

Österreichische Finanzmarktaufsicht (FMA)
Otto-Wagner-Platz 5
1090 Wien

Bundessparte Bank und Versicherung
Wiedner Hauptstraße 63 | Postfach 320
1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-272
E bsbv@wko.at
W <http://wko.at/bsbv>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
	BSBV 184/Dr. Egger	3137	4.2.2022

FMA-Begutachtungsentwurf Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG; Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum Entwurf des Rundschreibens zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken dürfen wir die folgende Stellungnahme abgeben:

Generell möchten wir betonen, dass der Entwurf des Rundschreibens einen guten Überblick gibt und insofern die Anwendung von Vergütungsbestimmungen in der betrieblichen Praxis sehr unterstützt.

Rz 1 - Anwendungsbereich iZm Verwaltungsgesellschaften

Nach Abs 1 1. Satz sollen auch Verwaltungsgesellschaften nach § 1 Abs 1 Z 13 BWG Adressaten dieses Rundschreibens sein gemäß dem Wording „richtet sich an alle von der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) beaufsichtigten Kreditinstitute gemäß § 1 Abs. 1 Bankwesengesetz (BWG)“. Es wird in der Folge lediglich in FN 1 angeführt, dass „für manche Sonderkreditinstitute speziellere Vergütungsbestimmungen gelten (z.B. gemäß § 17a ff InvFG 2011 oder gemäß § 11 AIFMG), welche den Bestimmungen des BWG idR vorgehen (vgl. § 39b Abs. 3 und 4 BWG).“

Eindeutiger und zutreffend wäre die folgende Formulierung des Adressatenkreises (siehe auch die entsprechende Klarstellung Ziffer 2 der Rz 20 des Entwurfs zu Punkt 3.2 Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen):

„Dieses Rundschreiben richtet sich an alle von der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) beaufsichtigten Kreditinstitute gemäß § 1 Abs. 1 Bankwesengesetz (BWG), auf die § 39b und die Anlage zu § 39b BWG anwendbar sind. Dieses Rundschreiben gilt somit nicht für Verwaltungsgesellschaften nach § 1 Abs 1 Z 13 BWG, auf die die spezielleren Bestimmungen der §§ 17a ff InvFG anwendbar sind.“

Rz 14

Die Definition der Kriterien für fixe Vergütung ist aus der EBA-GL übernommen; dennoch werfen diese in der Praxis immer wieder Fragen auf, insbesondere der Punkt 5 iVm Punkt 6: Als risikominimierende Maßnahme werden bestimmte fixe Entgeltbestandteile nur unter einem Widerrufsvorbehalt zugesagt, z.B. Überstundenpauschale, Zulagen. Im Unterschied zu einem Unverbindlichkeitsvorbehalt, der ein einseitiges Eingreifen rechtlich möglich macht und daher ein gewisses Umgehungspotential beinhaltet, ist nach österreichischem Arbeitsrecht für die Geltendmachung eines **Widerrufsvorbehalts** das Vorliegen eines sog. wichtigen Grundes erforderlich und darf nur im unbedingt notwendigen Ausmaß in Anspruch genommen werden (z.B. Kürzung hat Vorrang vor Wegfall). Daher sehen wir hier keine Kollision mit den Wesensmerkmalen einer fixen Vergütung und kein Umgehungsrisiko; ähnlich verhält es sich bei Zulagen, die auf die Ausübung einer bestimmten **Funktion** abstellen (z.B. Funktionszulage); daher sollte diesem Spezifikum im FMA-RS Rechnung getragen werden bzw. in eventu die Kriterien generell nicht in das FMA-RS übernommen werden.

Rz 19

Die Rz lautet: *„Ein übergeordnetes österreichisches Kreditinstitut ist für die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze der Anlage zu § 39b BWG innerhalb der gesamten Kreditinstitutsgruppe, d.h. somit auch bei nachgeordneten Instituten im In- und Ausland (Mitgliedstaaten und Drittstaaten), verantwortlich. Unterschiedliche lokale Vergütungsbestimmungen eines nachgeordneten Instituts mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat gehen den österreichischen Bestimmungen allerdings vor, wenn diese strenger sind (Rz 79 EBA/GL/2021/04). Die Verantwortung einzelner Gruppenmitglieder für die Einhaltung ihrer lokalen Vergütungsbestimmungen bleibt unberührt.“* In der EBA Guideline wird auf den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (scope of prudential consolidation, CRR scope of consolidation) Bezug genommen, im FMA-RS steht aber *„gesamte Kreditinstitutsgruppe“* - wie ist dies nun in der RZ 19 zu verstehen? In RZ 16 wird zumindest auf die RZ 75 ff EBA/GL/2021/04 hingewiesen, worin sich die Verantwortung auf den CRR scope of consolidation beschränkt. Wir gehen davon aus, dass sich auch die RZ 19 auf den CRR scope of consolidation beschränkt, ersuchen jedoch um Klarstellung.

Rz 22 - zuständige Organe im Kreditinstitut

Gemäß Rz 22 zweiter und dritter Satz des RS-Entwurfs soll der Aufsichtsrat als das für die Überwachung der Einhaltung der Vergütungsbestimmungen primär zuständige Organ normiert sein. In seiner Verantwortung liegt laut FMA daher sowohl die inhaltliche Gesetzeskonformität der Vergütungspolitik als auch die vollständige und korrekte Umsetzung im Kreditinstitut.

Abgesehen von der Geschäftsleitungsvergütung, die ja vom Aufsichtsrat bzw seinen Ausschüssen ausverhandelt wird, wird man die Verantwortung des Aufsichtsrates auf eine bloße Mitverantwortung reduzieren müssen. Die primäre Verantwortung für die Mitarbeitervergütung bleibt bei der hierfür zuständigen Geschäftsleitung bzw bei der ihr unterstehenden Personalabteilung¹.

Dies sollte im Rundschreiben in Rz 22 bitte wie folgt klargestellt werden:

¹ Vgl dazu *Kastner/Schmidbauer* in Dellinger, BWG (8. Lfg) Anlage zu § 39b Rz 13.

„(22) Gemäß Z 3 der Anlage zu § 39b BWG obliegt dem Aufsichtsrat bzw. dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan die Genehmigung der Vergütungspolitik, deren regelmäßige Überprüfung sowie die Überwachung ihrer praktischen Umsetzung. Somit ist der Aufsichtsrat als das für die Überwachung der Einhaltung der Vergütungsbestimmungen primär zuständige Organ normiert. In seiner Verantwortung liegt daher sowohl die inhaltliche Gesetzeskonformität der Vergütungspolitik als auch die vollständige und korrekte Umsetzung der Geschäftsleitungsvergütung im Kreditinstitut. In Bezug auf die korrekte Umsetzung Mitarbeitervergütung trifft den Aufsichtsrat eine bloße Mitverantwortung; die primäre Verantwortung liegt bei der hierfür zuständigen Geschäftsleitung bzw bei der ihr unterstehenden Personalabteilung.“

Rz 24 - Vergütungsausschuss

In Rz 24 des Entwurfs wird auf die Einrichtung des Vergütungsausschusses gemäß § 39c BWG verwiesen. Dies ist wohl als Indiz dafür zu werten, dass bei der Zusammensetzung des Vergütungsausschusses (**einzig**) **§ 39c BWG maßgeblich** sein soll (und nicht auch die EBA/GL/2021/04 für eine solide Vergütungspolitik).

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte bitte klargestellt werden, dass die den Anforderungen an die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses gemäß § 39c Abs 3 BWG entgegenstehende **Rz 55 der EBA-Leitlinien nicht anwendbar** sein soll.

Gemäß Rz 55 der EBA-Guidelines sollten bei G-SIIs und O-SIIs dem Vergütungsausschuss mehrheitlich unabhängige Mitglieder angehören und der Vorsitz von einem unabhängigen Mitglied geführt werden. Der österreichische Gesetzgeber hat die rechtlichen Vorgaben der Art 95 und 75 Abs 2 CRD zur Zusammensetzung des Vergütungsausschusses richtlinienkonform in § 39c Abs 3 BWG umgesetzt. Auf Basis dieser Bestimmung ist bei allen Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung iSd § 5 Abs 4 BWG (Bilanzsumme höher als EUR 5 Mrd) vorgesehen, dass „nur“ der Vorsitzende des Vergütungsausschusses und der sog. Vergütungsexperte unabhängig sein müssen. Somit finden die Anforderungen der Rz 55 der EBA-Leitlinien hinsichtlich der Zusammensetzung des Vergütungsausschusses bei G-SIIs und O-SIIs in den diesbezüglichen maßgeblichen nationalen Vorgaben des § 39c Abs 3 BWG (der im Zuge des Erlasses der EBA-Leitlinien auch nicht novelliert wurde) offenkundig keine ausreichende Deckung.

Diese notwendige Klarstellung zur alleinigen Maßgeblichkeit des § 39c BWG zur Zusammensetzung des Vergütungsausschusses hat auch zur Folge, dass das bisherige Unabhängigkeitsverständnis der Mitglieder des Vergütungsausschusses nach wie vor aufrecht bleibt.

Um davon abzugehen, hätte es einer Novellierung des § 39c BWG nach dem Vorbild des § 39d Abs 5 BWG (Unabhängigkeitsanforderungen beim Risikoausschuss für systemrelevante Institute) benötigt, der im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Mehrheit der Mitglieder und des Vorsitzenden beim Risikoausschuss in G-SIIs und O-SIIs explizit auf die Unabhängigkeitsanforderungen „im Sinne des § 28a Abs. 5b“ verweist. Dem Vergütungsausschuss hingegen ist ein solcher Verweis auf die Unabhängigkeitskriterien des § 28a Abs 5b BWG fremd.

Vor diesem Hintergrund sollte Rz 24 bitte wie folgt ergänzt werden:

„(24) Ist ein Vergütungsausschuss gemäß § 39c BWG eingerichtet, wobei die Anforderungen der Rz 55 EBA/GL/2021/04 nicht anzuwenden sind, und wurden diesem Befugnisse des Aufsichtsrates zur Entscheidung übertragen, sind der Staatskommissär des Kreditinstituts und dessen Stellvertreter zu den Sitzungen des Vergütungsausschusses gemäß § 76 Abs. 4 BWG zu laden.“

Rz 35 - Identifizierung der Mitarbeiterkategorien

Auf Basis der Rz 35 sollen KI zumindest einmal jährlich eine Selbsteinschätzung darüber vorzunehmen, welche Mitarbeiter konkret als Risikokäufer i.w.S. zu identifizieren und welche den sonstigen Mitarbeitern zuzurechnen sind. Der Identifizierungsprozess als auch dessen konkrete jährliche Durchführung und dessen Ergebnis sind fundiert zu dokumentieren.

Diese Anforderungen an die jährliche Selbsteinschätzung und Dokumentation waren dem bisherigen Rundschreiben zur Vergütungspolitik fremd und scheinen überschießend.

Daher sollte anstatt der geforderten jährlichen Selbsteinschätzung eine regelmäßige Aktualisierung der Mitarbeiterkategorien ausreichend sein.

Rz 41

Der 2. Satz lautet : "So werden „sehr große“ bzw. „hochkomplexe“ Institute die Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG umfassend und detailliert erfüllen, gegebenen falls sogar über diese hinausgehen müssen.“ Dies wird damit argumentiert, dass im Gesetz (Z 11 und 12 der Anlage zu § 39b BWG) „mindestens“ steht. Wir ersuchen hier die Formulierung „über diese hinausgehen müssen“ zu streichen, da die Formulierung „mindestens“ bereits im Gesetz bei den jeweiligen Bestimmungen (Z 11 und 12 der Anlage zu § 39b BWG) angeführt ist und sich nicht auf andere Bestimmungen bezieht.

In dem bisherigen FMA-RS war richtigerweise festgehalten, dass es bei einigen Kreditinstituten von mittlerer Komplexität zulässig sein kann, einzelne Grundsätze zu neutralisieren, bei nicht komplexen Instituten die Neutralisierung aller dieser Anforderungen möglich sein kann. Im neuen Entwurf des FMA-RS ist jedoch formuliert, dass „bei einigen Kreditinstituten von mittlerer Komplexität oder mittlerer Größe es zulässig sein kann, einzelne Grundsätze nur vereinfacht umzusetzen, und bei kleinen und nicht komplexen Instituten alle Vergütungsgrundsätze einer vereinfachten Anwendung zugeführt werden können“. Wir gehen nun davon aus, dass sich der Hinweis einer „vereinfachten Anwendung“ auf andere Vergütungsgrundsätze als die der Z 11 und Z 12 der Anlage zu § 39b BWG bezieht, da diese beiden bei Erfüllung der Voraussetzungen der Z 13 leg. cit. zur Gänze neutralisiert werden können; wir ersuchen um Bestätigung bzw. Klarstellung.

Rz 42 - Proportionalität zwischen Instituten

Nach Rz 42 erlaubt die FMA die Neutralisierung einzelner Grundsätze (Ausnahmeregelung gemäß Z 13 der Anlage zu § 39b BWG) nur kleinen und nicht komplexen Instituten wie folgt (siehe Screen Shot):

- Mittelgroße bzw. mittelkomplexe Kreditinstitute:
Teilweise vereinfachte Anwendung der Vergütungsgrundsätze
- Kleine und nicht komplexe Kreditinstitute:
 - Vereinfachte Anwendung der Vergütungsgrundsätze
 - Etwaig gänzliche Nichtanwendung der Grundsätze zu Bezahlung mit Instrumenten, Zurückstellung und Ex-Post-Risikoadjustierung sowie freiwilligen Rentenzahlungen (Z 13 der Anlage zu § 39b BWG, siehe unten Exkurs: Ausnahmebestimmung).

Z 13 lit a der Anlage zu § 39b BWG gestattet folgenden Instituten die Neutralisierung jedoch wie folgt:

13. Die in den Z 11, Z 12 Einleitungsteil sowie Z 12 lit. b zweiter und dritter Satz angeführten Grundsätze sind nicht anzuwenden auf:
- a) Kreditinstitute, die keine großen CRR-Institute gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 146 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind und deren Bilanzsumme auf Einzelbasis im Durchschnitt der letzten vier Jahre unmittelbar vor dem laufenden Geschäftsjahr
 - aa) höchstens 5 Milliarden Euro betragen hat, oder
 - bb) mehr als 5 Milliarden Euro, jedoch höchstens 15 Milliarden Euro betragen hat und das Kreditinstitut die Voraussetzungen gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 Buchstaben c, d und e der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfüllt;

Im Einklang mit dem BWG sollten daher auch mittelgroßen bzw mittelkomplexen Instituten unter bestimmten Voraussetzungen die etwaige gänzliche Nichtanwendung gemäß Z 13 der Anlage zu § 39b BWG gestattet sein.

Rz 46

Wir ersuchen hier um Aufnahme des Wortes „**wesentlich**“, da die Definition laut EBA-GL für einen identifizierten Mitarbeiter wie folgt lautet: „*Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich [...] wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts oder der Gruppe auswirkt.*“

Rz 53 - Ausnahmebestimmungen

Rz 53 lautet:

„Zum anderen müssen die genannten Vergütungsgrundsätze nicht auf Mitarbeiter angewandt werden - gleich ob in kleinen oder großen Instituten -, deren jährliche variable Vergütung EUR 50 000 nicht übersteigt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung (50% der fixen Vergütung) des jeweiligen Mitarbeiters ausmacht (siehe auch hier Z 13 lit. b der Anlage zu § 39b BWG).“

Der Klammerausdruck „50 % der fixen Vergütung“ im Zusammenschau mit der Gesamtjahresvergütung erscheint unklar für den Rechtsanwender.

Rz 53 sollte - unter Verwendung des bisherigen Wordings im Rundschreiben - daher wie folgt präzisiert werden:

*„Zum anderen müssen die genannten Vergütungsgrundsätze nicht auf Mitarbeiter angewandt werden - gleich ob in kleinen oder großen Instituten -, deren jährliche variable Vergütung EUR 50 000 nicht übersteigt und nicht mehr als **50 % des fixen Jahresgehalts** ~~ein Drittel der Gesamtjahresvergütung (50% der fixen Vergütung)~~ des jeweiligen Mitarbeiters ausmacht (siehe auch hier Z 13 lit. b der Anlage zu § 39b BWG).“*

Rz 56

Der 4. Satz lautet: *„In weniger komplexen Instituten, in denen die Z 11 grundsätzlich anwendbar ist, kann es genügen nur 50% der variablen Vergütung mit Instrumenten zu bezahlen, in komplexen Kreditinstituten bzw. bei höherrangigen Risikokäufern kann ein höherer Anteil erforderlich sein.“* Wir ersuchen einerseits um Einfügung der Wortfolge „anwendbar sein kann“, da nicht per se die Z 11 der Anlage zu § 39b BWG von weniger komplexen Instituten anzuwenden ist (im Sinne von angewendet werden „muss“). Andererseits gehen wir davon aus, dass mit „grundsätzlich“ wohl nur gemeint sein kann, dass die Neutralisierungsmöglichkeit für Institute mit einer BS zwischen € 5 und 15 Mrd. die Erfüllung der weiteren Voraussetzungen der Z 13 der Anlage zu 39b BWG voraussetzt; hier wäre eine Klarstellung wünschenswert.

Rz 59

Die Formulierung *„Weiters ist zu bedenken, dass es im Fall der Nichtanwendung der Z 11 mangels Instrumenten die Z 12 (Rückstellung und Ex-Post-Risikoadjustierung) umfassender anzuwenden ist (vorbehaltlich Anwendbarkeit der Ausnahmebestimmung der Z 13).“* basiert unserer Ansicht nach in dieser harten Konsequenz auf keiner rechtlichen Grundlage; daher ersuchen wir diese zu streichen bzw. im Sinne der bisherigen RZ 57 zu formulieren.

Rz 64 - Haltefrist/Sperrfrist

Die verkürzte Sperrfrist wird in Rz 289 der EBA Leitlinien Vergütungspolitik präzisiert. Die EBA sieht hinsichtlich der zurückbehaltenen Teile bei „members of the management body and senior management“ eine einjährige Sperrfrist vor. Bei anderen identifizierten Mitarbeitern erachtet sie sechs Monate als ausreichend.

Nach Rz 64 soll in Hinblick auf die in Z 12 der Anlage zu § 39b BWG vom Gesetzgeber normierte anteilige Zurückstellung über fünf Jahre ist für Instrumente, die sofort übereignet werden, eine Haltefrist von drei Jahren im Regelfall angemessen sein.

Die Vorgaben der FMA sind im Lichte der Anforderungen der Leitlinien der EBA überschießend und sollten daher herabgesetzt werden.

Rz 64 sollte vor diesem Hintergrund bitte wie folgt novelliert werden:

*„In Hinblick auf die in Z 12 der Anlage zu § 39b BWG vom Gesetzgeber normierte anteilige Zurückstellung über fünf Jahre ist für Instrumente, die sofort übereignet werden, eine Haltefrist von ~~drei Jahren~~ **einem Jahr** im Regelfall angemessen. Für die in den nächstfolgenden Jahren innerhalb des fünfjährigen Zurückstellungszeitraums jeweils aliquot*

übereigneten Instrumente kann dann auch eine kürzere Haltefrist/Sperrfrist ausreichend sein, wobei die in der vorangehenden Rz 60 angeführten Parameter zu berücksichtigen sind. **Die verkürzte Frist beträgt für identifizierte Mitarbeiter gemäß § 39b Abs 2 Z 1 BWG mindestens ein Jahr, für andere identifizierte Mitarbeiter mindestens sechs Monate.**

Rz 71

Bezug nehmend auf den letzten Halbsatz „...so erfasst ein etwaiger Clawback auch Boni und Prämien, die bereits in das Eigentum des Mitarbeiters übergegangen sind.“ ersuchen wir hinsichtlich der im ersten Satz angesprochenen Vereinbarung einer Rückforderungsmöglichkeit (Clawback) um Aufnahme des Zusatzes „Unbeschadet der allgemeinen Grundsätze des nationalen Vertrags- oder Arbeitsrechts“. Zudem wäre der Hinweis, dass sich ein Clawback nur auf sog. MRT bezieht, hilfreich.

Rz 82 - Festlegung, Dokumentation sowie Änderung und Ergänzung von Leistungskriterien

Gemäß Rz 82 Z 2 sieht vor, dass bei variabler Vergütung die Leistungskriterien vorab, d.h. vor Beginn der Leistungsperiode, festgelegt und nachvollziehbar dokumentiert werden müssen.

Ein sinnvoller, effizienter und risikobasierter Performance-Management-Prozess baut allerdings auf der Zielerreichung und sorgfältigen Zielevaluierung des Vorjahres auf. Die Anforderung, die neuen Ziele für das Folgejahr zwingend noch vor Ende des vorjährigen Leistungsjahres festlegen zu müssen, ist weder aus dem Gesetz schlüssig ableitbar noch steht es mit den Zielsetzungen des Gesetzes, die variable Vergütung auf Basis eines risikobasierten Leistungsbewertungsprozesses festzulegen, im Einklang.

Rz 82 Z 2 sollte daher in diesem Sinne angepasst werden.

In Rz 82 Z 3 ist vorgesehen, dass Leistungskriterien im Nachhinein nicht geändert oder ergänzt werden dürfen.

Es kann aber Situationen geben, in denen eine nachträgliche Änderung oder Ergänzung der Leistungskriterien sinnvoll bzw. zur Wahrung der Interessen des Kreditinstituts sogar erforderlich ist (zB wenn unterjährig unerwartete Ereignisse eintreten, die eine neue Risikobewertung und/oder eine neue strategische Ausrichtung und damit auch eine Anpassung der daraus abgeleiteten Leistungsziele erfordern).

Es wäre nicht im Sinne des Gesetzgebers, wenn eine derartige risikobasierte Anpassung der Leistungskriterien an veränderte Umstände (unterjährige Risikoentwicklungen) unzulässig wäre. Eine derartige nachträgliche Anpassung wäre damit auch keine Umgehung der Gesetzesbestimmungen.

Im finalen Rundschreiben sollte somit bitte vorgesehen werden, dass Leistungskriterien bei veränderten Umständen auch nachträglich geändert oder ergänzt werden können.

Redaktionelle Anmerkungen

Rz 4

Die beiden Wortfolgen dürften korrekt lauten: „...hat die EBA...“ und „Die EBA/GL/2021/04 ist...heranzuziehen“.

FN 13 - Leerverweis

Die kombinierte Kapitalpufferanforderung ist seit BGBl I 2021/98 in § 22a BWG und nicht mehr in § 2 Z 45 BWG definiert.

Rz 25

In der Textpassage „Ist der Vergütungsausschuss nicht als entscheidungsbefugter Ausschuss eingerichtet, dessen Berichte bzw. Entwürfe...“ dürfte vor dem Wort „dessen“ das Wort „sind“ fehlen.

Rz 31

Sollte allenfalls auch eine Zuordnung der neuen Z 13 der Anlage zu § 39b BWG erfolgen?

Rz 34

(34) Mit der delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 (DelV [EU] 2021/923) wird zusätzlich geregelt, wie die Begriffe in § 39b Abs. 2 BWG zu verstehen sind (~~Managementaufgabe~~ **Managementverantwortung**, ~~Kontrollverantwortung~~ **Kontrollaufgaben**, wesentlicher Geschäftsbereich und erhebliche Auswirkung) und nach welchen Kriterien weitere, sonstige Risikokäufer zu erfassen sind.

Die Begriffe sollten an die Terminologie des § 39b Abs 2 Z 2 BWG/Art 1 Z 1 und 2 DelVO angepasst werden.

Rz 36

(36) Zu beachten ist, dass die Einteilung der Gesamtheit aller Mitarbeiter in besondere Mitarbeiterkategorien (auch „identifizierte Mitarbeiter“ oder „Risikokäufer i.w.S.“) und sonstige Mitarbeiter die nachfolgende Proportionalitätsprüfung zwischen Mitarbeitern teilweise vorwegnimmt und somit auch für die Frage nach der Art und Weise der Anwendung der Vergütungsgrundsätze **n** von Bedeutung ist: [...]

Rz 43

(43) Das Erfordernis einer eigenen, detaillierten Beurteilung der Größe, der internen Organisation sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität der Geschäfte in jedem Kreditinstitut bleibt von obiger überblicksartige**n** Abgrenzung freilich unberührt.

Rz 82

.... (vgl. **ZZ** 6a, 7 Einleitungsteil, 7 lit. a, 10 und 12 lit. a und d der Anlage zu § 39b BWG; Rz 20, 32 - 33, 74, 183 - 190 EBA/GL/2021/04).

Wir ersuchen Sie um Berücksichtigung unserer Ausführungen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Dr. Franz Rudorfer
Geschäftsführer
Bundessparte Bank und Versicherung