



# Factsheet

## Die Regulierung der Vergütung in Kreditinstituten



Kreditinstitute müssen über angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Mitarbeitende verfügen.

Im Fokus stehen dabei die variablen Vergütungen, die sogenannten Boni.



Dem Gedanken einer proportionalen Regulierung folgend wird zwischen allgemeinen Anforderungen für alle Institute und speziellen Anforderungen für größere bzw. komplexere Institute und deren Risikoträger unterschieden.

Die Überwachung der Vergütungssysteme übernimmt die Bundesbank mit der BaFin bzw. der EZB. Im Fokus stehen dabei

- die Kreditinstitute mit Systemrelevanz, und
- höhere Vergütungen bzw. Vergütungen mit hohen variablen Bestandteilen.

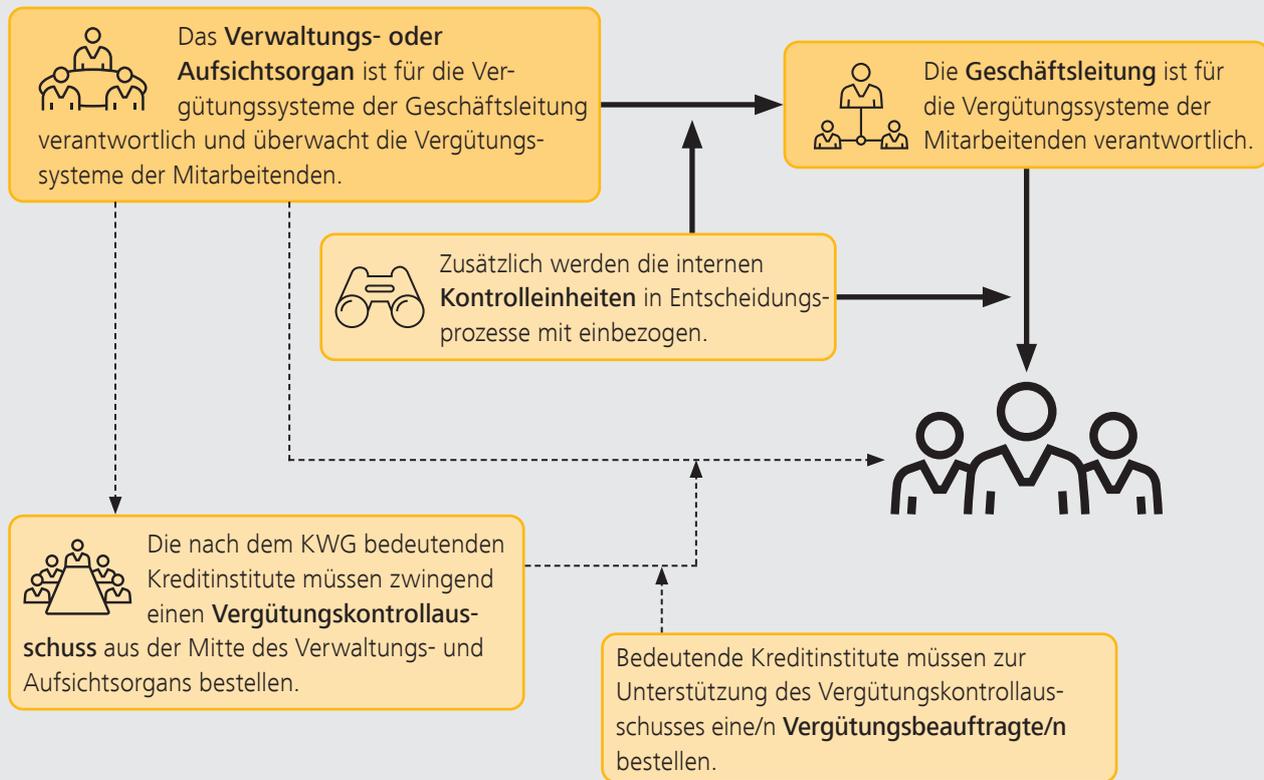


### Warum ist eine Regulierung notwendig?



- Entstehung infolge der Finanzkrise 2007/2008, bei der sich Defizite einer ungenügenden Vergütungsregulierung gezeigt haben.
- Unangemessene Vergütungssysteme können zu unerwünschtem Risikoverhalten führen und somit zur Instabilität einzelner Unternehmen wie auch des gesamten Finanzsystems beitragen.

## Wer ist für die Vergütungssysteme in einem Institut zuständig?



## Allgemeine Anforderungen für alle Institute und alle Mitarbeitenden

### Allgemeine Anforderungen für alle Institute und Mitarbeitende

#### Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

- Eine Reduktion der variablen Vergütung bis hin zur kompletten Streichung muss möglich sein.
- Die Vergütung muss auf Basis zuvor festgelegter Parameter bestimmt werden.
- Vergütungsbegriff: „Vergütung“ ist nicht nur das Gehalt, sondern sämtliche Leistungen, die Mitarbeitende für ihre Tätigkeit erhalten.
- Die Vergütungsstrategie und -systeme müssen auf die institutsindividuelle Geschäfts- & Risikostrategie ausgerichtet sein.
- Für Sonderformen der variablen Vergütung (Antrittsprämien, Halteprämien, Abfindungen) gibt es Sonderregelungen.
- Das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung ist angemessen auszugestalten.

#### Kreditwesengesetz (KWG)

- **Bonus Cap:** Die variable Vergütung darf grundsätzlich max. 100 % der fixen Vergütung betragen. Nur mit Zustimmung der Anteilseigner und angemessener Kapitalausstattung darf die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen.
- Eine variable Vergütung für Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist verboten.

## Besondere Anforderungen an die Vergütung bestimmter Kategorien von Mitarbeitenden

### Mitarbeitende in den Kontrolleinheiten

- Variabler Anteil der Vergütung grundsätzlich  $\leq 1/3$  der Gesamtvergütung.
- Die Vergütungsparameter dürfen nicht im Gleichlauf zu denjenigen der kontrollierten Einheiten stehen.

### Vertriebspersonal

- Die Vergütungssysteme müssen Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigen.
- Besonders strenge Anforderungen gelten bei Beratungsleistungen zu Immobilien-Verbraucherdarlehensverträgen.

### Mitglieder der Geschäftsleitung

- Der variablen Vergütung muss eine mehrjährige Bemessungsgrundlage  $\geq 3$  Jahre zugrunde liegen.
- Die Gesamtvergütung muss ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Mitglieds sowie zur Lage des Kreditinstituts aufweisen.

## Besondere Anforderungen für Risikoträger

Bei den besonderen Anforderungen für Risikoträger<sup>1</sup> der nach dem KWG als bedeutend eingestuften Kreditinstitute (und teilweise auch bestimmter anderer Kreditinstitute) stehen die Ex-ante- und Ex-post-Risikoadjustierung im Vordergrund.

### Ex-ante-Risikoadjustierung

#### Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung

- anhand erbrachter Leistungen einschließlich aller eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken,
- unter Berücksichtigung qualitativer und quantitativer Vergütungsparameter und
- auf Basis eines ausreichend langen Bemessungszeitraumes.



### Ex-post-Risikoadjustierung

#### Zurückbehaltung und Malus

- Ein Teil der variablen Vergütung kann erst nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums beansprucht werden.
- Auszahlung höchstens in linearen Raten.
- Vor Auszahlung erfolgt eine nachträgliche Leistungsmessung, welche ggf. zur Kürzung des noch zurückbehaltenen Anteils führt (Malus).



#### Auszahlung in Instrumenten

- Mindestens die Hälfte der variablen Vergütung ist in einem Instrument auszuzahlen, das die nachhaltige Entwicklung des Kreditinstituts widerspiegelt, z.B. Aktien oder vertragliche Konstruktionen.



#### Clawback

- In schwerwiegenden Fällen muss die Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung erfolgen.



<sup>1</sup> Risikoträger = Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt.