

Konsultation 14/2009 (BA) vom 01.12.2009 – Anforderungen an Vergütungssysteme

1 Anwendungsbereich	2
2 Begriffsbestimmungen.....	2
3 Allgemeine Anforderungen	3
4 Besondere Anforderungen	3
4.1 Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern.....	3
4.2 Vergütungsausschuss	5
4.3 Offenlegung	5
5 Anforderungen auf Gruppenebene	6
6 Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen	6

ENTWURF

1 Anwendungsbereich

- 1 Die Anforderungen dieses Rundschreibens sind von allen Instituten im Sinne von §§ 1 Abs. 1b, 53 Abs. 1 KWG zu beachten. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 53b KWG finden sie keine Anwendung. Die Anforderungen sind auch von übergeordneten Unternehmen bzw. übergeordneten Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats auf Gruppenebene zu beachten.
- 2 Die Anforderungen des Abschnitts 3 dieses Rundschreibens gelten für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter (allgemeine Anforderungen). Ob die besonderen Anforderungen des Abschnitts 4 anzuwenden sind, hängt insbesondere von der Größe des Instituts, seiner Vergütungsstruktur sowie von Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt oder Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten ab. Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzulegen, ob die besonderen Anforderungen anzuwenden sind (Selbsteinschätzung). Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.

2 Begriffsbestimmungen

- 1 Vergütung ist die Gesamtheit aller monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von dem Institut erhält.
- 2 Vergütungssysteme umfassen die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut.
- 3 Variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Die fixe Vergütung ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel ist und auch nicht periodisch angepasst wird.
- 4 Mitarbeiter sind alle natürlichen Personen, die bei wirtschaftlicher oder risikoseitiger Betrachtung als dem Institut angehörig anzusehen sind.
- 5 Erfolgsbeiträge sind die quantitativen und qualitativen Parameter, anhand derer die Höhe der variablen Vergütung bestimmt wird. Erfolgsbeiträge können positiv und negativ sein.
- 6 Kontrolleinheiten überwachen die geschäftsinitierenden Organisationseinheiten. Die Interne Revision gilt ebenfalls als Kontrolleinheit im Sinne dieses Rundschreibens.

3 Allgemeine Anforderungen

- 1 Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme muss mit den in den Strategien niedergelegten Zielen im Einklang stehen; Änderungen der Strategien sind zu berücksichtigen.
- 2 Die Vergütungssysteme müssen so ausgerichtet sein, dass negative Anreize für die Geschäftsleiter und Mitarbeiter zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden. Negative Anreize entstehen in der Regel
 - a) durch eine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung;
 - b) durch bedeutende vertragliche Abfindungsansprüche, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht oder
 - c) wenn sich die Höhe der Vergütung von Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach den gleichen Parametern bestimmt und dadurch die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht.
- 3 Die Vergütung der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist.
- 4 Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter müssen über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt werden, so dass sie ihr Verhalten an ihnen ausrichten können.
- 5 Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Instituts ist mindestens jährlich über die Vergütungssysteme zu informieren, so dass es sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.
- 6 Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Vergütungssysteme sind zumindest jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

4 Besondere Anforderungen

4.1 Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern

- 1 Die Anforderungen dieses Abschnittes richten sich an Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können. Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzulegen, ob es Mitarbeiter hat, die hohe Risikopositionen begründen können (Selbsteinschätzung). Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.
- 2 Die fixe und die variable Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen begründen können, müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, so dass einerseits zwar keine signifikante

Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

- 3 Garantierte variable Vergütungsbestandteile sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.
- 4 Bei der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen begründen können,
 - a) sind neben dem individuellen auch der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, der der Mitarbeiter angehört, sowie der Gesamterfolg des Instituts zu berücksichtigen;
 - b) ist der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand nicht-finanzieller Parameter, wie z. B. erlangte Qualifikationen, Kundenzufriedenheit und Nichtbeachtung der institutsinternen Regelwerke und Strategien, zu bestimmen;
 - c) sind für die Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrages sowie des Erfolgsbeitrages der jeweiligen Organisationseinheit und des Gesamterfolges des Instituts insbesondere solche Parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen; dabei sind insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen, wobei die Laufzeiten der Risiken nicht zwingend nachgebildet werden müssen;
 - d) müssen abhängig von den Aufgaben und der Stellung in dem Institut mindestens 50% der variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sein;
 - e) müssen abhängig von der Stellung, den Aufgaben, der Höhe der variablen Vergütung sowie der Risikopositionen, die ein Mitarbeiter begründen kann, mindestens 40% der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden, wobei
 - ea) dieser Vergütungsanteil abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrages anzupassen ist,
 - eb) nicht schneller als pro rata temporis ausgezahlt werden darf und
 - ec) während des Zurückbehaltungszeitraumes lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung nicht aber auf die variable Vergütung selbst besteht;
 - f) müssen sich auch individuelle negative Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters und Mitarbeiters, seiner Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts bei der Höhe der variablen Vergütung einschließlich der zurückbehaltenen Beträge widerspiegeln (Malus).
- 5 Die Risikoorientierung der Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen wieder aufgehoben werden.

4.2 Vergütungsausschuss

- 1 Die Geschäftsleitung hat einen Ausschuss einzurichten, der die Vergütungssysteme ausgestaltet, überwacht und weiterentwickelt (Vergütungsausschuss). Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsausschusses sind in den Organisationsrichtlinien darzustellen.
- 2 In dem Vergütungsausschuss müssen neben Mitarbeitern der Personalabteilung auch Mitarbeiter aus den geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten sowie den Kontrolleinheiten vertreten sein. Die Interne Revision ist im Rahmen ihrer Aufgaben einzubeziehen.
- 3 Der Vergütungsausschuss hat mindestens jährlich einen Bericht über die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Instituts zu verfassen und diesen der Geschäftsleitung und dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen (Vergütungsbericht). Soweit erforderlich hat der Vergütungsausschuss auch anlassbezogenen Bericht zu erstatten. Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss einzuräumen.

4.3 Offenlegung

- 1 Das Institut hat unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a des Kreditwesengesetzes die folgenden Informationen auf der eigenen Internetseite oder einem anderen geeigneten Medium zu veröffentlichen:
 - a) Darstellung und Beurteilung der Ausgestaltung, Überwachung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme, insbesondere hinsichtlich der maßgeblichen Vergütungsparameter (z. B. die Berücksichtigung von qualitativen Parameter, Erfolgsbeiträgen, Risiken und Risikolaufzeiten, Kapital- und Liquiditätskosten) sowie der Zusammensetzung der Vergütung und der Art und Weise der Gewährung. Es ist auch auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen einzugehen (z. B. der Eigentümer).
 - b) Darstellung der Zusammensetzung, Aufgaben und organisatorischer Einbindung des Vergütungsausschusses.
- 2 Im Hinblick auf Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können, sind zudem die folgenden Angaben zu veröffentlichen:
 - a) Gesamtbetrag der Vergütung unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten;
 - b) bezogen auf Gesamtbeträge die Zusammensetzung der variablen Vergütung, und zwar insbesondere hinsichtlich des Teils der variablen Vergütung, der von der Wertentwicklung des Instituts abhängt (Abschnitt 4.1 Tz. 4d);

- c) Gesamtbetrag der variablen Vergütung entsprechend Abschnitt 4.1 Tz. 4e unterteilt in zurückbehaltene und ausgezahlte Gesamtbeträge unter Ausweis eines etwaigen Malus;
- d) Gesamtbetrag der gewährten Vergütung im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Sinne von Abschnitt 4.1 Tz. 3 sowie die Anzahl der jeweils Begünstigten pro Geschäftsjahr;
- e) Gesamtbetrag der geleisteten bedeutenden vertraglichen Abfindungen sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr unter Ausweis der höchsten geleisteten Abfindung.

5 Anforderungen auf Gruppenebene

- 1 Das übergeordnete Unternehmen bzw. übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats hat sicherzustellen, dass die Anforderungen auch auf Gruppenebene beachtet werden. Soweit angemessen, können einzelne Anforderungen dieses Rundschreibens zentral innerhalb der Gruppe erfüllt werden. Hierzu hat das übergeordnete Unternehmen bzw. übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich Festlegungen zu treffen (Selbsteinschätzung). Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.

6 Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen

- 1 Das Institut muss bei schon bestehenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen oder betrieblichen Übungen, die mit den Anforderungen dieses Rundschreibens nicht vereinbar sind, auf Grundlage einer fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinwirken.