

EBA/GL/2015/22

27/06/2016

Leitlinien

für eine solide Vergütungspolitik gemäß
Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75
Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und
Angaben gemäß Artikel 450 der
Verordnung (EU) Nr. 575/2013

EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik

1. Einhaltung der Vorschriften und Meldepflichten	5
Status dieser Leitlinien	5
Meldepflichten	5
2. Gegenstand, Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen	6
Gegenstand	6
Anwendungsbereich	6
Adressaten	7
Begriffsbestimmungen	7
3. Umsetzung	9
Umsetzungsfrist	9
Aufhebung	9
4. Leitlinien	10
Titel I – Anforderungen an die Vergütungspolitik	10
1. Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter	10
2. Governance der Vergütung	11
2.1 Verantwortlichkeiten, Gestaltung, Billigung und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik	11
2.2 Einbindung der Anteilseigner	14
2.3 Unterrichtung der zuständigen Behörden	16
2.4 Einrichtung eines Vergütungsausschusses	17
2.4.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses	17
2.4.2 Aufgabe des Vergütungsausschusses	18
2.4.3 Verfahrens- und Berichtswege	19
2.5 Überprüfung der Vergütungspolitik	20
3. Vergütungspolitik im Gruppenkontext	21
4. Verhältnismäßigkeit	24
5. Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter	26
5.1 Meldung und vorherige Zustimmung von Ausnahmen	29
5.2 Governance des Verfahrens zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter	30
5.3 Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis und konsolidierter Basis	31
5.4 Rolle des konsolidierenden Instituts	32
5.5 Rolle der Tochterunternehmen	32
6. Eigenkapitalausstattung	33

Titel II – Anforderungen an die Struktur der Vergütung	35
7. Vergütungskategorien	35
8. Besondere Fälle von Vergütungskomponenten	36
8.1 Zulagen	36
8.2 Variable Vergütung auf der Grundlage künftiger Leistung	38
8.3 „carried interest“-Zahlungen	39
8.4 Bindungsprämien	39
8.5 Freiwillige Altersversorgungsleistungen	40
9. Außerordentliche Vergütungskomponenten	41
9.1 Garantierte variable Vergütung	41
9.2 Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse	42
9.3 Abfindung	42
10. Verbote	45
10.1 Persönliches Hedging	45
10.2 Umgehung	46
Titel III – Vergütung für spezifische Funktionen	48
11. Vergütung von Mitgliedern der Leitungs- und Aufsichtsfunktion des Leitungsorgans	48
12. Vergütung für Kontrollfunktionen	49
Titel IV – Vergütungspolitik, Gewährung und Auszahlung von variabler Vergütung für identifizierte Mitarbeiter	49
13. Vergütungspolitik für identifizierte Mitarbeiter	49
13.1 Uneingeschränkt flexible Politik in Bezug auf variable Vergütung	50
13.2 Wert des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung	51
14. Risikoausrichtungsverfahren	52
14.1 Verfahren zur Leistungs- und Risikomessung	53
14.1.1 Risikobewertungen	54
14.1.2 Risikosensitive Leistungskriterien	55
14.1.3 Spezifische Kriterien für Kontrollfunktionen	56
14.2 Gewährungsverfahren	56
14.2.1 Einrichtung eines Bonuspools	57
14.2.2 Ex-ante-Risikoanpassung im Rahmen des Gewährungsverfahrens	58
15. Auszahlungsverfahren für die variable Vergütung	59
15.1 Nicht zurückbehaltene und zurückbehaltene Vergütung	60
15.2 Zurückbehaltungszeitraum und Anteil der zurückbehaltenen Vergütung	60
15.3 Bezug einer zurückbehaltenen Vergütung	62
15.4 Gewährung einer variablen Vergütung in Instrumenten	62
15.5 Mindestanteil der Instrumente und deren zeitliche Verteilung	64
15.6 Regelungen zu Sperrfristen	65
15.7 Risikoanpassung	66

15.7.1	Malus und Rückforderung	66
15.7.2	Implizite Anpassungen	67
Titel V – Institute, die staatliche Unterstützung erhalten		68
16.	Staatliche Unterstützung und Vergütung	68
Titel VI – Offenlegungen durch die Institute und interne Transparenz		70
17.	Offenlegungspflichten	70
18.	Vergütungspolitik und -praxis	71
18.1	Zusammengefasste quantitative Informationen	75
18.2	Interne Transparenz	76
Titel VII – Anforderungen für zuständige Behörden		76
19.	Vergütungspolitik	76
20.	Spezifische Formen der Vergütung	78
21.	Variable Vergütung	79
22.	Offenlegungspflichten	80
23.	Aufsichtskollegien	80
Anhang 1 – Darstellung der Vergütungsanforderungen		81
Anhang 2 – Informationen bezüglich der Billigung höherer Höchstwerte für das Verhältnis		83

1. Einhaltung der Vorschriften und Meldepflichten

Status dieser Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 herausgegeben wurden.¹ Gemäß Artikel 16 Artikel 3 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 müssen die zuständigen Behörden und Finanzinstitute alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen, um diesen 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. Dazu sollten die zuständigen Behörden gemäß Artikel 2 Absatz 4 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 die an sie gerichteten Leitlinien in geeigneter Weise in ihre Aufsichtspraktiken (z. B. durch Änderung ihres Rechtsrahmens oder ihrer Aufsichtsverfahren) integrieren, einschließlich der Leitlinien in diesem Dokument, 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 30.08.2016 mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen, oder die Gründe nennen, warum sie dies nicht tun. Geht innerhalb der genannten Frist keine Mitteilung 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/2015/22“ an compliance@eba.europa.eu zu senden. 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

1. Mit diesen Leitlinien erfüllt die EBA das ihr erteilte Mandat gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU² zur Herausgabe von Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter sowie für Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, die den in den Artikeln 92 bis 95 der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Anforderungen entsprechen, und gibt Orientierungshilfen zu den Angaben gemäß Artikel 96 der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013³.

Anwendungsbereich

2. In diesen Leitlinien werden die Anforderungen an eine Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter von Instituten sowie spezifische Anforderungen festgelegt, die von den Instituten für die Vergütungspolitik und variablen Vergütungskomponenten für identifizierte Mitarbeiter anzuwenden sind. Die Institute können diese spezifischen Anforderungen auch auf zusätzliche Mitarbeiterkategorien oder alle Mitarbeiter anwenden. In Anhang 1 zu diesen Leitlinien werden die Anforderungen aufgeführt, für die eine institutsweite Anwendung für alle Mitarbeiter in Einklang mit den Leitlinien erforderlich ist oder empfohlen wird.
3. Die Institute sollten diese Leitlinien auf Einzelbasis, teilkonsolidierter und konsolidierter Basis, einschließlich ihrer nicht unter die Richtlinie 2013/36/EU fallenden Tochterunternehmen, in Einklang mit der Anwendungsebene gemäß Artikel 92 Absatz 2 und Artikel 109 dieser Richtlinie erfüllen und die Erfüllung sollte durch die zuständigen Behörden sichergestellt werden.
4. Die in Titel VI dargelegten Leitlinien gelten nur für die Institute, die in Einklang mit der in den Artikeln 6 und 13 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 festgelegten Anwendungsebene die in Teil 8 der Verordnung festgelegten Anforderungen erfüllen müssen.

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).

³ Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 321 vom 30.11.2013, S. 6).

Adressaten

5. Diese Leitlinien richten sich an die zuständigen Behörden im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 40 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, einschließlich der Europäischen Zentralbank in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der ihr durch die Verordnung (EU) Nr. 1024/2013⁴ übertragenen Aufgaben, sowie an Institute im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Nummer 3 Ziffer 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, einschließlich Zweigstellen von Kreditinstituten mit Sitz in einem Drittland.

Begriffsbestimmungen

6. 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:

Vergütung	alle Formen von fester und variabler Vergütung und umfasst Zahlungen sowie monetäre und nicht monetäre Leistungen, die den Mitarbeitern von oder im Namen von Instituten im Austausch für ihre berufliche Tätigkeit der Mitarbeiter gewährt werden, „carried interest“-Zahlungen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Buchstabe d der Richtlinie 2011/61/EU ⁵ sowie weitere Zahlungen im Wege von Methoden und Vehikeln, die, sofern sie nicht als Vergütung eingestuft würden, zu einer Umgehung ⁶ der Vergütungsanforderungen nach der Richtlinie 2013/36/EU führen würden.
Feste Vergütung	Zahlungen oder Leistungen für Mitarbeiter, bei denen die Bedingungen für ihre Gewährung gemäß Abschnitt 7 erfüllt sind.
Variable Vergütung	alle Vergütungskomponenten, die nicht fest sind.
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 Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuungseinrichtungen oder regelmäßige anteilmäßige Altersvorsorgebeiträge zusätzlich zur gesetzlichen Regelung sowie Reisekostenzulagen.
Bindungsprämie	variable Vergütungskomponente, die unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum für das Institut tätig sind.
Mitarbeiter	alle Beschäftigten eines Instituts und seiner

⁴ Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 des Rates vom 15. Oktober 2013 zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute auf die Europäische Zentralbank (ABl. L 287 vom 29.10.2013, S. 63).

⁵ 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).

⁶ Weitere Informationen bezüglich einer Umgehung finden sich in Abschnitt 10.2 der vorliegenden Leitlinien.

	Tochterunternehmen, einschließlich nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegender Tochterunternehmen, sowie alle Mitglieder ihrer jeweiligen Leitungsorgane.
Identifizierte Mitarbeiter	Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich gemäß den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission ⁷ genannten Kriterien sowie gegebenenfalls zusätzlicher Kriterien der Institute wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt.
Aufsichtliche Konsolidierung	Anwendung der Aufsichtsvorschriften für Banken gemäß der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis in Einklang mit Teil 1 Titel 2 Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013. Die aufsichtliche Konsolidierung umfasst alle Tochterunternehmen, die Institute oder Finanzinstitute sind, und kann außerdem Anbieter von Nebendienstleistungen innerhalb und außerhalb der EU einschließen.
Konsolidierendes Institut	Institut, das sich an die Aufsichtsanforderungen auf der Grundlage der konsolidierten Lage der Bankengruppe halten muss, gemäß Teil 1 Titel 2 Kapitel 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.
Bonuspool	Höchstbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen des festgelegten Gewährungsverfahrens auf Ebene des Instituts oder eines Geschäftsbereichs des Instituts gewährt werden kann.
Bemessungszeitraum	Zeitraum, während dessen die Leistung zur Festlegung der Gewährung einer variablen Vergütung beurteilt und gemessen wird.
Nicht revolvingender mehrjähriger Bemessungszeitraum	mehrjähriger Bemessungszeitraum, der sich nicht mit anderen mehrjährigen Bemessungszeiträumen überschneidet.
Gewährung	Zuerkennung einer variablen Vergütung für einen konkreten Bemessungszeitraum, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt, zu dem der gewährte Betrag gezahlt wird.
Erdienung	Wirkung, mit der der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf eine gewährte variable Vergütung erwirbt unabhängig vom Instrument, das für die Auszahlung genutzt wird, und unabhängig davon, ob die Auszahlung einer zusätzlichen Sperrfrist oder Rückforderungsvereinbarungen unterliegt.
Direktauszahlungen	Auszahlungen, die unmittelbar nach dem Bemessungszeitraum geleistet und nicht zurückbehalten werden.
Zurückbehaltungszeitraum	Zeitraum zwischen der Gewährung und einer Erdienung der variablen Vergütung, während dessen der Mitarbeiter keinen Rechtsanspruch auf die gewährte Vergütung hat.
Instrumente	Finanzinstrumente oder sonstige Verträge, die unter eine der

⁷ Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30).

	zwei in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie 2013/36/EU genannten Kategorien fallen.
Sperrfrist	Zeitraum nach dem Bezug von Instrumenten, die als variable Vergütung gewährt wurden, in dem diese nicht verkauft bzw. in dem nicht über diese verfügt werden kann.
Malus	Vereinbarung, nach der das Institut den Wert aller oder eines Teils der zurückbehaltenen variablen Vergütung auf der Grundlage von Ex-post-Risikoanpassungen vor dem Bezug verringern kann.
Rückforderung	Vereinbarung, nach der der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit gezahlt oder bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an das Institut zurückgeben muss.
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 Geschäfte der Institute bestimmt werden.
An Anteile geknüpfte Instrumente	Instrumente, deren Wert auf dem Marktwert an der Börse beruht und bei denen der Aktienkurs 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.
Abfindungen	Zahlungen in Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung eines Vertrags.

3. Umsetzung

Umsetzungsfrist

7. Diese Leitlinien gelten ab dem 1. Januar 2017.

Aufhebung

8. Die am 10. Dezember 2010 veröffentlichten Leitlinien des Ausschusses der europäischen Bankaufsichtsbehörden zur Vergütungspolitik und -praxis werden zum 31. Dezember 2016 aufgehoben.

4. Leitlinien

Titel I – Anforderungen an die 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 93 der Richtlinie 2013/36/EU dargelegten Grundsätzen und den vorliegenden Leitlinien unter Berücksichtigung der Zuordnung der Anforderungen im Rahmen von Anhang I⁸ entsprechen.
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 irreguläre Verkaufspraktiken enthalten. Alle Institute sollten prüfen, welche Elemente 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, der Unternehmenskultur und -werte des Instituts, den langfristigen 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 Vergütungspraxis auf ihre allgemeine Risikoneigung ausgerichtet ist und alle Risiken berücksichtigt werden, einschließlich Reputationsrisiken und Risiken, die durch unlautere Verkaufspraktiken entstehen. Die Institute sollten zudem die langfristigen Interessen der Anteilseigner berücksichtigen.
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

⁸ 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.

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. Bei der Vergütungspolitik sollten gegebenenfalls auch die Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/EU berücksichtigt werden.

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 Vergütung⁹.

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.

2. Governance der Vergütung

2.1 Verantwortlichkeiten, Gestaltung, Billigung und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik

23. Das Leitungsorgan¹⁰ in seiner Aufsichtsfunktion (nachfolgend „Aufsichtsfunktion“) sollte für die Annahme und Aufrechterhaltung der Vergütungspolitik des Instituts verantwortlich sein und

⁹ Besondere Anforderungen für die Vergütung von identifizierten Mitarbeitern und ihre Risikoausrichtung sind in Titel III und Titel IV dieser Leitlinien dargelegt.

ihre Umsetzung beaufsichtigen, 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.

24. Die Aufsichtsfunktion sollte kollektiv über angemessene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen mit Blick auf Vergütungspolitiken und -praktiken sowie daraus resultierende Anreize und Risiken verfügen. Dazu sollten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung hinsichtlich der Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungsstruktur am Risiko- und Kapitalprofil des Instituts zählen.
25. Die Aufsichtsfunktion sollte sicherstellen, dass die Vergütungspolitik und -praxis des Instituts angemessen umgesetzt wird und auf den Unternehmensführungsrahmen insgesamt, die Unternehmenskultur, die Risikoneigung und die entsprechenden Unternehmensführungsprozesse des Instituts ausgerichtet ist.
26. Interessenkonflikte hinsichtlich der Vergütungspolitik und gewährten Vergütung sollten ermittelt und angemessen abgemindert werden, einschließlich der Festlegung objektiver Gewährungskriterien auf der Grundlage des internen Berichtssystems, angemessener Kontrollen und des Vier-Augen-Prinzips. Die Vergütungspolitik sollte sicherstellen, dass keine wesentlichen Interessenkonflikte für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen entstehen.
27. 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 relevanten Unterlagen) sowie der Gründe für die Vergütungspolitik aufbewahrt werden.
28. 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.
29. Die Vergütungspolitik sollte einen wirksamen Rahmen für eine Leistungsmessung, Risikoanpassung und Verknüpfungen zwischen Leistung und Vergütung umfassen.
30. 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.

¹⁰ 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.

31. 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 Mitglieder der Geschäftsleitung in den unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich der Funktionen des Risikomanagements und der Rechtsbefolgung (Compliance), überwachen.
32. Die Aufsichtsfunktion sollte die von allen zuständigen Funktionen und Stellen des Unternehmens (z. B. Ausschüsse, Kontrollfunktionen¹¹, Personalabteilung, Rechtsabteilung, strategische Planung, Finanzfunktion usw.) und Geschäftsbereichen zur Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik des Instituts geleisteten Beiträge berücksichtigen.
33. Die Personalfunktion sollte mitwirken und Informationen für die Ausarbeitung und Evaluierung der Vergütungspolitik des Instituts bereitstellen, einschließlich der Vergütungsstruktur, 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.
34. Die Risikomanagementfunktion sollte die Definition geeigneter risikoangepasster Leistungsindikatoren (einschließlich Ex-post-Anpassungen) sowie die Bewertung, wie sich die 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.
35. 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.
36. 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.

¹¹ Ein unabhängige Kontrollfunktion umfasst von den Geschäfts- und Unternehmensfunktionen unabhängige 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), Punkte 26 bis 29.

37. Innerhalb einer Gruppe sollten die zuständigen Funktionen innerhalb des konsolidierenden Instituts und der Tochterunternehmen interagieren und gegebenenfalls Informationen austauschen.

2.2 Einbindung der Anteilseigner

38. 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 werden. Das Abstimmungsergebnis der Anteilseigner kann entweder beratender Art oder verbindlich sein.

39. Wenn die Billigung der Vergütung einzelner Mitglieder des Leitungsorgans und anderer identifizierter Mitarbeiter den Anteilseignern übertragen wird, sollten die Anteilseigner auch explizit die Zahlungen billigen, die Personen bei Beendigung ihrer Verträge gewährt werden können. 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.

40. Damit die Anteilseigner fundierte Entscheidungen 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 Informationen sollten rechtzeitig vor der Hauptversammlung der Anteilseigner bereitgestellt werden. Es sollten detaillierte Informationen über die Vergütungspolitik und ihre Änderungen sowie zu Verfahren und Entscheidungsprozessen für die Festlegung eines Vergütungspakets bereitgestellt werden, die 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. Erläuterung, wie die Punkte unter Buchstabe b bei Ex-ante-/Ex-post-Anpassungen berücksichtigt werden, insbesondere für identifizierte Mitarbeiter.

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

42. 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 Tochterunternehmen 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 Höchstwerts 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 Höchstwerts 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 Höchstwerts für das Verhältnis auf die Anforderung, eine solide Eigenmittelausstattung aufrechtzuerhalten, dargelegt werden. Diese Informationen sollten den Anteilseignern rechtzeitig vor der Hauptversammlung der Anteilseigner bereitgestellt werden.
- d. Jede Billigung eines höheren Höchstwerts für das Verhältnis muss in Einklang mit den Bestimmungen des Artikels 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer ii der Richtlinie 2013/36/EU durchgeführt werden; die Berechnung des Schwellenwerts von 50 % für die Beschlussfähigkeit und der Schwellenwerte von 66 % bzw. 75 % für eine Mehrheit bei der Abstimmung, wie in diesem Artikel erwähnt, sollte unter Berücksichtigung der mit den Anteilen verbundenen Stimmrechte oder anderer gleichwertiger Eigentumsrechte des Instituts erfolgen.

- 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.

43. Anteilseigner sollten in der Lage sein, für eine Verringerung eines höheren Höchstwerts 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

44. 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 Höchstwerts 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.

45. 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 wurden¹²;

- 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

46. Gemäß Artikel 92 Absatz 1 in Verbindung mit 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. AIFM oder OGAW-Verwaltungsgesellschaften), sollten die in 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.

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

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

2.4.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

49. Der Vergütungsausschuss sollte sich aus Mitgliedern der Aufsichtsfunktion¹³ zusammensetzen, die keine Leitungsaufgaben wahrnehmen. Der Vorsitz und die Mehrheit der Mitglieder des

¹² Beide Leitlinien sind unter folgendem Link abrufbar: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

Vergütungsausschusses sollten als unabhängig¹⁴ anzusehen sein. Ist im nationalen Recht eine Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan vorgesehen, so muss der Vergütungsausschuss ein oder mehrere Vertreter der Arbeitnehmer umfassen. Sofern ihm keine ausreichende Zahl von als unabhängig anzusehenden Mitgliedern angehört, sollten die Institute andere Maßnahmen im Rahmen ihrer Vergütungspolitik ergreifen, um Interessenkonflikte bei Beschlüssen über Vergütungsfragen zu begrenzen.

50. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sollten kollektiv über ausreichende 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

51. Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses sollte Folgende 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;
- b. Unterstützung und Beratung der Aufsichtsfunktion bei der Gestaltung der Vergütungspolitik des Instituts;
- 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, die 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;

¹³ 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.

¹⁴ Unabhängigkeit entsprechend den EBA-Leitlinien zur Internen Governance, Abschnitt 5.6.

- g. Bewertung der angenommenen Mechanismen und Systeme zur Sicherstellung, dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und 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 sowie dem langfristigen Interesse des Instituts in Einklang steht;
- h. Bewertung des Erreichens der Leistungsziele und der Notwendigkeit einer Ex-post-Risikoanpassung, 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-Risikoanpassung zugrunde gelegten Kriterien auf der Grundlage der tatsächlichen Risikoergebnisse.

52. 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

53. 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.

54. Der Vergütungsausschuss sollte mit den anderen Ausschüssen der Aufsichtsfunktion zusammenarbeiten, deren Tätigkeiten sich auf die Gestaltung und das ordnungsgemäße Funktionieren der Vergütungspolitik und -praxis auswirken können (z. B. Risiko-, Prüfungs- und Nominierungsausschuss); und der Aufsichtsfunktion und gegebenenfalls der

Hauptversammlung der Anteilseigner ausreichende Informationen zu den durchgeführten Aktivitäten bereitstellen.

55. 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.
56. Wenn beide Ausschüsse eingerichtet wurden, sollte ein Mitglied des Risikoausschusses an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen und umgekehrt.

2.5 Überprüfung der Vergütungspolitik

57. 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.
58. Eine zentrale Überprüfung der Erfüllung von Rechtsvorschriften, Gruppenrichtlinien, Verfahren und internen Regelungen sollte von der Innenrevision des konsolidierenden Instituts durchgeführt werden.
59. Die Institute sollten die zentrale und unabhängige Überprüfung auf Einzelbasis durchführen. In einer Gruppe können sich unbedeutende Institute, die Tochterunternehmen 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.
60. Die regelmäßige unabhängige Überprüfung der Vergütungspolitik kann von kleinen und weniger komplexen Instituten teilweise oder vollständig extern ausgelagert werden. Größere und komplexere Institute sollten über ausreichende Ressourcen zur internen Durchführung der Überprüfung verfügen. Qualifizierte und unabhängige externe Berater¹⁵ können das Institut bei der Durchführung solcher Aufgaben ergänzen und unterstützen. Die Aufsichtsfunktion ist für die Überprüfung verantwortlich.
61. Im Rahmen der zentralen und unabhängigen internen Überprüfung sollten die Institute beurteilen, ob die allgemeinen Vergütungspolitiken, -praktiken und -prozesse:
- a. wie vorgesehen funktionieren (insbesondere, ob die gebilligten Politiken, Verfahren und internen Regelungen eingehalten werden; ob Vergütungsauszahlungen angemessen sind und in Einklang mit der Geschäftsstrategie stehen; und ob das Risikoprofil, die langfristigen Zielsetzungen und sonstige Ziele des Instituts angemessen widerspiegelt werden);

¹⁵ Weitere Informationen über Outsourcing finden sich in den EBA-Leitlinien zur Internen Governance (GL44).

- b. den nationalen und internationalen Regulierungen, Grundsätzen und Standards entsprechen und
- c. kohärent in der Gruppe umgesetzt werden, Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/EU entsprechen und das Institut nicht daran hindern, eine solide Eigenkapitalausstattung entsprechend Abschnitt 6 dieser Leitlinien zu wahren oder langfristig wiederherzustellen.

62. 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.

63. 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.

64. 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 werden und sollten dem Leitungsorgan, den einschlägigen Ausschüssen und den Unternehmensfunktionen zur Verfügung gestellt werden.

3. Vergütungspolitik im Gruppenkontext

65. Gemäß Artikel 92 Absatz 1 und Artikel 109 der Richtlinie 2013/36/EU müssen Institute alle Anforderungen der Artikel 92 Absatz 2, 93, 94, 95 und 96 dieser Richtlinie, einschließlich der geltenden technischen Regulierungsstandards bezüglich Vergütung, auf konsolidierter, teilkonsolidierter (einschließlich der Tochterunternehmen und Zweigstellen in Drittländern) und auf Einzelbasis erfüllen. Auf Einzelbasis können die zuständigen Behörden die in Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 vorgesehene Abweichung in Einklang mit Artikel 109 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU nutzen. Es liegt in der Verantwortung der Institute, dafür Sorge zu tragen, dass die interne Vergütungspolitik etwaigen spezifischen Anforderungen hinsichtlich der in den betreffenden Rechtsordnungen ausgeübten Tätigkeiten entspricht.

66. Auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis sollten das konsolidierende Institut und die zuständigen Behörden sicherstellen, dass eine gruppenweite Vergütungspolitik eingeführt und eingehalten wird für

- a. alle Mitarbeiter aller Institute und sonstigen Unternehmen innerhalb des aufsichtlichen Konsolidierungskreises, einschließlich aller Zweigstellen; und

- b. alle identifizierten Mitarbeiter¹⁶ aller Institute und sonstigen Unternehmen innerhalb des aufsichtlichen Konsolidierungskreises, einschließlich aller Zweigstellen.

67. Mit Blick auf Institute und Unternehmen innerhalb einer Gruppe mit Sitz in mehreren Mitgliedstaaten sollte in der gruppenweiten Vergütungspolitik festgelegt sein, wie bei der Umsetzung mit Unterschieden bei der nationalen Umsetzung der Anforderungen bezüglich der Vergütung gemäß der Richtlinie 2013/36/EU umgegangen wird, insbesondere hinsichtlich der Anwendung der Begrenzung für den Höchstwert des Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Komponente der Vergütung auf 100 % (gegebenenfalls bis zu 200 % mit Billigung der Anteilseigner)¹⁷, der Möglichkeit zur Anwendung des Nominaldiskontsatzes¹⁸ und etwaiger Beschränkungen hinsichtlich der Nutzung von Instrumenten¹⁹.
68. Gemäß Artikel 92 Absatz 1 und Artikel 109 der Richtlinie 2013/36/EU muss das konsolidierende Institut dafür Sorge tragen, dass Tochterunternehmen, die in den Anwendungsbereich des aufsichtlichen Konsolidierungskreises fallen, selbst aber nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, über eine mit der gruppenweiten Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter kohärente Vergütungspolitik verfügen und die Anforderungen der Artikel 92 Absatz 2, 93 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU mindestens für die identifizierten Mitarbeiter erfüllen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirkt. Dies gilt auch für die spezifischen Anforderungen der Richtlinie 2013/36/EU, die nicht in andere sektorbezogenen Rechtsvorschriften aufgenommen wurden (z. B. muss das konsolidierende Institut für Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirkt, die aber Mitarbeiter von Unternehmen sind, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2011/61/EU²⁰ und der Richtlinie 2009/65/EG²¹ fallen, sicherstellen, dass die Begrenzung der variablen Komponenten der Vergütung auf 100 % (gegebenenfalls auf 200 % mit Billigung der Anteilseigner) der festen Komponenten der Vergütung eingehalten wird).²² Sofern spezifische Anforderungen der Richtlinie 2013/36/EU mit sektorspezifischen Anforderungen (z. B. nach der Richtlinie 2011/61/EU oder der Richtlinie 2009/65/EG) in Konflikt stehen, haben die sektorspezifischen Vorschriften Vorrang (z. B. sollten Unternehmen, die der Richtlinie 2011/61/EU oder der Richtlinie 2009/65/EG unterliegen, die variable Vergütung von identifizierten Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirkt, in Anteilen der alternativen

¹⁶ Informationen über das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter im Kontext einer Gruppe finden sich in Abschnitt 5.

¹⁷ Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffern i und ii der Richtlinie 2013/36/EU.

¹⁸ Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU.

¹⁹ Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe l der Richtlinie 2013/36/EU.

²⁰ Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1).

²¹ Richtlinie 2009/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) (ABl. L 302 vom 17.11.2009, S. 32).

²² Weitere Informationen, wie diese Mitarbeiter zu ermitteln sind, finden sich in Abschnitt 5.3 zum „Verfahren für die Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis und konsolidierter Basis“.

Investmentfonds oder Anteilen des betreffenden OGAW zahlen (Anhang II Artikel 1 Buchstabe m der Richtlinie 2011/61/EU bzw. Artikel 14 Buchstabe b Ziffer m der Richtlinie 2009/65/EG))

69. 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 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 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission unter Berücksichtigung der für den entsprechenden Zeitraum gewährten Vergütung sowie der Funktion und Zuständigkeiten während der Entsendung ein identifizierter Mitarbeiter wäre.
70. 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.
71. Was in Drittländern niedergelassene Tochterunternehmen angeht, die in den aufsichtlichen Konsolidierungskreis eines konsolidierenden Instituts in einem Mitgliedstaat fallen, sollte in der gruppenweiten Vergütungspolitik der Höchstwert des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung auf höchstens 100 % (gegebenenfalls 200 % mit Billigung der Anteilseigner auf Gruppenebene) festgelegt sein, angegeben werden, ob der Nominaldiskontsatz angewendet wird, sowie sichergestellt werden, dass für die Auszahlung der variablen Vergütung Instrumente verwendet werden, die mit den vorliegenden Leitlinien und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014²³ in Einklang stehen.
72. Ein in einem Drittland niedergelassenes Tochterunternehmen, das in den aufsichtlichen Konsolidierungskreis eines konsolidierenden Instituts in einem Mitgliedstaat fällt, sollte über eine mit der gruppenweiten Vergütungspolitik kohärente Vergütungspolitik verfügen und die Anforderungen der Artikel 92 Absatz 2, 93 und 94 der Richtlinie 2013/36/EU mindestens für die Mitarbeiter erfüllen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirkt.

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/DE/TXT/?uri=OJ%3AJOL_2014_148_R_0006

73. 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.
74. Die Vergütungsanforderungen der Richtlinie 2013/36/EU und die vorliegenden Leitlinien gelten für Institute 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 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

75. 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 Pflichten wirksam erreicht werden.
76. Bei der Bewertung, ob die Anforderungen in angemessener Weise angewandt werden, sollten die Institute und zuständigen Behörden eine Kombination aus sämtlichen der folgenden Kriterien berücksichtigen: die Größe, die interne Organisation sowie die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Instituts.
77. Zu diesem Zweck sollten die Institute und zuständigen Behörden mindestens die folgenden Kriterien berücksichtigen:
- a. die Bilanzsumme oder der Umfang von Vermögenswerten, die von dem Institut oder von als wesentlich klassifizierten Unternehmen des aufsichtlichen Konsolidierungskreises gehalten werden;
 - b. die geografische Präsenz des Instituts und der Umfang der Tätigkeiten in den einzelnen Rechtsordnungen;
 - c. die Rechtsform und die verfügbaren Eigenkapitalinstrumente und Schuldtitel;
 - d. die Bewilligung zur Verwendung interner Methoden für die Messung der Eigenkapitalanforderungen (z. B. IRB, AMA);

- e. die Tatsache, ob das Institut zu einer Gruppe gehört, und gegebenenfalls die für die Gruppe vorgenommene Bewertung der Verhältnismäßigkeit;
- f. die Art der zugelassenen Tätigkeiten und Dienstleistungen (z. B. Darlehen und Einlagen, Anlagegeschäft);
- g. die zugrunde liegende Geschäftsstrategie;
- h. die Struktur der Geschäftstätigkeiten und der Zeithorizont, die Messbarkeit und Vorhersehbarkeit der mit den Geschäftstätigkeiten verbundenen Risiken;
- i. die Finanzierungsstruktur des Instituts;
- j. die interne Organisation des Instituts, einschließlich der Höhe der variablen Vergütung, die identifizierten Mitarbeiter ausbezahlt werden kann;
- k. die Gewinn- und Verluststruktur des Instituts;
- l. die Art der Kunden (z. B. Privatkunden, Unternehmen, kleine Unternehmen, öffentliche Unternehmen);
- m. die Komplexität der Produkte oder Verträge.

78. Im Rahmen der Anwendung der Anforderungen in angemessener Weise 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.

79. Vor der Anwendung der Vergütungsanforderungen in einer angemessenen Weise sollte die Ermittlung der Mitarbeiter auf der Grundlage der in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission festgelegten Kriterien sowie zusätzlicher interner Kriterien vorgenommen werden²⁴. Die Begrenzung des Höchstwerts des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung auf 100 % (gegebenenfalls 200 % mit Billigung der Anteilseigner) sollte auf alle identifizierten Mitarbeiter des Instituts sowie hinsichtlich seiner Tochterunternehmen innerhalb des aufsichtlichen Konsolidierungskreises auf die identifizierten Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Gruppe auswirkt, selbst wenn diese selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, in Einklang mit den Leitlinien in Abschnitt 3 angewendet werden.

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

80. 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.
81. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Institute den Vergütungsanforderungen in einer Weise entsprechen, die gleichwertige Wettbewerbsbedingungen zwischen den gleichen Kategorien von Instituten bieten.
82. Entsprechend dem Vorstehenden sollten große (einschließlich Institute von erheblicher Bedeutung) und komplexere Institute und Gruppen über eine komplexere Vergütungspolitik und anspruchsvollere Konzepte für die Risikomessung verfügen, während kleinere und weniger komplexe Institute und Gruppen eine einfachere Vergütungspolitik und einfachere Konzepte anwenden können.

5. Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter

83. Es liegt in der Verantwortung der Institute, die Mitarbeiter zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt. Alle Institute sollten jährlich eine Selbstbewertung durchführen, um alle Mitarbeiter zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt oder auswirken kann. Das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter sollte Teil der allgemeinen Vergütungspolitik des Instituts sein.
84. Die Selbstbewertung sollte auf den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission festgelegten qualitativen und quantitativen Kriterien beruhen und sollte in Fällen, in denen es zur vollständigen Ermittlung aller Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, erforderlich 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.
85. Gemäß Artikel 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission bezüglich der quantitativen Kriterien sollte die den Mitarbeitern im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass die Ermittlung zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres durchgeführt werden kann. Bei der Anwendung der quantitativen Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission sollten die Institute alle monetären und nicht-monetären festen und variablen Komponenten der Vergütung berücksichtigen, die für berufliche Leistungen im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährt wurden. Betreffend die feste Komponente der Vergütung handelt es sich dabei um die Beträge, die gewährt und in der Regel im vorangegangenen Geschäftsjahr ausbezahlt wurden. Was die variable Komponente der Vergütung betrifft, so handelt es sich dabei um die Beträge, die im vorangegangenen Geschäftsjahr für den vollständigen vorherigen Bemessungszeitraum gewährt wurden, unabhängig von der Tatsache, dass nur Teile der

variablen Vergütung im vorangegangenen Geschäftsjahr ausbezahlt und andere Teile zurückbehalten wurden.²⁵ Gewöhnliche Vergütungspakete, die auf Einzelbasis nicht berücksichtigt werden, sollten auf Grundlage der nach objektiven Kriterien für die einzelnen Mitarbeiter untergliederten Gesamtsumme berücksichtigt werden.

86. Institute, die eine Vergütung in einer anderen Währung als dem Euro gewähren, sollten die in Artikel 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission festgelegten Schwellenwerte gemäß Artikel 5 dieser Verordnung umrechnen, indem sie entweder den für die Konsolidierung des Rechnungsabschlusses angewendeten internen Wechselkurs oder den Wechselkurs verwenden, der von der Kommission für die Finanzplanung und den Haushaltsplan bezogen auf den Monat, in dem die Vergütung gewährt wurde, angewendet wird²⁶.
87. Wenn die Institute Artikel 5 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission anwenden, sollten sie alle Mitarbeiter, die in zum aufsichtlichen Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen tätig sind, dem Land zuordnen, in dem die Betroffenen vorwiegend ihre Tätigkeit ausüben, und die in Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben b und c aufgeführten Kriterien nach Ländern für die den einzelnen Ländern zugeordneten Mitarbeiter anwenden.
88. Wenn die quantitativen Kriterien erfüllt sind, handelt es sich bei den Mitarbeitern um identifizierte Mitarbeiter, sofern das Institut nicht Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission anwendet. Was das Kriterium a) angeht, so ist in Bezug auf Mitarbeiter, die im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung in Höhe von 750 000 EUR oder mehr erhalten haben, bzw. mit Blick auf das in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b) der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission genannte Kriterium für die Anwendung von Artikel 4 Absatz 2 dieser Verordnung die vorherige Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich.
89. Die Selbstbewertung sollte klar, kohärent, ordnungsgemäß dokumentiert und zumindest hinsichtlich der in Artikel 3 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission genannten Kriterien regelmäßig während des Jahres aktualisiert werden. Die Institute sollten sicherstellen, dass die Mitarbeiter, die während eines Zeitraums von mindestens drei Monaten in einem Geschäftsjahr unter die Kriterien in Artikel 3 fallen oder wahrscheinlich fallen, als identifizierte Mitarbeiter behandelt werden.

²⁵ Beispielsweise werden für die Anfang 2016 durchgeführte Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter die festen Komponenten der Vergütung, die im Jahr 2015 gewährt und ausbezahlt wurden, und die variablen Komponenten der Vergütung, die 2015 für den vorangegangenen Bemessungszeitraum (z. B. 2014) gewährt wurden, für die Berechnung des Betrags, der für die Ermittlung nach den qualitativen Kriterien zugrunde gelegt wird, addiert.

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

90. Die folgenden Informationen sollten mindestens in die Dokumentation über die vorgenommene Selbstbewertung hinsichtlich der Ermittlung von Mitarbeitern aufgenommen werden:

- a. Grundannahmen für die Selbstbewertung und den Umfang ihrer Anwendung;
- b. der für die Bewertung von Risiken, die auf die Geschäftsstrategie und Tätigkeiten des Instituts zurückgehen, auch an unterschiedlichen geografischen Standorten, zugrunde gelegte Ansatz;
- 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 Selbstbewertungsverfahrens beteiligt sind; und
- e. das Ergebnis der Ermittlung.

91. Die Institute sollten Aufzeichnungen über das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse führen und der für sie zuständigen Aufsichtsbehörde nachweisen können, wie die Mitarbeiter nach den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission genannten qualitativen und quantitativen Kriterien sowie zusätzlichen von den Instituten herangezogenen Kriterien ermittelt worden sind.

92. Die Dokumentation der Selbstbewertung 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 Selbstbewertung des Vorjahres umfassen.

93. Darüber hinaus sollte die Dokumentation auch Mitarbeiter umfassen, die auf Grundlage von quantitativen Kriterien ermittelt wurden, deren berufliche Tätigkeit aber ohne wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts gemäß Artikel 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission eingestuft wurde. Diese Bewertungen sollten ordnungsgemäß dokumentiert werden, einschließlich der Gründe für angewandte Ausnahmen. Die Institute sollten die Dokumentation für einen angemessenen Zeitraum aufbewahren, um die Überprüfung durch die zuständigen Behörden zu ermöglichen.

5.1 Meldung und vorherige Zustimmung von Ausnahmen

94. Wenn das Institut nach Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission feststellt, dass die berufliche Tätigkeit des Mitarbeiters sich nicht wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, und dies der zuständigen Behörde anzeigt oder es eine vorherige Zustimmung beantragt, sollte Folgendes gelten:

- a. Das Leitungsorgan sollte auf der Grundlage der im Rahmen des jährlichen Verfahrens zur Ermittlung 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. eine Meldung ist unverzüglich vorzunehmen, spätestens aber sechs Monate nach Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres, um sicherzustellen, dass die zuständige Behörde über ausreichend Zeit für eine Analyse der gemachten Ausnahmen verfügt und das Institut etwaige von der zuständigen Behörde vorgebrachten Einwände berücksichtigen und das Ergebnis der Ermittlung entsprechend anpassen kann;
- c. ein Antrag auf vorherige Zustimmung 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;
- d. 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 Verlangen 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 die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission kohärent angewandt werden, bevor die zuständige Behörde eine Entscheidung über die Genehmigung oder Ablehnung des Antrags trifft.

95. Die vorherige Zustimmung gemäß Artikel 4 Absatz 5 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission bezüglich Ausnahmen bei identifizierten Mitarbeitern hinsichtlich des in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b dieser Verordnung genannten Kriteriums sollte nur für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Der Antrag auf vorherige Zustimmung nach Artikel 4 Absatz 5 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission ist jedes Jahr zu stellen. Bezüglich Mitarbeiter, für die erstmals über einen Antrag entschieden

²⁷ Weitere Informationen über die Genehmigung von Ausnahmen von der Vergütungspolitik finden sich in Abschnitt 23.

wird, sollte die vorherige Zustimmung nur das Geschäftsjahr, in dem die vorherige Zustimmung beantragt wurde, sowie das folgende Geschäftsjahr betreffen. Für Mitarbeiter, für die der Antrag gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission bereits für das laufende Geschäftsjahr genehmigt wurde, sollte die vorherige Zustimmung nur das folgende Geschäftsjahr betreffen.

96. Die Anzeige des Antrags auf Ausnahmen gemäß Artikel 4 Absatz 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission für identifizierte Mitarbeiter in Zusammenhang mit dem in Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a dieser Verordnung genannten Kriterium sollte jährlich erfolgen, wobei zwischen Ausnahmen nach den in Buchstabe a und Buchstabe b des Artikels 4 Absatz 2 dieser Verordnung genannten Kriterien zu unterscheiden ist, jedoch beschränkt auf Mitarbeiter, für die im vorangegangenen Bemessungszeitraum keine Ausnahme betreffend das gleiche Kriterium gemeldet wurde (wenn z. B. für einen Mitarbeiter eine Ausnahme galt, da der Geschäftsbereich nicht wesentlich war, ist keine Meldung erforderlich, wenn der gleiche Mitarbeiter weiterhin im gleichen Geschäftsbereich tätig ist und der Geschäftsbereich nach wie vor nicht wesentlich ist).
97. Wenn identifizierte Mitarbeiter in Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, von einer Ausnahme betroffen sind, ist die zuständige 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.
98. Meldungen und Anträge auf vorherige Zustimmung 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, sofern nach der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission erforderlich, 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 Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter

99. Das Leitungsorgan trägt letztlich die Verantwortung für das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter und die jeweilige Politik. Das Leitungsorgan sollte in seiner Aufsichtsfunktion
- a. das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter als Teil der Vergütungspolitik genehmigen;
 - b. in die Gestaltung der Selbstbewertung eingebunden sein;

- c. sicherstellen, dass die Bewertung für die Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter ordnungsgemäß in Einklang mit der Richtlinie 2013/36/EU, der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission und den vorliegenden Leitlinien erfolgt;
- d. das Verfahren zur Ermittlung 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 Artikel 4 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission genehmigen oder beaufsichtigen, wenn die Institute der Ansicht sind, dass die in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission definierten qualitativen Kriterien von den Mitarbeitern nicht erfüllt werden, da sie tatsächlich keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Institute aufweisen;
- g. die genehmigte Politik und gegebenenfalls ihre Änderung regelmäßig überprüfen.

100. Sofern ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollte dieser aktiv in das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter in Einklang mit seinen Verantwortlichkeiten für die Vorbereitung von Beschlüssen zur Vergütung eingebunden sein. Sofern kein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, sollten die nicht-geschäftsführenden und, sofern möglich, unabhängigen Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Aufsichtsfunktion die jeweiligen Aufgaben wahrnehmen.

101. 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 Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter gemäß ihrer jeweiligen Funktion und auch laufend eingebunden sein. Insbesondere sollte ein Risikoausschuss, sofern dieser eingerichtet ist, an dem Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses mitwirken. Die Institute sollten einen ordnungsgemäßen Informationsaustausch zwischen allen an dem Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter beteiligten internen Organen und Funktionen sicherstellen. Das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter und seine Ergebnisse sollten einer unabhängigen internen oder externen Überprüfung unterzogen werden.

5.3 Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis und konsolidierter Basis

102. Die in die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission aufgenommenen Kriterien und die zusätzlich von den Instituten festgelegten Kriterien 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 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. Gleiches gilt für die teilkonsolidierte Basis.

103. Bei der Anwendung der qualitativen Kriterien in Artikel 3 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission 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 in Artikel 3 Absatz 1 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission genannten Kriterium („Der Mitarbeiter ist Mitglied des Leitungsorgans in seiner Managementfunktion“) nur berücksichtigt werden, wenn er zudem Mitglied des Leitungsorgans des EU-Mutterinstituts ist.
104. Die in Artikel 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission enthaltenen quantitativen Kriterien gelten für alle Mitarbeiter auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis, einschließlich aller Tochterunternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis. Beispielsweise ist ein Mitarbeiter in einem Tochterunternehmen mit einer Gesamtvergütung von mindestens 500 000 EUR deshalb als identifizierter Mitarbeiter anzusehen, sofern für ihn nicht eine Ausnahme gemäß Artikel 4 (Abschnitte 2 bis 5) dieser technischen Regulierungsstandards gilt.
105. Bei der Anwendung der qualitativen Kriterien in Artikel 3 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission auf Einzelbasis sollten die Institute die Mitarbeiter ermitteln, die für die in den qualitativen Kriterien genannte Funktion verantwortlich sind; das wichtigste Kriterium für die Ermittlung ist nicht die Bezeichnung der Funktion, sondern sind die der Funktion verliehenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten.

5.4 Rolle des konsolidierenden Instituts

106. Das konsolidierende Institut sollte insgesamt die Kohärenz der Vergütungspolitik der Gruppe sicherstellen, einschließlich der Verfahren für die Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter und der korrekten Umsetzung auf konsolidierter, teilkonsolidierter und Einzelbasis.

5.5 Rolle der Tochterunternehmen

107. Institute, die Tochterunternehmen eines konsolidierenden Instituts sind, sollten im Rahmen ihrer Vergütungspolitik die vom konsolidierenden Mutterinstitut herausgegebene Politik und das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter umsetzen. Alle Tochterunternehmen sollten sich aktiv an dem vom konsolidierenden Mutterinstitut durchgeführten Verfahren zur Ermittlung 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 Ermittlung aller Mitarbeiter, die wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis aufweisen, erforderlich sind.

108. Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, müssen das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis nicht durchführen. Für diese Tochterunternehmen sollte die Bewertung vom konsolidierenden Institut auf der Grundlage der vom Tochterunternehmen bereitgestellten Informationen durchgeführt werden. Institute, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2013/36/EU fallen (Kreditinstitute und Wertpapierfirmen), sollten ihre eigene Selbstbewertung für die Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf Einzelbasis durchführen. Kleine und weniger komplexe Institute, die in das Verfahren zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter auf konsolidierter Basis aufgenommen werden, können die praktische Durchführung des Verfahrens zur Ermittlung der Mitarbeiter auf Einzelbasis an das konsolidierende Institut übertragen.

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 Ermittlung 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. Bei Zweigstellen sollten die Kriterien für die Ermittlung in gleicher Weise auf die Funktionen, die Geschäftstätigkeiten und die in einem Mitgliedstaat tätigen Mitarbeiter angewendet werden wie für ein Institut auf Einzelbasis.

6. Eigenkapitalausstattung

109. Die Institute und zuständigen Behörden sollten dafür Sorge tragen, dass die Gewährung, Auszahlung und der Bezug einer variablen Vergütung, einschließlich der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen, im Rahmen der Vergütungspolitik der Institute die Wahrung der soliden Eigenkapitalausstattung nicht beeinträchtigt.
110. Bei der Bewertung, ob die Kapitalausstattung solide ist, sollte das Institut seine Gesamteigenmittel und insbesondere das harte Kernkapital, die kombinierte Kapitalpufferanforderung gemäß Artikel 128 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU und die Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/EU, die für die variable Vergütung aller Mitarbeiter gelten, sowie das Ergebnis der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals berücksichtigen. Die Anforderungen zur Aufrechterhaltung des kombinierten Kapitalpuffers gemäß Artikel 129 der Richtlinie 2013/36/EU, einschließlich der Ausschüttungsbeschränkungen nach Artikel 141 Absätze 2 und 3 dieser Richtlinie, 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.

111. 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 insgesamt berücksichtigen.
112. Die von einem Institut insgesamt gewährte variable Vergütung darf dieses nicht daran hindern, eine solide Eigenkapitalausstattung zu wahren oder langfristig 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 Eigenkapitalausstattung zur Folge hätte. Zusätzlich zu den in Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Ausschüttungseinschränkungen sollte das Institut diese Anforderungen bei der Bestimmung folgender Punkte berücksichtigen:
 - a. Gesamtpool der variablen Vergütung, der in dem betreffenden Jahr gewährt werden kann; und
 - b. Betrag der variablen Vergütung, der in dem betreffenden Jahr ausbezahlt oder bezogen wird.
113. Institute, die nicht über eine solide Eigenkapitalausstattung verfügen oder bei denen die Solidität der Eigenkapitalausstattung gefährdet ist, sollten folgende Maßnahmen hinsichtlich einer variablen Vergütung ergreifen:
 - a. Verringerung des variablen Bonuspools gemäß Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/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 Eigenkapitalausstattung. Das Institut darf für eine Verringerung der variablen Vergütung, die zur Sicherstellung einer soliden Eigenkapitalausstattung vorgenommen wird, keine Kompensation in späteren Jahren oder in Form anderer Zahlungen, Vehikel oder Methoden, die zu einer Umgehung dieser Vorschrift führen würden, gewähren.
114. Die zuständigen Behörden sollten eingreifen, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung der Aufrechterhaltung einer soliden Eigenmittelausstattung abträglich ist, indem sie vom Institut verlangen, den festgesetzten Bonuspool der variablen Vergütung zu reduzieren oder eine Obergrenze bei selbigem einzuhalten bis sich die Eigenmittelsituation verbessert; und gegebenenfalls Maßnahmen zur Leistungsanpassung umzusetzen, insbesondere

Malusvereinbarungen, sowie die Institute aufzufordern, die Nettogewinne heranzuziehen, um die Eigenmittel zu stärken.

Titel II – Anforderungen an die Struktur der Vergütung

7. Vergütungskategorien

115. Nach der Richtlinie 2013/36/EU handelt es sich bei einer Vergütung um eine feste oder eine variable Vergütung; es gibt keine dritte Vergütungskategorie. Ist eine Vergütung variabel und wird an identifizierte Mitarbeiter ausbezahlt, so müssen zusätzlich zu den allgemeinen Anforderungen in Artikel 92 der Richtlinie 2013/36/EU alle Anforderungen nach Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU erfüllt werden. 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.
116. 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.
117. 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 und mit der konkreten Rolle und organisatorischen Zuständigkeiten verbunden sind;
 - e. unwiderruflich sind, der dauerhafte Betrag nur im Wege von Tarifverhandlungen oder infolge einer Nachverhandlung in Einklang mit nationalen Kriterien für die Lohnfestsetzung geändert wird;
 - f. vom Institut nicht verringert, ausgesetzt oder annulliert werden können;

- g. keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und
- h. leistungsunabhängig sind.

118. Vergütungskomponenten, die entweder Teil der allgemeinen institutsweiten Politik sind, die den in Abschnitt 117 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.

119. 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

120. Die variable und feste Vergütung von Instituten kann unterschiedliche Elemente umfassen, einschließlich zusätzlicher oder ergänzender Zahlungen oder Leistungen. Die Institute sollten Zulagen²⁸ analysieren und diese den variablen oder festen

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

Vergütungskomponenten zuordnen. Die Zuordnung sollte auf den in Abschnitt 7 dargelegten Kriterien beruhen.

121. Insbesondere wenn Zulagen als feste Vergütung gelten, sich aber durch die folgenden Merkmale auszeichnen, sollte das Institut die Ergebnisse der nach Abschnitt 7 durchgeführten Bewertungen ordnungsgemäß dokumentieren:
- a. sie werden ausschließlich an identifizierte Mitarbeiter²⁹ gezahlt;
 - b. sie sind auf Fälle begrenzt, in denen der Wert des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütungskomponente anderenfalls 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 können, dass diese Indikatoren nicht mit der Leistung des Instituts verknüpft sind, z. B. durch die Analyse der Korrelation mit den zugrunde gelegten Leistungsindikatoren.
122. Wenn Zulagen auf der Aufgabe, Funktion oder organisatorischen Verantwortung der Mitarbeiter beruhen, sollten für eine korrekte Zuordnung zur festen Vergütungskomponente die in Abschnitt 117 dargelegten Kriterien erfüllt sein, wobei sämtliche der folgenden Aspekte zu berücksichtigen sind:
- a. Die Zulage ist mit der Aufgabe oder organisatorischer 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 Abschnitt 182 dargelegten Kriterien ab;
 - c. andere Mitarbeiter, die die gleiche Aufgabe ausüben oder die gleiche organisatorische Zuständigkeit haben und sich in einer vergleichbaren Situation befinden, hätten unbeschadet Abschnitt 182 der vorliegenden Leitlinien Anspruch auf eine vergleichbare Zulage.
123. 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.

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

8.2 Variable Vergütung auf der Grundlage künftiger Leistung

124. Bei der Gewährung einer variablen Vergütung, einschließlich LTIP, die von der Leistung in der Vergangenheit über mindestens ein Jahr abhängt, in die aber auch künftige Leistungsvorgaben einfließen, sollte Folgendes gelten:
- a. Die Institute sollten den Mitarbeitern die zusätzlichen Leistungsbedingungen, die nach der Gewährung für den Bezug der variablen Vergütung zu erfüllen sind, eindeutig darlegen;
 - b. die Institute sollten vor dem Bezug der variablen Vergütung überprüfen, ob die Bedingungen für den Bezug erfüllt sind;
 - c. die zusätzlichen zukunftsgerichteten Leistungsbedingungen sollten für einen vorab festgelegten Leistungszeitraum von mindestens einem Jahr festgelegt sein;
 - d. wenn die zusätzlichen zukunftsgerichteten 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 der Bewertung 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 der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung sollte der Gesamtbetrag der gewährten variablen Vergütung in dem Geschäftsjahr, für das die variable Vergütung, einschließlich LTIP, gewährt wird, berücksichtigt werden. Dies sollte auch angewendet werden, wenn die Leistung in der Vergangenheit in einem mehrjährigen Bemessungszeitraum bewertet wurde.
125. Wenn ein künftiges Vergütungssystem für die variable Vergütung, einschließlich LTIP, ausschließlich auf zukunftsorientierten Leistungsbedingungen basiert (z. B. wenn neue Mitarbeiter zu Beginn des ersten Beschäftigungsjahres einen LTIP erhalten), sollte der Betrag nach Erfüllung der Leistungsbedingungen als gewährt betrachtet werden, anderenfalls sollte keine Gewährung vorgenommen werden. Gewährte Beträge sollten bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung in dem Geschäftsjahr vor der Gewährung berücksichtigt werden. Wenn eine bestimmte Zahl von Instrumenten gewährt wird, sollten diese für die Zwecke der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung ausnahmsweise zum jeweiligen Zeitpunkt der Gewährung des künftigen Vergütungssystems für die variable Vergütung entweder mit dem Marktpreis oder dem ermittelten beizulegenden Zeitwert

bewertet werden. Die Buchstaben a bis c des Abschnitts 124 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 „carried interest“-Zahlungen

126. „carried interest“-Zahlungen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Buchstabe d der AIFM-Richtlinie unterliegen den Vergütungsvorschriften der AIFM-Richtlinie; in Absatz 2 des Anhangs II der AIFM-Richtlinie sind „carried interest“ ausdrücklich in die Definition von Vergütung³⁰ einbezogen. Es gelten die ESMA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik im Rahmen der AIFM-Richtlinie³¹. Für die Zwecke der vorliegenden EBA-Leitlinien und insbesondere für 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.

127. Auf bezogene Anteile oder gleichwertige Beteiligungen gezahlte Dividenden, die Mitarbeiter als Anteilseigner oder Eigentümer eines Instituts erhalten, sind nicht Teil der Vergütung im Sinne dieser Leitlinien. Allerdings dürfen solche Zahlungen 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

128. Die Institute sollten in der Lage sein, ihr legitimes Interesse an der Gewährung von Bindungsprämien für die Bindung eines identifizierten Mitarbeiters zu begründen.

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.

Beispielsweise können Bindungsprämien im Rahmen von Umstrukturierungen, Abwicklungen oder nach einem Kontrollwechsel eingesetzt werden.

129. Eine Bindungsprämie muss den Anforderungen an eine variable Vergütung entsprechen, einschließlich der Ex-post-Risikoanpassung, Zahlung in Instrumenten, Zurückbehaltung, Sperrfristen, Malus und Rückforderung. Bindungsprämien beruhen nicht auf einer Leistung, sondern auf anderen Bedingungen (d. h. dem Umstand, dass ein Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum oder bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses für das Institut tätig ist); somit sind keine Ex-ante-Risikoanpassungen erforderlich.
130. Bindungsprämien sollten nicht gewährt werden, um lediglich die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage des Instituts nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.
131. Die Institute sollten den Bindungszeitraum als einen konkreten Zeitraum oder ein Ereignis definieren, bis zu dem die Bindungsbedingung erfüllt werden sollte. Die Bindungsprämien sollten nach Ablauf des Bindungszeitraums oder nach Erfüllung der Bindungsbedingung gewährt werden.
132. Eine Bindungsprämie ist bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung als variable Vergütung zu berücksichtigen. Die Bindungsprämie sollte entweder in jedem Jahr des Bindungszeitraums mit einem jährlichen Betrag, der linear auf einer anteiligen Basis unabhängig von der Tatsache berechnet wird, dass der Gesamtbetrag nach Ende des Bindungszeitraums gewährt wird, oder mit dem vollständigen Betrag bei Erfüllung der Bindungsbedingung berücksichtigt werden. Wenn die genaue Dauer des Bindungszeitraums 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.

8.5 Freiwillige Altersversorgungsleistungen

133. 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 in Einklang mit dem Abschnitt zu den Begriffsbestimmungen dieser Leitlinien als Teil gewöhnlicher Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.
134. 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.

135. Der vollständige Betrag der freiwilligen Altersversorgungsleistungen muss gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe o der Richtlinie 2013/36/EU in den in Buchstabe l dieses Artikels genannten Instrumenten 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 Bezug vorzunehmen;
 - b. wenn ein identifizierter Mitarbeiter in den Ruhestand tritt, muss eine Sperrfrist von fünf Jahren auf den in Instrumenten zu zahlenden vollständigen Betrag angewandt werden.
136. Die Institute sollten sicherstellen, dass Malus- und Rückforderungsvereinbarungen auf freiwillige Altersversorgungsleistungen in gleicher Weise angewandt werden wie auf andere Elemente der variablen Vergütung.

9. Außerordentliche Vergütungskomponenten

9.1 Garantierte variable Vergütung

137. 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.
138. 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 94 Absatz 1 Buchstabe e dieser Richtlinie und Abschnitt 6 dieser Leitlinien verfügt.
139. Die Institute sollten eine garantierte variable Vergütung einem Mitarbeiter nur einmalig gewähren. Diese Anforderung sollte auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis gelten und beinhaltet Situationen, in denen ein Mitarbeiter einen neuen Vertrag vom gleichen Institut oder von einem anderen Institut im gleichen Konsolidierungskreis erhält.
140. Die Institute und zuständigen Behörden dürfen 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 einbeziehen, wenn die garantierte variable Vergütung bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters vor Beginn des ersten Leistungszeitraums gewährt wird.
141. Im Rahmen der Regelungen zur Sicherung dieses Teils der variablen Vergütung brauchen die Institute 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

142. Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse sollten unter den in Abschnitt 138 dieser Leitlinien definierten Bedingungen gewährt werden.
143. 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 an eine variable Vergütung, einschließlich Zurückbehaltung, Sperrfristen, Auszahlung in Instrumenten sowie Rückforderungsvereinbarungen.

9.3 Abfindung

144. 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. Die Zahlungen einer regulären Vergütung für die Dauer einer Kündigungsfrist sollten nicht als Abfindungen betrachtet werden.
145. Die Institute sollten über ein Rahmenkonzept verfügen, in dem Abfindungen festgelegt und genehmigt werden, einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen und der Einbeziehung der Kontrollfunktionen in das Verfahren.
146. Abfindungen sollten keine unangemessene Belohnung, sondern einen Ausgleich für den Mitarbeiter bei einer vorzeitigen Kündigung des Vertrags darstellen. Gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe h der Richtlinie 2013/36/EU müssen Abfindungen der Leistung im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen Misserfolg oder Fehlverhalten nicht belohnen.
147. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein offensichtlicher Misserfolg vorliegt, bei dem die sofortige Auflösung des Vertrags oder die Entlassung des Mitarbeiters möglich ist.
148. Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn ein Mitarbeiter freiwillig ausscheidet, um eine Stelle in einer anderen juristischen Person anzunehmen, sofern eine Abfindung nicht nach dem nationalen Arbeitsrecht erforderlich ist.

149. Abfindungen können eine Entlassungsabfindung und ein Wettbewerbsverbot im Vertrag umfassen. Insbesondere sollten in den folgenden Fällen zusätzliche Zahlungen, die aufgrund einer vorzeitigen Vertragsbeendigung geleistet werden, als Abfindungen betrachtet werden:
- a. Das Institut kündigt den Beschäftigungsvertrag eines Mitarbeiters aufgrund eines Misserfolgs des Instituts;
 - b. 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;
 - c. das Institut und ein Mitarbeiter schließen einen Vergleich im Fall einer möglichen oder tatsächlichen Arbeitsstreitigkeit, um eine gerichtliche Entscheidung über eine Beilegung zu vermeiden.
150. 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 Misserfolg oder Fehlverhalten nicht belohnt wird.
151. Bei der Bestimmung des Betrags von zu leistenden Abfindungen sollte das Institut die im Zeitverlauf erzielte Leistung berücksichtigen und gegebenenfalls die Schwere des Misserfolgs berücksichtigen. Hinsichtlich des festgestellten Misserfolgs sollte wie folgt zwischen Misserfolgen des Instituts und Misserfolgen der identifizierten Mitarbeiter unterschieden werden:
- a. Einem Misserfolg des Instituts sollte bei der Bestimmung des Gesamtbetrags der Abfindung für den Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Eigenkapitalausstattung des Instituts Rechnung getragen werden; solche Abfindungen sollten nicht höher sein als die Kostensenkung, die durch die vorzeitige Kündigung von Verträgen erreicht wird;
 - b. Misserfolg 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, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung des Betrags auf null.
152. Als Misserfolg 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

- 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 Eigenkapitalausstattung verfügt und anschließend der Geschäftsbereich verkauft oder die Geschäftstätigkeit verringert wird.
153. Ein Misserfolg 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 entsprechend der Vergütungspolitik des Instituts der identifizierte Mitarbeiter an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war,;
 - c. wenn ein identifizierter Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig internen Regelungen, Werten oder Verfahrensweisen zuwiderhandelt.
154. Abfindungen sollten als variable Vergütung betrachtet werden. Die folgenden Abfindungsbeträge sollten im Sinne der Berechnung des Verhältnisses und der Anwendung einer Zurückbehaltung und der Auszahlung in Instrumenten nicht berücksichtigt werden:
- a. Abfindungen, die nach dem nationalen Arbeitsrecht verbindlich vorgesehen sind, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung zu leisten sind oder die in den in Abschnitt 149 genannten Fällen auf Basis einer vorab in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Formel berechnet werden;
 - b. Abfindungen bei Beschäftigungsende, wenn sie Gegenstand einer vertraglichen Wettbewerbsverbotsklausel („Bezahlte Freistellung“) sind und die Auszahlung in zukünftigen Zeiträumen bis zur Höhe der festen Vergütung erfolgt, die während der Dauer des Wettbewerbsverbots gezahlt worden wäre, falls der Mitarbeiter weiterhin beschäftigt gewesen wäre;
 - c. Abfindungen nach Abschnitt 149, bei denen die Bedingung in Buchstabe a dieses Abschnitts nicht erfüllt ist, wenn das Institut der zuständigen Behörde die Gründe und die Angemessenheit des Betrags der Abfindung nachgewiesen hat.
155. 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 Abschnitt 154 Buchstabe b;
- b. etwaige Abfindungen, die nicht in Abschnitt 154 aufgeführt sind.

10. Verbote

10.1 Persönliches Hedging

156. 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 der Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen führen können.
157. Die Institute sollten soweit möglich sicherstellen, dass identifizierte Mitarbeiter die Abwärtsrisiken einer variablen Vergütung nicht durch Hedging (Absicherungsgeschäfte) oder bestimmte Arten von Versicherungen auf die andere Partei übertragen können, z. B. durch die Einführung von Vorgaben für den Handel mit Finanzinstrumenten und Offenlegungspflichten.
158. Es sollte angenommen werden, dass identifizierte Mitarbeiter das Risiko eines Abwärtsrisikos bei der Vergütung durch Hedging 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.
159. Es sollte angenommen werden, dass sich ein identifizierter Mitarbeiter gegen das Risiko einer Verringerung der Vergütung versichert hat, wenn der Mitarbeiter einen Versicherungsvertrag mit einer Bestimmung abschließt, nach der er im Falle einer Verringerung der Vergütung zu entschädigen ist. Generell sind Versicherungen zur Abdeckung persönlicher Zahlungen, etwa für Gesundheitsfürsorge und Hypothekenraten, zulässig.

160. Das Verbot persönlicher Hedging-Strategien und von Versicherungen, die die Wirkung der in den Vergütungsvereinbarungen verankerten Ausrichtung am Risikoverhalten unterlaufen, sollte für zurückbehaltene und einbehaltene variable Vergütung gelten.
161. Die Institute sollten über wirksame Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung der in diesem Abschnitt dargelegten Anforderungen durch die identifizierten Mitarbeiter verfügen. Mindestens ist eine Selbstverpflichtung der identifizierten Mitarbeiter erforderlich, nach der sie auf den Abschluss persönlicher Hedging-Strategien oder Versicherungen, 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

162. Die Institute sollten sicherstellen, dass eine variable Vergütung nicht im Wege von Vehikeln oder Methoden bezahlt wird, die auf die Nichteinhaltung der Vergütungsanforderungen 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.
163. „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.
164. 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 Zahlungsverkehrsmittel oder -methoden sind, die einen Anreiz für eine Risikoübernahme enthalten oder unverhältnismäßige Renditen auf Anlagen in Instrumenten des Unternehmens bieten, die sich erheblich von den Konditionen 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 Anzahl 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 im Fall von nicht börsennotierten Instrumenten zum beizulegenden Zeitwert bewertet sind, und der zusätzlich erhaltene Wert nicht in der variablen Vergütung berücksichtigt wird;
 - g. wenn Anpassungen an festen 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.
165. 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.
166. 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.

167. 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 Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter zu manipulieren und die Anwendung der Vergütungsanforderungen für Mitarbeiter zu umgehen, auf die diese Anforderungen anderenfalls anzuwenden wären.
168. 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.
169. 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

170. Die Vergütung von Mitgliedern des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion (nachfolgend „Leitungsfunktion“) sollte mit ihren Befugnissen, Aufgaben, Fachkenntnissen und Zuständigkeiten in Einklang stehen.
171. Um Interessenkonflikten ordnungsgemäß Rechnung zu tragen, sollten Mitglieder der Aufsichtsfunktion unbeschadet der Abschnitte 172 und 173 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.

172. 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.
173. 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

174. 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.
175. 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.
176. 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

177. 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.
178. Die Institute sollten für die verschiedenen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern spezifische Vergütungspolitiken und erforderlichenfalls Mechanismen für die Risikoausrichtung einführen, um sicherzustellen, dass der Einfluss der Kategorie von identifizierten Mitarbeitern auf das Risikoprofil des Instituts angemessen mit ihrer Vergütung abgestimmt ist.

179. 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.
180. 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

181. 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 auf Änderungen der Leistung des Mitarbeiters, des Geschäftsbereichs und des Instituts reagieren. Das Institut sollte festlegen, wie die variable Vergütung auf Leistungsänderungen und das Leistungsniveau reagiert. Dies sollte Leistungsniveaus umfassen, bei denen die variable Vergütung auf null abgesenkt wird. Unethisches Verhalten oder Rechtsverstöße sollten zu einer erheblichen Verringerung der variablen Vergütung des Mitarbeiters führen.
182. Die feste Vergütung von identifizierten Mitarbeitern sollte ihre Berufserfahrung und organisatorische Verantwortung unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, des Grades an Seniorität, des Fachwissens und der Kompetenzen, der Beschränkungen (z. B. soziale, wirtschaftliche, kulturelle oder sonstige maßgeblichen Faktoren) sowie der Arbeitserfahrung, des maßgeblichen Geschäftsfelds und des Vergütungsniveaus am geografischen Standort widerspiegeln.
183. 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 ein solches kurzfristiges Eingehen von Risiken die Leistung des Instituts oder der Mitarbeiter die Gewährung einer variablen Vergütung ausschließen würde.
184. 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

185. Das Institut sollte vorab in seiner Vergütungspolitik die angemessene Höhe des Höchstwerts für das Verhältnis zwischen der variablen und der festen 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.
186. 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 angemessene nicht-monetäre Leistungen gewährt werden.
187. 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.
188. 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.
189. 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 Vergütungselemente, 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.

190. 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.
191. 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

192. 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 gegenwärtig bestehenden und künftigen Risiken angepasst werden. Ein Institut sollte gewährleisten, dass die Anreize zur Risikoübernahme durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden.
193. Das Institut sollte 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 ausgezahlt wird, zu unterscheiden ist. Bei den Bemessungszeiträumen und Auszahlungsfristen sollte der Geschäftstätigkeit und der Position der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter oder in Ausnahmefällen eines einzelnen identifizierten Mitarbeiters Rechnung getragen werden.
194. Im Rahmen des Risikoausrichtungsverfahrens sollte eine geeignete Kombination von quantitativen und qualitativen Kriterien in Form von absoluten und relativen Kriterien 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“ Peers (d. h. bei ähnlichen Instituten) festgelegt werden. Die quantitativen und

qualitativen Kriterien und die angewandten Verfahren sollten transparent und soweit wie möglich vorab festgelegt sein. Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Kriterien können teilweise von Beurteilungen abhängen.

195. Wird ein Beurteilungsansatz herangezogen, so sollten die Institute ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität bei den Beurteilungen sicherstellen, indem sie
- a. klare schriftliche Bestimmungen festlegen, in denen die Parameter und Schlüsselüberlegungen definiert sind, auf denen die Beurteilung basiert;
 - b. eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Beschlussfassung bezüglich Risiko- und Leistungsmessung oder angewandter Risikoanpassungen bereitstellen;
 - c. maßgebliche Kontrollfunktionen einbeziehen;
 - d. die persönlichen Anreize der Mitarbeiter, die die Beurteilung vornehmen, sowie etwaige Interessenkonflikte berücksichtigen;
 - e. geeignete Kontrollen und Gegenkontrollen durchführen, einschließlich beispielsweise 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, genehmigen lassen.
196. Die Institute sollten das Risikoausrichtungsverfahren gegenüber den identifizierten Mitarbeitern transparent gestalten, einschließlich etwaiger Elemente auf Ermessensgrundlage.
197. 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

198. 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 gegenwärtig bestehende und künftige Risiken zu berücksichtigen.

14.1.1 Risikobewertungen

199. Das Institut sollte die Ziele des Instituts, des Geschäftsbereichs und der Mitarbeiter festlegen. Diese Ziele sollten sich aus seiner Geschäfts- und Risikostrategie, den Werten des Unternehmens, der Risikoneigung und den 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.
200. Die Institute sollten alle gegenwärtig 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.
201. 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.
202. 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 internen Kapitalmodellen der Institute ebenfalls Stressbedingungen einbezogen.
203. 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

204. 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.
205. Die Institute sollten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien sowie zwischen absoluten und relativen Kriterien anwenden.
206. 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.
207. 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 tatsächlichen Ergebnisse gemessen werden.
208. 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 Kapital, 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 bilanzielle Wertberichtigungen zu nennen.
209. 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.
210. Qualitative Kriterien (wie etwa das Erzielen von Ergebnissen, die Einhaltung der Strategie innerhalb der Risikoneigung und die 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, den internen Kontrollfunktionen und Unternehmensfunktionen.

14.1.3 Spezifische Kriterien für Kontrollfunktionen

211. Wenn Mitarbeiter von Kontrollfunktionen eine variable Vergütung erhalten, sollten diese geprüft 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.
212. 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.
213. Wenn der Leiter der Risikomanagementfunktion (Chief Risk Officer oder CRO) zudem Mitglied des Leitungsorgans ist, sollten die in den Abschnitten 211 und 212 dargelegten Grundsätze auch für die Vergütung des CRO gelten.

14.2 Gewährungsverfahren

214. Die Institute sollten einen Bonuspool festlegen. Bei der Festlegung des Bonuspools oder bei der individuellen Gewährung sollten die Institute sämtliche derzeit bestehenden Risiken, erwarteten Verluste, veranschlagten unerwarteten Verluste und Stressbedingungen im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten des Instituts berücksichtigen.
215. 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.
216. 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 Einrichtung eines Bonuspools

217. Die Institute sollten einen oder mehrere Bonuspools für den Zeitraum, für den die variable Vergütung gewährt wird, einrichten und den institutsweiten Gesamtbonuspool als Summe dieser Bonuspools errechnen.
218. Bei der Einrichtung der Bonuspools sollten die Institute den Höchstwert für das Verhältnis 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 Eigenkapitalausstattung 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 Eigenkapitalausstattung und der Liquidität gewährleistet wird.
219. Der Bonuspool sollte nicht in einer bestimmten Höhe festgesetzt werden, um dem Vergütungsbedarf zu entsprechen.
220. Die Institute sollten über angemessene Verfahren und Kontrollen bei der Festlegung des Gesamtbonuspools verfügen.
221. Wenn die Institute einen Top-down-Ansatz verwenden, sollten sie den Betrag des Bonuspools auf Institutsebene festlegen, dieser wird dann vollständig oder teilweise unter den Geschäftsbereichen und Kontrollfunktionen aufgeteilt, nachdem deren Leistung bewertet wurde. Die einzelnen gewährten Beträge sollten anschließend auf der Bewertung der individuellen Leistung beruhen.
222. Wenn die Institute den Bonuspool nach einem Bottom-up-Ansatz festlegen, sollte das Verfahren auf der Ebene der einzelnen Mitarbeiter beginnen. Abhängig von den Leistungskriterien, nach denen die Mitarbeiter bewertet werden, sollte eine Zuteilung des Bonuspools für die Mitarbeiter erfolgen; der Bonuspool des Geschäftsbereichs und des Instituts entspricht der Summe von potenziellen gewährten Beträgen, die den jeweiligen untergeordneten Ebenen zugewiesen werden. Das Institut sollte sicherstellen, dass die Gesamtleistung des Instituts angemessen berücksichtigt wird.
223. Bei der Aufteilung des Bonuspools auf Ebene des Geschäftsbereichs oder der einzelnen Mitarbeiter sollte die Zuteilung in angemessener Form auf vordefinierten Formeln und einem Beurteilungsansatz beruhen. Die Institute können Scorecards oder andere geeignete Methoden für eine Kombination verschiedener Konzepte einsetzen.
224. 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 qualitativen 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.

225. 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.
226. Die Institute sollten Aufzeichnungen über die Festlegung des Bonuspools und der Vergütung der Mitarbeiter führen, unter anderem auch darüber, wie Schätzwerte, die aus unterschiedlichen Ansätze resultieren, miteinander kombiniert wurden.

14.2.2 Ex-ante-Risikoanpassung im Rahmen des Gewährungsverfahrens

227. 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.
228. 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.
229. 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.

230. 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, wobei die Verteilung der Kapitalkosten das Risikoprofil des Instituts widerspiegeln 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. Kosten von Liquiditätsinkongruenzen, Kosten eventueller Liquiditätsrisiken und für andere mögliche Liquiditätsrisiken eines Instituts).
231. 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.
232. 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 Risikogrenzen und interne Kontrollindikatoren (z. B. auf Grundlage von Ergebnissen der internen Revision) oder andere vergleichbare Methoden.

15. Auszahlungsverfahren für die variable Vergütung

233. Die Institute sollten die variable Vergütung teilweise im Voraus auszahlen und teilweise zurückbehalten sowie die Auszahlung in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Aktien, an Anteile geknüpften und sonstigen zulässigen Instrumenten sowie Barmitteln gemäß Artikel 94 Absatz 1 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

234. Die Institute sollten einen Zurückbehaltungszeitplan einführen, anhand dessen 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 aufgrund von Risikoergebnissen im weiteren Zeitverlauf über Ex-post-Risikoanpassungen angepasst werden kann.
235. 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).
236. 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

237. Der Zurückbehaltungszeitraum beginnt nach der Gewährung (z. B. zum Zeitpunkt der Auszahlung der Direktauszahlung der variablen Vergütung). Eine Zurückbehaltung kann für beide Arten einer variablen Vergütung, Barmittel und Instrumente, angewandt werden.
238. Bei der Festlegung des tatsächlichen Zurückbehaltungszeitraums und des zurückzubehaltenden Anteils gemäß den Mindestanforderungen nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute Folgendes berücksichtigen:
- a. die Zuständigkeiten und Befugnisse der identifizierten Mitarbeiter und die von diesen 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. den gebilligten Wert des Verhältnisses zwischen der variablen Komponente und der festen Komponente der Gesamtvergütung sowie den absoluten Betrag der variablen Vergütung.
239. Die Institute sollten ermitteln, für welche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern längere Zurückbehaltungszeiträume als der erforderliche Mindestzeitraum von drei 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 einer Zurückbehaltungsfrist von drei Jahren gilt in jedem Fall.
240. Institute von erheblicher Bedeutung sollten in jedem Fall zumindest für die Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion und die Geschäftsleitung Zurückbehaltungszeiträume von mindestens fünf Jahren anwenden und einen erheblich höheren Anteil der in Instrumenten ausbezahlten variablen Vergütung zurückbehalten.
241. Die Institute sollten einen angemessenen Teil der Vergütung festlegen, der für eine Kategorie identifizierter Mitarbeiter oder einzelne identifizierte Mitarbeiter zurückzubehalten ist und sich auf mindestens 40 % bzw. für besonders hohe Beträge auf 60 % belaufen sollte.
242. 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.
243. 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; 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.

244. 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 so weit wie möglich 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 Bezug einer zurückbehaltenen Vergütung

245. Der erste zurückbehaltene Betrag sollte nicht früher als 12 Monate nach Beginn des Zurückbehaltungszeitraums bezogen werden. Der Zurückbehaltungszeitraum endet, wenn die gewährte variable Vergütung erdient wurde oder wenn der Betrag aufgrund der Anwendung eines Malus-Kriteriums auf null gesenkt wurde.
246. Eine zurückbehaltene Vergütung sollte gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe m der Richtlinie 2013/36/EU entweder am Ende des Zurückbehaltungszeitraums vollständig bezogen oder im Laufe des Zurückbehaltungszeitraums auf mehrere Zahlungen aufgeteilt werden.
247. Ein anteiliger Bezug bedeutet, dass für einen Zurückbehaltungszeitraum von beispielsweise drei Jahren ein Drittel der zurückbehaltenen Vergütung zum Ende der Jahre $n+1$, $n+2$ und $n+3$ bezogen wird, wobei „ n “ für den Zeitpunkt steht, zu dem die Direktauszahlung der variablen Vergütung geleistet wird.
248. Der Bezug 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

249. Die für die Gewährung einer variablen Vergütung eingesetzten Instrumente sollten zur Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Leistung und Risiken des Instituts beitragen.
250. Wenn von einem Institut im Konsolidierungskreis ausgegebene Instrumente 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 bail-in-fähiger Instrumente in Einklang mit den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission festgelegten Instrumenten sowie Anteilen gegenüber der Nutzung wertbasierter Positionen wie anteilsgebundenen Instrumenten Vorrang einräumen.

251. Die Verfügbarkeit von Instrumenten nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe i der Richtlinie 2013/36/EU hängt von der Rechtsform eines Instituts ab:

- a. Für Institute in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft sind Anteile und für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften auch anteilsgebundene Instrumente verfügbar; börsennotierte Aktiengesellschaften dürfen nach dem vorstehend genannten Artikel keine anteilsgebundenen Instrumente verwenden.
- b. Für Institute, die keine Aktiengesellschaften sind, stehen je nach Rechtsform des Instituts Beteiligungen, die Aktien gleichwertig sind, oder bargeldlose Instrumente, die an Anteile geknüpften Instrumenten gleichwertig sind, für die Gewährung einer variablen Vergütung in Instrumenten zur Verfügung.

252. An Anteile geknüpfte Instrumente oder andere gleichwertige bargeldlose Instrumente (z. B. Aktienwertsteigerungsrechte, Formen 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 Eigentumstitel 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.

253. Die Verfügbarkeit „anderer Instrumente“ nach Artikel 94 Absatz 1 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.

254. Wenn keine besonderen Faktoren oder nationalen Gesetze bestehen, die der Nutzung „anderer Instrumente“ gemäß Artikel 94 Absatz 1 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.

255. Wenn sowohl Aktien oder an Anteile geknüpfte 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.

256. 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. Kleine und nicht-komplexe Institute, die nicht börsennotiert sind, können den Wert der Beteiligungen und beteiligungsgebundener Instrumente anhand der letzten Jahresergebnisse festlegen.
257. 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 Bezug 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.
258. Die Institute sollten keine Zinsen oder Dividenden auf Instrumente zahlen, die als variable Vergütung im Rahmen von Zurückbehaltungsregelungen identifizierten Mitarbeitern gewährt wurden; dies bedeutet auch, dass während des Zurückbehaltungszeitraums zu zahlende Zinsen und Dividenden den Mitarbeitern nach Ende des Zurückbehaltungszeitraums nicht gezahlt werden. Solche Zahlungen sollten so behandelt werden, als ob sie vom Institut erhalten worden wären und dessen Eigentum stünden.
259. Die zuständigen Behörden sollten die Möglichkeit zur Nutzung der Instrumente nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I nicht soweit einschränken, dass die Instrumente 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

260. Die Anforderung, in Einklang mit Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie 2013/36/EU mindestens 50 % einer variablen Vergütung in Instrumenten zu zahlen, sollte gleichermaßen auf den nicht zurückbehaltenen und den zurückbehaltenen Teil angewendet werden und beide Teile sollten sich aus in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehenden Instrumenten in Einklang mit den Leitlinien in Abschnitt 17.4 zusammensetzen.

261. 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 gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe I der Richtlinie 2013/36/EU 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.
262. 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 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

263. 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.
264. Das Institut sollte in der Lage sein, den Zusammenhang zwischen den Regelungen zur Sperrfrist und anderen Maßnahmen zur Risikoausrichtung zu erläutern sowie zu erklären, worin sie in Bezug auf die direkt ausbezahlte Instrumente und zurückbehaltene Instrumente unterscheiden.
265. Bei der Festlegung der Sperrfrist sollten die Institute die Gesamtdauer der Zurückbehaltung und die geplante Sperrfrist sowie die Auswirkungen der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter auf das Risikoprofil des Instituts und die Länge des Geschäftszyklus für die Mitarbeiterkategorie berücksichtigen.
266. Eine längere Sperrfrist als generell für alle identifizierte Mitarbeiter sollte in den Fällen in Erwägung gezogen werden, in denen die der Leistung zugrunde liegenden 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.
267. 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

268. 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).
269. 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.
270. Ex-post-Risikoanpassungen sollten stets leistungs- oder risikobezogen sein. Sie sollten eine Reaktion auf tatsächliche Risikoergebnisse oder Änderungen an bestehenden Risiken der Institute, Geschäftsbereiche oder Tätigkeiten des Mitarbeiters darstellen. Sie sollten nicht auf dem Betrag der gezahlten Dividenden oder der Entwicklung des Aktienkurses beruhen.
271. 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.
272. 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 angewandt werden. Dieser Zeitraum sollte mindestens den Zurückbehaltungszeitraum und die Sperrfrist abdecken. Die Institute können zwischen Kriterien für die Anwendung von Malus- und Rückforderungsvereinbarungen differenzieren. Eine Rückforderung sollte insbesondere angewandt werden, wenn der identifizierte Mitarbeiter erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis beigetragen hat, und in Fällen von Betrug oder eines anderen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens, die zu erheblichen Verlusten geführt haben.

273. 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 des Internen Kapitals oder der regulatorischen Eigenkapitalausstattung des Instituts oder Geschäftsbereichs;
 - e. etwaige aufsichtsrechtliche Sanktionen, wenn das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat.
274. 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.
275. 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

276. Die Institute sollten Instrumente für die variable Vergütung nutzen, deren 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.
277. 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

278. 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.
279. 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.
280. Die variable Vergütung der Mitarbeiter 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.
281. Das Institut sollte gewährleisten, dass ein Bonuspool oder der Bezug und die Auszahlung einer variablen Vergütung den zeitgerechten Aufbau seiner Eigenkapitalausstattung und einer Senkung der Abhängigkeit von außerordentlicher staatlicher Unterstützung nicht beeinträchtigen.
282. 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.
283. 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 Zeitpunkt auszuzahlen, an dem die außerordentliche staatliche Unterstützung gewährt wird, oder einen Malus und eine

Rückforderung auf die variable Vergütung unter Berücksichtigung einer möglichen mangelnden Leistung 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.

284. 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. Erhöhung des prozentualen Anteils der variablen Vergütung, die zurückbehalten wird, auf bis zu 100 %;
- e. Ausrichtung der Bemessungs- und Zurückbehaltungszeiträume an den Sanierungs- oder Umstrukturierungsphasen und -plänen.

285. 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 – Offenlegungen durch die Institute und interne Transparenz

17. Offenlegungspflichten

286. Bei der Offenlegung der nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 geforderten Angaben sollten die Institute die allgemeinen Grundsätze, die in Titel I Teil 8 dieser Verordnung dargelegt sind, sowie die entsprechenden „EBA-Leitlinien zur Wesentlichkeit, zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen sowie zur Häufigkeit der Offenlegung gemäß den Artikeln 432 Absatz 1, 432 Absatz 2 und 433 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013“³³ einhalten.
287. In Artikel 432 Absätze 1 und 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ist nicht die Möglichkeit vorgesehen, Informationsbestandteile gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auszulassen, wenn sie als wesentlich, Geschäftsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen einzustufen sind. Die Offenlegungspflichten nach Artikel 450 müssen unbeschadet der Anforderungen der Richtlinie 95/46/EG³⁴ erfüllt werden.
288. Unbeschadet des Artikels 96 der Richtlinie 2013/36/EU sollten die Institute zusammen mit den nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 geforderten Angaben die Informationen offenlegen, wie sie die Anforderungen der Artikel 92 bis 95 der Richtlinie 2013/36/EU erfüllen, und sicherstellen, dass diese Offenlegungen leicht zugänglich sind.
289. Die Institute sollten sicherstellen, dass die Offenlegungen zur Vergütung angemessene Querverweise zu anderen Angaben und Offenlegungen enthalten, die von Belang sein können, um ein vollständiges Bild aller Offenlegungen zur Vergütungspolitik und -praxis zu vermitteln.
290. Gemäß Artikel 6 Absatz 3 und Artikel 13 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfolgen Offenlegungen auf Einzelbasis durch die Institute, sofern es sich nicht um ein Mutterunternehmen oder ein Tochterunternehmen oder ein in die Konsolidierung gemäß Artikel 18 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 einbezogenes Institut handelt; auf konsolidierter Basis von dem konsolidierenden Institut und auf Einzel- oder teilkonsolidierter Basis von wesentlichen Tochterunternehmen von EU-Mutterinstituten. Vorbehaltlich der Erfüllung der Bedingung nach Artikel 13 Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 müssen EU-Mutterunternehmen, die von einem in einem Drittland niedergelassenen Mutterunternehmen konsolidiert werden, möglicherweise keine nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 geforderten Angaben offenlegen.

³³ <http://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-final-guidelines-on-disclosure-requirements-for-the-eu-banking-sector>

³⁴ Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31).

291. Bei Offenlegungen ist der Größe des Instituts sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität seiner Geschäfte in Einklang mit Abschnitt 4 dieser Leitlinien Rechnung zu tragen. Kleine und nicht-komplexe Institute sollten die Offenlegungspflichten erfüllen, indem sie Angaben offenlegen, die ihrer internen Organisation und angewandten Vergütungspolitik entsprechen.
292. Die gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 offenzulegenden und in diesen Leitlinien aufgeführten Angaben sollten jährlich in einem qualitativen und quantitativen Abschnitt offengelegt werden, der gegebenenfalls durch Tabellen und Grafiken veranschaulicht wird, um das Verständnis der Nutzer zu erleichtern.

18. Vergütungspolitik und -praxis

Artikel 450 Absatz 1: Vergütungspolitik

293. Die Institute sollten allen Mitgliedern des Leitungsorgans detaillierte Angaben bezüglich ihrer Vergütungspolitik und -praxis für identifizierte Mitarbeiter offenlegen und bereitstellen. Die Institute sollten das Konzept, die Grundsätze und Ziele von vergütungsbezogenen Anreizen extern offenlegen und intern transparent gestalten. Die Institute sollten auch allgemeine Informationen über die grundlegenden Merkmale ihrer institutsweiten Vergütungspolitik und -praxis zur Verfügung stellen.
294. Gegebenenfalls sollten die Institute Angaben zu erheblichen Unterschieden der Vergütungspolitik für unterschiedliche Kategorien von identifizierten Mitarbeitern offenlegen und eine Beschreibung des regionalen Anwendungsbereichs der Vergütungspolitik des Instituts sowie relevanter Unterschiede zwischen Regionen oder zwischen verschiedenen Instituten im Konsolidierungskreis bereitstellen.
295. Sofern zutreffend, sollten die Institute eine Erklärung der Verbindung zwischen der Vergütungspolitik auf Gruppenebene und der auf Ebene des Mutterinstituts und auf Ebene der Tochtergesellschaften und Zweigstellen (in der EU und im Ausland) angewandten Vergütungspolitik offenlegen, in der gegebenenfalls die Unterschiede zwischen der auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens und der Tochterunternehmen anwendbaren Vergütungspolitik dargelegt werden. Diese Offenlegungen sollten beispielsweise Unterschiede bezüglich des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung, des Nominaldiskontsatzes, der Vergütungspläne und verfügbaren Vehikel oder der Vergütungsinstrumente, die gewährt werden können, sowie die Gründe dieser Unterschiede und ihre Auswirkungen auf die Festlegung des Bonuspools für verschiedene Geschäftsbereiche umfassen.
296. Die Institute sollten etwaige wesentliche Änderungen, die an der Vergütungspolitik vorgenommen wurden, einschließlich der Angabe ihres Wirksamwerdens, die Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Vergütungskomponenten sowie den Gestaltungsprozess zur Bestimmung der Vergütungspolitik darlegen.

Artikel 450 Absatz 1: Ermittlung der Mitarbeiter

297. Die Institute sollten offenlegen, wie sie die Anforderungen an die Vergütungspolitik und die variable Vergütung, einschließlich der in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission aufgeführten Anforderungen, angewandt haben.
298. Die Institute sollten die Zahl der identifizierten Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereich, Geschäftsleitung und sonstigen identifizierten Mitarbeiter, offenlegen und eine Erläuterung von wesentlichen Änderungen dieser Zahlen bereitstellen.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe a: Angaben zum Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt

299. Die Institute sollten das Governance-Verfahren bezüglich der Entwicklung der Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der Spezifikationen in Titel I dieser Leitlinien klar darlegen und Informationen über die Organe, die eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung der Vergütungspolitik gespielt haben, wie z. B. der Vergütungsausschuss, der Risikoausschuss oder unabhängige Kontrollfunktionen, einschließlich deren Zusammensetzung und Mandat, bereitstellen.
300. Auch über die Rolle von externen Beratern oder anderen maßgeblichen Interessenträgern, einschließlich der Anteilseigner, die an der Festlegung oder der regelmäßigen Überprüfung der Vergütungspolitik beteiligt sind oder deren Beratung in Anspruch genommen wurde, sollten Informationen bereitgestellt werden.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe b: Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

301. Die von den Instituten offenzulegenden Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg sollten Folgendes umfassen:
- a. wichtigste Leistungsziele;
 - b. Umfang der Mitarbeiter, für die eine variable Vergütung in der Vergütungspolitik vorgesehen ist;
 - c. Erläuterung der Veränderung der variablen Vergütung bei Änderungen der Leistung des Instituts.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe c: die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

302. Die von den Instituten offenzulegenden Angaben zur Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems sollten Folgendes umfassen:
- a. die zentralen Merkmale und Ziele der Vergütungspolitik und Verfahren sowie eine Darstellung, wie dies zu einem soliden und wirksamen Risikomanagement beiträgt;

- b. eine Beschreibung der wichtigsten quantitativen und qualitativen Leistungs- und Risikoparameter, die für die Bewertung der Leistung des Instituts, des Geschäftsbereichs und einzelner Mitarbeiter zugrunde gelegt werden, der Zusammensetzung der verschiedenen Parameter und der Berücksichtigung von gegenwärtig bestehenden und künftigen Risiken;
- c. Angaben zu den für die Anwendung einer Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung zugrunde gelegten Kriterien;
- d. eine Beschreibung der verschiedenen Formen, in denen eine variable und eine feste Vergütung ausgezahlt werden, der jeweiligen Formen (d. h. Barmittel, Anteile, sonstige Kapitalinstrumente, kurz- und langfristige Bonuspläne) und Beträge sowie der Gründe für die Nutzung der verschiedenen Formen und ihre Zuweisung zu den unterschiedlichen Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, insbesondere für Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Leitungsfunktion oder für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen.
- e. Beschreibung, wie das Institut gewährleistet, dass Mitarbeiter in Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden;
- f. die Kategorisierung der verschiedenen Vergütungskomponenten als variable oder feste Vergütung sowie die Gründe für diese Klassifikation im Fall von festen Vergütungskomponenten;
- g. die für die Anpassung der Vergütung zur Berücksichtigung der langfristigen Leistung verwendeten Mechanismen, darunter
 - i. die Parameter, die für die Entscheidung über die Länge des Zurückbehaltungszeitraums und das Verhältnis zwischen zurückbehaltener und nicht zurückbehaltener Vergütung zugrunde gelegt werden, der Bezugsplan und die Sperrfristen für verschiedene Kategorien von identifizierten Mitarbeitern, einschließlich der zurückbehaltenen Anteile sowie Zurückbehaltungszeiträume und Sperrfristen, gesondert für die unterschiedlichen gewährten Instrumente;
 - ii. der Rahmen für die Anwendung der Ex-ante- und Ex-post-Leistungsanpassungen, einschließlich der Anwendung von Malus und Rückforderung;
 - iii. Beteiligungspflichten, die identifizierten Mitarbeitern auferlegt werden können;
- h. Beschreibung, wie die Verhältnismäßigkeit im Rahmen des Vergütungssystems berücksichtigt wird, sowie eine Erläuterung, inwiefern die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement in Einklang steht und diesem förderlich ist;
- i. Regelungen und Kriterien, die für die Gewährung einer garantierten variablen Vergütung und von Abfindungen angewandt werden.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe d: die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Vergütungskomponente

303. Die Institute sollten in tabellarischer Form eine Offenlegung der verschiedenen Werte für das Verhältnis zwischen der festen und der variablen Vergütungskomponente der Gesamtvergütung auf konsolidierter Basis bereitstellen; diese Werte sind gesondert für das Leitungsorgan und gegebenenfalls nach Geschäftsbereich, Unternehmens- und internen Kontrollfunktionen aufzuführen, wobei mindestens eine Aufschlüsselung zwischen Geschäftsleitung und sonstigen identifizierten Mitarbeitern, Unternehmen und geografischen Standorten unter Berücksichtigung der in den EBA-Leitlinien zum Vergütungsvergleich definierten Geschäftsbereiche vorzunehmen ist.
304. Wenn beschlossen wurde, einen höheren Wert als 100 % für das Verhältnis zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung von bis zu 200 % anzuwenden, sollten die Institute Folgendes offenlegen:
- a. den Prozentsatz der vertretenen Stimmrechte und der Stimmrechte der Anteilseigner zugunsten einer Erhöhung des Verhältnisses bzw. abhängig vom geltenden Gesellschaftsrecht anstelle der Stimmrechte die Zahl und der prozentuale Anteil der Personen, die einer Erhöhung des Verhältnisses zustimmen wenn jede Person über eine Stimme verfügt;
 - b. die gebilligten Werte des Verhältnisses, einschließlich, sofern sich die Werte zwischen einzelnen Geschäftsbereichen unterscheiden, des Werts des Verhältnisses für jeden Geschäftsbereich;
 - c. das Datum des Beschlusses.
305. Zusätzlich zu den Angaben zu den Werten des Verhältnisses sollten die Institute gegebenenfalls die folgenden Angaben zum Diskontsatz für die einzelnen Länder offenlegen:
- a. den Umfang, in dem der Diskontsatz angewandt wird (maximal 25 % der variablen Gesamtvergütung oder ein vom Mitgliedstaat festgelegter geringerer Anteil); und
 - b. die Zahl der identifizierten Mitarbeiter, auf deren variable Vergütung der Diskontsatz angewandt wurde.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe e: Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand deren über den Anspruch auf Aktien, Optionen oder variable Vergütungskomponenten entschieden wird

306. Die Institute müssen Angaben über die spezifischen Leistungsindikatoren, die zur Bestimmung der variablen Vergütungskomponenten verwendet wurden, sowie die für die Bestimmung des ausgewogenen Verhältnisses zwischen verschiedenen Arten von gewährten

Instrumenten, einschließlich Aktien, Aktien gleichwertigen Beteiligungen, an Anteile geknüpften Instrumenten, gleichwertigen bargeldlosen Instrumenten, Optionen und anderen Instrumente nach der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission, zugrunde gelegten Kriterien offenlegen.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f: die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

307. Die Angaben, die die Institute über die wichtigsten Parameter sowie über die Gründe für ein System mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen offenlegen müssen, sollten langfristige Bonuspläne (LTIPs) und genaue Informationen über etwaige Vergütungselemente, die als nicht übliche Vergütungspraxis gelten, einschließlich beispielsweise der Verwendung von aufgaben- oder positionsabhängigen Zulagen und zusätzlicher Ermessensleistungen, sowie die Bedingungen, unter denen diese Zulagen oder Leistungen entzogen oder betragsmäßig verändert werden können, umfassen.

18.1 Zusammengefasste quantitative Informationen

308. Bei der Bereitstellung quantitativer Angaben über die Vergütung nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g bis h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und Absatz 2 dieses Artikels nach Geschäftsbereichen sollten die Institute die Angaben separat für jeden ihrer wichtigen Geschäftsbereiche ausweisen, einschließlich dem Investmentbanking, Privatkundengeschäft und Vermögensverwaltung, sowie zusammenfassend für i) alle übrigen Geschäftsbereiche, ii) das Leitungsorgan in seiner Leitungs- und Aufsichtsfunktion, iii) die internen Kontrollfunktionen und iv) Unternehmensfunktionen.

309. Die vorstehend genannten Angaben sollten nach Geschäftsleitung und sonstigen identifizierten Mitarbeiter aufgliedert werden.

310. Die Institute sollten zudem die aggregierten Zahlen zur Gesamtzahl der Mitarbeiter und ihrer Gesamtvergütung, aufgliedert nach festen und variablen Komponenten der Vergütung, offenlegen.

311. Institute von erheblicher Bedeutung sollten die quantitativen Angaben nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 auf Ebene der Mitglieder des Leitungsorgans als gesonderte aggregierte Zahlen für die Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Aufsichtsfunktion einerseits und für Mitglieder des Leitungsorgans in ihrer Aufsichtsfunktion andererseits offenlegen.

312. Bei der Veröffentlichung der quantitativen Angaben nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g, h und i der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sollten die Institute die von den

zuständigen Behörden nach den EBA-Leitlinien zum Vergütungsvergleich³⁵ zu erhebenden Angaben berücksichtigen. Nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h Ziffer iii der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sollten die Institute den nicht bezogenen Betrag der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung und gesondert den Betrag, der im vorangegangenen Geschäftsjahr bezogen wurde, offenlegen. Bei der Offenlegung des Betrags der Abfindungen, die nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe h Ziffer iv der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 gewährt wurden, sollten die Institute gesondert den gewährten Betrag, den bereits während des Geschäftsjahres gezahlten Betrag sowie den zurückbehaltenen Betrag offenlegen und darlegen, wie Abfindungen bei der Berechnung des Werts des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung berücksichtigt werden.

18.2 Interne Transparenz

313. Die Vergütungspolitik eines Instituts sollte intern allen Mitarbeitern offengelegt und für alle Mitarbeiter stets zugänglich sein. Darüber hinaus sollten die Institute sicherstellen, dass Angaben über die Vergütungspolitik, die offengelegt werden, intern verfügbar sind. Vertrauliche quantitative Aspekte der Vergütung eines einzelnen Mitarbeiters sind nicht Gegenstand der internen Offenlegung.

314. Die Mitarbeiter sollten über die Merkmale ihrer variablen Vergütung sowie das Verfahren und die Kriterien, die zur Bewertung der Auswirkungen ihrer 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.

Titel VII – Anforderungen für zuständige Behörden

19. Vergütungspolitik

315. 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, der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission und der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission erfüllen, einschließlich der Tatsache, dass sie über eine angemessene Vergütungspolitik für alle Mitarbeiter und für identifizierte Mitarbeiter verfügen. Die zuständigen Behörden sollten einen risikobasierten Ansatz bei der Beaufsichtigung der Vergütungspolitik der Institute anwenden.

³⁵ Veröffentlicht auf der Website der EBA unter folgender Adresse: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>

316. 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 einem solchen Ersuchen nicht nachkommen, sollten geeignete aufsichtliche Maßnahmen ergriffen werden.
317. 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.
318. 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;
 - d. sofern erforderlich, die Einrichtung eines Vergütungsausschusses mit ausreichenden Befugnissen und Ressourcen zur Wahrnehmung seiner Funktionen;
 - 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.
319. 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 der Vergütungssysteme 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.

320. Die zuständigen Behörden sollen sicherstellen, dass die auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis beaufsichtigten Institute eine Vergütungspolitik auf Gruppenebene unter Einbezug der Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, eingeführt haben, die innerhalb der Gruppe kohärent ist, unter anderem im Hinblick auf die Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter.

321. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass das Ermittlungsverfahren der Institute die qualitativen und quantitativen Kriterien, die in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission dargelegt sind, umfasst und dass diese ordnungsgemäß auf Einzelbasis, teilkonsolidierter bzw. konsolidierter Basis angewandt werden, unter anderem auch von den Tochterunternehmen, die selbst nicht der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, und dass Meldungen und Anträge auf vorherige Zustimmung gemäß diesen Leitlinien bearbeitet werden. Die zuständigen Behörden sollten mit dem Gesamtergebnis des Verfahrens zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter zufrieden sein und bewerten, ob alle Mitglieder, deren Tätigkeiten eine wesentliche Wirkung auf das Risikoprofil haben oder haben können, ermittelt wurden, ob eine etwaige Herausnahme von Mitarbeitern aus der Kategorie der identifizierten Mitarbeiter, sofern die Mitarbeiter nur anhand der quantitativen Kriterien gemäß Artikel 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission ermittelt wurden, wohl begründet ist und ob die entsprechenden Verfahren nach den vorliegenden Leitlinien und die Anforderungen der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission, einschließlich der Meldungen und erforderlichen vorherigen Zustimmungen, eingehalten wurden.

20. Spezifische Formen der Vergütung

322. Hinsichtlich der spezifischen Formen der Vergütung nach Abschnitt 8 dieser Leitlinien sollten die zuständigen Behörden unbeschadet Abschnitt 20

- a. etwaige Regelungen zu einer garantierten variablen Vergütung überprüfen (Betrag, Dauer, Konditionen usw.);
- b. 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.

21. Variable Vergütung

323. 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
 - i. die Kriterien auf die Ziele des Instituts ausgerichtet sind;
 - ii. diese angesichts der Ziele der einzelnen Mitarbeiter, des Geschäftsbereichs und des Instituts realistisch sind;
 - iii. die einzelnen Kriterien dazu geeignet sind, 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 den in den Artikel 141 der Richtlinie 2013/36/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 sowie auf den für die Messung der Leistung des Mitarbeiters zugrunde gelegten Kriterien beruhen;
- i. ob Malus und Rückforderungen ordnungsgemäß sowohl auf Barmittel als auch auf Aktien des zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen Teils der variablen Vergütung sowie auf Basis der dafür entscheidenden Kriterien angewandt wurden,;

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

22. Offenlegungspflichten

324. Die zuständigen Behörden sollten die öffentlichen Offenlegungen über die Vergütung der Institute gemäß Artikel 96 der Richtlinie 2013/36/EU, Artikel 450 der Verordnung Nr. 575/2013 und dieser Leitlinien überprüfen und ermitteln, für welche Institute eine reguläre Überprüfung der Offenlegungen durchgeführt werden sollte.
325. 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 Institute von erheblicher Bedeutung zu überwachen.

23. Aufsichtskollegien

326. 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 – Darstellung der Vergütungsanforderungen

Entsprechend der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowie ihr Anwendungsbereich

Vergütungsanforderungen: Artikel 74 und Artikel 92 bis 96 der RICHTLINIE 2013/36/EU und Artikel 450 der VERORDNUNG (EU) Nr. 575/2013	Alle Mitarbeiter (institutswweit, einschließlich identifizierter Mitarbeiter)	Obligatorisch 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		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g		x	
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g		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		
Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe k	x		
Artikel 94 Absatz 1		x	

Vergütungsanforderungen: Artikel 74 und Artikel 92 bis 96 der RICHTLINIE 2013/36/EU und Artikel 450 der VERORDNUNG (EU) Nr. 575/2013	Alle Mitarbeiter (institutswweit, einschließlich identifizierter Mitarbeiter)	Obligatorisch für identifizierte Mitarbeiter; die Institute sollten die Anwendung der Anforderungen für alle Mitarbeiter in Betracht ziehen	Anmerkungen
Buchstabe l			
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 Elemente 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 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013	Identifizierte Mitarbeiter und alle Mitarbeiter entsprechend den Ausführungen in den vorliegenden Leitlinien		

Anhang 2 – Informationen bezüglich der Billigung höherer Höchstwerte für das Verhältnis

Name des Instituts	<i>Text</i>
Legal-Entity-Identifizier-Code (LEI-Code)	<i>Text</i>
Zahl der Mitarbeiter (Ende des letzten Geschäftsjahres)	<i>[Zahl]</i>
Zahl der identifizierten Mitarbeiter (Ergebnis des letzten Verfahrens zur Ermittlung 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>