

## Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung vom 15.02.2018

<b>§ 3</b>	<b>Verantwortlichkeiten; Beteiligung der Kontrolleinheiten</b>
Abs. 1	<p>Dagegen obliegt die <b>Verantwortung</b> für die <b>Ausgestaltung</b> der <b>Vergütungssysteme</b> der <b>Geschäftsleitung</b> dem <b>Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan</b>.</p> <p>→ Klarstellung, dass die Vergütung der Geschäftsleiter als Folgewirkung nicht in den Zuständigkeitsbereich <b>der Internen Revision</b> sowie des <b>Vergütungsbeauftragten</b> fällt.</p>
<b>§ 5</b>	<b>Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme</b>
Abs. 1	<p>Werden Kurzzeitverträge (z.B. für ein Jahr) abgeschlossen und regelmäßig durch das Institut verlängert, müssen die Institute auf Verlangen darlegen können, dass diese Verträge weder ein Instrument noch eine Methode zur Umgehung der Vergütungsanforderungen (...) darstellen.</p> <p>→ Auf Verlangen Darlegung erforderlich, warum Kurzzeitverträge keine Umgehung darstellen.</p>
Abs. 6	<p><b>Darlegungspflicht sonstige Abfindungen i. S. d. § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 InstitutsVergV:</b> Sinn und Zweck der Darlegungspflicht ist es (...), der Aufsichtsbehörde einen frühzeitigen Einblick in die Bemessungsgrundlage der Abfindungszahlungen zu geben, um so ggf. unangemessenen Praktiken gegensteuern zu können.</p> <p>→ Erläuterung der <b>Darlegungspflicht</b>: Kein bestimmtes Formerfordernis einzuhalten, auch muss keine Rückmeldung oder gar Zustimmung der Aufsichtsbehörde abgewartet werden.</p>
<b>§ 6</b>	<b>Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes</b>
Abs. 2	<p>Für <b>mehrjährige Bemessungszeiträume</b>, die nicht jährlich revolvieren, können die Institute alternativ in jedem Jahr des Leistungszeitraums den <b>Höchstbetrag der variablen Vergütung</b>, der am Ende des Leistungszeitraums gewährt werden kann, <b>dividiert durch die Zahl der Jahre</b> des <b>Bemessungszeitraumes</b> berücksichtigen.</p> <p>→ Präzisierung und Aufzeigen von Gestaltungsmöglichkeiten bei der Berechnung der Obergrenze bei mehrjähriger variabler Vergütung.</p>
Abs. 5	<p>Übt ein Institut als <b>Anteilseigner</b> die Stimmrechte bei einem <b>nachgeordneten Unternehmen im Hinblick auf die Billigung einer höheren Obergrenze</b> für die variable Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 KWG aus, so muss ein solches höheres Verhältnis in der Gruppenstrategie nach § 27 vorgesehen sein und müssen die Anteilseigner des übergeordneten Unternehmens dieses gemäß § 6 Abs. 5 nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 S. 5 bis 9 KWG <b>gebilligt</b> haben.</p> <p>→ Vorgaben zum <b>Vorgehen</b> für die <b>Billigung der Obergrenze bis zu 200%</b> (auch bei Töchtern) und die zu übermittelnden Informationen an die <b>Aufsichtsbehörde</b> und die <b>Deutsche Bundesbank</b>.</p>

<b>§ 7</b>	<b>Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile</b>
Abs. 1	Die Institute müssen den Einfluss und die Auswirkungen der variablen Vergütung – und zwar sowohl in Gestalt von im Voraus (upfront) zu zahlenden als auch in Form von zurückgehaltenen Beträgen – bei ihrer <b>Liquiditätsplanung</b> sowie dem Internal Capital Adequacy Assessment Process ( <b>ICAAP</b> ) berücksichtigen. → Auswirkungen der variablen Vergütung sollen bei der <b>Festsetzung</b> des <b>Gesamtbetrags</b> aufgezeigt werden.
Abs. 2	Ein in mit einer <b>Verfügungssperre versehenen Instrumenten ausbezahlter</b> variabler Vergütungsbestandteil steht bereits im <b>Eigentum</b> des Vergütungsempfängers. → Klarstellung: Keine erneute Prüfung <b>gemäß § 7</b> nach Ablauf der Verfügungssperrfrist notwendig.
<b>§ 8</b>	<b>Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung</b>
Abs. 2	Hierzu zählt <b>insbesondere</b> die Verpflichtung der <b>Risikoträger in bedeutenden Instituten</b> i.S.v. § 17 sowie der <b>Geschäftsleiter in nicht-bedeutenden Instituten</b> , keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen. → Relativierung bzw. <b>Erleichterung</b> der Überprüfungspflichten, Fokus auf Risikoträger und Geschäftsleiter.
<b>§ 9</b>	<b>Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten</b>
Abs. 2	Im Lichte dieser Erwägungen erscheint ein Richtwert für die geforderte schwerpunktmäßig fixe Ausgestaltung der Gesamtvergütung von <b>Mitarbeitern der Kontrolleinheiten</b> , eine maximal erreichbare variable Vergütung <b>von nicht mehr als einem Drittel der Gesamtvergütung</b> als angemessen. → Niedriger Anteil an variabler Vergütung für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten gefordert; <b>ausschließliche Fixvergütung bei Kontrolleinheiten zulässig, die als Risikoträger identifiziert wurden.</b>
<b>§ 10</b>	<b>Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen</b>
Abs. 2	Nach § 10 Abs. 2 sollen variable Vergütungen eine <b>mehrjährige Bemessungsgrundlage</b> haben, also <b>mindestens drei Jahre</b> zugrunde gelegt werden. Während dieses Zeitraums muss gewährleistet sein, dass die variablen Vergütungsbestandteile an <b>negativen Entwicklungen</b> teilnehmen. → Darstellung alternativer Ausgestaltungsmöglichkeiten wie bspw. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Bonusbestimmung</b> sowohl auf Grundlage des gesamten Zeitraums als auch unter Zugrundelegung der Bewertungen separater Jahre; <b>Abschlagszahlungen</b> möglich</li> <li>○ Bonus-Malus-Systeme wie bspw. <b>Bonusbank</b></li> <li>○ Bemessung der variablen Vergütung auf Grundlage mindestens <b>eines Jahres</b>, sofern diese in <b>Instrumenten</b> ausbezahlt wird, die Wert und Bonität des Instituts widerspiegeln, und diese mit einer <b>Verfügungssperre</b> versehen sind, die nicht vor Ablauf des <b>dreijährigen Betrachtungszeitraums</b> endet.</li> </ul>

<b>§ 11</b>	<b>Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten</b>
Abs. 2	Um die <b>geforderte Transparenz</b> und Nachvollziehbarkeit des Prozesses zu gewährleisten, müssen die Institute <b>Aufzeichnungen</b> über die <b>Festlegung des Bonuspools</b> und der Vergütung der Mitarbeiter führen.
	→ Erweiterte Dokumentationspflichten inkl. der <b>Schätzwerte</b> zur Vergütung.
<b>§ 12</b>	<b>Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme</b>
Abs. 2	Eine <b>unterjährige Anpassung</b> laufender Vergütungssysteme und insbesondere von Vergütungsparametern und Zielvereinbarungen <b>ist grundsätzlich nicht vorgesehen</b> (...). Eine Ausnahme ist ausschließlich im Einklang mit <b>§ 4</b> bei einer Änderung der Geschäfts- und Risikostrategie (...) denkbar.
	→ <b>Unterjährige</b> Anpassung von Vergütungssystemen nur <b>eingeschränkt möglich</b> , um <b>Anreizeffekt</b> der variablen Vergütung <b>aufrechtzuerhalten</b> .
<b>§ 16</b>	<b>Offenlegung</b>
Abs. 2	<b>Nicht-bedeutende Institute</b> mit einer über die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre gesehen durchschnittlichen <b>Bilanzsumme von unter 3 Mrd. EUR</b> trifft demnach <b>keine Offenlegungspflicht nach § 16</b> .
	→ Klarstellung, dass oben genannte Institute nicht nach § 16 offenlegen müssen.
<b>§ 18</b>	<b>Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme</b>
Abs. 3	Sämtliche Anforderungen des § 18 Abs. 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 sind auch dann zu beachten, wenn ein Mitarbeiter <b>unterjährig eine neue Risikoeinstufung erfährt</b> (...) und während eines Zeitraums von <b>mindestens 3 Monaten im Geschäftsjahr als Risikoträger eingestuft ist</b> . Das Auszahlungsregime ist dann auf die im <b>gesamten Geschäftsjahr</b> verdiente variable Vergütung anzuwenden.
	→ Präzisierung der Vorgaben zur <b>unterjährigen Risikoeinstufung</b> bspw. aufgrund eines Stellenwechsels und deren Auswirkungen auf die variable Vergütung.
Abs. 5	Es werden im Rahmen der Risiko-/Erfolgsbewertung (explizite Risikoadjustierung) <b>zwei Fallkategorien</b> unterschieden:
	<b>1. „Negatives Abweichen der Leistung von den vereinbarten Zielen“</b> bei <b>Nicht-Erreichen der 100%-Zielmarke bzw. nachträglich festgestelltes Zurückbleiben</b> hinter der ursprünglich ermittelten Zielerreichung (...) einschließlich der Berücksichtigung sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens.
	→ <b>Konkretisierung der Malus-Regelung:</b> Zwingende Verringerung der variablen Vergütung bei einem sitten- oder pflichtwidrigen Verhalten (kein Ausgleich durch positive Erfolgsbeiträge zulässig).

	<p><b>2. „Negative Erfolgsbeiträge“ (vgl. § 18 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV):</b></p> <p>Fälle, in denen – je nach Zeitpunkt der Aufdeckung (...) <b>zwingend entweder</b> eine <b>variable Vergütung i. H. v. 0 % des Ziel-Bonus</b> zu ermitteln ist oder eine <b>nachträgliche vollständige Abschmelzung</b> der zurückbehaltenen variablen Vergütung (sog. Malus) sowie eine Rückforderung der bereits erdienten und/oder ausbezahlten variablen Vergütung (...) zu erfolgen hat.</p>
	<p>→ <b>Konkretisierung</b> der Definitionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ „<b>Wesentliche</b>“ regulatorische Sanktionen und</li> <li>○ Pflichtverletzung „<b>in schwerwiegendem Maß</b>“ hinsichtlich des kompletten Verlustes der variablen Vergütung.</li> </ul>
<b>§ 19</b>	<b>Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung)</b>
Abs. 1	<p>Der <b>Bemessungszeitraum für Geschäftsleiter bedeutender Institute</b> beträgt <b>mindestens drei Jahre</b>. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass 3-Jahres-Ziele zu formulieren sind. Alternativ kann die Bemessung unter Berücksichtigung von drei Jahreszielen und -ergebnissen erfolgen, die dann gewichtet in das Gesamtergebnis einfließen. (...)</p> <p>Eine <b>Unterschreitung des Mindestzeitraums von drei Jahren</b> ist nur dann möglich, wenn dafür der <b>Zurückbehaltungszeitraum</b> in demselben <b>Umfang verlängert wird</b>.</p>
	<p>→ Erläuterung zur <b>Ausgestaltung des Bemessungs- und Zurückbehaltungszeitraums</b> hinsichtlich der variablen Vergütung für <b>Geschäftsleiter</b> bedeutender Institute.</p>
<b>§ 27</b>	<b>Gruppenweite Regelung der Vergütung</b>
Abs. 1	<p>Die <b>Vergütungsanforderungen</b> dieser Verordnung, des KWG sowie der unmittelbar anwendbaren Delegierten EU-Verordnungen mit Technischen Regulierungsstandards gelten für Institute ungeachtet der Tatsache, ob sie <b>Tochterunternehmen</b> eines in einem <b>Drittland domizilierten Mutterinstituts</b> sind.</p>
	<p>→ Klarstellung des <b>Anwendungsbereichs für Tochterunternehmen</b> eines <b>Mutterinstituts mit Sitz im Drittland</b>.</p>
	<p>Die <b>Gruppenvorschriften</b> gemäß § 27 sind lediglich dann <b>anwendbar</b>, wenn das <b>übergeordnete Unternehmen</b> einer Gruppe <b>seinen Sitz im Geltungsbereich des KWG</b> und damit auch der <b>InstitutsVergV</b> hat. Dies gilt unbeschadet der Anwendbarkeit der Anforderungen gemäß der §§ 3 bis 26 auf Einzelinstitutsebene.</p>
	<p>→ Definition des <b>Anwendungsbereichs für Gruppen</b> mit Sitz im Geltungsbereich des KWG und der InstitutsVergV.</p>