sonstige Zahlungen nach Vertragsende

9.3.1 Abfindung

162. In der Vergütungspolitik von Instituten sollte die mögliche Gewährung von Abfindungen festgelegt sein, einschließlich des Höchstbetrags oder der Kriterien für die Bestimmung der Beträge, die als Abfindung für identifizierte Mitarbeiter gewährt werden können.

163. Die Institute sollten über einen Rahmen verfügen, in dem Abfindungen im Kontext der vorzeitigen Vertragsbeendigung durch das Institut festgelegt und genehmigt werden, einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen und der Einbeziehung der Kontrollfunktionen in das Verfahren.

164. Abfindungszahlungen sollten keine unangemessene Belohnung, sondern einen Ausgleich für den Mitarbeiter bei einer vorzeitigen Kündigung des Vertrags darstellen. Gemäß Artikel 91 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie 2013/36/EU müssen Abfindungen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen Scheitern oder Fehlverhalten nicht belohnen.

165. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein offensichtliches Scheitern vorliegt, bei der die sofortige Auflösung des Vertrags oder die Entlassung des Mitarbeiters möglich ist.

166. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein Mitarbeiter freiwillig ausscheidet, um eine Stelle bei einer anderen juristischen Person anzunehmen, sofern eine Abfindung nicht nach dem nationalen Arbeitsrecht erforderlich ist.

167. Abfindungen beinhalten in folgenden spezifischen Situationen zusätzliche Zahlungen über die reguläre Vergütung hinaus:

- a. Entlassungsentschädigung für den Verlust der Anstellung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung durch das Institut oder dessen Tochterunternehmen;

- b. befristete Vergütung, die zur Einführung einer Wartezeit nach Vertragsbeendigung vereinbart wird und einem Wettbewerbsverbot unterliegt;
- c. das Institut kündigt den Beschäftigungsvertrag eines Mitarbeiters aufgrund eines Scheiterns des Instituts oder frühzeitigen Interventionsmaßnahmen;
- d. das Institut möchte den Vertrag nach einer erheblichen Verringerung der Geschäftstätigkeit des Instituts, mit der der Mitarbeiter befasst war, oder der Übernahme von Geschäftsbereichen durch andere Institute ohne die Option einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter bei dem übernehmenden Institut kündigen;
- e. das Institut und ein Mitarbeiter einigen sich auf einen Vergleich im Falle einer tatsächlichen Arbeitsrechtsstreitigkeit, die ansonsten realistischweise zu einer gerichtlichen Klage führen könnte.

168. Wenn die Institute eine Abfindung gewähren, sollten sie der zuständigen Behörde die Gründe für die Abfindung, die Angemessenheit des gewährten Betrags und die für die Bestimmung des Betrags zugrunde gelegten Kriterien nachweisen können, unter anderem auch, dass dieser mit der Leistung im Zeitverlauf in Verbindung steht und Scheitern oder Fehlverhalten nicht belohnt wird.

169. Bei der Bestimmung des Betrags der zu gewährenden Abfindung sollte das Institut die im Zeitverlauf erzielte Leistung berücksichtigen und gegebenenfalls die Schwere eines Scheiterns bewerten. Bei festgestelltem Scheitern sollte wie folgt zwischen einem Scheitern des Instituts und Scheitern der identifizierten Mitarbeiter unterschieden werden:

- a. ein Scheitern des Instituts sollte im Rahmen der Festlegung des Gesamtbetrags der Abfindungen für Mitarbeiter unter Beachtung der Eigenmittelausstattung des Instituts berücksichtigt werden; diese Abfindung sollte nicht höher sein als die durch die vorzeitige Beendigung von Verträgen erzielte Kostensenkung;
- b. ein Scheitern von identifizierten Mitarbeitern sollte zu einer Verringerung des Abfindungsbetrags führen, der gewährt worden wäre, wenn nur die Leistung im Zeitverlauf bei der Bestimmung der Abfindung berücksichtigt worden wäre; dies umfasst auch die Möglichkeit einer Verringerung des Betrags auf null.

170. Als Scheitern des Instituts gelten folgende Fälle:

- a. wenn das Institut staatliche Unterstützung erhält oder frühzeitigem Eingreifen oder Abwicklungsmaßnahmen gemäß der Richtlinie 2014/59/EU³² unterliegt;

³² Richtlinie 2014/59/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Festlegung eines Rahmens für die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinie 82/891/EWG des Rates, der Richtlinien 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU und 2013/36/EU sowie der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010 und (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 190).

- b. bei Einleitung eines regulären Insolvenzverfahrens des Instituts gemäß Artikel 2 Absatz 1 Ziffer 47 der Richtlinie 2014/59/EU;
- c. wenn erhebliche Verluste zu der Situation geführt haben, dass das Institut nicht mehr über eine solide Eigenmittelausstattung verfügt und daraufhin der Geschäftsbereich verkauft oder die Geschäftstätigkeit verringert wird.

171. Ein Scheitern von identifizierten Mitarbeitern sollte im Einzelfall bewertet werden und umfasst folgende Situationen:

- a. wenn befunden wird, dass ein Mitglied des Leitungsorgans die angemessenen Standards in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt;
- b. wenn der identifizierte Mitarbeiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war, entsprechend der Vergütungspolitik des Instituts;
- c. wenn ein identifizierter Mitarbeiter entgegen internen Regelungen, Werten oder Verfahren aus Vorsatz oder Fahrlässigkeit handelt.

172. Abfindungen sollten als variable Vergütung betrachtet werden, und daher gelten grundsätzlich alle Anforderungen nach Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU, wenn sie identifizierten Mitarbeitern gewährt werden. Abfindungen sollten allerdings unter den folgenden Umständen im Sinne der Berechnung des Verhältnisses und der Anwendung einer Zurückbehaltung sowie der Auszahlung in Instrumenten nicht berücksichtigt werden:

- a. Abfindungen, die nach nationalem Arbeitsrecht oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung vorgeschrieben sind;
- b. Abfindungen gemäß (i) und (ii), wenn das Institut die Gründe und die Angemessenheit der Höhe der Abfindung nachweisen kann:
 - (i) Abfindungen, die nach einer geeigneten vordefinierten allgemeinen Formel (z. B. Freistellung) berechnet werden, die in der Vergütungspolitik in den in Absatz 167 genannten Fällen festgelegt ist;
 - (ii) Abfindungen entsprechend dem Zusatzbetrag, wenn im Vertrag eine Wettbewerbsverbotsklausel und die Auszahlung in künftigen Zeiträumen bis zu einem festen Vergütungsbetrag vorgesehen sind, der für den Zeitraum des Wettbewerbsverbots gezahlt worden wäre, wenn der Mitarbeiter noch beschäftigt wäre;
- c. Abfindungen nach Absatz 167, bei denen die Bedingung in Absatz 172 Buchstabe b Ziffer i nicht erfüllt ist, wenn das Institut der zuständigen Behörde die Gründe und die Angemessenheit des Betrags der Abfindung nachgewiesen hat.

173. Bei der Berechnung des Betrags, der bei der Berechnung des Verhältnisses von variabler und fester Vergütungskomponente nicht berücksichtigt wird, bedeutet die Tatsache, dass eine Wettbewerbsverbotsklausel in den Vertrag aufgenommen wurde, nicht zwangsläufig, dass der gesamte Betrag für die vorzeitige Kündigung des Vertrages bezahlt wird, um die identifizierten Mitarbeiter für die Verpflichtung zu entschädigen, für einen bestimmten Zeitraum nicht am Wettbewerb teilzunehmen. Nur Abgeltungsbeträge, die im Vertrag ausdrücklich als Ausgleich für die Wettbewerbsverbotsklausel ausgewiesen sind, würden Absatz 172 entsprechen. Beschränken nationale Rechtsvorschriften die Dauer von Wettbewerbsverbotsklauseln, können Zahlungen, die über diese Fristen hinaus geleistet werden, nicht als „Abgeltung für ein Wettbewerbsverbot“ angesehen und daher nicht aus dem Verhältnis von variabler zu fester Komponente ausgeschlossen werden.

174. Bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung sollten die folgenden Beträge von Abfindungszahlungen als variable Vergütung im Sinne der Berechnung dieses Verhältnisses für den letzten Leistungszeitraum berücksichtigt werden:

- a. die Summe etwaiger höherer Beträge als die feste Vergütung für die künftigen Zeiträume nach Absatz 172 Buchstabe b Ziffer ii;
- b. etwaige Abfindungen, die nicht in Absatz 172 aufgeführt sind.

9.3.2 Sonstige Zahlungen nach Vertragsende

175. Die Zahlungen einer regulären Vergütung in Zusammenhang mit einer Kündigungsfrist sollten nicht als Abfindungen betrachtet werden. Die Zahlung eines angemessenen Festbetrags nach dem regulären Ende des Arbeitsverhältnisses (d. h. nachdem es regulär zu Ende gegangen ist oder durch die Mitarbeiter unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen gekündigt wurde) und zum Ausgleich der Mitarbeiter, wenn das Institut die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit einschränkt, sollte nicht den Anforderungen an die variable Vergütung unterliegen, sofern dies mit dem nationalen Recht vereinbar ist. Solche Zahlungen sollten nicht als Ersatz für Abfindungen nach Absatz 167 geleistet werden.

176. Zusätzliche Zahlungen im Rahmen des regulären Endes einer Vertragslaufzeit oder der Bestellung als Mitglied des Leitungsorgans, z. B. gewährte freiwillige Altersversorgungsleistungen, sollten nicht als Abfindungen behandelt werden. Falls es sich bei diesen Komponenten um eine variable Vergütung handelt und sie an identifizierte Mitarbeiter gezahlt werden, unterliegen sie allen spezifischen Anforderungen an die variable Vergütung und den Regelungen dieser Leitlinien.

10 Verbote

10.1 Persönliches Hedging

177. Wenn eine angemessene Vergütungspolitik auf die Risiken ausgerichtet ist, sollte sie ausreichend wirksam sein und in der Praxis zu einer Korrektur des Betrags der den Mitarbeitern gewährten variablen Vergütung sowie zu der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen führen können.

178. Die Institute sollten im möglichen Umfang sicherstellen, dass identifizierte Mitarbeiter die Abwärtsrisiken einer variablen Vergütung nicht durch Hedging oder bestimmte Arten von Versicherungen auf die andere Partei übertragen können, z. B. durch die Einführung einer Politik für den Handel mit Finanzinstrumenten und Offenlegungspflichten.

179. Es sollte angenommen werden, dass identifizierte Mitarbeiter das Risiko eines Abwärtsrisikos bei der Vergütung abgesichert haben, wenn der identifizierte Mitarbeiter einen Vertrag mit einem Dritten oder dem Institut abschließt und eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a. der Vertrag verpflichtet den Dritten oder das Institut zu direkten oder indirekten Zahlungen an den identifizierten Mitarbeiter, die an die Beträge gebunden sind, um die die variable Vergütung des Mitarbeiters reduziert wurde, oder diesen entsprechen;
- b. der identifizierte Mitarbeiter erwirbt oder hält Derivate, mit denen Verluste in Zusammenhang mit Finanzinstrumenten, die als Teil der variablen Vergütung erhalten wurden, abgesichert werden sollen.

180. Es sollte angenommen werden, dass ein identifizierter Mitarbeiter das Risiko einer Senkung der Vergütung abgesichert hat, wenn Mitarbeiter einen Versicherungsvertrag mit einer Bestimmung abschließen, nach der er im Falle einer Senkung der Vergütung zu entschädigen ist. Generell sind Versicherungen zur Abdeckung persönlicher Zahlungen, etwa für Gesundheitsfürsorge und Hypothekenraten, zulässig.

181. Das Verbot persönlicher Hedging-Strategien und von Versicherungen, die die Wirkung der in den Vergütungsvereinbarungen der Mitarbeiter verankerten Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen, sollte für zurückbehaltene und einbehaltene variable Vergütung gelten.

182. Die Institute sollten über wirksame Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der in diesem Abschnitt dargelegten Regelungen durch die identifizierten Mitarbeiter verfügen. Mindestens ist eine Selbstverpflichtung der identifizierten Mitarbeiter erforderlich, nach der sie auf den Abschluss persönlicher Hedging-Strategien oder einer Versicherung, durch die die Risikoanpassungseffekte unterlaufen würden, verzichten. Die Personalabteilung oder die internen Kontrollfunktionen der Institute sollten zumindest Stichprobenkontrollen der Einhaltung dieser Erklärung bezüglich der internen Depotkonten durchführen. Zufallskontrollen sollten mindestens die internen Depotkonten von identifizierten Mitarbeitern umfassen. Auch die Meldung von Depotkonten außerhalb des Instituts beim Institut sollte verpflichtend sein.

10.2 Umgehung

183. Die Institute sollten sicherstellen, dass eine variable Vergütung nicht im Wege von Vehikeln oder Methoden bezahlt wird, die auf die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien für identifizierte Mitarbeiter, bzw. wenn diese Anforderungen für alle Mitarbeiter angewandt werden, der Vergütungsanforderungen für alle Mitarbeiter abzielen oder tatsächlich dazu führen. Dazu zählen Vereinbarungen zwischen dem Institut und Dritten, bei denen der Mitarbeiter ein finanzielles oder persönliches Interesse hält.

184. „Umgehung“ ist die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen und findet statt, wenn ein Institut bei einer gemeinsamen Betrachtung tatsächlich nicht das Ziel und den Zweck der Anforderungen erfüllt, auch wenn das Institut formell dem Wortlaut der einzelnen Vergütungsanforderungen entspricht.

185. Umgehung findet unter anderem unter den folgenden Umständen statt:

- a. wenn eine variable Vergütung als feste Vergütung in Einklang mit dem Wortlaut dieser Leitlinien, aber nicht mit ihren Zielen betrachtet wird;
- b. wenn eine andere variable Vergütung als eine garantierte variable Vergütung gewährt oder bezogen wird, obwohl tatsächlich
 - i. keine positive Leistung nach einer Messung gemäß Titel IV dieser Leitlinien für den Mitarbeiter, den Geschäftsbereich oder das Institut ermittelt wurde;
 - ii. keine wirksame Risikoausrichtung stattfindet (d. h. Ex-ante- oder Ex-post-Risikoanpassung), oder
 - iii. die variable Vergütung entsprechend der finanziellen Lage des Instituts nicht nachhaltig ist;
- c. wenn ein Mitarbeiter Zahlungen von dem Institut oder einem Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis erhält, die nicht unter die Definition von Vergütung fallen, aber Vehikel oder Methoden zur Zahlung sind, die einen Anreiz für eine Risikoübernahme enthalten oder unverhältnismäßige Renditen auf Anlagen in Instrumente des Unternehmens bieten, die sich erheblich von denen anderer Anleger, die in dieses Vehikel investieren, unterscheiden;
- d. wenn ein Mitarbeiter Zahlungen von dem Institut oder einem Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis erhält, die nicht unter die Definition von Vergütung fallen, aber Vehikel oder Methoden zur Umgehung der Vergütungsanforderungen darstellen (z. B. nicht rückzahlbare Darlehen);
- e. wenn feste Komponenten der Vergütung als feste Zahl von Instrumenten und nicht als fester Betrag gewährt werden;

- f. wenn Mitarbeitern eine Vergütung in Instrumenten gewährt wird oder diese Instrumente kaufen können, die nicht zum Marktwert oder zum beizulegenden Zeitwert im Fall von nicht börsennotierten Instrumenten bewertet sind, und der zusätzlich erhaltene Wert nicht in der variablen Vergütung berücksichtigt wird;
- g. wenn Anpassungen an feste Komponenten der Vergütung häufig verhandelt werden und Anpassungen tatsächlich vorgenommen werden, um die Vergütung an die Leistung der Mitarbeiter anzupassen;
- h. wenn Zulagen über einen übermäßigen Betrag gewährt werden, der durch die zugrunde liegenden Umstände nicht gerechtfertigt ist;
- i. wenn Vergütung als Zahlung für vorzeitigen Ruhestand bezeichnet und nicht als variable Vergütung berücksichtigt wird, wenn die Zahlung tatsächlich den Charakter einer Abfindung aufweist, da sie im Rahmen der vorzeitigen Kündigung des Vertrags geleistet wird, oder wenn der Mitarbeiter tatsächlich nach einer solchen Gewährung nicht in den Ruhestand tritt oder die Zahlungen nicht auf monatlicher Basis gewährt werden;
- j. alle Maßnahmen, die dazu führen würden, dass die Vergütungspolitik tatsächlich nicht mehr geschlechtsneutral wäre.

186. Die Institute sollten sicherstellen, dass die Methode für die Messung der Leistung geeignete Kontrollen umfasst, um sicherzustellen, dass die Gewährungskriterien nicht manipuliert werden können. Sind keine solchen Kontrollen vorhanden, so ist die variable Vergütung nicht angemessen mit der Leistung verknüpft und wird die Vergütungspolitik nicht ordnungsgemäß umgesetzt und die Zahlung einer variablen Vergütung kann zu einem Verstoß gegen die regulatorischen Anforderungen führen. Mögliche Manipulationen umfassen beispielsweise Gefälligkeitsentscheidungen im bilateralen Leistungsmessungsverfahren, z. B. wenn keine objektiven Standards für den Entscheidungsprozess bezüglich des Erreichens von Zielen durch die Mitarbeiter bestehen.

187. Die Institute sollten keinen Ausgleich für eine Verringerung oder Umgestaltung der variablen Vergütung, die z. B. im Rahmen von Sanierungs- und Abwicklungsmaßnahmen oder anderen außergewöhnlichen staatlichen Interventionen erfolgt, in späteren Jahren oder im Wege anderer Zahlungen, Vehikel oder Methoden gewähren.

188. Die Institute sollten keine Gruppenstrukturen oder Offshore-Unternehmen einrichten oder Verträge mit Personen abschließen, die im Namen des Instituts tätig sind, um das Ergebnis des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter zu manipulieren (z. B. weil ein Mitgliedstaat die Ausnahme nach Artikel 109 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU anwendet) und die Anwendung der Vergütungsanforderungen und der Regelungen dieser Leitlinien für Mitarbeiter zu umgehen, auf die diese Anforderungen und Regelungen andernfalls anzuwenden wären.

189. Wenn kurzfristige Verträge (z. B. über ein Jahr) verwendet und regelmäßig von den Instituten verlängert werden, sollten die zuständigen Behörden überprüfen, ob diese Verträge ein Vehikel oder eine Methode zur Umgehung der Vergütungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU darstellen, z. B. weil mit ihnen tatsächlich eine variable Vergütung gewährt wird, und geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Institute die Anforderungen der Artikel 92 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU erfüllen.

190. Wenn es sich bei der Vergütung um eine feste Vergütung entsprechend den Leitlinien in Abschnitt 7 handelt, diese aber in Instrumenten ausgezahlt wird, sollten die Institute und zuständigen Behörden prüfen, ob durch die verwendeten Instrumente die feste Komponente der Vergütung in eine variable Komponente der Vergütung umgewandelt wird, da eine Verbindung mit der Leistung des Instituts hergestellt wird. Die Institute sollten Finanzinstrumente nicht als Teil der festen Vergütung zur Umgehung der Anforderungen für eine variable Vergütung einsetzen und die verwendeten Instrumente sollten keine Anreize für das Eingehen überhöhter Risiken bieten.

Titel III - Vergütung für spezifische Funktionen

11. Vergütung von Mitgliedern der Leitungs- und Aufsichtsfunktion des Leitungsorgans

191. Die Vergütung von Mitgliedern des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion (nachfolgend „Leitungsfunktion“) sollte mit ihren Befugnissen, Aufgaben, Fachkenntnissen und Zuständigkeiten in Einklang stehen.

192. Um Interessenkonflikten ordnungsgemäß Rechnung zu tragen, sollten Mitglieder der Aufsichtsfunktion unbeschadet der Absätze 193 und 194 ausschließlich mit einer festen Vergütung entschädigt werden. Anreizmechanismen auf Grundlage der Leistung des Instituts sollten ausgeschlossen werden. Die Erstattung von Kosten für Mitglieder der Aufsichtsfunktion und die Zahlung eines festen Betrags pro Arbeitsstunde oder Arbeitstag, selbst wenn die Zeit, für die eine Erstattung geleistet wird, vorab nicht festgelegt ist, gelten als feste Vergütung.

193. Wenn der Aufsichtsfunktion in Ausnahmefällen eine variable Vergütung gewährt wird, sollten die variable Vergütung und die Risikoausrichtung strikt auf die zugewiesenen Aufsichts-, Überwachungs- und Kontrollaufgaben zugeschnitten sein und die jeweiligen Befugnisse und Zuständigkeiten sowie das Erreichen der mit den Funktionen verknüpften Ziele widerspiegeln.

194. Wenn eine variable Vergütung in Instrumenten gewährt wird, sollten angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um bei diesen Mitgliedern des Leitungsorgans die Unabhängigkeit des Urteils zu wahren, einschließlich der Festlegung von Sperrfristen bis zum Ende des Mandats.

12 Vergütung für Kontrollfunktionen

195. Die internen Kontrollfunktionen sollten unabhängig sein und über ausreichende Ressourcen, Kenntnisse und Erfahrung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bezüglich der Vergütungspolitik des Instituts verfügen. Die unabhängigen Kontrollfunktionen sollten aktiv und regelmäßig miteinander und mit anderen Funktionen und Ausschüssen in Bezug auf die Vergütungspolitik und die möglicherweise aus dieser entstehenden Risiken zusammenarbeiten.
196. Die Vergütung für Mitarbeiter in den unabhängigen Kontrollfunktionen sollte es dem Institut ermöglichen, qualifiziertes und erfahrenes Personal für diese Funktionen einzustellen. Die Vergütung für unabhängige Kontrollfunktionen sollte vorwiegend fest sein, um die Art ihrer Zuständigkeiten widerzuspiegeln.
197. Die für die Ermittlung der variablen Vergütung der Kontrollfunktionen, d. h. Risikomanagement, Compliance und Innenrevision, herangezogenen Methoden sollten die Objektivität und Unabhängigkeit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen.

Titel IV - Vergütungspolitik, Gewährung und Auszahlung von variabler Vergütung für identifizierte Mitarbeiter

13. Vergütungspolitik für identifizierte Mitarbeiter

198. Die Institute müssen sicherstellen, dass die Vergütungspolitik für identifizierte Mitarbeiter allen in den Artikeln 92 und 94 sowie gegebenenfalls Artikel 93 der Richtlinie 2013/36/EU niedergelegten Grundsätzen entspricht und geschlechtsneutral ist.
199. Die Institute sollten für die verschiedenen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern spezifische Vergütungspolitiken und erforderlichenfalls Mechanismen für die Risikoausrichtung einführen, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen der Kategorie von identifizierten Mitarbeitern auf das Risikoprofil des Instituts angemessen mit ihrer Vergütung abgestimmt sind.
200. Wenn die Institute eine Auszahlung von weniger als 100 % der festen Komponente der Vergütung in Barmitteln in Erwägung ziehen, sollte diese Entscheidung gut begründet und als Teil der Vergütungspolitik gebilligt sein.
201. Wenn ein Institut in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft und insbesondere eines börsennotierten Instituts für manche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern eine Beteiligung verlangt, um langfristig eine bessere Ausrichtung der Anreize für Mitarbeiter auf das Risikoprofil des Instituts zu erreichen, sollte der Betrag in der Vergütungspolitik des Instituts klar dokumentiert sein. Wenn eine Beteiligung vorgeschrieben ist, sollten die Mitarbeiter eine bestimmte Zahl von Anteilen oder einen Nennwert der Anteile halten, solange sie in der gleichen Position oder in einer Position von gleichwertigem oder höherem Rang angestellt sind.

13.1 Uneingeschränkt flexible Politik in Bezug auf variable Vergütung

202. Die Institute müssen nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie 2013/36/EU über eine uneingeschränkt flexible Politik bezüglich der variablen Komponente der Vergütung für identifizierte Mitarbeiter verfügen. Der Betrag der gewährten variablen Vergütung sollte angemessen an Änderungen der Leistung des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs und des Instituts angepasst werden. Das Institut sollte festlegen, wie die variable Vergütung an Leistungsänderungen und das Leistungsniveau angepasst wird. Dies sollte Leistungsniveaus umfassen, bei denen die variable Vergütung auf null gesenkt wird. Unethisches Verhalten oder Rechtsverstöße sollten zu einer erheblichen Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen.
203. Die geschlechtsneutrale feste Vergütung von identifizierten Mitarbeitern sollte ihre Berufserfahrung und organisatorische Verantwortung unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, der Betriebszugehörigkeit, des Fachwissens und der Kompetenzen, der Beschränkungen (z. B. soziale, wirtschaftliche, kulturelle und sonstige maßgeblichen Faktoren) sowie der Arbeitserfahrung, des maßgeblichen Geschäftsfelds und des Vergütungsniveaus am geografischen Standort widerspiegeln.
204. Der Betrag der festen Vergütung muss ausreichend hoch sein, um sicherzustellen, dass eine Absenkung der variablen Vergütung auf null möglich wäre. Die Mitarbeiter sollten nicht von der Gewährung einer variablen Vergütung abhängig sein, da sonst Anreize für ein kurzfristig orientiertes Eingehen von übermäßigen Risiken geschaffen werden könnten, einschließlich unlauterer Verkaufspraktiken, wenn ohne das kurzfristige Eingehen von Risiken die Leistung des Instituts oder der Mitarbeiter die Gewährung einer variablen Vergütung ausschließen würde.
205. Die Auszahlung einer festen Vergütung in Instrumenten sollte gegebenenfalls nicht die Fähigkeit des Instituts, eine uneingeschränkt flexible Politik bezüglich der variablen Vergütung anzuwenden, beeinträchtigen.

13.2 Wert des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung

206. Die Institute sollten vorab in ihrer Vergütungspolitik die angemessene Höhe des Höchstwerts für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Komponente der Gesamtvergütung für identifizierte Mitarbeiter gemäß den in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU und im nationalen Recht vorgesehenen Grenzwerten und Verfahren unter Berücksichtigung des Geschäftsfelds, der Risiken und der Auswirkungen der verschiedenen Mitarbeiterkategorien auf das Risikoprofil festlegen. Die Institute können unterschiedliche Verhältnisse für verschiedene Rechtsordnungen, unterschiedliche Geschäftsbereiche, Unternehmens- und interne Kontrollfunktionen sowie verschiedene Kategorien von identifizierten Mitarbeitern festlegen. Bei dem festgelegten Verhältnis handelt es sich um den Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente der Vergütung, der als Höchstwert für den folgenden Leistungszeitraum gewährt werden kann, und der festen Komponente der Vergütung des folgenden Leistungszeitraums.

207. Der Höchstwert für das Verhältnis sollte als Summe aller variablen Vergütungskomponenten, die maximal in einem bestimmten Leistungsjahr gewährt werden können, einschließlich des zu berücksichtigenden Betrags für die Bindungsprämie, dividiert durch die Summe aller festen Vergütungskomponenten, die bezüglich des gleichen Leistungsjahres gewährt werden, berechnet werden. In jedem Fall sollten alle Vergütungskomponenten in Einklang mit diesen Leitlinien entweder der variablen oder der festen Vergütung korrekt zugeordnet werden. Die Institute dürfen von einigen der festen Vergütungskomponenten absehen, wenn diese nicht wesentlich sind, z. B. wenn anteilmäßige nicht-monetäre Leistungen gewährt werden.
208. In hinreichend begründeten Ausnahmefällen kann in der Vergütungspolitik für einzelne Mitarbeiter, die zu einer bestimmten Mitarbeiterkategorie zählen, ein anderes Verhältnis als für andere Mitarbeiter, die der gleichen Mitarbeiterkategorie angehören, vorgesehen sein.
209. Die festgelegten Verhältnisse zwischen den variablen und festen Vergütungskomponenten für Mitarbeiterkategorien oder einzelne Mitarbeiter sollten vom Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion oder erforderlichenfalls von der Hauptversammlung der Anteilseigner gebilligt werden. Der Wert des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Vergütungskomponente sollte unabhängig von möglichen künftigen Ex-post-Risikoanpassungen oder einer Schwankung des Preises der Instrumente festgelegt werden.
210. Das tatsächliche Verhältnis sollte als Summe aller im vergangenen Leistungsjahr gewährten variablen Vergütungskomponenten gemäß diesen Leitlinien, einschließlich der Beträge, die für mehrjährige Bemessungszeiträume gewährt wurden, dividiert durch die Summe der festen Vergütungskomponenten, die für das gleiche Leistungsjahr gewährt wurden, berechnet werden. Für mehrjährige Bemessungszeiträume, die nicht jährlich revolvieren, können die Institute alternativ in jedem Jahr des Leistungszeitraums den Höchstbetrag der variablen Vergütung, der am Ende des Leistungszeitraums gewährt werden kann, dividiert durch die Zahl der Jahre des Leistungszeitraums berücksichtigen.
211. Das tatsächliche Verhältnis zwischen gewährter variabler Vergütung und fester Vergütung sollte mit der erreichten Leistung steigen und die Höhe der gewährten Vergütung beinhalten, die nur bei „überplanmäßigen“ oder „außerordentlichen“ Leistungen gewährt wird. Das tatsächliche Verhältnis darf nicht über dem gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU, dem nationalen Recht und der Vergütungspolitik des Instituts festgelegten Höchstwert des Verhältnisses liegen.
212. Bei der Berechnung des Höchstwertes oder des tatsächlichen Verhältnisses sollten die Institute die EBA-Leitlinien für den auf die variable Vergütung anzuwendenden Nominaldiskontsatz gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU nur zugrunde legen, wenn die Mitgliedstaaten Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU umgesetzt haben oder wenn das Verhältnis für die identifizierten Mitarbeiter eines Instituts mit Sitz in einem Drittland, das ein Tochterunternehmen eines EU-Mutterinstituts ist, berechnet wird.

14. Risikoausrichtungsverfahren

213. Das Risikoausrichtungsverfahren umfasst das Leistungs- und Risikomessungsverfahren (Abschnitt 14.1); das Gewährungsverfahren (Abschnitt 14.2); und das Auszahlungsverfahren (Abschnitt 15). In jeder Phase des Risikoausrichtungsverfahrens sollte die variable Vergütung bezüglich aller eingegangenen aktuellen und künftigen Risiken angepasst werden. Die Institute sollten gewährleisten, dass die Anreize zur Risikoübernahme durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden.
214. Die Institute sollten den Zeithorizont der Risiko- und Leistungsmessung auf den Geschäftszyklus des Instituts in einem mehrjährigen Rahmen ausrichten. Die Institute sollten den Bemessungszeitraum und die Auszahlungszeiträume für die Vergütung über eine angemessene Dauer festlegen, wobei zwischen im Voraus ausbezahlter Vergütung und Vergütung, die nach Zurückbehaltungszeiträumen und Sperrfristen ausbezahlt wird, zu unterscheiden ist. Bei den Abgrenzungszeiträumen und Auszahlungsfristen sollte der Geschäftstätigkeit und der Position der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter oder in Ausnahmefällen eines einzelnen identifizierten Mitarbeiters Rechnung getragen werden.
215. Im Rahmen des Risikoausrichtungsverfahrens sollte eine geeignete Kombination von quantitativen und qualitativen Kriterien in Form von absoluten und relativen Kriterien stets zugrunde gelegt werden, um sicherzustellen, dass alle Risiken, die Leistung und erforderlichen Risikoanpassungen widerspiegelt werden. Die absoluten Leistungsindikatoren sollten durch das Institut auf Basis seiner eigenen Strategie, einschließlich seines Risikoprofils und seiner Risikoneigung, festgelegt werden. Die relativen Leistungsindikatoren sollten zum Vergleich der Leistung mit der Leistung von „internen“ (d. h. demselben Unternehmen angehörigen) oder „externen“ Kollegen (d. h. bei ähnlichen Instituten) festgelegt werden. Die quantitativen und qualitativen Kriterien und die angewandten Verfahren sollten transparent und im möglichen Umfang vorab festgelegt sein. Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Kriterien können teilweise von Ermessensentscheidungen abhängen.
216. Wird Ermessen angewandt, so sollten die Institute ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität bei den Beurteilungen sicherstellen, indem sie
- klare schriftliche Bestimmungen festlegen, in denen die Parameter und Schlüsselüberlegungen definiert sind, auf denen die Beurteilung basiert;
 - eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Beschlussfassung bezüglich Risiko- und Leistungsmessung oder angewandter Risikoanpassungen bereitstellen;
 - maßgebliche Kontrollfunktionen einbeziehen;
 - die persönlichen Anreize der Mitarbeiter bei der Beurteilung sowie etwaige Interessenkonflikte berücksichtigen;

- e. geeignete Kontrollen und Gegenkontrollen durchführen, einschließlich der Vornahme von Anpassungen innerhalb eines Gremiums, dem Mitarbeiter unterschiedlicher Geschäftsbereiche, Unternehmens- und Kontrollfunktionen angehören, usw.
- f. die Bewertung durch eine Kontrollfunktion oder eine angemessene hierarchische Ebene über der Funktion, die die Bewertung vornimmt, z. B. das Leitungsorgan in seiner Leitungs- oder Aufsichtsfunktion oder der Vergütungsausschuss, genehmigt wird.

217. Die Institute sollten den identifizierten Mitarbeitern das Verfahren der Risikoausrichtung transparent machen, einschließlich aller Elemente, die auf Ermessen als auf objektiven Fakten oder Daten beruhen.

218. Die Institute sollten dem Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsfunktion detaillierte Informationen vorlegen, sofern das endgültige Ergebnis nach Berücksichtigung der Beurteilung sich wesentlich von dem anfänglichen Ergebnis unterscheidet, das unter Verwendung vorab definierter Indikatoren ermittelt wurde.

14.1 Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung

219. Die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern sollte auf alle Risiken sowie die Leistung des Instituts, des Geschäftsbereichs und des einzelnen Mitarbeiters ausgerichtet sein. Die relative Bedeutung einer jeden Ebene der Leistungskriterien sollte vorab in der Vergütungspolitik definiert und angemessen abgewogen werden, um die Ziele jeder Ebene, die Position oder die Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs, in dem er tätig ist, sowie aktuell bestehende und künftige Risiken zu berücksichtigen.

14.1.1 Risikobewertungen

220. Die Institute sollten die Ziele des Instituts, der Geschäftsbereiche und der Mitarbeiter festlegen. Diese Ziele sollten sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts, seinen Werten, seiner Risikoneigung und seinen langfristigen Interessen ableiten und auch die Kapital- und Liquiditätskosten des Instituts sollten dabei berücksichtigt werden. Die Institute sollten die Leistungen der Geschäftsbereiche des Instituts sowie der identifizierten Mitarbeiter während des Bemessungszeitraums anhand ihrer Ziele bewerten.

221. Die Institute sollten alle aktuell bestehenden und künftigen Risiken berücksichtigen, d. h. sowohl bilanzwirksame als auch außerbilanzielle Positionen, wobei zu unterscheiden ist zwischen Risiken, die das Institut, die Geschäftsbereiche und die einzelnen Mitarbeiter betreffen. Auch wenn die Institute üblicherweise alle Risikoarten auf Institutebene tragen, so sind auf der Ebene der einzelnen identifizierten Mitarbeiter oder der Geschäftsbereiche möglicherweise nur einige Arten von Belang.

222. Die Institute sollten außerdem Indikatoren für die Risikoausrichtung der Vergütung verwenden, wenn sich eine genaue Quantifizierung des Risikopotenzials schwierig gestaltet, wie bei Reputations- und operativen Risiken. In diesen Fällen sollte die Risikobewertung auf

geeigneten Näherungswerten beruhen, einschließlich Risikoindikatoren, Kapitalanforderungen und Szenarioanalysen.

223. Um alle wesentlichen Risiken auf Ebene des Instituts und der Geschäftsbereiche konservativ zu berücksichtigen, sollten die Institute die gleichen Methoden für die Risikomessung zugrunde legen wie für die interne Risikomessung, z. B. im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) und der individuellen Beurteilung der Liquiditätsausstattung des Instituts. Die Institute sollten erwarteten und unerwarteten Verlusten und Stressbedingungen Rechnung tragen. Wenn beispielsweise ein Institut einen fortgeschrittenen Messansatz (Advanced Measurement Approach, AMA) für die Berechnung seiner operativen Kapitalanforderungen verwendet, so sind in dieser Methode schwere Verluste und Szenarioanalysen bereits enthalten. Entsprechend werden bei Kreditrisiko- und Marktrisikomodellen oder ökonomischen Kapitalmodellen der Institute auch Stressbedingungen einbezogen.

224. Die Institute sollten der zuständigen Behörde nachweisen können, wie die Risikoberechnungen nach Geschäftsbereichen und verschiedenen Arten von Risiken aufgeschlüsselt werden können. Der Umfang und die Qualität der Methoden und Modelle, die im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) herangezogen werden, sollten von dem Institut in der Vergütungspolitik angemessen widerspiegelt werden. Komplexere ICAAP-Methoden sollten zu einer komplexeren variablen Vergütungspolitik, einschließlich risikosensitiver Anpassungstechniken, führen.

14.1.2 Risikosensitive Leistungskriterien

225. Die Institute sollten quantitative und qualitative Leistungskriterien für einzelne Mitarbeiter, Geschäftsbereiche und das ganze Institut, einschließlich finanzieller und nicht-finanzieller Kriterien, festlegen und dokumentieren. Die Leistungskriterien sollten keine Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken oder unlautere Verkaufspraktiken beinhalten.

226. Die Institute sollten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien sowie zwischen absoluten und relativen Kriterien anwenden.

227. Die zur Risiko- und Leistungsmessung herangezogenen Kriterien sollten so eng wie möglich mit den von den identifizierten Mitarbeitern und der Mitarbeiterkategorie, die Gegenstand der Leistungsmessung ist, getroffenen Entscheidungen in Verbindung stehen und sollten sicherstellen, dass das Gewährungsverfahren eine geeignete Wirkung auf das Verhalten der Mitarbeiter aufweist.

228. Die Leistungskriterien sollten erreichbare Zielsetzungen und Indikatoren umfassen, auf die der identifizierte Mitarbeiter direkten Einfluss hat. Beispielsweise könnte bei einem Kreditsachbearbeiter die Leistung der durch diese Person ausgegebenen und betreuten Kredite als Variable herangezogen werden, während für den leitenden Verantwortlichen eines Geschäftsbereichs die Leistung des Leitungsteams dieses Bereichs herangezogen werden

könnte. Bei der Leistungsbewertung sollten die tatsächlich erzielten Ergebnisse gemessen werden.

229. Die quantitativen Kriterien sollten einen Zeitraum umfassen, der lang genug ist, um das von den identifizierten Mitarbeitern, den Geschäftsreichen und dem Institut eingegangene Risiko angemessen zu erfassen, und sollten risikogewichtet sein sowie Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz beinhalten. Als Beispiele für Leistungskriterien sind die risikobereinigte Kapitalrendite (RAROC), die Rendite auf das risikobereinigte Kapital (RORAC), der wirtschaftliche Gewinn, das interne ökonomische Risikokapital, der wirtschaftliche Nettobeitrag, risikobereinigte Finanzierungskosten, aus der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) abgeleitete Risikokennzahlen oder Finanzkennzahlen, die sich auf das Budget der Funktionen (z. B. für die Unternehmensfunktionen, einschließlich Rechts- und Personalabteilung) oder das operative Risikoprofil beziehen, oder reine buchmäßige Anpassungen zu nennen.

230. Indikatoren für die operative Effizienz (z. B. Gewinne, Einnahmen, Produktivität, Kosten und Umsatzgrößen oder manche Marktindikatoren (z. B. Aktienpreis und Aktienrendite) umfassen keine explizite Risikoanpassung und sind sehr kurzfristig und deshalb nicht ausreichend, um alle Risiken der Tätigkeiten der identifizierten Mitarbeiter zu erfassen. Für diese Leistungskriterien sind zusätzliche Risikoanpassungen erforderlich.

231. Qualitative Kriterien (wie etwa das Erzielen von Ergebnissen, die Einhaltung der Strategie in der Risikoneigungs- und Compliance-Bilanz) sollten auf Ebene des Instituts, des Geschäftsbereichs oder der einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt werden. Beispiele sind die Erreichung strategischer Zielsetzungen, die Zufriedenheit der Kunden, die Einhaltung der Risikomanagementpolitik, die Einhaltung interner und externer Vorschriften, Führungsqualitäten, Teamarbeit, Kreativität, Motivation und die Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen, der internen Kontrollfunktionen und Unternehmensfunktionen.

14.1.3 Spezifische Kriterien für Kontrollfunktionen

232. Wenn Mitarbeiter von Kontrollfunktionen eine variable Vergütung erhalten, sollte diese bewertet und die variable Komponente der Vergütung gesondert von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, einschließlich der Leistung, die auf Geschäftsentscheidungen zurückgeht (z. B. Genehmigung eines neuen Produktes), an deren Kontrollfunktion sie beteiligt sind, ermittelt werden.

233. Die für die Bewertung der Leistung und Risiken herangezogenen Kriterien sollten vorwiegend auf den Zielen der internen Kontrollfunktionen beruhen. Eine variable Vergütung für Kontrollfunktionen sollte sich in erster Linie an den Kontrollzielen orientieren, z. B. der Kernkapitalquote, der Quote der Kreditausfälle, der Rückzahlungsrate bei notleidenden Krediten oder Prüfungsfeststellungen. Ihre variable Vergütung kann in gewissem Umfang auch auf der Leistung des Instituts insgesamt beruhen. Das Institut sollte in Erwägung ziehen, einen erheblich niedrigeren Wert des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen

Komponente der Vergütung für Kontrollfunktionen als für die von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche festzusetzen.

234. Wenn der Leiter der Risikomanagementfunktion (Chief Risk Officer oder CRO) zudem Mitglied des Leitungsorgans ist, sollten die in den Absätzen 232 und 233 dargelegten Grundsätze auch für die Vergütung des CRO gelten.

14.2 Gewährungsverfahren

235. Die Institute sollten einen Bonuspool festsetzen. Bei der Festsetzung des Bonuspools oder bei der individuellen Gewährung sollten die Institute sämtliche aktuell bestehenden Risiken, erwarteten Verluste, veranschlagten (unerwarteten) Verluste und Stressbedingungen im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten des Instituts berücksichtigen.

236. Die variable Vergütung sollte nach Ende des Bemessungszeitraums gewährt werden. Der Bemessungszeitraum sollte mindestens ein Jahr betragen. Wenn längere Zeiträume zugrunde gelegt werden, können sich verschiedene Bemessungszeiträume überschneiden, z. B. wenn jedes Jahr ein neuer mehrjähriger Zeitraum beginnt.

237. Nach Ende des Bemessungszeitraums sollte das Institut die variable Vergütung der einzelnen identifizierten Mitarbeiter ermitteln, indem sich die Leistungskriterien und Risikoanpassungen in der tatsächlichen Gewährung einer Vergütung niederschlagen. Im Zuge dieses Gewährungsverfahrens sollte das Institut die Vergütung hinsichtlich potenzieller nachteiliger Entwicklungen in der Zukunft anpassen („Ex-ante-Risikoanpassung“).

14.2.1 Festsetzung eines Bonuspools

238. Die Institute sollten einen oder mehrere Bonuspools für den Zeitraum, für den die variable Vergütung gewährt wird, festsetzen und den institutsweiten Gesamtbonuspool als Summe dieser Bonuspools errechnen.

239. Bei der Festsetzung der Bonuspools sollten die Institute den Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente und der festen Komponente der Gesamtvergütung für die Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, die für das gesamte Institut festgelegten Leistungs- und Risikokriterien, die Kontrollziele und die finanzielle Lage des Instituts, einschließlich seiner Eigenmittelausstattung und seiner Liquidität berücksichtigen. Die für die Berechnung des Bonuspools zugrunde gelegten Leistungsindikatoren sollten langfristige Leistungsindikatoren umfassen und den realisierten finanziellen Ergebnissen Rechnung tragen. Buchführungs- und Bewertungsmethoden sollten umsichtig eingesetzt werden, so dass eine wahrheitsgetreue und faire Beurteilung der finanziellen Ergebnisse, der Eigenmittelausstattung und der Liquidität gewährleistet wird.

240. Der Bonuspool sollte nicht in einer bestimmten Höhe festgesetzt werden, um dem Vergütungsbedarf zu entsprechen.

241. Die Institute sollten über angemessene Verfahren und Kontrollen bei der Festsetzung des Gesamtbonuspools verfügen.
242. Wenn die Institute einen Top-down-Ansatz verwenden, sollten sie den Betrag des Bonuspools auf Institutebene festsetzen, dieser wird dann vollständig oder teilweise unter den Geschäftsbereichen und Kontrollfunktionen nach der Bewertung ihrer Leistung aufgeteilt. Die einzelnen gewährten Beträge sollten anschließend auf der Bewertung der individuellen Leistung beruhen.
243. Wenn die Institute den Bonuspool nach einem Bottom-up-Ansatz festsetzen, sollte das Verfahren auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter beginnen. Abhängig von den Leistungskriterien, nach denen Mitarbeiter bewertet werden, sollte eine Zuteilung des Bonuspools für den Mitarbeiter vorgenommen werden; der Bonuspool des Geschäftsbereichs und des Instituts entspricht der Summe der möglichen gewährten Beträge, die den jeweiligen nachgeordneten Ebenen zugeordnet werden. Das Institut sollte sicherstellen, dass die Gesamtleistung des Instituts angemessen berücksichtigt wird.
244. Bei der Aufteilung des Bonuspools auf Ebene des Geschäftsbereichs oder der einzelnen Mitarbeiter sollte die Zuteilung in angemessener Form auf vordefinierten Formeln und einem Ermessensansatz beruhen. Die Institute können Scorecards oder andere geeignete Methoden für eine Kombination verschiedener Konzepte einsetzen.
245. Bei der Wahl des Konzepts sollten die Institute Folgendes berücksichtigen: Formeln sind transparenter und schaffen daher klare Anreize, da der Mitarbeiter alle Faktoren kennt, von denen seine variable Vergütung abhängt. Allerdings können bei Formeln nicht alle Ziele berücksichtigt werden, insbesondere mit Blick auf qualitative Kriterien, die mittels eines Ermessensansatzes besser erfasst werden können. Der Ermessensansatz gibt der Geschäftsleitung größere Flexibilität und kann somit die risikoorientierte Anreizwirkung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung abschwächen. Er sollte deshalb mit angemessenen Kontrollen und in einem gut dokumentierten und transparenten Verfahren angewendet werden.
246. Faktoren wie Budgetbeschränkungen, Überlegungen zur Personalbindung und -einstellung, Subventionierung unter Geschäftsbereichen usw. sollten bei der Verteilung des Bonuspools nicht dominieren, da sie den Zusammenhang zwischen Leistung, Risiko und Vergütung schwächen können.
247. Die Institute sollten Aufzeichnungen über die Festlegung des Bonuspools und der Vergütung der Mitarbeiter führen, unter anderem auch darüber, wie Schätzwerte auf der Grundlage unterschiedlicher Ansätze miteinander kombiniert werden.

14.2.2 Ex-ante-Risikoanpassung im Rahmen des Gewährungsverfahrens

248. Die Institute sollten den Bonuspool und die zu gewährende variable Vergütung auf der Grundlage einer Bewertung der Leistung und der eingegangenen Risiken bestimmen. Die Risikoanpassung vor der Gewährung („Ex-ante-Risikoanpassung“) sollte auf Risikoindikatoren beruhen und sicherstellen, dass die gewährte variable Vergütung vollständig auf die eingegangenen Risiken ausgerichtet ist. Die für die Ex-ante-Risikoanpassung zugrunde gelegten Kriterien sollten ausreichend detailliert sein, um alle maßgeblichen Risiken wiederzugeben.

249. Abhängig von der Verfügbarkeit von Kriterien für die Risikoanpassung sollten die Institute festlegen, auf welcher Ebene sie die Ex-ante-Risikoanpassung bei der Berechnung des Bonuspools vornehmen. Dabei sollte es sich um die Geschäftsbereichsebene oder die Ebene der entsprechenden organisatorischen Teilstrukturen handeln, z. B. die Handelsabteilung oder der einzelne Mitarbeiter.

250. Die Risikoausrichtung sollte unter Verwendung von risikobereinigten Leistungskriterien erreicht werden, darunter auch Leistungskriterien, die auf Grundlage separater Risikoindikatoren risikobereinigt wurden. Es sollten quantitative und qualitative Kriterien zugrunde gelegt werden.

251. Die von den Instituten vorgenommenen Ex-ante-Risikoanpassungen sollten, sofern sie auf quantitativen Kriterien beruhen, sich weitgehend auf bestehende Indikatoren stützen, die innerhalb der Institute zu Risikomanagementzwecken eingesetzt werden. Wenn an diesen Indikatoren im Rahmen von Risikomanagementprozessen Anpassungen vorgenommen werden, sollten die Institute auch kohärente Änderungen am Vergütungsrahmen durchführen. Zu den quantitativen Kriterien gehören

- a. ökonomisches Kapital, wirtschaftlicher Gewinn, Rendite der risikogewichteten Aktiva und Rendite des zugewiesenen Eigenkapitals;
- b. die Kosten und die Höhe des für die Risiken der Tätigkeiten erforderlichen Kapitals, während die Verteilung der Kapitalkosten das Risikoprofil des Instituts widerspiegeln sollte und das gesamte Eigenkapital des Instituts vollständig zugeteilt und belastet sein sollte;
- c. die Kosten und die Höhe des im Lauf der Geschäftstätigkeit eingegangenen Liquiditätsrisikos;
- d. indirekte Liquiditätskosten (d. h. Liquiditätskosten für Inkongruenzen, Kosten eventueller Liquiditätsrisiken und anderer möglicher Liquiditätsrisiken eines Instituts).

252. Die Messung der Wirtschaftlichkeit des Instituts und seiner Geschäftsbereiche sollte ausgehend von den Nettoeinnahmen, einschließlich aller direkten und indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit stehen, erfolgen. Die Institute sollten Kosten für

Unternehmensfunktionen, wie z. B. IT-Kosten, Gemeinkosten der Gruppe oder nicht fortgeführte Geschäftstätigkeiten, nicht ausschließen.

253. Die Institute sollten qualitative Ex-ante-Risikoanpassungen bei der Festlegung des Bonuspools und der Vergütung von identifizierten Mitarbeitern beispielsweise mittels Balanced Scorecards durchführen, die explizit Risiko- und Kontrollüberlegungen umfassen, wie Verstöße gegen Verpflichtungen, Verstöße gegen die Risikolimits und interne Kontrollindikatoren (z. B. auf Grundlage von Ergebnissen der internen Revision) oder andere vergleichbare Methoden.

15. Auszahlungsverfahren für die variable Vergütung

254. Die Institute sollten die variable Vergütung teilweise im Voraus auszahlen und teilweise zurückbehalten sowie die Auszahlung in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Aktien, aktiengebundenen und sonstigen zulässigen Instrumenten sowie Barmitteln gemäß Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU vornehmen. Bevor der zurückbehaltene Teil der Barmittel ausbezahlt wird oder zurückbehaltene Instrumente bezogen werden, sollten eine erneute Beurteilung der Leistung und gegebenenfalls eine Ex-post-Risikoanpassung vorgenommen werden, um die variable Vergütung auf die zusätzlichen Risiken auszurichten, die nach der Gewährung ermittelt wurden oder eingetreten sind. Dies gilt auch bei der Zugrundelegung mehrjähriger Bemessungszeiträume.

15.1 Nicht zurückbehaltene und zurückbehaltene Vergütung

255. Die Institute sollten einen Zurückbehaltungszeitplan einführen, mit der die Vergütung der Mitarbeiter angemessen auf die Tätigkeiten, den Geschäftszyklus und das Risikoprofil des Instituts sowie die Tätigkeiten der identifizierten Mitarbeiter ausgerichtet wird, so dass ein ausreichender Teil der variablen Vergütung mit Blick auf Risikoergebnisse im Laufe der Zeit im Wege von Ex-post-Risikoanpassungen angepasst werden kann.

256. Eine Zurückbehaltungsregelung wird durch verschiedene Komponenten definiert:

- a. der zurückbehaltene Anteil der variablen Vergütung (Abschnitt 15.2);
- b. die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums (Abschnitt 15.2);
- c. die Geschwindigkeit, mit der die zurückbehaltene Vergütung erdient wird, einschließlich der Zeitspanne vom Ende des Bemessungszeitraums bis zum Bezug des ersten zurückbehaltenen Betrags (Abschnitt 15.3).

257. Die Institute sollten im Rahmen der Zurückbehaltungsregelung die Form, in der die zurückbehaltene variable Vergütung gewährt wird, berücksichtigen sowie gegebenenfalls ihre Zurückbehaltungsregelungen durch Unterschiede bei diesen Komponenten für die verschiedenen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern differenzieren. Die Kombination dieser Komponenten sollte zu einem wirksamen Zurückbehaltungsplan führen, der klare Anreize

für eine langfristig orientierte Risikoübernahme durch transparente Risikoausrichtungsverfahren bietet.

15.2 Zurückbehaltungszeitraum und Anteil der zurückbehaltenen Vergütung

258. Der Zurückbehaltungszeitraum beginnt nach der Gewährung (z. B. zum Zeitpunkt der Auszahlung der Direktauszahlung der variablen Vergütung). Ein Zurückbehalt kann für beide Arten einer variablen Vergütung angewandt werden: Barmittel und Instrumente.

259. Bei der Festlegung des tatsächlichen Zurückbehaltungszeitraums und des zurückzubehaltenden Anteils gemäß den Mindestanforderungen nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m und Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute Folgendes berücksichtigen:

- a. die Zuständigkeiten und Befugnisse der identifizierten Mitarbeiter und die von ihnen wahrgenommenen Aufgaben;
- b. den Geschäftszyklus und die Art der Tätigkeiten des Instituts;
- c. erwartete Schwankungen bei der wirtschaftlichen Tätigkeit und Leistung sowie den Risiken des Instituts und des Geschäftsbereichs sowie den Einfluss der identifizierten Mitarbeiter auf diese Schwankungen;
- d. der gebilligte Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente und der festen Komponente der Gesamtvergütung sowie den absoluten Betrag der variablen Vergütung.

260. Die Institute sollten ermitteln, für welche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, d. h. unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, längere Zurückbehaltungszeiträume als der erforderliche Mindestzeitraum von vier bis fünf Jahren anzuwenden ist, um zu gewährleisten, dass die variable Vergütung auf das langfristige Risikoprofil ausgerichtet ist. Wenn längere mehrjährige Bemessungszeiträume zugrunde gelegt werden und der längere Bemessungszeitraum eine größere Gewissheit über die seit Beginn des Bemessungszeitraums eingetretenen Risiken bietet, sollten die Institute diese Tatsache bei der Festlegung der Zurückbehaltungszeiträume und Sperrfristen berücksichtigen und können gegebenenfalls Zurückbehaltungszeiträume einführen, die kürzer als die Zurückbehaltungszeiträume sind, die bei einem Bemessungszeitraum von einem Jahr angemessen wären. Die Mindestanforderung an einen vierjährigen Zurückbehaltungszeitraum und einen fünfjährigen Zurückbehaltungszeitraum für Mitglieder des Leitungsorgans und der oberen Führungsebene in Instituten von erheblicher Bedeutung gilt in jedem Fall.

261. Für Mitglieder des Leitungsorgans und der oberen Führungsebene sollten Institute von erheblicher Bedeutung, die nicht von der Befreiung gemäß Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU profitieren, einen deutlich höheren Anteil als 50 % der in Instrumenten gezahlten variablen Vergütung zurückbehalten.

262. Die Institute sollten einen angemessenen Teil der Vergütung festlegen, der für eine Kategorie der identifizierten Mitarbeiter oder einzelne identifizierte Mitarbeiter zurückzubehalten ist und sich auf mindestens 40 % oder mehr belaufen sollte. Bei besonders hohen variablen Vergütungsbeträgen sollte der zurückbehaltene Anteil für diese Mitarbeiter mindestens 60 % betragen.
263. Die Institute sollten festlegen, welche Höhe der variablen Vergütung einen besonders hohen Betrag darstellt, wobei die durchschnittlich in dem Institut gezahlte Vergütung, der EBA-Bericht zum Vergütungsvergleich und gegebenenfalls Ergebnisse nationaler oder anderer Vergütungsvergleiche und die von den zuständigen Behörden festgelegten Schwellenwerte zu berücksichtigen sind. Bei der Umsetzung der Leitlinien sollten die zuständigen Behörden einen absoluten oder relativen Schwellenwert unter Berücksichtigung der vorstehend genannten Kriterien festlegen. Eine Vergütung in Höhe oder über diesem Schwellenwert sollte stets als besonders hoher Betrag betrachtet werden.
264. Wenn die Institute den zurückbehaltenen Anteil mittels einer Staffeln absoluter Werte bestimmen (z. B. Wert zwischen 0 und 100: 100 % als Direktauszahlung; Wert zwischen 100 und 200: 50 % als Direktauszahlung und der Rest als zurückbehaltene Vergütung; und Wert über 200: 25 % als Direktauszahlung und der Rest als zurückbehaltene Vergütung), sollten die Institute der zuständigen Behörde nachweisen können, dass im gewichteten Durchschnitt für jeden identifizierten Mitarbeiter der Mindestschwellenwert für eine Zurückbehaltung zwischen 40 % und 60 % vom Institut eingehalten wird und dass der zurückbehaltene Anteil angemessen und korrekt auf die Art des Geschäftes, seine Risiken und die Tätigkeiten des betreffenden identifizierten Mitarbeiters ausgerichtet ist.
265. Wenn es nach den allgemeinen Grundsätzen des nationalen Vertrags- und Arbeitsrechtes nicht möglich ist, bei einem schwachen oder negativen Finanzergebnis des Instituts die variable Vergütung wesentlich abzusenken, sollten die Institute eine Zurückbehaltungsregelung anwenden und Instrumente für die Gewährung der variablen Vergütung verwenden, mit denen im möglichen Umfang die Durchführung von Ex-post-Risikoanpassungen sichergestellt wird. Dies kann Folgendes umfassen:
- a. die Festsetzung längerer Zurückbehaltungszeiträume;
 - b. die Vermeidung der Nutzung von anteiligen Bezügen in Situationen, in denen ein Malus angewendet werden kann, aber einer Rückforderung rechtliche Hindernisse im Wege stünden;
 - c. die Gewährung eines höheren Anteils der variablen Vergütung in Instrumenten, die auf die Leistung des Instituts ausgerichtet sind und für die ausreichend lange Zurückbehaltungszeiträume und Sperrfristen gelten.

15.3 Erdienung einer zurückbehaltenen Vergütung

266. Der erste zurückbehaltene Betrag sollte nicht früher als 12 Monate nach Beginn des Zurückbehaltungszeitraums erdient werden. Der Zurückbehaltungszeitraum endet, wenn die gewährte variable Vergütung erdient wurde oder wenn der Betrag aufgrund der Anwendung eines Malus auf null gesenkt wurde.
267. Eine zurückbehaltene Vergütung sollte gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie 2013/36/EU entweder am Ende des Zurückbehaltungszeitraums vollständig erdient oder im Laufe des Zurückbehaltungszeitraums auf mehrere Zahlungen aufgeteilt werden.
268. Eine anteilige Erdienung bedeutet, dass für einen Zurückbehaltungszeitraum von beispielsweise vier Jahren ein Viertel der zurückbehaltenen Vergütung zum Ende der Jahre $n+1$, $n+2$, $n+3$ und $n+4$ erdient wird, wobei „ n “ für den Zeitpunkt steht, zu dem die Direktauszahlung der variablen Vergütung geleistet wird.
269. Die Erdienung sollte nicht häufiger als im Jahresrhythmus stattfinden, um sicherzustellen, dass eine ordnungsgemäße Bewertung der Risiken vor der Anwendung von Ex-post-Anpassungen erfolgt.

15.4 Gewährung einer variablen Vergütung in Instrumenten

270. Die für die Gewährung einer variablen Vergütung eingesetzten Instrumente sollten zur Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Leistung und Risiken des Instituts beitragen.
271. Wenn von einem Institut ausgegebene Instrumente im Konsolidierungskreis nach den Ziffern i und ii des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie 2013/36/EU verfügbar sind, sollte die variable Vergütung ein ausgewogenes Verhältnis von unterschiedlichen Arten von Instrumenten umfassen. Wenn solche Instrumente verfügbar sind, sollten die Institute der Nutzung von Bail-in-fähigen Instrumenten in Einklang mit den in den technischen Regulierungsstandards festgelegten Instrumenten sowie Anteilen gegenüber wertbasierten Positionen wie anteilsgebundenen Instrumenten Vorrang einräumen.
272. Die Verfügbarkeit von Instrumenten nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l Ziffer i der Richtlinie 2013/36/EU hängt von der Rechtsform eines Instituts ab:
- Bei Instituten, die Aktiengesellschaften (sowohl börsennotiert als auch nicht börsennotiert) sind, stehen Aktien oder aktiengebundene Instrumente zur Verfügung.
 - Bei Instituten, die keine Aktiengesellschaften sind, stehen Beteiligungen, die Aktien gleichgestellt sind, oder bargeldlose Instrumente, die aktiengebundenen Instrumenten gleichgestellt sind, zur Verfügung.
273. Aktiengebundene Instrumente oder andere gleichwertige bargeldlose Instrumente (z. B. Wertsteigerungsrechte, Arten synthetischer Aktien) sind Instrumente oder vertragliche

Verpflichtungen, einschließlich Instrumenten auf der Grundlage von Barmitteln, deren Wert auf dem Marktpreis oder, sofern kein Marktpreis verfügbar ist, auf dem beizulegenden Zeitwert der Aktie oder des gleichwertigen Eigentumstitels beruht und die dem Marktpreis oder beizulegenden Zeitwert folgen. Sämtliche dieser Instrumente sollten die gleiche Wirkung in Bezug auf Verlustausgleichsfähigkeit wie Aktien oder gleichwertige Eigentumstitel aufweisen.

274. Die Verfügbarkeit „anderer Instrumente“ nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU hängt davon ab, ob ein Institut oder ein Institut im Konsolidierungskreis bereits solche Instrumente ausgegeben hat und ausreichende Beträge dieser Instrumente verfügbar sind. Wenn Institute in erster Linie großvolumig finanziert sind oder sich in großem Umfang auf zusätzliches Kernkapital, Ergänzungskapital oder als Bail-in-fähige-Instrumente einsetzbare Schuldtitel stützen, um ihre Kapitalanforderungen zu erfüllen, sollten diese Instrumente für die Zwecke der variablen Vergütung verfügbar sein, sofern diese „anderen Instrumente“ der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission entsprechen.

275. Wenn keine besonderen Faktoren oder nationalen Gesetze bestehen, die der Nutzung „anderer Instrumente“ gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU im Wege stehen, oder Faktoren vorliegen, die die Institute an der Ausgabe von Instrumenten unter Einhaltung der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission hindern, dann sollten diese Instrumente, sofern sie verfügbar sind, für die Gewährung einer variablen Vergütung verwendet werden.

276. Wenn sowohl Eigenkapital- oder an das Eigenkapital gebundene Instrumente als auch andere zulässige Instrumente nach der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission verfügbar sind, ist es möglich, die variable Vergütung in unterschiedlichen Instrumenten zu zahlen, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. In diesem Fall müssen die Institute sicherstellen, dass der Teil der variablen Vergütung, der in Instrumenten gezahlt wird, sich aus in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehenden, in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I Ziffer i und ii der Richtlinie 2013/36/EU genannten Instrumenten zusammensetzt. Die Institute sollten nachweisen können, dass sie die Interessen der Aktionäre, Gläubiger, Inhaber von Schuldverschreibungen und anderer Interessenvertreter bei der Festlegung des ausgewogenen Verhältnisses zwischen unterschiedlichen Instrumenten berücksichtigt haben.

277. Die Institute sollten sicherstellen, dass ihnen die zu gewährenden Instrumente zur Verfügung stehen, wenn die in Instrumenten gewährte variable Vergütung erdient wird. Die Institute können beschließen, die Instrumente während des Zurückbehaltungszeitraums nicht zu halten, sollten jedoch in diesem Fall die entsprechenden Marktrisiken berücksichtigen.

278. Die Instrumente sollten zum Marktpreis oder zu ihrem beizulegenden Zeitwert am Tag der Gewährung dieser Instrumente bewertet werden. Dieser Wert ist die Grundlage für die Berechnung der anfänglichen Zahl von Instrumenten und für eine spätere Ex-post-Anpassung der Zahl der Instrumente oder ihres Werts. Solche Bewertungen sollten auch vor dem Bezug vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass Ex-post-Risikoanpassungen korrekt und vor Ablauf der Sperrfrist durchgeführt werden. Institute, die keine großen Institute und nicht

börsennotiert sind, können den Wert der Beteiligungen und beteiligungsgebundener Instrumente anhand der letzten Jahresergebnisse festlegen.

279. Die Institute können eine feste Zahl oder einen Nennwert der zurückbehaltenen Instrumente unter Zugrundelegung verschiedener Techniken, einschließlich Treuhänderdepots und Verträge, gewähren, sofern den identifizierten Mitarbeitern bei Erdienung in jedem Fall die Zahl oder der Nennbetrag der gewährten Instrumente gewährt wird, es sei denn, die Zahl oder der Nennbetrag wird aufgrund der Anwendung eines Malus gesenkt. Die Institute sollten sicherstellen, dass die gewährten Instrumente spätestens, wenn sie erdient werden, für die Auszahlung an die Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

280. Institute sollten keine Zinsen oder Dividenden auf Instrumente zahlen, die als variable Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsvereinbarungen an identifizierte Mitarbeiter gewährt wurden; dies bedeutet auch, dass während des Zurückbehaltungszeitraums zu zahlende Zinsen und Dividenden nicht nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums an die Mitarbeiter gezahlt werden sollten. Solche Zahlungen sollten behandelt werden, als ob das Institut diese erhalten hätte, und als ob sie Eigentum des Instituts seien.

281. Die zuständigen Behörden sollten die Möglichkeit zur Nutzung der Instrumente nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I nicht soweit einschränken, dass die Institute kein ausgewogenes Verhältnis zwischen den in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I Ziffer i und ii der Richtlinie 2013/36/EU genannten Instrumenten herstellen können.

15.5 Mindestanteil der Instrumente und deren zeitliche Verteilung

282. Gegebenenfalls sollte die Anforderung, gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie 2013/36/EU mindestens 50 % einer variablen Vergütung in Instrumenten zu zahlen, gleichermaßen auf den nicht zurückbehaltenen und den zurückbehaltenen Teil angewendet werden und beide Teile sollten sich gleichermaßen aus Instrumenten gemäß der Leitlinien in Abschnitt 15.4 zusammensetzen.

283. Die Institute sollten der Nutzung von Instrumenten gegenüber der Gewährung einer variablen Vergütung in Barmitteln Vorrang einräumen. Die Institute sollten den Prozentsatz, der in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehenden Instrumenten zu gewähren ist, gesondert für den zurückbehaltenen und den nicht zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütung auf mindestens 50 % festsetzen. Wenn von den Instituten ein höherer Anteil als 50 % der variablen Vergütung in Instrumenten gewährt wird, sollten sie einem höheren Anteil von Instrumenten im zurückbehaltenen Teil der variablen Vergütungskomponente Priorität einräumen.

284. Der Anteil der variablen Vergütung, der in Instrumenten ausbezahlt wird, sollte als Quotient zwischen dem Betrag der in Instrumenten gewährten variablen Vergütung und der Summe der variablen Vergütung, die in Barmitteln, Instrumenten oder anderen Leistungen gewährt wird, ermittelt werden. Alle Beträge sollten zum Zeitpunkt der Gewährung bewertet werden, sofern in diesen Leitlinien nicht anderes angegeben ist.

15.6 Regelungen zu Sperrfristen

285. Die Sperrfrist, die auf die in Instrumenten ausbezahlte variable Vergütung angewandt wird, sollte auf eine angemessene Dauer festgelegt werden, um die Anreize auf die längerfristigen Interessen des Instituts auszurichten.
286. Die Institute sollten in der Lage sein, den Zusammenhang zwischen den Regelungen zu Sperrfristen und anderen Maßnahmen zur Risikoausrichtung zu erläutern und zu erklären, wie sie zwischen direktausbezahlten Instrumenten und zurückbehaltenen Instrumenten unterscheiden.
287. Bei der Festlegung der Sperrfrist sollten die Institute die Gesamtdauer der Zurückbehaltung und die geplante Sperrfrist sowie den Einfluss der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter auf das Risikoprofil des Instituts und die Länge des Geschäftszyklus für die Mitarbeiterkategorie berücksichtigen.
288. Eine längere Sperrfrist als generell für alle identifizierte Mitarbeiter sollte in Fällen in Erwägung gezogen werden, in denen die der Leistung zugrundeliegenden Risiken nach Ende der Zurückbehaltung und der üblichen Sperrfrist eintreten können, dies gilt mindestens für die Mitarbeiter mit dem stärksten Einfluss auf das Risikoprofil der Institute.
289. Für gewährte Instrumente sollte eine Sperrfrist von mindestens einem Jahr festgesetzt werden. Längere Fristen sollten insbesondere vorgesehen werden, wenn sich Ex-post-Anpassungen in erster Linie auf Änderungen des Werts von gewährten Instrumenten stützen. Bei einem Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren kann für den zurückbehaltenen Teil für andere identifizierte Mitarbeiter als die Mitglieder des Leitungsorgans oder die Geschäftsleitung, für die eine Sperrfrist von mindestens einem Jahr anzuwenden ist, eine Sperrfrist von mindestens sechs Monaten auferlegt werden.

15.7 Risikoanpassung

15.7.1 Malus und Rückforderung (Clawback)

290. Malus- und Rückforderungsvereinbarungen sind explizite Ex-post-Risikoanpassungsmechanismen, bei denen das Institut selbst die Vergütung des identifizierten Mitarbeiters auf der Grundlage dieser Mechanismen anpasst (z. B. durch eine Senkung der gewährten Barvergütung oder eine Verringerung der Zahl oder des Werts der gewährten Instrumente).
291. Unbeschadet der allgemeinen Grundsätze des nationalen Vertrags- oder Arbeitsrechts müssen die Institute in der Lage sein, Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen von zu 100 % der gesamten variablen Vergütung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe n der Richtlinie 2013/36/EU anzuwenden, ungeachtet der für die Zahlung genutzten Methode und einschließlich Zurückbehaltungs- und Sperrfristvereinbarungen.

- 292.Ex-post-Risikoanpassungen sollten stets leistungs- oder risikobezogen sein. Sie sollten eine Reaktion auf tatsächliche Risikoergebnisse oder Änderungen an bestehenden Risiken des Instituts, der Geschäftsbereiche oder Tätigkeiten des Mitarbeiters darstellen. Sie sollten nicht auf dem Betrag der gezahlten Dividenden oder der Entwicklung des Aktienkurses beruhen.
- 293.Die Institute sollten analysieren, ob ihre anfänglichen Ex-ante-Risikoanpassungen ausreichend waren, z. B. ob Risiken unberücksichtigt geblieben oder zu niedrig angesetzt wurden, neue Risiken ermittelt wurden oder unerwartete Verluste aufgetreten sind. Der Umfang, in dem eine Ex-post-Anpassung erforderlich ist, hängt von der Genauigkeit der Ex-ante-Risikoanpassung ab und sollte durch das Institut auf Grundlage eines Rückvergleichs (Back-testing) festgesetzt werden.
- 294.Bei der Festlegung der Kriterien für die Anwendung eines Malus oder einer Rückforderung gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe n der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute zudem einen Zeitraum festlegen, in dem Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen auf identifizierte Mitarbeiter angewendet werden. Dieser Zeitraum sollte mindestens den Zurückbehaltungszeitraum und die Sperrfrist abdecken. Die Institute können zwischen Kriterien für die Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen differenzieren. Rückforderungen sollten insbesondere bei Betrug oder sonstigem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten, das zu erheblichen Verlusten geführt hat, angewendet werden.
- 295.Die Institute sollten mindestens die anfänglich zugrunde gelegten Leistungs- und Risikokriterien anwenden, um eine Verbindung zwischen der anfänglichen Leistungsmessung und dem Rückvergleich sicherzustellen. Die Institute sollten zusätzlich zu den in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe n Ziffern i und ii der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Kriterien spezifische Kriterien heranziehen, darunter
- a. nachweisliches Fehlverhalten oder schwerwiegender Fehler des Mitarbeiters (z. B. Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und anderer interner Vorschriften, insbesondere mit Bezug auf Risiken);
 - b. nachfolgender signifikanter Rückgang der Finanzleistung des Instituts und/oder Geschäftsbereichs (z. B. spezifische Unternehmensindikatoren);
 - c. schweres Versagen des Risikomanagements des Instituts und/oder Geschäftsbereichs, in dem der identifizierte Mitarbeiter arbeitet;
 - d. erhebliche Erhöhung der wirtschaftlichen oder regulatorischen Eigenmittelausstattung des Instituts oder Geschäftsbereichs;
 - e. etwaige regulatorische Sanktionen, z. B. Strafen, Maßnahmen, disziplinarische oder sonstige Sanktionen, wenn das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat.

296. Wenn ein Malus nur zum Zeitpunkt des Bezugs der zurückbehaltenen Zahlung angewendet werden kann, können die Institute, sofern möglich, beschließen, eine Rückforderung nach Auszahlung oder Bezug der variablen Vergütung anzuwenden. Die Anwendung des Malus ist unter Umständen nicht möglich, falls die Befreiung nach Artikel 94 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU gilt, da keine Verpflichtung zum Zurückbehalt der variablen Vergütung besteht; Institute sollten sicherstellen, dass Rückforderungen angewendet werden können.

297. Malus- und Rückforderungsvereinbarungen sollten gegebenenfalls zu einer Verringerung der variablen Vergütung führen. Unter keinen Umständen sollte eine explizite Ex-post-Risikoanpassung zu einer Erhöhung der ursprünglich gewährten variablen Vergütung, bzw. wenn ein Malus oder eine Rückforderung bereits in der Vergangenheit angewandt wurde, zu einer Erhöhung der verringerten variablen Vergütung führen.

15.7.2 Implizite Anpassungen

298. Die Institute sollten Instrumente für die variable Vergütung nutzen, wenn der Preis auf Änderungen der Leistung oder Risiken des Instituts reagiert. Die Entwicklung des Aktienkurses oder des Preises anderer Instrumente sollte nicht als Ersatz für explizite Ex-post-Risikoanpassungen herangezogen werden.

299. Wenn Instrumente gewährt wurden und die Mitarbeiter nach Ende des Zurückbehaltungszeitraums und der Sperrfrist diese Instrumente verkaufen oder das Instrument bei Endfälligkeit in bar ausgezahlt wird, sollten die Mitarbeiter den entsprechenden Betrag beziehen können. Der Betrag kann höher sein als der ursprünglich gewährte Betrag, wenn sich der Marktwert oder der beizulegende Zeitwert des Instruments erhöht hat.

Titel V - Institute, die staatliche Unterstützung erhalten

16. Staatliche Unterstützung und Vergütung

300. In Einklang mit Abschnitt 6 dieser Leitlinien sollten die zuständigen Behörden und Institute in Fällen, in denen Institute eine außerordentliche staatliche Unterstützung erhalten, regelmäßige Kontakte hinsichtlich der Einrichtung des Pools einer möglichen variablen Vergütung und der Gewährung einer variablen Vergütung unterhalten, um die Einhaltung der Artikel 93 und 141 der Richtlinie 2013/36/EU sicherzustellen. Die Zahlung einer variablen Vergütung sollte nicht die Einhaltung des festgelegten Sanierungs- und Ausstiegsplans aus der außerordentlichen staatlichen Unterstützung gefährden.

301. Die Mitteilung der Kommission über die Anwendung der Vorschriften für staatliche Beihilfen ab dem 1. August 2013 auf Maßnahmen zur Stützung von Banken im Kontext der Finanzkrise (2013/C 216/01) sollte im Rahmen der Vergütungspolitik angewandt werden. Die bei der Genehmigung einer staatlichen Beihilfe durch die Kommission auferlegten Bedingungen für das Institut hinsichtlich der Vergütung sowie im Rahmen verbundener Handlungen sollten sich in der Vergütungspolitik der Institute angemessen widerspiegeln.

302. Die variable Vergütung eines Mitarbeiters des Instituts, einschließlich der Mitglieder des Leitungsorgans, sollte einer ordnungsgemäßen und angemessenen Rückzahlung der außerordentlichen staatlichen Unterstützung oder dem Erreichen der im Sanierungsplan festgelegten Ziele nicht im Wege stehen.
303. Das Institut sollte gewährleisten, dass ein Bonuspool oder der Bezug und die Auszahlung einer variablen Vergütung den zeitgerechten Aufbau seiner Eigenmittelausstattung und einer Senkung der Abhängigkeit von außerordentlicher staatlicher Unterstützung nicht beeinträchtigen.
304. Unbeschadet etwaiger bestehender Bedingungen, die von dem Mitgliedstaat oder der Union mit Blick auf die Vergütung auferlegt wurden, sollte die jeweils zuständige Behörde für Institute, denen eine außerordentliche staatliche Unterstützung gewährt wurde, den Prozentsatz der Nettoeinnahmen gemäß Artikel 93 Buchstabe a der Richtlinie 2013/36/EU festsetzen, der für die variable Vergütung verwendet werden kann, sowie bewerten, ob die variable Vergütung auf ein solides Risikomanagement und langfristiges Wachstum ausgerichtet ist, sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Umgestaltung der Vergütung ergreifen.
305. Für Mitglieder des Leitungsorgans sind strikte Grenzen bezüglich der variablen Vergütung im Rahmen einer Umgestaltung der Vergütung im Sinne des Artikels 93 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU anzuwenden, wenn
- a. Die jeweils zuständige Behörde das Institut auffordert, keine variable Vergütung an die Mitglieder des Leitungsorgans ab dem Tag auszuzahlen, an dem die außerordentliche staatliche Unterstützung gewährt wird, oder einen Malus und eine Rückforderung auf die variable Vergütung unter Berücksichtigung eines potenziellen Fehlverhaltens des Leitungsorgans anzuwenden.
 - b. Die zuständige Behörde kann vom Institut verlangen, den Mitgliedern des Leitungsorgans keine variable Vergütung zu gewähren, solange die außerordentliche staatliche Unterstützung noch nicht zurückgezahlt ist, oder solange bis ein Sanierungsplan für das Institut umgesetzt oder erfüllt ist. Solche Maßnahmen sollten zeitlich begrenzt sein. Der Zeitraum, für den die Beschränkungen gelten, bzw. die Kriterien für die Anwendung dieser Beschränkungen sollten bei der Gewährung der staatlichen Unterstützung klar dokumentiert und mitgeteilt werden.
306. Für eine Umgestaltung der Vergütung gemäß Artikel 93 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU, um diese auf ein solides Risikomanagement und langfristiges Wachstum auszurichten, sollten die zuständigen Behörden Folgendes verlangen:
- a. gegebenenfalls eine Beschränkung der variablen Vergütung für Mitglieder des Leitungsorgans auf Beträge bis zu null, so dass die variable Vergütung keine erheblichen Auswirkungen auf die Sanierung des Instituts hat;

- b. Abstimmung der für die Bestimmung der variablen Vergütung zugrunde gelegten Leistungsindikatoren auf die Fortschritte bei der Sanierung des Instituts und den diesbezüglichen Beitrag der identifizierten Mitarbeiter, einschließlich des Leitungsorgans;
- c. gegebenenfalls Anwendung von Rückforderung- und Malus für frühere Gewährungszeiträume, insbesondere mit Blick auf Mitarbeiter, die wesentlich zu der Situation beigetragen haben, aufgrund derer das Institut staatliche Unterstützung benötigt;
- d. eine Erhöhung des prozentualen Anteils der variablen Vergütung, die bis zu 100 % zurückbehalten wird;
- e. Abstimmung der Bemessungs- und Zurückbehaltungszeiträume auf die Sanierungs- oder Umstrukturierungsphasen und -pläne.

307. Die Institute und zuständigen Behörden sollten berücksichtigen, dass möglicherweise neu bestellten Mitgliedern des Leitungsorgans, die während der Sanierungs- oder Umstrukturierungsphase des Instituts eingestellt werden, eine variable Vergütung zu gewähren ist, um sicherzustellen, dass geeignete Mitglieder des Leitungsorgans während dieser Phase bestellt werden können.

Titel VI - Zuständige Behörden

17. Vergütungspolitik

308. Die zuständigen Behörden sollten unter Berücksichtigung dieser Leitlinien, der EBA-Leitlinien für den auf die variable Vergütung anzuwendenden Nominaldiskontsatz und der EBA-Leitlinien zum aufsichtlichen Überprüfungsverfahren sicherstellen, dass die Institute die Anforderungen an die Vergütungspolitik nach der Richtlinie 2013/36/EU, der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und die Bestimmungen der technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter erfüllen, einschließlich der Tatsache, dass sie über eine angemessene geschlechtsneutrale Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter und für identifizierte Mitarbeiter verfügen. Die zuständigen Behörden sollten einen risikobasierten Ansatz bei der Beaufsichtigung der Vergütungspolitik der Institute anwenden.

309. Unbeschadet anderer aufsichtlicher und disziplinarischer Maßnahmen und Sanktionen sollten die zuständigen Behörden die Institute auffordern, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um etwaig ermittelte Mängel zu beheben. Wenn Institute solchen Ersuchen nicht nachkommen, sollten geeignete aufsichtliche Maßnahmen ergriffen werden.

310. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Institute ihre Vergütungspolitik und -praxis auf die Geschäftsstrategie und langfristigen Interessen des Instituts unter Berücksichtigung ihrer Geschäfts- und Risikostrategie, Unternehmenskultur und -werte sowie ihres Risikoprofils ausrichten.

311. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren angemessen sind, und sollten zusätzlich zu den im Rahmen der nach den EBA-Leitlinien zum aufsichtlichen Überprüfungsverfahren erforderlichen Überprüfungen Folgendes überprüfen:

- a. die Governance-Regelungen und Verfahren für die Gestaltung und Überwachung der Vergütungspolitik;
- b. die Durchführung eines ordnungsgemäßen Austauschs von Informationen unter allen internen Organen und Funktionen, auch innerhalb der Gruppe, die an der Gestaltung, Durchführung und Überwachung der Vergütungspolitik beteiligt sind;
- c. das für die Durchführung der jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik und -praxis entwickelte Verfahren und seine wichtigsten Ergebnisse, einschließlich ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist;
- d. die Einrichtung eines Vergütungsausschusses mit ausreichenden Befugnissen und Ressourcen zur Wahrnehmung seiner Funktionen, sofern erforderlich;
- e. die Auswirkungen der Vergütungspolitik und -praxis auf die Durchführung der Geschäftstätigkeit, einschließlich der Beratung und des Verkaufs von Produkten an unterschiedliche Kundengruppen;
- f. Berücksichtigung der Vergütungspolitik im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP) und der Liquiditätsplanung sowie umgekehrt.

312. Im Rahmen der vorstehend genannten Prüfungen sollten die zuständigen Behörden besonders, aber nicht nur:

- a. die Protokolle der Beratungen der Aufsichtsfunktion zur Vergütungspolitik heranziehen, insbesondere im Hinblick auf die Ergebnisse der Beaufsichtigung der Gestaltung und Verfahren des Vergütungssystems des Instituts sowie der vom Vergütungsausschuss wahrgenommenen Aufgaben;
- b. die Protokolle des Vergütungsausschusses und anderer mit der Beaufsichtigung der Gestaltung und Funktionsweise des Vergütungssystems befassten Ausschüsse, einschließlich des Risikoausschusses, nutzen;
- c. Sitzungen mit den Mitgliedern des Leitungsorgans und anderer maßgeblicher Funktionen veranstalten.

313. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis beaufsichtigten Institute eine Vergütungspolitik auf Gruppen- und teilkonsolidierter Ebene festgelegt haben, einschließlich – soweit dies gemäß der nationalen Umsetzung von Artikel 109 Absätze 4 bis 6 der Richtlinie 2013/36/EU vorgeschrieben ist – Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, die in der Gruppe

einheitlich umgesetzt wird, auch zum Zwecke der Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter.³³

314. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass das Identifizierungsverfahren der Institute:

- a. die qualitativen und quantitativen Kriterien gemäß Artikel 92 der Richtlinie 2013/36/EU und gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter und gegebenenfalls zusätzliche vom Institut festgelegte Kriterien enthält;
- b. auf Einzel-, konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis angemessen angewendet wird; und
- c. sicherstellt, dass Ersuchen auf vorherige Genehmigung gemäß den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter in Übereinstimmung mit diesen Leitlinien bearbeitet werden.

315. Die zuständigen Behörden sollten mit dem Gesamtergebnis des Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter zufrieden sein und bewerten, ob alle Mitglieder, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben oder haben können, identifiziert wurden, ob eine etwaige Ausnahme von Mitarbeitern von der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter, sofern die Mitarbeiter nur anhand der quantitativen Kriterien gemäß Artikel 92 der Richtlinie 2013/36/EU und den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter identifiziert wurden, wohl begründet ist und dass die Anforderungen gemäß Artikel 92 der Richtlinie 2013/36/EU und die jeweiligen Verfahren in diesen Leitlinien und in den technischen Regulierungsstandards über identifizierte Mitarbeiter aufgeführten Verfahren, eingehalten wurden.

18. Spezifische Formen der Vergütung

316. Hinsichtlich der spezifischen Formen der Vergütung nach Abschnitt 8 dieser Leitlinien sollten die zuständigen Behörden unbeschadet Abschnitt 19:

- a. etwaige Regelungen zu einer garantierten variablen Vergütung überprüfen (Betrag, Dauer, Konditionen usw.)
- b. sowie kontrollieren, ob das Institut über einen Rahmen zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen verfügt;
- c. bewerten, ob die Ziele der Mitarbeiter der Kontrollfunktion funktionspezifisch sind; und
- d. die Vergütung von Mitgliedern der Leitungs- und Aufsichtsfunktion des Leitungsorgans überprüfen.

³³ Weitere Informationen zu den Leitlinien finden sich in den Absätzen 74 und 75 dieser Leitlinien

19. Variable Vergütung

317. Die zuständigen Behörden sollten Folgendes überprüfen:

- a. die Leistungs- und Risikobewertung sowie das Verfahren zur Risikoausrichtung und die Angemessenheit seines Zeithorizonts;
- b. die angemessene Kombination von quantitativen und qualitativen Kriterien, die zur Messung von Leistung und Risiken sowie zur Bestimmung, ob
 - ii. die Kriterien auf die Ziele des Instituts ausgerichtet sind,;
 - iii. diese angesichts der Ziele der einzelnen Mitarbeiter, des Geschäftsbereichs und des Instituts realistisch sind;
 - iv. die individuellen Kriterien geeignet sind, um die Leistung der einzelnen Mitarbeiter zu messen;
- c. ob die internen Kontrollfunktionen, insbesondere die Risikomanagementfunktion, angemessen in die Festlegung von Ex-ante-Risikoanpassungen eingebunden sind;
- d. die Angemessenheit der Top-down- und Bottom-up-Ansätze, die für die Berechnung des Bonuspools herangezogen werden;
- e. ob das Institut die Begrenzung des Werts des Verhältnisses zwischen variabler und fester Komponente der Gesamtvergütung sowie die Obergrenze seines Gesamtbonuspools nach in den Artikel 141 und 141b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU festgelegten Grenzwerten einhält;
- f. den Zeithorizont der anzuwendenden Zurückbehaltungspläne und Sperrfristen sowie dessen Beziehung zum Geschäftszyklus des Instituts;
- g. die Kombination von Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen oder aktiengebundenen und gleichwertigen bargeldlosen Instrumenten, die das Institut einsetzt, um den in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie 2013/36/EU genannten Schwellenwert von 50 % zu erfüllen, zur Sicherstellung, dass diese den langfristigen Interessen des Instituts entspricht;
- h. ob explizite Ex-post-Risikoanpassungen auf einer Leistungsbewertung des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs und des Instituts beruhen, sowie der für die Messung der Leistung des Mitarbeiters zugrunde gelegte Kriterien;
- i. ob Malus und Rückforderungen ordnungsgemäß sowohl auf Barmittel als auch auf Aktien des zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung angewandt wurden, sowie die Anwendung der dafür entscheidenden Kriterien;

- j. dass die variable Vergütung nicht im Wege von Vehikeln oder Methoden bezahlt wird, die auf die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen nach diesen Leitlinien für identifizierte Mitarbeiter oder gegebenenfalls für alle Mitarbeiter abzielen oder tatsächlich dazu führen.

20. Offenlegung

318. Die zuständigen Behörden sollten die öffentlichen Offenlegungen über die Vergütung der Institute gemäß Artikel 96 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 450 der Verordnung Nr. 575/2013 überprüfen und festlegen, für welche Institute eine reguläre Überprüfung der Offenlegungen durchgeführt werden sollte.

319. Neben dem Vergleich der Vergütungspraktiken, der nach Artikel 75 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU erforderlich ist, und der Prüfung der Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen gemäß Artikel 75 Absatz 3 dieser Richtlinie sollten die zuständigen Behörden gegebenenfalls eine regelmäßige (oder Ad-hoc) Berichterstattung an die Aufsichtsbehörde über Offenlegungen zur Vergütung fordern, um die Entwicklung der Vergütungspolitik innerhalb von Instituten und insbesondere innerhalb wesentlicher Institute zu überwachen.

21. Aufsichtskollegien

320. Die gemäß Artikel 116 der Richtlinie 2013/36/EU eingerichteten Aufsichtskollegien sollten Vergütungsfragen in Einklang mit dem aufsichtlichen Überprüfungsverfahren erörtern, wobei die zusätzlichen Bereiche der aufsichtlichen Überprüfung, die nach diesen Leitlinien erforderlich sind, berücksichtigt werden.

Anhang 1 - ABBILDUNG DER IN RICHTLINIE 2013/36/EU UND VERORDNUNG (EU) 575/2013 ENTHALTENEN VERGÜTUNGSANFORDERUNGEN UND IHR ANWENDUNGSBEREICH

Vergütungsanforderungen: Artikel 74 und 92 bis 96 der RICHTLINIE 2013/36/EU	Alle Mitarbeiter (institutsweit, einschließlich identifizierter Mitarbeiter)	Verbindlich vorgeschrieben für identifizierte Mitarbeiter; die Institute sollten die Anwendung der Anforderungen für alle Mitarbeiter in Betracht ziehen	Anmerkungen
Artikel 74	x		
Artikel 92	x		
Artikel 93	x		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe a		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe b		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe c	x		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe d	x		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe e	x		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe f		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer i		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii		x	Die Anwendung des Diskontsatzes ist nicht verbindlich vorgeschrieben.
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe h		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe i		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe j	x		

Vergütungsanforderungen: Artikel 74 und 92 bis 96 der RICHTLINIE 2013/36/EU	Alle Mitarbeiter (institutsweit, einschließlich identifizierter Mitarbeiter)	Verbindlich vorgeschrieben für identifizierte Mitarbeiter; die Institute sollten die Anwendung der Anforderungen für alle Mitarbeiter in Betracht ziehen	Anmerkungen
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe k	x		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe n		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe o		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe p		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe q		x	Die Vorschriften zu einer Umgehung sind auf alle Mitarbeiter in Bezug auf Anforderungen und Bestimmungen anzuwenden, die für alle Mitarbeiter gelten.
Artikel 95	Obligatorisch für Institute von erheblicher Bedeutung, sonstige Institute sollten die Einrichtung eines entsprechenden Ausschusses in Erwägung ziehen.		
Artikel 96	x		
Artikel 109	Vereinbarungen, Verfahren und Mechanismen der Institute/Anwendung auf Gruppenebene		
Artikel 141	Begrenzung der Ausschüttungen		
Artikel 141b	Begrenzung der Ausschüttungen		

Anhang 2 - Informationen bezüglich der Billigung höherer Werte für das Verhältnis

Name des Instituts	<i>Text</i>
Rechtsträgerkennung	<i>Text</i>
Zahl der Mitarbeiter (Ende des letzten Geschäftsjahres)	<i>Zahl</i>
Zahl der identifizierten Mitarbeiter (Ergebnis des letzten Verfahrens zur Identifizierung der betreffenden Mitarbeiter)	<i>Zahl</i>
Bilanzsumme (Ende des letzten Geschäftsjahres)	<i>Zahl</i>
Beschluss gefasst	<i>TT/MM/JJJJ</i>
Beschlossenes Verhältnis	<i>Zahl (Prozentsatz)</i>
Sofern innerhalb des Instituts unterschiedliche Werte für das Verhältnis gebilligt wurden, bitte die Geschäftsbereiche und die gebilligten Prozentsätze als Freitext und den höchsten gebilligten Wert für das Verhältnis oben angeben.	<i>Text</i>