

# Rundschreiben 22/2009 (BA) - Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten

Geschäftszeichen:

BA 54-FR 2444-2009/0001

Bonn/Frankfurt a.M., den

21.12.2009

- [1 Anwendungsbereich](#)
- [2 Begriffsbestimmungen](#)
- [3 Allgemeine Anforderungen](#)
- [4 Besondere Anforderungen](#)
  - [4.1 Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern](#)
  - [4.2 Vergütungsausschuss](#)
  - [4.3 Offenlegung](#)
- [5 Anforderungen auf Gruppenebene](#)
- [6 Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen](#)

## 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. Das Rundschreiben (BA) ist in einer solchen Gruppe oder einem Finanzkonglomerat nur auf Institute im Sinne des Abschnitts 1 Tz. 1 Satz 1 des Rundschreibens (BA) anzuwenden. Umgekehrt ist in einem Finanzkonglomerat nach KWG auf die unter Tz. 1 Satz 1 des Rundschreibens (VA) genannten Unternehmen ausschließlich das Rundschreiben (VA) anzuwenden.
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 gelten, 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 sind die monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von dem Institut erhält. Nicht als Vergütung im Sinne dieses Rundschreibens gelten monetäre

oder monetär bewertbare Nebenleistungen, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, wie z. B. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Rabatte etc. sowie im Bereich der Mitarbeiter die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung.

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.
4. Mitarbeiter sind alle natürlichen Personen, die bei wirtschaftlicher oder risikoseitiger Betrachtung als dem Institut angehörig anzusehen sind. Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB sind keine Mitarbeiter im Sinne dieses Rundschreibens.
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 geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten (z.B. Marktfolge, Risikocontrolling oder Compliance-Funktion). Die Interne Revision gilt ebenfalls als Kontrolleinheit im Sinne dieses Rundschreibens.

### **3 Allgemeine Anforderungen**

1. Die Geschäftsleitung ist für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan verantwortlich. 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 gleichlaufenden Parametern bestimmt und 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.
5. Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Instituts ist mindestens einmal 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 einmal 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). Berücksichtigungsfähige Kriterien können unter anderem die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit (z. B. Investment Banking), das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit sein; auch die Tätigkeit (z. B. als Händler), die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt können Kriterien sein. 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 Bonuszahlungen 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) ist neben dem Gesamterfolg des Instituts und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, der der Mitarbeiter angehört, auch der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters zu berücksichtigen, soweit dies mit vertretbarem Aufwand bestimmbar ist;
  - b) ist der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand nicht-finanzieller Parameter, wie z. B. erlangte Qualifikationen, Kundenzufriedenheit und Beachtung der institutsinternen Regelwerke und Strategien, zu bestimmen;
  - c) sind für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts, des Erfolgsbeitrages der jeweiligen Organisationseinheit und, soweit dies mit vertretbarem Aufwand bestimmbar ist, des individuellen Erfolgsbeitrages 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 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
    - da) dieser Vergütungsanteil abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrages anzupassen ist,
    - db) nicht schneller als pro rata temporis ausgezahlt werden darf und
    - dc) während des Zurückbehaltungszeitraumes lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung nicht aber auf die variable Vergütung selbst besteht;
  - e) müssen abhängig von den Aufgaben und der Stellung in dem Institut mindestens 50% der nach d) zurückgehaltenen variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sein;
  - 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 Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht (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 (z.B. Markt, Handel, Marktfolge, Risikocontrolling oder Compliance-Funktion). Die Interne Revision ist im Rahmen ihrer Aufgaben einzubeziehen.
3. Der Vergütungsausschuss hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu verfassen und diesen der Geschäftsleitung und dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen (Vergütungsbericht). Soweit erforderlich hat der Vergütungsausschuss auch anlassbezogen Bericht zu erstatten. Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss einzuräumen.

## 4.3 Offenlegung

1. Das Institut hat die nachfolgenden Informationen unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a des Kreditwesengesetzes auf der eigenen Internetseite oder einem anderen geeigneten Medium zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.
2. Folgende Informationen hat das Institut zu veröffentlichen:
  - a) Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere hinsichtlich der maßgeblichen Vergütungsparameter 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.
3. Im Hinblick auf Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können, sind zudem die folgenden Angaben zu veröffentlichen:
  - a) Gesamtbetrag der Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten;
  - b) Gesamtbetrag der variablen Vergütungen entsprechend Abschnitt 4.1 Tz. 4d unterteilt in zurückbehaltenen und ausgezahlte Gesamtbeträge unter Ausweis eines etwaigen Malus;
  - c) bezogen auf Gesamtbeträge die Zusammensetzung der variablen Vergütungen, und zwar insbesondere hinsichtlich des Teils der variablen Vergütung, der von der Wertentwicklung des Instituts abhängt (Abschnitt 4.1 Tz. 4e);
  - d) Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen 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 im Rahmen des rechtlich Möglichen 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). Dies gilt auch für die Festlegung, auf welche Unternehmen der Gruppe bzw. des Finanzkonglomerats, die nicht unmittelbar diesem Rundschreiben (VA) oder dem Rundschreiben (BA) unterliegen, die Anforderungen anzuwenden sind. Dabei hat das übergeordnete Unternehmen insbesondere die Bedeutung der betreffenden Unternehmen für die Risikosituation der Gruppe oder des Finanzkonglomerates sowie seine Größe zu beachten. 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 und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinwirken.