

Die Regulierung der Vergütung in Kreditinstituten

Infolge der globalen Finanzkrise 2007/2008 rückten unter anderem die Anreizsysteme der großen Finanzinstitute in den Blick der Regulierung und der Aufsicht. Durch die Finanzkrise war deutlich geworden, dass Anreizsysteme, die vor allem kurzfristigen Erfolg belohnen und ausschließlich auf finanzielle Erfolgsziele setzen, zu Risiken für das einzelne Finanzinstitut und den Finanzsektor insgesamt führen können. Liegt den Systemen dagegen eine langfristige Erfolgsmessung unter adäquater Berücksichtigung der eingegangenen Risiken sowie auch der nichtfinanziellen Leistung zugrunde, können sie einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Erfolg der Finanzinstitute leisten und damit die Finanzstabilität unterstützen. Im Fokus stehen dabei insbesondere die variablen Vergütungen, die sogenannten Boni.

Dies führte zur Entwicklung dezidierter Vergütungsanforderungen, welche in der Europäischen Union (EU) seit Ende 2010 nicht nur für die großen, sondern bei sämtlichen Kreditinstituten Anwendung finden. In Deutschland ergibt sich daraus ein umfassendes und detailliertes Regelwerk aus direkt anwendbaren europäischen Verordnungen und nationalen Vorschriften im Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz: KWG) sowie der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung: Instituts-VergV).

Im Kern lassen sich diese Anforderungen dahingehend zusammenfassen, dass das Risikomanagement der Kreditinstitute angemessene, transparente und auf eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung der Institute ausgerichtete Vergütungssysteme umfassen muss. Im Detail wird zwischen Anforderungen, die für alle Mitarbeitenden gelten, und solchen für die wichtigsten Entscheidungsträger, die sogenannten Risikoträger, unterschieden. Darüber hinaus wird aus Gründen der Verhältnismäßigkeit danach unterschieden, ob es sich um ein bedeutendes Institut im Sinne des KWG handelt oder nicht. Je größer, komplexer und somit systemrelevanter ein Kreditinstitut ist, umso höher sind die regulatorischen und aufsichtlichen Anforderungen an das Risikomanagement und damit auch an die Vergütungssysteme. Die Anforderungen decken dabei sowohl inhaltliche als auch prozessuale Aspekte ab.

Die Erfahrungen aus der Aufsichtspraxis zeigen, dass die Banken und Sparkassen große Fortschritte hinsichtlich einer angemessenen Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme gemacht haben und insbesondere eine stärkere Verknüpfung der Vergütungssysteme mit dem übrigen Risikomanagement stattgefunden hat. Für den dauerhaften Erfolg müssen die in den Vergütungspolitiken getroffenen Regelungen konsequent von den Entscheidungsträgern in den Kreditinstituten angewendet werden. Hierfür ist es erforderlich, dass Änderungen am europäischen Rahmenwerk nur insoweit erfolgen, wie sie dem aufsichtlichen Zweck dienlich sind. Dies sollte dazu beitragen, bei den betroffenen Kreditinstituten und deren Mitarbeitenden die Akzeptanz für die getroffenen Regelungen zu erhöhen und damit deren Umgehung zu vermeiden. In dem Sinne ist es wichtig, dem Gedanken einer proportionalen Regulierung folgend, kleinere Kreditinstitute mit einfacheren Geschäftsmodellen, soweit aufsichtlich vertretbar, von den Vergütungsvorschriften auszunehmen und damit administrativ zu entlasten.

■ Einleitung

Unangemessene Vergütungssysteme können zu falschen Anreizen beitragen und damit die Finanzstabilität gefährden

Die Vergütung der Mitarbeitenden in Kreditinstituten unterliegt umfangreicher prudenzieller Regulierung, welche wesentlich auf eine internationale Initiative des Finanzstabilitätsforums (Financial Stability Forum: FSF; mittlerweile Finanzstabilitätsrat/Financial Stability Board: FSB) in Folge der globalen Finanzkrise 2007/2008 zurückgeht. Internationale Regulierer und Aufseher haben die finanziellen Anreizsysteme der großen Unternehmen des Finanzsektors beleuchtet und erkannt, dass unangemessene Vergütungssysteme zu unerwünschtem Risikoverhalten führten und somit zur Instabilität einzelner Unternehmen wie auch des gesamten Finanzsystems beigetragen haben. Die Konsequenz dieser Arbeit war die Entwicklung der sogenannten FSF-Prinzipien für solide Vergütungspraktiken, die ein Jahr später durch weitere Standards des FSB ergänzt worden sind.¹⁾ Diese FSB-Prinzipien und -Standards (FSB P&S) stellen einen Meilenstein in der Regulierung der Vergütung der Finanzindustrie weltweit dar, nachdem die G20-Staaten im April beziehungsweise September 2009 deren Umsetzung in ihren Jurisdiktionen beschlossen haben. Im Fokus der FSB P&S stehen die variablen Vergütungen, das heißt die Bonuszahlungen, an sogenannte Material Risk Takers (im Deutschen als Risikoträger bezeichnet) der großen Unternehmen des Finanzsektors. Adressaten sind nicht nur die großen Banken, sondern auch die systemrelevanten Versicherungsunternehmen und Kapitalanlagegesellschaften. Als Risikoträger gelten dabei nicht nur die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, sondern auch Beschäftigte mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des jeweiligen Unternehmens.

Zielsetzung der Vergütungsregulierung ist es nicht, variable Vergütungen zu untersagen oder unattraktiv zu gestalten. Mit der Gewährung einer variablen Vergütung können durchaus Vorteile verbunden sein. Sofern nämlich die nachhaltigen²⁾ Interessen der Institute berücksichtigt und keine Anreize gesetzt werden, un-

angemessen hohe Risiken einzugehen, kann variable Vergütung durch das Setzen adäquater Anreize zum Erfolg des Instituts und dessen sozialer Entwicklung beitragen, indem Mitarbeitende und Entscheidungsträger sowohl am Erfolg als auch am Misserfolg des Unternehmens partizipieren. Zugleich sind variable Vergütungen ein Element der Kostenflexibilität und geben den Instituten die Möglichkeit, unerwünschtes Verhalten zu sanktionieren und damit zu einer nachhaltigen Unternehmenskultur beizutragen.

Während die FSB P&S mit ihren Kernprinzipien nach wie vor gültig sind, wurde die internationale Vergütungsregulierung in den vergangenen 12 Jahren stetig weiterentwickelt, so auch in der EU und in Deutschland. In der EU regelt die Kapitaladäquanrichtlinie (Capital Requirements Directive: CRD)³⁾, dass Kreditinstitute über eine angemessene Vergütungspolitik und -praxis verfügen müssen.⁴⁾ Diese allgemeine Forderung wird ergänzt um dezidierte Anforderungen an die Vergütung der Personen mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts – womit die Risikoträger gemeint sind.⁵⁾ Die Umsetzung dieser Anforderungen erfolgt in Deutschland im KWG sowie in der InstitutsvergV. Nachdem im Rahmen des sogenannten Bankenpakets der EU⁶⁾ im Sommer 2017 auch ein Teil der Vergütungsanforderungen in der CRD geändert wurde, erfolgten Ende 2020 entsprechende Anpassungen der vergütungsspe-

1 Vgl.: Financial Stability Board (2009a, 2009b).

2 Der Begriff der Nachhaltigkeit hat im Kontext der Vergütungsregulierung bereits 2010 Eingang ins KWG gefunden. Darunter verstanden wurde ein langfristig tragbares bzw. sich langfristig als solide erweisendes Vergütungssystem. Von Beginn an waren damit zwar ebenso nichtfinanzielle Aspekte wie z. B. „Good Conduct“ umfasst, es stand jedoch vor allem die Langfristigkeit der Leistung im Vordergrund. Nachdem in den vergangenen Jahren die Nachhaltigkeit zunehmend unter dem Blickwinkel „Environment, Social and Governance (ESG)“ betrachtet wird, haben auch diese Aspekte verstärkten Eingang in die Vergütungssysteme gefunden.

3 Vgl.: Richtlinie 2013/36/EU.

4 Art. 74 CRD.

5 Art. 92 bis 95 CRD.

6 Vgl.: Deutsche Bundesbank (2019), S. 31 ff.

zifischen Regelungen im KWG⁷⁾ und erst kürzlich eine Änderung der InstitutsVergV⁸⁾. Ergänzt werden diese Regelungen durch Offenlegungsanforderungen in der europäischen Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation: CRR)⁹⁾. Letztere gilt, wie auch zwei vergütungsbezogene Verordnungen der Europäischen Kommission,¹⁰⁾ unmittelbar für die Kreditinstitute und bedarf daher keiner Umsetzung in deutsches Recht.¹¹⁾

Grundprinzipien der Vergütungsregulierung in Kreditinstituten

Angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichtete Vergütungssysteme

Das wichtigste Grundprinzip der Vergütungsregulierung für Kreditinstitute in Deutschland findet sich in § 25a KWG. Danach haben die Banken und Sparkassen als Teil einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation sicherzustellen, dass sie über ein angemessenes und wirksames Risikomanagement verfügen, welches unter anderem angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des jeweiligen Kreditinstituts ausgerichtete Vergütungssysteme für Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitarbeitende umfasst.¹²⁾ Diese Kernregelung wird ergänzt um weitere Vorschriften im KWG und vor allem in der InstitutsVergV. Es wird dabei – dem Gedanken einer proportionalen Regulierung folgend – zwischen allgemeinen Anforderungen, die grundsätzlich für alle Institute¹³⁾ und deren Mitarbeitende und Mitglieder der Geschäftsleitung gelten, und solchen unterschieden, die nur für größere Institute (sog. bedeutende Institute¹⁴⁾ und deren Risikoträger gelten.¹⁵⁾

Beschränkung der variablen Vergütung von Mitarbeitenden und Mitgliedern der Geschäftsleitung

Zu den allgemeinen Anforderungen des KWG gehört die Begrenzung der variablen Vergütung, der sogenannte Bonus Cap¹⁶⁾. So ist es den Banken und Sparkassen untersagt, Mitarbeitenden oder Mitgliedern der Geschäftsleitung eine variable Vergütung von mehr als 100 % der fixen Vergütung pro Jahr zu gewähren. Nur mit Zustimmung der Anteilseigner und sofern dies mit einer angemessenen Eigenmit-

telausstattung vereinbar ist, darf die variable Vergütung bis zu 200 % der fixen Vergütung betragen. Dieser Eingriff in die Vertragsfreiheit ist eine EU-spezifische Regelung für Kreditinstitute und besteht seit 2014. Ausnahmen beziehungsweise besondere Berechnungsmethoden sind lediglich in spezifischen Fällen gestattet.¹⁷⁾ In der deutschen Umsetzung gelten der Bonus Cap und die allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV dabei für alle Mitarbeitenden der Kreditinstitute, wenngleich die meisten Vergütungsanforderungen der CRD nur auf die Risikoträger abstellen. Allerdings empfiehlt die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA)¹⁸⁾ in ihren Leitlinien zur soliden Vergütungspolitik eine Anwendung des Bonus Caps auf alle Mitarbeitende.¹⁹⁾

7 Die Änderungen des KWG erfolgten im Rahmen des Risikoreduzierungsgesetzes, vgl. hierzu: Deutsche Bundesbank (2020), S. 58 f.

8 Dritte Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung vom 20. September 2021 (Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 67 vom 24. September 2021, S. 4308 ff.).

9 Vgl.: Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

10 Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 sowie Delegierte Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014.

11 Darüber hinaus ergeben sich weitere Anforderungen, z. B. aus der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente (sog. MiFID) oder auch aus allgemein gültiger Gesetzgebung wie dem Arbeitsrecht. Auf diese wird hier nicht eingegangen.

12 § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 KWG.

13 Über die Kreditinstitute hinaus fallen die sog. Finanzdienstleistungsinstitute unter den Institutsbegriff des KWG und der InstitutsVergV. Ein Teil der Finanzdienstleistungsinstitute wird allerdings teilweise oder vollständig von den Anforderungen zur Vergütung ausgenommen. Ausnahmen finden sich z. B. für Leasing- und Factoringunternehmen in § 2 Abs. 7a KWG und § 1 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV.

14 Ein Institut gilt u. a. als bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten vier Geschäftsjahre mindestens 15 Mrd € beträgt (vgl.: Deutsche Bundesbank (2020), S. 54).

15 Abweichend von diesem Grundprinzip wird durch die Dritte Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung in § 1 Abs. 3 InstitutsVergV geregelt, dass auch bestimmte nicht bedeutende Institute teilweise unter die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV fallen.

16 § 25a Abs. 5 KWG.

17 So finden sich Ausnahmen im Hinblick auf bestimmte Abfindungen in § 5 Abs. 6 S. 5 InstitutsVergV und auf Antrittsprämien u. Ä. in § 5 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV. Im Falle von mehrjährigen Halteprämien besteht ein Wahlrecht zur Anrechnung auf den Bonus Cap (§ 5 Abs. 7 S. 3 InstitutsVergV).

18 Zur EBA und ihren regulatorischen Produkten siehe: Deutsche Bundesbank (2011), S. 90 ff.

19 EBA-Leitlinien zur soliden Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU vom 2. Juli 2021, Annex 1, S. 86.

Mag ein Maximalverhältnis von 200 % auf den ersten Blick hoch erscheinen, legt der Vergleich mit anderen Finanzdienstleistungsbereichen beziehungsweise Jurisdiktionen nahe, dass der europäische Bonus Cap für Banken einen deutlichen Eingriff in deren Vergütungspraxis darstellt. Zum Beispiel weist insbesondere der Geschäftsbereich Vermögensverwaltung (Asset Management) in der Regel ein höheres Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung auf. Unter den von den europäischen Aufsehern im Auftrag der EBA untersuchten Banken hat dieser Geschäftsbereich mit mehr als 300 % das höchste Verhältnis im Mittel aller Banken.²⁰⁾ Sofern es sich dabei um nachgeordnete Kapitalverwaltungsgesellschaften handelt, sind für diese Unternehmen lediglich die Vergütungsanforderungen aus den sektoralen Richtlinien²¹⁾ anzuwenden,²²⁾ welche keine dem Bonus Cap entsprechende Anforderung enthalten.

Verbot der variablen Vergütung für Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans

Aufgrund der besonderen Überwachungsfunktion von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen sieht das KWG für deren Mitglieder seit Ende 2016 eine gänzliche Untersagung variabler Vergütungsbestandteile vor.²³⁾ Auch schon zuvor durften sich keine Interessenkonflikte aus der Vergütung der Organmitglieder hinsichtlich ihrer Überwachungsfunktion ergeben. Darüber hinaus bestehen aufgrund der Risikoträgereigenschaft der Verwaltungs- oder Aufsichtsorganmitglieder Offenlegungs- und Meldepflichten. Die InstitutsVergV ist jedoch für diesen Personenkreis nicht anzuwenden. Da sich der Großteil der dortigen Regelungen auf die variable Vergütung bezieht, fände sie ohnehin kaum Anwendungsspielraum.

Allgemeine Anforderungen der InstitutsVergV an die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme

In den allgemeinen Anforderungen der InstitutsVergV finden sich umfangreiche Begriffsbestimmungen. Diese sollen zur Klarheit und Rechtssicherheit beitragen und damit auch

einer Umgehung der Vorschriften vorbeugen. Zunächst wird bestimmt, welche Zahlungen beziehungsweise Leistungen der Vergütung zuzurechnen sind und damit den Anforderungen der InstitutsVergV unterliegen.²⁴⁾ Vergütung im Sinne der InstitutsVergV ist dabei nicht nur das Gehalt, welches im Rahmen der Gehaltsabrechnung gezahlt wird, sondern sämtliche finanziellen sowie nichtfinanziellen Leistungen, welche die Mitarbeitenden und Mitglieder der Geschäftsleitung für ihre Tätigkeit im Kreditinstitut erhalten. Das heißt, grundsätzlich fallen unter den Begriff auch sämtliche Nebenleistungen, zum Beispiel geldwerte Vorteile wie die private Nutzung eines Dienstwagens oder etwaige Leistungen zur Altersversorgung.²⁵⁾ Dies gilt selbst dann, wenn die Leistung von einem Dritten kommt. Sämtliche Vergütungsbestandteile sind dabei entweder der fixen oder der variablen Vergütung zuzuordnen, wobei in Zweifelsfällen eine Zuordnung zur variablen Vergütung erfolgen muss.²⁶⁾ Ausgenommen von den Anforderungen der InstitutsVergV sind jedoch solche Vergütungen, die durch Tarifverträge vereinbart wurden oder auf solchen beruhen. Lediglich die Offenlegungsanforderungen gelten auch für diese.²⁷⁾

Neben dem Vergütungsbegriff ist der Begriff der „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ zentral.

„Vergütung“ ist nicht nur das Gehalt, sondern sämtliche Leistungen, die Mitarbeitende für ihre Tätigkeit erhalten

²⁰ Vgl.: Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2021a).

²¹ Hierbei handelt es sich um die Richtlinie 85/611/EWG des Rates vom 20. Dezember 1985 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (sog. OGAW-Richtlinie) und die 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 (sog. AIFM-Richtlinie).

²² Seit 2019 findet sich eine entsprechende explizite Ausnahmeregelung in Art. 109 Abs. 4 der Richtlinie 2013/36/EU. Einzelne Mitgliedstaaten – so auch Deutschland – hatten bereits zuvor entsprechende Ausnahmen für nachgelagerte Kapitalverwaltungsgesellschaften vorgesehen.

²³ § 25d Abs. 5 S. 4 KWG, gemäß Gesetzesbegründung zum FMSA-Neuordnungsgesetz sind dabei Sitzungsentgelte als fixe Vergütung einzuordnen.

²⁴ § 2 Abs. 1 InstitutsVergV.

²⁵ Ausnahmen bestehen lediglich im kleineren Umfang (vgl. § 2 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV).

²⁶ § 2 Abs. 2 und 6 InstitutsVergV.

²⁷ § 1 Abs. 4 InstitutsVergV.

Risikoträger

Anders als in den Prinzipien und Standards des Finanzstabilitätsrates (Financial Stability Board: FSB)¹⁾, welche nur allgemeine Hinweise zur Identifizierung der Material Risk Takers (im Deutschen als Risikoträger bezeichnet) enthalten, ist die Risikoträgeridentifizierung in der Europäischen Union seit 2014 einheitlich geregelt. Die Regelungen in der Kapitaladäquanzrichtlinie (Capital Requirements Directive: CRD)²⁾, werden dabei durch eine unmittelbar anzuwendende Delegierte Verordnung der Europäischen Kommission ergänzt. Diese Delegierte Verordnung enthält über die CRD hinausgehende quantitative und qualitative Kriterien, die der Identifizierung der Risikoträger, also der „Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt“,³⁾ zugrunde zu legen sind.

Im deutschen Recht sind die Regelungen zur Risikoträgeridentifizierung in § 25a Absatz 5b in Verbindung mit § 1 Absatz 21 des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz: KWG) unter Berücksichtigung proportionaler Aspekte umgesetzt. Danach müssen ausschließlich die nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Institute⁴⁾ eine vollumfängliche Risikoträgeridentifizierung

¹ Vgl.: Financial Stability Board (2009a, 2009b).

² Vgl.: Richtlinie 2013/36/EU.

³ In der CRD findet sich der Begriff der Risikoträger nicht. Stattdessen wird die Umschreibung „Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt“ genutzt (vgl. Art. 92 Abs. 1 CRD). Im deutschen Rechtskontext ist der Begriff „Risikoträger“ gleichzusetzen mit dieser Personengruppe. Die Europäische Bankenaufsichtsbehörde verwendet dafür den Begriff „identifizierte Mitarbeiter“ („identified staff“).

⁴ Ein Institut gilt u. a. als bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten vier Geschäftsjahre mindestens 15 Mrd € beträgt (vgl. § 1 Abs. 3c KWG).

Kriterien zur Identifizierung von Risikoträgern

Alle CRR-Kreditinstitute¹⁾ und alle nach § 1 Abs. 3c KWG bedeutenden Nicht-CRR-Kreditinstitute haben folgende Personen als Risikoträger zu identifizieren:

§ 1 Abs. 21 KWG:

- Mitglieder der Geschäftsleitung im Sinne des § 1 Abs. 2 KWG
- Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans im Sinne des § 25d KWG

+

§ 25a Abs. 5b S. 1 KWG:

- Mitarbeitende der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene (sog. Senior Manager)
- Mitarbeitende mit Managementverantwortung²⁾ für die Kontrollfunktionen²⁾ oder wesentlichen Geschäftsbereiche²⁾ des Instituts
- Mitarbeitende mit Vorjahresvergütung von mindestens 500 000 €, sofern
 - a) diese Vergütung mindestens der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sowie der Mitarbeitenden der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene des Instituts (Senior Manager) entspricht, und
 - b) die Mitarbeitenden die berufliche Tätigkeit in einem wesentlichen Geschäftsbereich ausüben und sich diese Tätigkeit erheblich auf das Risikoprofil des betreffenden Geschäftsbereichs²⁾ auswirkt.

Alle nach § 1 Abs. 3c KWG bedeutenden Institute müssen darüber hinaus eine vollständige Risikoträgeridentifizierung durchführen:

§ 25a Abs. 5b S. 2 KWG:

Zusätzlich eigene Risikoanalyse zur Bestimmung der Risikoträger, dabei sind mindestens die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 zugrunde zu legen.

¹ CRR-Kreditinstitute sind gemäß § 1 Abs. 3d KWG alle Kreditinstitute im Sinne des Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 der CRR. ² Diese Begriffe werden in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 definiert.

durchführen und damit die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 anwenden.⁵⁾ Die übrigen Institute müssen dagegen lediglich die Kriterien der CRD, wie im KWG umgesetzt, anwenden und daneben lediglich die in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 enthaltenen Begriffsbestimmungen heranziehen. Damit sind auch in kleineren Instituten mit den Identifizierungskriterien des KWG bereits alle wichtigen Entscheidungsträger erfasst. Dazu zählen nicht nur die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, sondern unter anderem auch die Mitarbeitenden der Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung (sog. Senior Manager) sowie die Leiter wesentlicher Geschäftsbereiche und der internen Kontrollfunktionen.

Aus der Risikoträgereinstufung folgt für die überwiegende Anzahl der nicht bedeutenden Kreditinstitute lediglich die Anwendbarkeit der Offenlegungsanforderungen nach Artikel 450 der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation: CRR)⁶⁾. Nur bei den wenigen nicht bedeutenden Kreditinstituten, die unter den Anwendungsbereich des neuen § 1 Absatz 3 Institutsvergütungsanforderung fallen,⁷⁾ knüpfen daran materielle Folgen. Diese verhältnismäßige Umsetzung der CRD-Vorgaben ist sachgerecht, zumal eine Mehrzahl der Vergütungsanforderungen in Deutschland einschließlich des Bonus Caps explizit auf alle Mitarbeitende anzuwenden ist.

Die Artikel 5 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 enthalten darüber hinausgehende qualitative und quantitative Kriterien, gemäß derer die nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Institute weitere Mitarbeitende als Risikoträger zu identifizieren haben.

Während Artikel 5 auf übernommene Verantwortungen abstellt, stehen im Fokus von Artikel 6 die Mitarbeitenden mit besonders hoher Jahresvergütung. So ist bei Letzteren abermals zu untersuchen, ob ihre Tätigkeit eine erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereiches hat. Ist dies nicht der Fall, so kann von einer Identifizierung als Risikoträger abgesehen werden. Ab einer Schwelle von einer Jahresvergütung von 750 000 € ist die Nichtidentifizierung als Risikoträger vorab der Aufsichtsbehörde zur Genehmigung vorzulegen. In Kreditinstituten mit mindestens 1 000 Mitarbeitenden gilt dies ebenfalls dann, wenn die betroffenen Mitarbeitenden zwar absolut weniger als 750 000 € pro Jahr verdienen, jedoch zu den 0,3 % der Mitarbeitenden mit der höchsten Vergütung im Kreditinstitut zählen.

⁵ Die Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 vom 25. März 2021 trat erst am 14. Juni 2021 in Kraft. Zeitgleich wurde die bisherige Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 aufgehoben. Die diesbezüglichen Verweise im KWG müssen noch entsprechend aktualisiert werden.

⁶ Vgl.: Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

⁷ Entweder verfügt das CRR-Institut auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Ebene über eine Bilanzsumme von mehr als 30 Mrd € oder es handelt sich um ein CRR-Institut mit einer Bilanzsumme von mehr als 5 Mrd € im Vierjahresdurchschnitt, welches die Bedingungen der Buchstaben c bis e aus der Definition der kleinen nicht komplexen Institute in Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 der Verordnung (EU) 575/2013 nicht erfüllt. Legt man die Institutsdaten zum 31. Dezember 2020 zugrunde, ist von einem Dutzend betroffener Kreditinstitute auszugehen.

*Der Instituts-
VergV liegt ein
weiter Mitarbei-
tendenbegriff
zugrunde*

Der InstitutsVergV liegt hierbei ein weiter Mitarbeitendenbegriff zugrunde.²⁸⁾ Das heißt, zu den Mitarbeitenden zählen nicht nur Personen, die in einem unmittelbaren Arbeitnehmerverhältnis zum Kreditinstitut stehen, sondern alle natürlichen Personen, derer sich das Kreditinstitut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient. Dies umfasst unter anderem gruppeninterne Entsendungen oder Auslagerungen. Somit müssen die Kreditinstitute im Rahmen ihrer Auslagerungsverträge sicherstellen, dass die externen Vertragspartner die bankaufsichtlichen Vergütungsanforderungen berücksichtigen. In der Praxis stellt diese Anforderung die Banken und Sparkassen mitunter vor große Herausforderungen, den passenden Geschäftspartner zu finden, der bereit ist, eine solche Verpflichtung einzugehen.

*Ausrichtung an
den Strategien*

Für alle Banken und Sparkassen gilt gleichermaßen, dass die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme auf die institutsindividuellen Geschäfts- und Risikostrategien ausgerichtet sein müssen. Die Vergütungssysteme müssen sich dabei auch an den Unternehmenswerten und der Unternehmenskultur einschließlich der Risikokultur orientieren und mit den langfristigen Interessen des jeweiligen Kreditinstituts im Einklang stehen. Das bedeutet unter anderem, dass die Vergütungsparameter²⁹⁾ das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen müssen. Auch müssen sie eingegangene Risiken berücksichtigen. Eine ausschließliche Orientierung an Kennziffern ohne angemessene Risikoadjustierung, beispielsweise an Ertrags- oder Umsatzzahlen oder Anteilswerten, ist nicht zulässig.

*Angemessene
Obergrenze und
Festsetzung des
Bonuspools*

Aus der Ausrichtung an den institutsindividuellen Strategien ergibt sich, dass es keine regulatorisch festgelegte „Idealvorstellung“ hinsichtlich der Höhe der variablen Vergütung gibt. Vielmehr ist jedes Kreditinstitut verpflichtet, das maximale Verhältnis zwischen der variablen und fixen Vergütung, das heißt die angemessene Obergrenze, institutsindividuell zu bestimmen.³⁰⁾ Diese Obergrenze muss nicht nur im Einklang mit dem zuvor genannten Bonus Cap

des KWG stehen, sondern zudem den Geschäftsaktivitäten und Risiken des jeweiligen Kreditinstituts beziehungsweise Geschäftsbereiches sowie auch der Position der jeweiligen Person und deren Einflussnahme auf das Risikoprofil Rechnung tragen. Somit kann es durchaus zu unterschiedlichen Obergrenzen innerhalb eines Kreditinstituts kommen.

In der Vergütungspraxis müssen die Kreditinstitute nicht nur die zuvor festgelegte/n Obergrenze/n einhalten, sondern sicherstellen, dass die Höhe der variablen Vergütung auf Basis der zuvor festgelegten Vergütungsparameter bestimmt wird. Darüber hinaus muss jedes Kreditinstitut prüfen, inwieweit es sich seinen „Bonuspool“, das heißt den „Gesamtbetrag der variablen Vergütung eines Geschäftsjahres“, auch tatsächlich „leisten“ kann. Während dazu in den FSB P&S und der CRD nur grobe Vorgaben bestehen, nennt § 7 InstitutsVergV verschiedene Kriterien, die bei der Festsetzung des Bonuspools zu prüfen sind. Zum einen müssen die regulatorischen Kapitalanforderungen eingehalten werden. Zum anderen ist auch eine erweiterte ökonomische Sicht einzunehmen, und damit sind die Risikotragfähigkeit, die Ertragslage und die mehrjährige Kapitalplanung zu berücksichtigen. Schließlich ist eine angemessene Liquiditätsausstattung sicherzustellen.

Eine Lehre aus der Finanzkrise 2007/2008 war, dass variable Vergütungen mitunter nicht ausreichend Reaktion auf negative Leistung oder negatives Verhalten zeigten. Seit der Reform der Vergütungsvorschriften müssen variable Vergütungen daher uneingeschränkt flexibel ausgestaltet sein. Das heißt, eine Reduktion der variablen Vergütung bis zu deren vollständiger Streichung muss möglich sein, um auf Änderungen der Leistung der Mitarbeitenden beziehungsweise der Mitglieder der Geschäftslei-

Negative Leistung oder Fehlverhalten muss zur Kürzung der variablen Vergütung führen

²⁸ § 2 Abs. 7 InstitutsVergV.

²⁹ Bei den Vergütungsparametern handelt es sich um die der Leistungsmessung zugrunde liegenden Parameter, welche zur Bestimmung der Höhe der variablen Vergütung heranzuziehen sind. Die Vergütungsparameter werden auch als Key Performance Indicators (KPI) bezeichnet.

³⁰ § 6 InstitutsVergV.

tung, des Geschäftsbereiches und/oder des Kreditinstituts reagieren zu können. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn die zuvor genannte Prüfung nach § 7 InstitutsVergV negativ ausfällt, sondern auch bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden oder Mitgliedern der Geschäftsleitung. So hat sich insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten negativ auf die Höhe der variablen Vergütung bis zu ihrer Streichung auszuwirken und kann auch nicht anderweitig durch positive Leistung ausgeglichen werden.³¹⁾ Insofern ist auch die Garantie einer variablen Vergütung grundsätzlich nicht zulässig.

Anforderungen an bestimmte Zahlungsformen: Antrittsprämien, Halteprämien und Abfindungen

Für bestimmte Formen der variablen Vergütung bestehen Sonderregelungen in der InstitutsVergV. So sind Leistungszusagen im ersten Jahr nach Beschäftigungsbeginn vom zuvor genannten Garantieverbot ausgenommen.³²⁾ Hierbei handelt es sich typischerweise um eine variable Vergütung, die den Mitarbeitenden beziehungsweise Mitgliedern der Geschäftsleitung zusätzlich zur erfolgsabhängigen variablen Vergütung als sogenannte Antrittsprämie gewährt wird, oder um die Zusage eines Mindestbetrages an variabler Vergütung für die ersten Beschäftigungsmonate, unabhängig davon, ob die vereinbarten Leistungsziele tatsächlich erreicht werden. Darüber hinaus erlaubt die InstitutsVergV in Ausnahmefällen Halteprämien.³³⁾ Dabei handelt es sich um variable Vergütungen, die den Mitarbeitenden beziehungsweise Mitgliedern der Geschäftsleitung mit dem Zweck gewährt werden, diese für einen bestimmten Zeitraum an das Kreditinstitut zu binden. Voraussetzung ist, dass das Kreditinstitut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung zu begründen, und dies im Einklang mit seiner Geschäftsstrategie steht. Ferner muss sich das Kreditinstitut die Halteprämien leisten können und diese dürfen kein Vehikel sein, einen etwaigen Ausfall der normalerweise vorgesehenen variablen Vergütung zu kompensieren. Schließlich setzt die InstitutsVergV einen Rahmen für die Zahlung von Abfindungen.³⁴⁾ Dabei werden als Abfindung im Sinne der InstitutsVergV sämtliche Vergütungen bezeichnet, die Mitarbeitende oder Mitglieder der Ge-

schäftsleitung im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhalten. So wird von den Kreditinstituten unter anderem gefordert, dass sie Grundsätze für die Leistung von Abfindungen erstellen, in denen entweder ein Höchstbetrag oder Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge festgelegt werden sowie die internen Prozesse rund um die Leistung von Abfindungen geregelt werden. Schließlich können bestimmte Abfindungen von vornherein als angemessen gelten, sodass auf deren Anrechnung auf den Bonus Cap sowie weitere Anforderungen der InstitutsVergV verzichtet werden kann. Alle übrigen Abfindungen müssen vorab der Aufsichtsbehörde unter Angabe von Gründen für die Gewährung und die Angemessenheit des Betrages dargelegt werden, um diese Privilegierung in Anspruch nehmen zu können.

Anforderungen an die Vergütung bestimmter Kategorien von Mitarbeitenden

Neben weiteren allgemeinen Regelungen sieht die InstitutsVergV zusätzliche Vorgaben für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden vor, die für alle Banken und Sparkassen gelten. Für Mitarbeitende in den Kontrolleinheiten gelten zum einen strengere Vorgaben an die maximale Höhe der variablen Vergütung. Aufgrund ihrer besonderen Überwachungsfunktion und zur Wahrung ihrer Unabhängigkeit soll der Schwerpunkt ihrer Vergütung auf dem fixen Anteil liegen. In einer Auslegungshilfe zur InstitutsVergV führt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) dazu aus, dass der variable Anteil üblicherweise nicht mehr als ein Drittel und keinesfalls mehr als 50 % der Gesamtvergütung der jeweiligen Mitarbeitenden betragen

Sonderregelungen für die Vergütung von Kontrolleinheiten, Vertriebspersonal und Geschäftsleitung

31 § 5 Abs. 2 InstitutsVergV.

32 § 5 Abs. 5 InstitutsVergV.

33 § 5 Abs. 7 InstitutsVergV.

34 § 5 Abs. 6 in Verbindung mit § 2 Abs. 5 InstitutsVergV.

soll.³⁵⁾ Zum anderen sollen Interessenkonflikte auch dadurch vermieden werden, dass die Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten nicht im Gleichlauf zu denjenigen der von ihnen kontrollierten Einheiten stehen. Letzteres gilt ebenfalls für das für Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung. Auch bei der Vergütung des Vertriebspersonals sind Interessenkonflikte zu vermeiden. Deren Vergütungssysteme müssen so ausgestaltet sein, dass Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigt werden. Insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative – also beispielsweise ausschließlich am Umsatz orientierte – Vergütungsparameter verwendet werden. Noch strenger sind die Anforderungen für diejenigen Mitarbeitenden, die Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Immobilier-Verbraucherdarlehensverträgen erbringen. In diesen Fällen darf die Vergütung gar nicht an diesbezügliche Absatzziele gekoppelt sein. Ähnliches gilt für die Mitarbeitenden, welche die Prüfung der Kreditwürdigkeit bei der Vergabe von Immobilier-Verbraucherdarlehensverträgen vornehmen.³⁶⁾

Nicht zuletzt bestehen Sonderregeln für die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in allen Banken und Sparkassen.³⁷⁾ So ist deren variabler Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zugrunde zu legen. Dies bedeutet gemäß Auslegungshilfe der BaFin zur InstitutsVergV, dass die variable Vergütung für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren an negativen Entwicklungen teilnimmt.³⁸⁾ Dies kann durch Ex-ante- oder Ex-post-Konstruktionen ermöglicht werden. Ferner wurden in der InstitutsVergV zwei Prinzipien aus dem Aktienrecht übernommen, die damit für alle Kreditinstitute unabhängig von der Rechtsform gelten: Zum einen muss die Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den jeweiligen Aufgaben und Leistungen der jeweiligen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie zur Lage des Kreditinstituts stehen. Zum anderen darf die Gesamtvergütung die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die praktische Anwendung dieser Prinzipien im Aufsichtshan-

deln eine einschränkende Wirkung entfalten wird.

Besondere Anforderungen der InstitutsVergV an die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme

Anders als die zuvor genannten allgemeinen Vergütungsanforderungen sind die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV speziell auf die Risikoträger der nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Kreditinstitute und teilweise auch auf bestimmte andere Kreditinstitute, die nicht bedeutend sind, anzuwenden. Bei den materiellen Anforderungen steht dabei die sogenannte Ex-ante- und Ex-post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung im Vordergrund.

Ex-ante-Risikoadjustierung bezieht sich auf die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütung. Dies bedeutet, dass bei den Risikoträgern zum Zeitpunkt der Ermittlung die erbrachte Leistung einschließlich aller eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken berücksichtigt werden muss. Die Leistungsmessung umfasst dabei sowohl den Erfolgsbeitrag des Risikoträgers als auch denjenigen des jeweiligen Geschäftsbereiches sowie den Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe. Der Erfolgsbeitrag ist dabei anhand zuvor vereinbarter konkreter Ziele zu messen. Dabei sind sowohl quantitative als auch qualitative beziehungsweise finanzielle und nichtfinanzielle Vergütungsparameter der Leistungsmessung zugrunde zu legen. Auf allen drei Ebenen sind grundsätzlich insbesondere solche Vergütungsparameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolgs Rechnung tragen. Dabei sind vor allem eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten

Ex-ante-Risikoadjustierung durch Leistungsmessung anhand risikoadjustierter Vergütungsparameter

³⁵ Vgl.: Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018), S. 30.

³⁶ § 5 Abs. 1 Nr. 3 bis 5 InstitutsVergV.

³⁷ § 10 InstitutsVergV.

³⁸ Vgl.: Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018), S. 31.

zu berücksichtigen. Schließlich ist, wie zuvor erwähnt, auch das Verhalten des Risikoträgers einzubeziehen, da bestimmtes Fehlverhalten mindestens zur Kürzung der variablen Vergütung führen muss.

Eine solch umfängliche Leistungsmessung ist nur dann zielführend, wenn ihr ein ausreichend langer Bemessungszeitraum zugrunde liegt. Dieser muss für Risikoträger unterhalb der Geschäftsleitung mindestens ein Jahr, für die Mitglieder der Geschäftsleitung mindestens drei Jahre betragen. Mit diesem Zeitraum ist die Leistungs- beziehungsweise Risikoausrichtung der variablen Vergütung der Risikoträger gleichwohl noch nicht abgeschlossen, da sich – vorbehaltlich einer Freigrenze in Abhängigkeit von der variablen Vergütung – die Ex-post-Risikoadjustierung anschließt.

Ex-post-Risikoadjustierung basiert auf Zurückbehaltung, Auszahlung in Instrumenten sowie Malus und Clawback

Nach Ermittlung der variablen Vergütung beginnt der Zeitraum der Ex-post-Risikoadjustierung. Letztere basiert auf drei Bausteinen: der Zurückbehaltung der variablen Vergütung in Verbindung mit Malusvereinbarungen, der Auszahlung in Instrumenten und der Vereinbarung einer Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütung, dem sogenannten Clawback.

Zurückbehaltung verlängert den Zeitraum der expliziten Risikoadjustierung

Zurückbehaltung bedeutet vor allem, dass die Risikoträger einen Teil der ermittelten variablen Vergütung nicht sofort, sondern erst nach Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums beanspruchen können. Dieser muss mindestens vier beziehungsweise fünf Jahre betragen. Der Mindestanteil der zurückzubehaltenden variablen Vergütung variiert in Abhängigkeit von der Risikoträgerkategorie und der Höhe der variablen Vergütung zwischen 40 % und 60 %.³⁹⁾ Während des Zurückbehaltungszeitraums darf eine Auszahlung höchstens in linearen Raten erfolgen. Vor Auszahlung einer Rate ist ein sogenanntes Back-Testing durchzuführen. Das bedeutet, die Kreditinstitute müssen überprüfen, ob sich die ursprüngliche Leistungsmessung nach wie vor bestätigt. Darüber hinaus muss die Auszahlung der Rate mit der jeweils aktuellen

Lage des Kreditinstituts unter Prüfung der Kriterien des § 7 InstitutsVergV vereinbar sein. Ist eines davon nicht erfüllt, kommt es zum sogenannten Malus, das heißt einer Kürzung des noch zurückbehaltenen Anteils (explizite Risikoadjustierung).

Jede Rate, die zur Auszahlung kommt, muss mindestens zur Hälfte in einem Instrument ausbezahlt werden, das die nachhaltige Entwicklung des Kreditinstituts widerspiegelt (implizite Risikoadjustierung). Die Wahl des Instruments hängt maßgeblich von der Rechtsform des Kreditinstituts ab. So handelt es sich dabei häufig um keine „Finanzinstrumente“ im klassischen Sinn. Zwar können börsennotierte Kreditinstitute die Auszahlung in Aktien oder aktienbasierten Instrumenten (wie Phantomaktien⁴⁰⁾) vornehmen, übrige Kreditinstitute wählen jedoch zumeist vertragliche Konstruktionen. Bei Letzteren handelt es sich um Verträge, in denen die Maßstäbe für die Messung des nachhaltigen Unternehmenswertes und damit des „Instruments“ festgelegt werden, in der Regel in Abhängigkeit von der Entwicklung bestimmter finanzieller und regulatorischer Kennziffern. Allen Instrumenten gemein ist, dass sie bei Auszahlung mit einer Sperrfrist von mindestens einem Jahr zu belegen sind. Während dieser wird zwar kein Malus mehr angewandt, das Instrument unterliegt jedoch während der Sperrfrist etwaigen Wertschwankungen, und zwar in beide Richtungen.

Durch Auszahlung in Instrumenten partizipieren Risikoträger implizit am Erfolg oder Misserfolg des Instituts

³⁹ In Abhängigkeit von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risikoträgers sowie von der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die ein Risikoträger begründen kann, sind die Untergrenzen auf fünf Jahre bzw. mindestens 60 % anzuheben (§ 20 Abs. 1 S. 2 InstitutsVergV). Im Falle von Geschäftsleitern und Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung, die der Geschäftsleitung unmittelbar nachgeordnet sind, ist in jedem Fall ein Zurückbehaltungsanteil von mindestens 60 % über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren erforderlich (§ 20 Abs. 2 InstitutsVergV). Auch muss das Institut einen Schwellenwert für eine „hohe variable Vergütung“ festlegen, ab dessen Erreichen sich der Zurückbehaltungsanteil auf mindestens 60 % erhöht (§ 20 Abs. 3 InstitutsVergV).

⁴⁰ Bei Phantomaktien erhalten die Mitarbeitenden bzw. Mitglieder der Geschäftsleitung keine echten, sondern nur fiktive Aktien. Deren Wert orientiert sich jedoch am Börsenkurs der zugrunde liegenden Aktie, z. B. am Durchschnittskurs eines bestimmten Zeitraums vor der Gewährung der variablen Vergütung.

Risikoadjustierung der variablen Vergütung eines Risikoträgers

Das unten stehende Schaubild zeigt das Auszahlungsregime eines Risikoträgers unterhalb der Führungsebene unter der Geschäftsleitung. In diesen Fällen beträgt der Mindestzurückbehaltungszeitraum vier Jahre und der Mindestzurückbehaltungsanteil 40 %.

Beispiel: Die für das Jahr t_0 ermittelte variable Vergütung beträgt 100 000 €.

Auszahlungsregime:

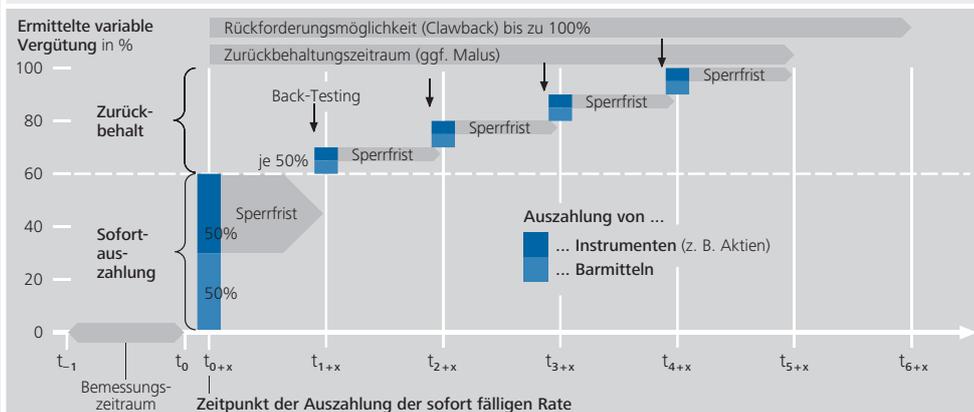
1. Der Risikoträger erhält hiervon zum Zeitpunkt der Ermittlung der variablen Vergütung t_{0+x} maximal 30 000 € in Barmitteln ausbezahlt.
2. Weitere 30 000 € sind in Instrumenten nach § 20 Absatz 5 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) auszubezahlen und mit einer Sperrfrist von mindestens einem Jahr zu versehen.
3. 40 000 € sind über einen Zeitraum von mindestens vier Jahren zurückzubehalten.
4. Ist eine lineare ratierliche Auszahlung vorgesehen, so erhält der Risikoträger nach dem ersten Jahr zum Zeitpunkt t_{1+x} einen Betrag von 10 000 € ausbezahlt, sofern das sogenannte Back-Testing nicht zu einer

Kürzung (= Malus) führt. Davon werden 5 000 € in Barmitteln ausbezahlt und 5 000 € im besagten Instrument mit mindestens einjähriger Sperrfrist gewährt. Gleiches passiert nach zwei, drei und vier Jahren.

5. Für die Dauer von mindestens sechs Jahren nach Ermittlung der variablen Vergütung im Zeitpunkt t_{0+x} hat das Institut zu prüfen, inwieweit schwerwiegende Fälle des § 18 Absatz 5 Satz 3 Nr. 1 und 2 InstitutsVergV vorliegen und gegebenenfalls eine Rückforderung der gesamten variablen Vergütung – einschließlich ausbezahlter Anteile – mittels Malus und Clawback vorzunehmen.

Hinsichtlich der Auszahlungsgestaltung ist alternativ zu dem unter 4. dargestellten Modell unter anderem ein sogenanntes Cliff-Vesting möglich. Dabei erhält der Risikoträger erst nach Ablauf des vollständigen Zurückbehaltungszeitraums und erfolgreichem Back-Testing die zurückbehaltene variable Vergütung ausbezahlt. Auch hiervon muss die Hälfte in Instrumenten mit anschließender einjähriger Sperrfrist ausbezahlt werden. Schließlich sind weitere Auszahlungsvarianten erlaubt, sofern sich diese zwischen der linearen ratierlichen und dem Cliff-Vesting bewegen.

Beispielhaftes Auszahlungsregime der variablen Vergütung von Risikoträgern



Seit 2017 werden diese Bausteine um den sogenannten Clawback ergänzt.⁴¹⁾ Das bedeutet, dass in bestimmten Fällen eine Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütungen erfolgen muss. Dies gilt für einen Zeitraum von zwei Jahren über den jeweiligen Gesamtzurückbehaltungszeitraum einer gewährten variablen Vergütung hinaus.⁴²⁾ Dabei ist ein solcher Clawback nur in Fällen schwerwiegenden Fehlverhaltens oder in Fällen, wo das Verhalten zu wesentlichen regulatorischen Sanktionen, wesentlichen aufsichtlichen Maßnahmen oder zu einem erheblichen Verlust geführt hat, gesetzlich vorgesehen.⁴³⁾ Clawbacks gehören zu den nach wie vor umstrittensten Anforderungen, da sie arbeitsrechtlich schwierig umzusetzen sind. Gleichwohl sind Regulierer und Aufseher von ihrer Nützlichkeit überzeugt, da sie eine abschreckende Wirkung haben. Zudem werden die Kreditinstitute durch die Malus- und Clawback-Anforderungen gezwungen, konkrete Vorstellungen darüber zu entwickeln, was inakzeptables Verhalten darstellt.

Hinsichtlich der Auswirkungen, welche die Ex-ante- und Ex-post-Risikoadjustierung auf das Risikomanagement in den Kreditinstituten haben, bleibt festzuhalten, dass es sich um komplexe Anforderungen handelt, die zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand in den Kreditinstituten führen. Insofern trägt die Beschränkung dieser Anforderungen auf Risikoträger der nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Kreditinstitute dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit Rechnung. Eine etwaige Ausweitung dieser Anforderungen auf alle Kreditinstitute würde aufgrund der damit einhergehenden administrativen Kosten zu einer stärkeren Umgestaltung der Vergütungssysteme in Richtung fixe Vergütungsbestandteile führen. Da insbesondere die Ex-post-Risikoadjustierung mit hohen administrativen Kosten verbunden ist und gleichzeitig ihre Wirkung wohl erst ab einer gewissen Betragshöhe entfalten kann, sieht die InstitutsVergV hierfür eine Freigrenze in Abhängigkeit von der Höhe der variablen Vergütung vor.

Anforderungen an eine ordnungsgemäße Governance

Ergänzt werden die zuvor genannten materiellen Anforderungen durch governancebezogene Regelungen. Den Prinzipien der allgemeinen Corporate Governance folgend ist die Geschäftsleitung für die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden verantwortlich, das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan für die Vergütungssysteme der Mitglieder der Geschäftsleitung.⁴⁴⁾ Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan überwacht zudem die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden. In der Praxis bedeutet dies, dass wichtige Entscheidungen von der Geschäftsleitung beziehungsweise dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan explizit mitgetragen werden müssen. Dazu zählen nicht nur eine grundlegende Neuausrichtung eines Vergütungssystems, sondern auch die jährliche Entscheidung über den Bonuspool oder die variable Vergütung der leitenden Führungskräfte direkt unterhalb der Geschäftsleitungsebene.

Verantwortung für die Angemessenheit liegt bei der Geschäftsleitung beziehungsweise dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan

Um eine angemessene Koppelung der Vergütungssysteme mit den übrigen Bereichen des Risikomanagements im Kreditinstitut sicherzustellen, sind die internen Kontrolleinheiten sowie die Personaleinheit den jeweiligen Aufgaben entsprechend in die Entscheidungsprozesse einzubinden. Beispielsweise sollte das Risikocontrolling bei der Definition geeigneter risikobezogener Vergütungsparameter unterstützend mitwirken und diesbezügliche Informationen zur Verfügung stellen.

Einbindung der Kontrolleinheiten in die Entscheidungsprozesse

Mit der Größe und Komplexität der Kreditinstitute steigen, wie zuvor dargestellt, die materiellen, aber auch die governancebezogenen Anforderungen. So müssen die Aufsichts- oder

⁴¹ § 20 Abs. 6 InstitutsVergV.

⁴² Beispiel: Entspricht in einem bedeutenden Kreditinstitut der vereinbarte Zurückbehaltungszeitraum für Mitglieder der Geschäftsleitung der regulatorischen Mindestanforderung von fünf Jahren, dann beträgt der Zeitraum für die Vereinbarung eines Clawbacks mindestens sieben Jahre.

⁴³ § 18 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV.

⁴⁴ § 3 InstitutsVergV in Verbindung mit § 25a KWG und § 25d KWG.

Dritte Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung vom 20. September 2021

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 20. September 2021 wurden im Wesentlichen Anpassungen vorgenommen, die sich aus der Änderung der Kapitaladäquanzrichtlinie (Capital Requirements Directive: CRD)¹⁾ in 2019²⁾ ergaben. Die Änderungen der InstitutsVergV ergänzen die Ende 2020 in Kraft getretenen Änderungen des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz: KWG).

Im Wesentlichen handelt es sich dabei um:

- die Ausweitung einzelner besonderer Anforderungen zur Risikoadjustierung gemäß § 1 Absatz 3 InstitutsVergV auf solche CRR-Institute,³⁾ die zwar nicht als bedeutend nach § 1 Absatz 3c KWG gelten, jedoch bestimmte Nebenbedingungen erfüllen;⁴⁾
- das Erfordernis einer geschlechtsneutralen Vergütung für Mitarbeitende und die Mitglieder der Geschäftsleitung in § 5 Absatz 1 Nummer 6 InstitutsVergV – die entsprechende Regelung für Mitglieder der Aufsichts- und Verwaltungsorgane findet sich in § 25d Absatz 5 Satz 3 KWG;
- die Anpassung der Offenlegungspflichten in § 16 Absatz 2 InstitutsVergV für die nicht nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Institute, insbesondere der Wegfall von zusätzlichen Offenlegungspflichten für kleine und nicht komplexe Institute, die nicht börsennotiert sind;
- die Anpassung der Freigrenze in § 18 Absatz 1 InstitutsVergV dahingehend, dass die variable Vergütung eines Risikoträgers nicht nur die Schwelle von 50 000 € pro Jahr nicht überschreiten darf, sondern auch nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung ausmachen darf, um weiterhin nicht unter die Anforderungen der §§ 20 und 22 InstitutsVergV zu fallen;

- die Ausweitung des Mindest-Zurückbehaltungszeitraums von drei auf vier Jahre in § 20 Absatz 1 InstitutsVergV;
- die Anpassung der Regelungen für Gruppen in § 27 InstitutsVergV, insbesondere im Hinblick auf die überwiegende Nicht-Einbeziehung nachgelagerter Unternehmen, die unter sektorale Vergütungsvorschriften fallen (bspw. Kapitalverwaltungsgesellschaften und Wertpapierinstitute).

Bei der Änderung der InstitutsVergV hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als Ordnungsgeber den von der CRD vorgegebenen Umsetzungsspielraum vollständig genutzt, um so den Besonderheiten des deutschen Bankenmarkts und Verhältnismäßigkeitsaspekten Rechnung zu tragen.

Über die CRD-Umsetzung hinaus erfolgten Änderungen der InstitutsVergV im Hinblick auf die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten in § 24 InstitutsVergV. Ferner wurden gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 InstitutsVergV die Leasing- und Factoringunternehmen von der Anwendung des InstitutsVergV befreit.

¹ Vgl.: Richtlinie 2013/36/EU.

² Vgl.: Richtlinie (EU) 2019/878 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU.

³ Die InstitutsVergV verwendet noch den Begriff der „CRR-Institute“. Dabei handelt es sich um diejenigen Institute, die gemäß der europäischen Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation: CRR), Verordnung (EU) Nr. 575/2013, als Institute gelten. Nachdem die sog. CRR-Wertpapierfirmen nicht mehr in den Anwendungsbereich des KWG fallen, ist der Begriff im KWG mit Änderung vom 26. Juni 2021 durch den Begriff „CRR-Kreditinstitut“ ersetzt worden (vgl. Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/2034 über die Beaufsichtigung von Wertpapierinstituten vom 12. Mai 2021, WpIG). Die sich hieraus ergebende notwendige Anpassung des § 1 Abs. 3 InstitutsVergV hat die BaFin in einem Entwurf einer Mantelverordnung zum WpIG am 4. Mai 2021 zur Konsultation gestellt (<https://www.bafin.de/dok/15992230>). Deren Ausfertigung ist noch ausstehend.

⁴ Vgl. Fußnote 7 in den Erläuterungen auf S. 91 f.

Vergütungskontrollausschüsse und Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Kreditinstituten

Verwaltungsorgane der nach § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Kreditinstitute zwingend einen Vergütungskontrollausschuss aus ihrer Mitte bestellen.⁴⁵⁾ Dieser übernimmt die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans im Hinblick auf die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung und überprüft die Vergütungssysteme der Mitarbeitenden sowie der Geschäftsleitung im Hinblick auf deren Angemessenheit. Auf diese Weise soll eine noch tiefergehende und ausführlichere Auseinandersetzung mit diesen Themen ermöglicht werden, als dies in der Regel im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan möglich wäre. Die Entscheidungen trifft jedoch weiterhin das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan. Zur Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses und damit des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans müssen die bedeutenden Kreditinstitute eine Vergütungsbeauftragte oder einen Vergütungsbeauftragten bestellen.⁴⁶⁾ Die Hauptaufgaben der beauftragten Person bestehen dabei in der laufenden Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden sowie in der Erstellung eines jährlichen Vergütungskontrollberichts. Eine solche Funktion ist nur in der deutschen Vergütungsregulierung vorgesehen. Sie entspringt dem Umstand, dass der Vergütungskontrollausschuss den Prinzipien der deutschen Corporate Governance folgend über keine eigenen personellen Ressourcen im Institut verfügt.

Dokumentations- und Offenlegungspflichten

Kreditinstitute müssen bestimmte vergütungsbezogene Sachverhalte dokumentieren und offenlegen

Um die vergütungsrelevanten Entscheidungen zum einen besser nachvollziehen zu können, zum anderen aber auch den Ermessensspielraum der Entscheidungsträger im Vorhinein einzuschränken, bestehen explizite Dokumentationspflichten für die Kreditinstitute. So müssen die Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Zusammensetzung der Vergütung sowie die dazugehörigen prozessualen Regelungen mit den jeweiligen Verantwortlichkeiten in den Organisationsrichtlinien fest-

gelegt werden. Darüber hinaus sind die tatsächlichen Entscheidungen, zum Beispiel Leistungsmessung/-bewertung oder Festsetzung des Gesamtbonuspools im konkreten Fall, angemessen zu dokumentieren. Nicht zuletzt ist auch die Höhe der jeweiligen Vergütung und deren Aufteilung in fixe und variable Anteile zu dokumentieren sowie in aggregierter Form offenzulegen.

Um eine einheitliche Offenlegung der Vergütungspraktiken der Kreditinstitute zu gewährleisten, wurden die Offenlegungsanforderungen im Jahr 2014 von der CRD in die CRR überführt. Dort finden sich umfangreiche Vorgaben, welche quantitativen und qualitativen Informationen in Bezug auf die Vergütungssysteme der Risikoträger offenzulegen sind. Ergänzend fordert die InstitutsVergV die Offenlegung bestimmter Angaben in Bezug auf die Vergütung aller Mitarbeitenden in Abhängigkeit von der Größe und Komplexität der Kreditinstitute. Im Zuge der zurückliegenden CRR-Überarbeitung in 2019 wurde dem Gedanken der Proportionalität dahingehend Rechnung getragen, dass insbesondere die kleinen und nicht komplexen Institute diese Informationen nicht mehr offenlegen müssen, wenn sie nicht börsennotiert im Sinne der CRR sind.⁴⁷⁾ Diesem Ansatz folgt nun auch § 16 Absatz 2 InstitutsVergV seit der letzten Änderung. Diese Erleichterung ist im Sinne des Bürokratieabbaus zu begrüßen.

Beaufsichtigung der Vergütungssysteme durch Deutsche Bundesbank, BaFin und Europäische Zentralbank

Die Hauptverwaltungen der Deutschen Bundesbank arbeiten bei der Überwachung der Vergütungsanforderungen mit der BaFin zusammen beziehungsweise – im Fall von bedeutenden Kreditinstituten im Sinne des Artikels 6 Ab-

45 § 25d Abs. 7 und 12 KWG.

46 §§ 23 bis 26 InstitutsVergV.

47 Art. 433b Abs. 2 CRR.

„High Earners“ im Europäischen Wirtschaftsraum von 2010 bis 2019

Seit 2010 erheben die Bankenaufseher im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) von den sogenannten CRR-Instituten¹⁾ Informationen zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung, den Mitgliedern des Aufsichtsorgans und den Mitarbeitenden, die im EWR tätig sind und eine Vergütung von mindestens 1 Mio € für das zugrunde liegende Meldejahr erhalten haben (sog. Einkommensmillionäre – „High Earners“). Diese Informationen werden von der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) pro Mitgliedstaat – seit 2014 zusätzlich in Einkommensbändern (mit Abstand von jeweils 1 Mio €) – veröffentlicht.

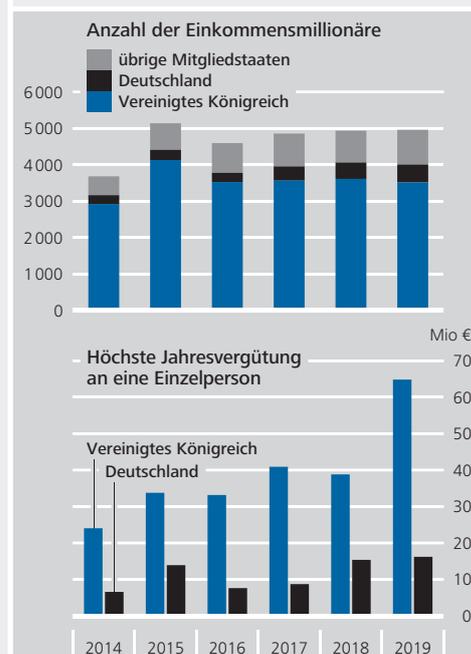
An den für die Jahre von 2010 bis 2019²⁾ von der EBA veröffentlichten Zahlen lässt sich ablesen, dass das Vereinigte Königreich die höchste absolute Anzahl an Einkommensmillionären aufweist, Deutschland folgt mit einigem Abstand auf dem zweiten Platz. Seit 2014 liegen zudem Zahlen zu den Einkommensmillionären mit der jeweils höchsten Vergütung pro Mitgliedstaat vor, auch hier führt das Vereinigte Königreich an. Sofern ein Einkommensmillionär in Deutschland seit 2014 einen zweistelligen Millionenbetrag erreichte, war dies immer

teilweise auf Abfindungszahlungen zurückzuführen.

1 Bei den „CRR-Instituten“ handelt es sich um diejenigen Institute, die gemäß der europäischen Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation: CRR), Verordnung (EU) Nr. 575/2013, als Institute gelten. Da die sog. CRR-Wertpapierfirmen seit dem 26. Juni 2021 nicht mehr in den Anwendungsbereich des KWG fallen, gilt die Anzeige gemäß § 24 Abs. 1a Nr. 6 KWG zukünftig für die sog. CRR-Kreditinstitute.

2 Die Informationen für 2020 wurden zwar bereits von den nationalen Aufsichtsbehörden erhoben, jedoch noch nicht von der EBA veröffentlicht. Da die Daten jeweils beim übergeordneten Institut für den ganzen EWR abgefragt werden, ergibt sich ein vollständiges Bild für die einzelnen Mitgliedstaaten erst durch die Aggregation der EBA.

Einkommensmillionäre im EWR^{*)}



Quelle: Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021a). * Das Vereinigte Königreich war bis einschl. 2020 Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraumes.
 Deutsche Bundesbank

Hauptverwaltungen der Deutschen Bundesbank überwachen Vergütungssysteme in Zusammenarbeit mit BaFin beziehungsweise EZB

satz 4 Unterabsatz 2 SSM-Verordnung⁴⁸⁾ – mit der Europäischen Zentralbank (EZB). Auch werden fallweise Vor-Ort-Prüfungen durchgeführt, die von der BaFin beziehungsweise der EZB beauftragt werden. Bei annähernd 1 500 Banken und Sparkassen, die derzeit unter das Regelwerk der InstitutsVergV fallen, ist ein risikoorientiertes Vorgehen notwendig. Insofern liegt ein besonderes Augenmerk der Aufsicht auf den Kreditinstituten, bei denen von einer potenziellen oder tatsächlichen Systemrelevanz auszugehen ist. Zugleich sind höhere Vergütungen beziehungsweise hohe variable Bestandteile im besonderen Fokus der Aufsicht, auch bei kleineren Kreditinstituten. So führt die Bundesbank seit 2010 jährliche Erhebungen zur Vergütungspraxis unter den deutschen Kreditinstituten durch. Die Informationen werden zum einen der EBA zur Verfügung gestellt und von dieser im Rahmen von jährlichen beziehungsweise zweijährlichen Berichten veröffentlicht.⁴⁹⁾ Zum anderen fließen sie in die Arbeit der für das jeweilige Kreditinstitut zuständigen Aufseher ein. Zusammen mit anderen Informationen, insbesondere den Prüfungsberichten der Jahresabschlussprüfer,⁵⁰⁾ dienen sie der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme im Rahmen des aufsichtlichen Überprüfungs- und Bewertungsprozesses (Supervisory Review and Evaluation Process: SREP).⁵¹⁾

Bei Mängeln steht der Aufsicht ein vielfältiges Instrumentarium zur Verfügung

Etwaige Mängel an den Vergütungssystemen fließen in die Beurteilung der Angemessenheit der Unternehmensführung (Internal Governance) ein. Auf Basis einer abschließenden Notenvergabe im Rahmen eines Gesamturteils kann der SREP zu einem höheren institutsspezifischen Kapitalzuschlag gemäß § 10 Absatz 3 KWG beziehungsweise bei Kreditinstituten unter direkter EZB-Aufsicht gemäß Artikel 16 Absatz 2 SSM-Verordnung oder qualitativen Auflagen für das Institut führen. Außerhalb des SREP-Prozesses kann ebenfalls bei Vorliegen etwaiger Missstände formell oder informell auf Behebung gedrungen werden. Liegen schwerwiegende Missstände beim Risikomanagement vor, kann die jeweilige Aufsichtsbehörde nicht nur ein Ordnungsgeld verhängen, sondern

letztlich auch eine Abberufung von Mitgliedern der Geschäftsleitung des Kreditinstituts verlangen. Ferner hat die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde – sei es die BaFin oder die EZB – das Recht, die variable Vergütung eines Kreditinstituts insgesamt zu kürzen oder gänzlich zu streichen, wenn das Institut seinen Pflichten an eine angemessene Eigenmittel- und/oder Liquiditätsausstattung nicht nachkommt.⁵²⁾

■ Ausblick

Variable Vergütungen von Kreditinstituten zählen zu den am stärksten regulierten und überwachten Anreizsystemen der Privatwirtschaft. Unbestritten dürfte sein, dass die Regulierung zu einer stärkeren Integration der Vergütungssysteme in das Risikomanagement sowie einer verbesserten Risikoadjustierung der Vergütung beigetragen hat. Analysen des FSB zeigen, dass die Finanzinstitute, insbesondere die Kreditinstitute, große Fortschritte bei der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme gemacht haben.⁵³⁾ Beispielsweise finden sich über die Berücksichtigung nichtfinanzieller Kriterien wie „Good Conduct“ zunehmend Ansätze zur ganzheit-

Augenmaß der Regulierung im Hinblick auf kleine und nicht komplexe Institute erforderlich

⁴⁸ 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 (SSM-Verordnung).

⁴⁹ Dabei handelt es sich zum einen um den jährlichen Bericht über die Mitarbeitenden mit einer Vergütung von mindestens 1 Mio € pro Jahr (EBA Report on High Earners, zuletzt 2021 mit Daten für 2019 veröffentlicht), zum anderen um den Bericht zum Vergleich der Vergütungstrends und -praktiken (EBA Report on the benchmarking of remuneration practices at the European Union Level, zuletzt 2020 mit Daten für 2017 und 2018 veröffentlicht). Die Berichte werden auf der Homepage der EBA veröffentlicht: <https://www.eba.europa.eu/risk-analysis-and-data/remuneration-data>.

⁵⁰ Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung der Institute prüfen die Jahresabschlussprüfer auch die Einhaltung bestimmter regulatorischer Anforderungen nach § 29 KWG. Eine Konkretisierung des Prüfungsgegenstandes findet sich in der Verordnung über die Prüfung der Jahresabschlüsse der Kreditinstitute und Finanzdienstleistungsinstitute sowie über die darüber zu erstellenden Berichte (Prüfungsberichtsverordnung: PrüfBV). § 12 PrüfBV enthält den Aufgabenkatalog im Hinblick auf die Vergütung in den Instituten.

⁵¹ Weitere Informationen zum SREP finden sich in: Deutsche Bundesbank (2017), S. 46 ff.

⁵² § 45 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 S. 1 Nr. 10 und 11 KWG bzw. Art. 16 Abs. 2 Buchst. g der SSM-Verordnung.

⁵³ Vgl.: Financial Stability Board (2019).

Vergütungspraktiken und -trends der deutschen Kreditinstitute von 2014 bis 2019

Auf Grundlage von § 24 Absatz 1a Nummer 5 des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz: KWG) erhebt die Bundesbank jährlich Informationen zu den Vergütungspraktiken und -trends unter den gemäß § 1 Absatz 3c KWG bedeutenden Instituten. Die Erhebung erfolgt seit 2014 unter Berücksichtigung der aktuellen Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA).¹⁾ Diese schreiben eine Datenerhebung auf konsolidierter Ebene vor. Bei der Interpretation der nachfolgenden Zahlen gilt es zu beachten, dass die Anzahl der befragten Kreditinstitute im Zeitverlauf gewissen Schwankungen unterliegt²⁾ sowie große Institute mit einer hohen Anzahl Mitarbeitender oder hohen Vergütungen einen deutlichen Einfluss auf die Aggregate haben.

Im Geschäftsjahr 2019 betrug der Anteil der Risikoträger an der Gesamtbelegschaft in den befragten Instituten im Durchschnitt etwa 4%. Dieser Anteil ist seit Beginn der Datenerhebung im aktuellen Format im Jahr 2014 weitgehend unverändert. Jeweils etwa ein Viertel aller Risikoträger entfällt auf die Geschäftsbereiche Investment Banking be-

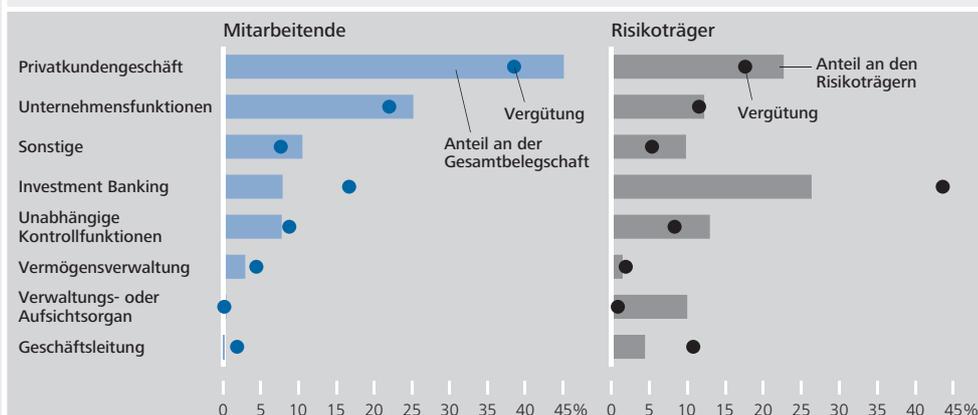
ziehungsweise Privatkundengeschäft. Auf die als Risikoträger geltenden Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans entfallen etwa 15% der Risikoträger. Die Verteilung der Risikoträger auf die einzelnen Geschäftsbereiche unterliegt im Zeitverlauf lediglich geringen Schwankungen.

Die durchschnittliche Vergütung eines Risikoträgers betrug 2019 etwa das Vierfache des Durchschnitts aller Mitarbeitenden. Auch die Bedeutung der variablen Vergütung ist bei Risikoträgern deutlich höher als im Durchschnitt aller Mitarbeitenden. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung betrug im Jahr 2019 für Risikoträger im Durchschnitt etwa 45%, während dieses Verhältnis für alle Mitarbeitenden lediglich etwa 15% im Durchschnitt betrug. Allerdings war in den Jahren von 2014 bis 2019 tendenziell ein diesbezüglicher Rückgang zu

1 Vgl.: Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2014).
 2 Im Jahr 2014 wurden 25 Institute befragt, im Jahr 2019 36 Institute.

Vergütung nach Geschäftsbereichen der bedeutenden deutschen Kreditinstitute

2019



beobachten, sowohl für Risikoträger als auch für die Gesamtbelegschaft.

Insgesamt haben die Kreditinstitute im Jahr 2019 etwa 45 % der variablen Vergütung von Risikoträgern in von der Unternehmensentwicklung abhängigen Instrumenten (wie bspw. Aktien des Instituts) ausbezahlt. Eine Unterschreitung der 50 %-Mindestvorgabe bei einzelnen Kreditinstituten lässt sich überwiegend auf die Freigrenze von 50 000 €³⁾ zurückführen.⁴⁾

Im Durchschnitt wurde im Jahr 2019 etwa 60 % der variablen Vergütung der Risikoträger zurückbehalten. Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass die Kreditinstitute teilweise eine explizite Ex-post-Risikoadjustierung (Malus)⁵⁾ der zurückbehaltenen Vergütung vornehmen. Die Höhe der Anpassungen variiert dabei entsprechend den Gegebenheiten erheblich zwischen den Kreditinstitu-

ten und im Jahresvergleich. Bis auf wenige Ausnahmen handelt es sich um lediglich geringe Beträge.

3 § 18 Abs. 2 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV).

4 Die Position „Variable Vergütung“ erfasst in der Datenerhebung auch privilegierte Abfindungen nach § 5 Abs. 6 InstitutsVergV, welche nicht den Anforderungen nach §§ 7 und 20 der InstitutsVergV unterliegen und bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 KWG nicht berücksichtigt werden müssen.

5 Die Datenerhebung differenziert nicht zwischen den Gründen für die Ex-post-Risikoadjustierung. Mögliche Gründe resultieren bspw. aus § 7 Abs. 2 und § 20 Abs. 5 InstitutsVergV oder auch aus zusätzlichen Leistungskriterien im Fall von sog. Long-term Incentive Plans.

lichen Berücksichtigung von „ESG-Risiken“⁵⁴⁾ bei der Ausgestaltung der Vergütungsparameter.

Eine abschließende Bewertung zur Effizienz der Instrumente Malus und Clawback kann noch nicht vorgenommen werden, zumal diese Instrumente eher selten Einsatz finden. Dies muss jedoch nicht bedeuten, dass die relevanten aufsichtlichen Anforderungen keine Wirkung entfalten. Vielmehr wird bereits durch die diesbezüglichen institutsinternen Regelungen ein positiver Anreiz zur Entwicklung einer risikoadäquaten Unternehmenskultur geleistet. Allerdings müssen die Kreditinstitute sicherstellen, dass sie bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden beziehungsweise Mitgliedern der Geschäftsleitung konsequent handeln.

Vor dem Hintergrund der Komplexität des Themas und seiner Bedeutung für die Unternehmenskultur und das Risikomanagement in den Finanzinstituten wäre eine Evaluierung der zu-

grunde liegenden FSB P&S zu begrüßen. Hierdurch könnte die Effizienz der Anforderungen untersucht und zur Optimierung der Vergütungsregulierung beigetragen werden.

Ziel für die Zukunft sollte eine in ihren Prinzipien beständige Vergütungsregulierung sein. Zudem muss der europäische Gesetzgeber bei erforderlichen Änderungen am Rahmenwerk darauf achten, dass die sich daraus ergebenden Umstellungsprozesse möglichst geringe Kosten für die Kreditinstitute nach sich ziehen. Dies sollte dazu beitragen, bei den betroffenen Kreditinstituten und deren Mitarbeitenden das Verständnis für den Sinn und Zweck der Regelungen zu erhöhen. Eine höhere Akzeptanz für die ge-

54 Mit ESG-, d. h. Environmental, Social und Governance-Risiken, werden z. B. von der EBA diejenigen Risiken negativer finanzieller Auswirkungen auf Institute bezeichnet, die sich aus den aktuellen oder voraussichtlichen Auswirkungen von ESG-Faktoren auf ihre Gegenparteien ergeben. Vgl.: Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2021b), S. 6.

troffenen Regelungen kann dazu beitragen, Umgehungshandlungen zu minimieren.

Gleichzeitig ist zu überlegen, ob das aktuelle EU-Vergütungsregelwerk für kleine und nicht komplexe Institute adressaten- und zielgerecht ist oder ob es hier nicht einer noch stärker proportionalen Regulierung bedarf. Die zurückliegende Änderung der CRD im Hinblick auf eine

stärkere Verhältnismäßigkeit der Vergütungsregeln sollte nur als erster Schritt betrachtet werden. So bietet die anstehende Umsetzung des Basel III-Reformpakets in europäisches Recht Gelegenheit zu einer weiteren Entlastung kleinerer, nicht komplexer Institute von administrativ aufwendigen Vergütungsregeln, soweit diese aufsichtlich nicht erforderlich sind.

■ Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (2018), Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung, Stand: 15. Februar 2018.

Deutsche Bundesbank (2020), Risikoreduzierungs-gesetz – Die nationale Umsetzung des europäischen Bankenpakets, Monatsbericht, Dezember 2020, S. 51 ff.

Deutsche Bundesbank (2019), Das europäische Bankenpaket – Die Überarbeitung der EU-Bankenregulierung, Monatsbericht, Juni 2019, S. 31 ff.

Deutsche Bundesbank (2017), Der aufsichtliche Überprüfungs- und Bewertungsprozess für kleinere Institute und Überlegungen zur Proportionalität, Monatsbericht, Oktober 2017, S. 45 ff.

Deutsche Bundesbank (2011), Internationale Zusammenarbeit in der Bankenregulierung: Historie und aktuelle Entwicklungen, Monatsbericht, September 2011, S. 94 ff.

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2021a), EBA Report on High Earners – Data as of End of 2019 (EBA/REP/2021/23).

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2021b), Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms (EBA/REP/2021/18).

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2020), Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union Level (2017 and 2018 Data) and Data on High Earners (2018 Data) (EBA/REP/2020/20).

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2019), EBA Report on High Earners – Data as of End 2017.

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2018), Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union Level and Data on High Earners (Data as of End 2016).

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2017), EBA Report on High Earners – Data as of End 2015.

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2016), Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union Level and Data on High Earners (Data as of End 2014).

Europäische Bankenaufsichtsbehörde (2014), Guidelines on the remuneration benchmarking exercise vom 16. Juli 2014 (EBA/GL/2014/08).

Europäische Kommission (2021), Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien.

Europäische Kommission (2014), 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.

Financial Stability Board (2019), Implementing the FSB Principles for Sound Compensation Practices and their Implementation Standards – Sixth progress report.

Financial Stability Board (2009a), FSB/FSF Principles for Sound Compensation Practices.

Financial Stability Board (2009b), Implementation Standards for the FSB Principles for Sound Compensation Practices.

Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf von der Anwendung ausgenommene Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse und Kapitalerhaltungsmaßnahmen.

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.

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.

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. 646/2012.