

Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung - InstitutsVergV)

InstitutsVergV

Ausfertigungsdatum: 06.10.2010

Vollzitat:

"Instituts-Vergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374)"

Fußnote

Nachgewiesener Text noch nicht dokumentarisch bearbeitet

Eingangsformel

Auf Grund des § 25a Absatz 5 Satz 1 bis 3 und 5 des Kreditwesengesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 21. Juli 2010 (BGBl. I S. 950) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Benehmen mit der Deutschen Bundesbank und nach Anhörung der Spitzenverbände der Institute:

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 2 für alle Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b und des § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 53b des Kreditwesengesetzes findet sie keine Anwendung.

(2) Die §§ 5, 6 und 8 dieser Verordnung gelten nur für bedeutende Institute. Ein Institut ist bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 10 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat und es auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich feststellt, dass es bedeutend ist. Bei der Risikoanalyse sind insbesondere die Größe des Instituts, seine Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der betriebenen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen. Die Risikoanalyse ist schriftlich zu dokumentieren. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Institute, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 40 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, sind in der Regel als bedeutend anzusehen.

(3) Diese Verordnung ist auf Vergütungen, die durch Tarifvertrag oder in seinem Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind, nicht anzuwenden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist oder sind

1. „Vergütung“ sämtliche finanzielle Leistungen und Sachbezüge, gleich welcher Art, sowie Leistungen von Dritten, die ein Geschäftsleiter, eine Geschäftsleiterin, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält; nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von dem Institut kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine

Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten, insbesondere Rabatte, betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sowie bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes;

2. „Vergütungssysteme“ die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut;
3. „variable Vergütung“ der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Instituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, und zwar einschließlich der ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung;
4. „ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung“ der Teil der variablen Vergütung, der zum Zwecke der Altersversorgung im Hinblick auf eine konkret bevorstehende Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beim Institut vereinbart wird;
5. „fixe Vergütung“ der Teil der Vergütung, der nicht variabel im Sinne der Nummer 3 ist;
6. „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ alle natürlichen Personen, deren sich das Institut bei dem Betreiben von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, bedient, und alle natürlichen Personen, die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen, für das § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung nicht gilt, unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut zum Zwecke des Betriebens von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind, mit Ausnahme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie der Handelsvertreter im Sinne des § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs;
7. „Vergütungsparameter“ die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines Geschäftsleiters, einer Geschäftsleiterin, eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen wird;
8. „Erfolgsbeiträge“ die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen oder institutsinternen Organisationseinheiten, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge können positiv und negativ sein;
9. „Kontrolleinheiten“ diejenigen institutsinternen Organisationseinheiten, die die geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt und Handel, überwachen. Hierzu zählen insbesondere die Bereiche Marktfolge, Risikocontrolling und Einheiten mit Compliance-Funktion. Die Interne Revision gilt als Kontrolleinheit im Sinne dieser Verordnung.

§ 3 Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan verantwortlich. Die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein; im Falle von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

(2) Die Vergütung, die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

(3) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn Anreize für die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Eingehung

unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

(4) Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken sind insbesondere gegeben

1. durch eine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von variabler Vergütung oder
2. durch einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Variable Vergütungen sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Andere einschlägige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen zur Vergütung von Geschäftsleitern bleiben von den Sätzen 2 und 3 unberührt.

(5) Fixe und die variable Vergütung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Das Institut hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festzulegen.

(6) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

(7) Eine garantierte variable Vergütung ist nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.

(8) Die Risikoorientierung der Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Institute haben angemessene Compliance-Strukturen zur Unterbindung solcher Maßnahmen zu implementieren. Angemessene Compliance-Strukturen können insbesondere in einer Verpflichtung der Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestehen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

(9) Die Geschäftsleiter, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.

(10) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen haben das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

(11) Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Grundsätze umfassen insbesondere Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung. Die Vergütungssysteme sind von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

§ 4 Sicherung einer angemessenen Eigenmittelausstattung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darf nicht die Fähigkeit des Instituts einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wieder herzustellen.

§ 5 Vergütungssysteme bedeutender Institute

(1) Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen bedeutender Institute im Sinne des § 1 Absatz 2 und Vergütungssysteme dieser Institute für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, müssen zusätzlich den Anforderungen der Absätze 2 bis 5 entsprechen. Das Institut hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Berücksichtigungsfähige Kriterien können unter anderem die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit sein; auch die Tätigkeit, die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt können Kriterien sein. Die Risikoanalyse ist schriftlich zu dokumentieren. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.

(2) Bei der variablen Vergütung

1. ist neben dem Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag zu berücksichtigen, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist;
2. ist der individuelle Erfolgsbeitrag auch anhand nicht-finanzieller Parameter, wie zum Beispiel Beachtung der institutsinternen Regelwerke und Strategien, Kundenzufriedenheit und erlangter Qualifikationen, zu bestimmen;
3. sind für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts, des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Organisationseinheit und, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist, des individuellen Erfolgsbeitrags insbesondere solche Vergütungsparameter 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;
4. müssen abhängig von der Stellung, den Aufgaben, der Höhe der variablen Vergütung sowie der Risiken, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin begründen kann, mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei bis fünf Jahren gestreckt werden, wobei
 - a) der Anspruch beziehungsweise die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig erwachsen darf und
 - b) während des Zurückbehaltungszeitraumes lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung besteht, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

Bei Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der nachgelagerten Führungsebene sind in der Regel mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei bis fünf Jahren entsprechend zu strecken. Die Dauer des Zurückbehaltungszeitraumes hat sich dabei am Geschäftszyklus, der Art und des Risikogehalts der betriebenen Geschäftsaktivitäten und den Tätigkeiten der jeweiligen Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen, Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen zu orientieren;

5. müssen abhängig von den Aufgaben und der Stellung eines Geschäftsleiters, einer Geschäftsleiterin, eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in dem Institut
 - a) sowohl mindestens 50 Prozent der nach Nummer 4 zurückzubehaltenden variablen Vergütung als auch

b) mindestens 50 Prozent der nicht nach Nummer 4 zurückzubehaltenden variablen Vergütung

von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und jeweils mit einer angemessenen Frist versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über den jeweiligen Teil der variablen Vergütung nach den Buchstaben a und b verfügt werden darf;

6. müssen negative Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe die Höhe der variablen Vergütung einschließlich der zurückbehaltenen Beträge nach Nummer 4, auch in Verbindung mit Nummer 5 Buchstabe a, verringern.

(3) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen,
2. über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren gestreckt werden, wobei während des Zurückbehaltungszeitraumes lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung dieser ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung besteht, nicht aber auf die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst, und
3. für den Fall, dass sich die für die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung maßgeblichen Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters, der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Instituts beziehungsweise der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen, verringert werden.

(4) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen und
2. mit einer Frist von mindestens fünf Jahren versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung verfügt werden darf.

§ 6 Vergütungsausschuss in bedeutenden Instituten

(1) Unbeschadet ihrer Verantwortung hat die Geschäftsleitung eines bedeutenden Instituts im Sinne des § 1 Absatz 2 einen beratenden Ausschuss einzurichten, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht (Vergütungsausschuss). Die Geschäftsleitung kann dem Vergütungsausschuss weitere Aufgaben zuweisen, insbesondere betreffend die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme. Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsausschusses sind in den Organisationsrichtlinien des Instituts darzustellen.

(2) Im Vergütungsausschuss müssen neben Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen der Personalabteilung auch Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen aus den geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten, insbesondere den Bereichen Markt und Handel, sowie den Kontrolleinheiten vertreten sein. Die interne Revision ist im Rahmen ihrer Aufgaben einzubeziehen.

(3) Der Vergütungsausschuss hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der 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.

§ 7 Offenlegung durch Institute

(1) Jedes Institut hat die nachfolgenden Informationen unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Absatz 2 des Kreditwesengesetzes zumindest auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Der Detaillierungsgrad der Informationen ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten.

(2) Unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts sind zu veröffentlichen:

1. die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, und
2. der Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 1 genannten Grundsätze bei der Darstellung der in Satz 1 Nummer 1 genannten Informationen einen Detaillierungsgrad zu gewährleisten, der es ermöglicht, inhaltlich die Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehen zu können. Auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen ist einzugehen.

§ 8 Weitergehende Offenlegung durch bedeutende Institute

(1) Jedes bedeutende Institut im Sinne des § 1 Absatz 2 hat zusätzlich zu den Informationen nach § 7 die nachfolgenden Informationen unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Absatz 2 des Kreditwesengesetzes zumindest auf der eigenen Internetseite zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren.

(2) Das Institut hat die Zusammensetzung, die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsausschusses zu veröffentlichen.

(3) Unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts sind bezüglich der in § 5 Absatz 1 Satz 1 genannten Personen zudem die folgenden Angaben zu veröffentlichen, wobei die Angaben zu den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen von den Angaben zu den relevanten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu trennen sind:

1. Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten;
2. Gesamtbetrag der gewährten Vergütungen im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 3 Absatz 7 sowie die Anzahl der jeweils Begünstigten pro Geschäftsjahr;
3. Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 5 Absatz 2 Nummer 4 unterteilt in zurückbehaltene und ausgezahlte Gesamtbeträge unter Ausweis des Gesamtbetrages, um den sich die variable Vergütung nach § 5 Absatz 2 Nummer 6 verringert;
4. bezogen auf den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen deren Zusammensetzung, und zwar insbesondere hinsichtlich der Teile der variablen Vergütung, die von der Wertentwicklung des Instituts im Sinne von § 5 Absatz 2 Nummer 5 abhängen;
5. Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr unter Ausweis der höchsten geleisteten Abfindung.

§ 9 Besondere Vorschriften für Gruppen

Die in § 1 Absatz 2 des Kreditwesengesetzes bezeichneten Personen des übergeordneten Unternehmens oder des übergeordneten Finanzkonglomeratsunternehmens einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats sind für die Einhaltung der Anforderungen dieser Verordnung in den nachgeordneten Unternehmen, für

die nicht § 64b des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Versicherungs-Vergütungsverordnung gilt, verantwortlich. Sofern dies unter Berücksichtigung der Größe und der Komplexität der Geschäftstätigkeit der Institutsgruppe, der Finanzholding-Gruppe oder des Finanzkonglomerats risikoadäquat erscheint, können einzelne Anforderungen dieser Verordnung zentral innerhalb der Gruppe oder des Konglomerats erfüllt werden. Das übergeordnete Unternehmen oder das übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholding-Gruppe oder eines Finanzkonglomerats hat die Einschätzung hierüber schriftlich zu dokumentieren.

§ 10 Anpassung bestehender Vereinbarungen

Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass die mit Geschäftsleitern, Geschäftsleiterinnen, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehenden Verträge sowie betriebliche Übungen, die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, soweit rechtlich zulässig auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten angepasst werden.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.