

Arne Martin Buscher | Christopher v. Harbou
Vivien Link | Thomas Weigl

Verordnung über die aufsichts- rechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV

Kommentar

2. Auflage

SCHÄFFER
POESCHEL

SCHÄFFER

POESCHEL

Arne Martin Buscher/Christopher v. Harbou/
Vivien Link/Thomas Weigl

**Verordnung über die aufsichts-
rechtlichen Anforderungen an
Vergütungssysteme von Instituten
(Institutsvergütungsverordnung –
InstitutsVergV)**

Kommentar

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

2018
Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem, säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Print	ISBN 978-3-7910-3779-0	Bestell-Nr. 20506-0002
ePDF	ISBN 978-3-7910-3780-6	Bestell-Nr. 20506-0151

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2018 Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht GmbH
www.schaeffer-poeschel.de
service@schaeffer-poeschel.de

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld

Oktober 2018

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart
Ein Unternehmen der Haufe Group

Vorwort zur 2. Auflage

Seit Veröffentlichung der ersten Auflage dieses Kommentars im Jahr 2014 haben sich die regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten beständig fortentwickelt. Während die Anfänge der regulatorischen Vorgaben zu Vergütungssystemen vor allem national durch das sogenannte dreistufige Maßnahmenpaket der Bundesregierung getrieben waren, sorgt nunmehr vor allem der europäische Gesetzgeber für die Weiterentwicklung der Anforderungen. Dies geschieht insbesondere durch die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA), die auf der Grundlage ihres Mandats in der Capital Requirements Directive (CRD IV)¹ die Detailanforderungen mittels Leitlinien oder regulatorischer Standards weiterentwickelt. Das erklärte Ziel der EBA ist es, eine europaweite Harmonisierung der bankaufsichtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten zu erreichen.

Die nach einer längeren Konsultationsfrist am 4. August 2017 in Kraft getretenen Änderungen der Vergütungsverordnung setzen in erster Linie die EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik um, welche die bis dahin maßgeblichen CEBS-Leitlinien ersetzen.² Die EBA-Leitlinien haben einen hohen Detaillierungsgrad und führten daher zu einer entsprechend umfangreichen Anpassung der Vergütungsverordnung. Wesentliche inhaltliche Neuerungen betreffen die Definition der Vergütung, die Regelungen zu Abfindungen und Halteprämien, die Offenlegungspflichten und den sogenannten »Clawback« bei Risikoträgern. Daneben gab es eine Vielzahl von Detaillierungen, die insbesondere in der von der BaFin am 16. Februar 2018 veröffentlichten umfangreichen Auslegungshilfe behandelt werden.

Das Nebeneinander von nationalen und europäischen Regelungen für die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme führt für die Institute zu einer bislang nicht bekannten Komplexität bei der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Die Institute haben bei der Ausgestaltung und Überwachung ihrer Vergütungssysteme neben den Anforderungen der Vergütungsverordnung parallel umfangreiche europäische Vorgaben einzuhalten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem der von der EBA für die Europäische Kommission entwickelte regulatorische Standard in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Risikoträger (»Risk Taker«), der als Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission im Jahr 2014 veröffentlicht wurde und unmittelbare Geltung entfaltet, d. h. keiner weiteren Umsetzung des nationalen Gesetzgebers bedarf. Daneben gibt es weitere technische Leitlinien der EBA, zum Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung und zur Meldung von vergütungsrelevanten Daten an die EBA. Zusätzlich erhöht sich die Komplexität durch die Tatsache, dass nahezu alle wesentlichen neuen regulatorischen Initiativen, z. B. die Richtlinie zur Sanierung und Abwicklung von Instituten und Wertpapierfirmen (»BRRD«)³ und die Verordnung zur Übertragung besonderer Aufgaben im Zusammenhang mit der Aufsicht über Kreditinstitute

1 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 (Bankenrichtlinie – CRD IV), Amtsblatt der Europäischen Union vom 27. Juni 2013, L 176/338–436.

2 European Banking Authority, Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, vom 27. Juni 2016.

3 Vgl. Richtlinie 2014/59/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Festlegung eines Rahmens für die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinie 82/891/EWG des Rates, der Richtlinien 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU und 2013/36/EU sowie der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010 und (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates, Amtsblatt der Europäischen Union vom 12. Juni 2014, L 173/190-348, Art. 41 Abs. 1 lit. c) und Art. 44 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 lit. g) (i) und Satz 2.

auf die EZB (»SSM-Verordnung«)⁴, spezielle Vergütungsanforderungen enthalten. Die genannten regulatorischen Entwicklungen haben wiederum Auswirkungen auf die Vergütungsverordnung und die dazugehörige Auslegungshilfe.

Die Weiterentwicklung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütungssysteme auf der europäischen Ebene ist noch nicht abgeschlossen. Am 23. November 2016 hat die Europäische Kommission einen ersten Vorschlag für ein überarbeitetes CRR/CRD-Aufsichtspaket (»CRR/CRD review«)⁵ veröffentlicht, der als Ausfluss des Grundsatzes der Proportionalität Erleichterungen für kleine und wenig komplexe Institute enthält. Die gegenwärtig auf europäischer Ebene stattfindende Diskussion über eine sachgerechte Interpretation des Proportionalitätsprinzips ist insbesondere für die Institute in Deutschland von erheblicher Bedeutung, da der deutsche Verordnungsgeber angesichts des sehr heterogenen Bankensektors in Deutschland das Prinzip der »doppelten Proportionalität«⁶ eingeführt hat. Es bleibt zu hoffen, dass sich der in Deutschland mittlerweile bewährte Ansatz der doppelten Proportionalität in der Vergütungsverordnung erhalten lässt. Eine weitere Anpassung der Vergütungsverordnung nach in Kraft treten des CRR/CRD-Aufsichtspakets ist jedoch bereits heute absehbar.

Eine besondere Herausforderung ist es, die regulatorischen Anforderungen mit den existierenden arbeitsrechtlichen Vorgaben zu verzahnen. Hierbei kann es zu Spannungsverhältnissen zwischen beiden Rechtsgebieten kommen, die bei der praktischen Anwendung aufzulösen sind und die im Falle eines Konflikts mit Mitarbeitern oder der Arbeitnehmervertretung von Arbeits- oder Zivilgerichten bewertet werden müssen. Der Kommentar berücksichtigt daher neben den regulatorischen Anforderungen auch die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Aspekte. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Frage der Anpassung von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen in Folge geänderter regulatorischer Anforderungen, der Vereinbarung eines möglichen Clawback und der Grundsätze für Abfindungen.

Veröffentlichungen von BaFin, EBA und Europäischer Kommission sowie Rechtsprechung und Literatur sind bis Juni 2018 berücksichtigt.

Aus beruflichen Gründen war es den bisherigen Autoren Ralf Hannemann und Astrid Wagner nicht mehr möglich, an der zweiten Auflage der Kommentierung mitzuarbeiten. Es ist aber gelungen, das Autorenteam um zwei ausgewiesenen Fachspezialisten zu ergänzen, die ihre besondere Expertise zu Vergütungsfragen aus ihrer Tätigkeit in der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bzw. im Arbeitsrecht einbringen konnten. Der Kommentar bietet somit eine ganzheitliche Betrachtung der Vergütungsanforderungen aus bankaufsichtsrechtlicher, arbeitsrechtlicher und nicht zuletzt aus praktischer Sicht.

Wie schon die Voraufgabe soll das vorliegende Werk dazu dienen, den Regelungszweck der einzelnen Anforderungen vor dem Hintergrund der zugrundeliegenden Vorgaben zu verdeutlichen, die bestehenden Gestaltungsspielräume zu beleuchten und praktische Hinweise für die Umsetzung der Vergütungsverordnung zu geben. Der Kommentar gibt ausschließlich die persönliche Auffassung der Autoren wieder, die nicht zwangsläufig mit den offiziellen Auslegungen der BaFin oder den Ansichten der Prüfer übereinstimmen muss.

Unser Dank gilt Astrid Wagner und Ralf Hannemann, die in der ersten Auflage ganz maßgeblich das Fundament gelegt haben, auf dem die zweite Auflage des Kommentars aufbaut. Auch danken

4 Vgl. 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), Amtsblatt der Europäischen Union vom 29. Oktober 2013, L 287/63–89, Art. 4 Abs. 1 lit. e); Art. 16 Abs. 2 lit. g).

5 Vgl. Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf von der Anwendung ausgenommene Unternehmen, Finanzholding-Gesellschaften, gemischte Finanzholding-Gesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse und Kapitalerhaltungsmaßnahmen 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) vom 23. November 2016, 2016/0364/COD, Artikel 1 Nr. 16.

6 Die Vergütungsverordnung unterscheidet bzgl. der Anforderungen an die Vergütungssysteme einerseits zwischen bedeutenden und nicht bedeutenden Instituten und andererseits zwischen Risikoträgern und Nicht-Risikoträgern.

wir Andreas Schneider, der maßgeblich an der ursprünglichen Kommentierung der Vergütungsverordnung im Rahmen des MaRisk-Kommentars beteiligt war. Für ihre tatkräftige Unterstützung durch wertvolle Hinweise zu einzelnen Themengebieten möchten wir uns ganz herzlich bei Birgit Höpfner und Matthias Jaeger bedanken. Ganz besonders danken wir unseren Familien und Freunden für ihre Geduld und ihr Verständnis. Die Abstimmung mit Adelheid Fleischer und Frank Katzenmayer vom Schäffer-Poeschel Verlag erfolgte in gewohnt angenehmer Weise.

Juli 2018

Arne Martin Buscher
Christopher von Harbou
Vivien Link
Thomas Weigl

Vorwort zur 1. Auflage

Vorgaben zur Ausgestaltung der institutsinternen Vergütungssysteme stehen seit der Finanzmarktkrise im Fokus internationaler und nationaler Regulierungsmaßnahmen. Während das Thema Vergütung in der Vergangenheit klassischerweise nicht Gegenstand der aufsichtsrechtlichen Betrachtung war, bildet es nunmehr einen Schwerpunkt der bankaufsichtlichen Regulierung. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass unangemessene Vergütungspraktiken und -strukturen im Finanzsektor als eine maßgebliche Ursache der Krise gelten.

Insbesondere das Financial Stability Board (FSB) hat als direkte Reaktion auf internationaler Ebene Prinzipien und Standards für solide Vergütungspraktiken in der Finanzbranche entwickelt. Diese Vorgaben hat die Europäische Union für den Bankenbereich im Rahmen der letzten beiden Änderungsrichtlinien zur Capital Requirements Directive in den Jahren 2010 (CRD III)¹ und 2013 (CRD IV)² übernommen und in Teilbereichen noch verschärft. Beispielhaft zu nennen ist die Einführung eines maximalen Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung. Darüber hinaus hat die Europäische Kommission die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) beauftragt, verschiedene konkretisierende Leitlinien und technische Regulierungsstandards zu den Vergütungsanforderungen zu erarbeiten.

Durch diese Entwicklungen hat sich auch der Blickwinkel auf die Vergütungsregelungen geändert. Neben der personalspezifischen Betrachtungsweise ist es mittlerweile auch erforderlich, das Thema Vergütung mit einem risikobasierten Ansatz zu beleuchten. Die regulatorischen Initiativen haben daher von Anfang an das Ziel verfolgt, die Vergütungsstrukturen enger am längerfristigen Erfolg des Institutes zu orientieren und die eingegangenen Risiken stärker zu berücksichtigen. Vergütungssysteme sollen angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sein.

Ausgehend von diesem risikobasierten Ansatz wurden auf nationaler Ebene die regulatorischen Anforderungen an Vergütungssysteme im Jahre 2009 zunächst in den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)³ formuliert. Diese Regelungen wurden aufgrund internationaler Entwicklungen allerdings bereits im Dezember 2009 in ein gesondertes Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)⁴ überführt. Seit Oktober 2010 sind die Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten schließlich in der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)⁵ – im Weiteren »Vergütungsverordnung« – geregelt. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 26. August 2013 den Entwurf einer umfassend überarbeiteten und deutlich erweiterten Vergütungsverordnung⁶ mit einer Begründung⁷ und einer Auslegungs-

1 Richtlinie 2010/76/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (Bankenrichtlinie – CRD III), Amtsblatt der Europäischen Union vom 14. Dezember 2010, L 329/3-35.

2 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 (Bankenrichtlinie – CRD IV), Amtsblatt der Europäischen Union vom 27. Juni 2013, L 176/338-436.

3 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), Rundschreiben 15/2009 (BA) vom 14. August 2009.

4 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten, Rundschreiben 22/2009 (BA) vom 21. Dezember 2009.

5 Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I Nr. 50, S. 1374), veröffentlicht am 12. Oktober 2010.

6 Referentenentwurf zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 26. August 2013.

7 Bundesministerium der Finanzen, Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 26. August 2013.

hilfe der BaFin⁸ zur Konsultation gestellt. Zu diesem Entwurf hat die Deutsche Kreditwirtschaft am 27. September 2013 ausführlich Stellung genommen.⁹ Die endgültige Fassung der Vergütungsverordnung wurde am 19. Dezember 2013 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.¹⁰ Kurze Zeit später hat die BaFin eine überarbeitete Auslegungshilfe auf ihrer Internetseite zur Verfügung gestellt.¹¹ Auch eine geänderte Begründung wurde anschließend nachgeliefert.¹²

Vor dem Hintergrund der geschilderten Entwicklung wurden die Anforderungen an Vergütungssysteme bisher im Rahmen des MaRisk-Kommentars¹³ behandelt. Aufgrund der deutlichen Ausweitung der bankaufsichtlichen Vorgaben für die Vergütungssysteme der Institute haben sich die Autoren dazu entschlossen, einen separaten Kommentar zur Vergütungsverordnung zu schreiben. Gleichzeitig wurde das Autorenteam um zwei ausgewiesene Fachspezialisten zu Vergütungsfragen aus der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Kreditwirtschaft erweitert.

Die neue Vergütungsverordnung ist kurz nach ihrer Veröffentlichung am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Angesichts der Vielzahl der neuen Anforderungen ist davon auszugehen, dass sie erhebliche Auswirkungen auf die Ausgestaltung und die Überwachung der Vergütungssysteme in den Instituten hat. Daher wird in der Kreditwirtschaft gegenwärtig mit Hochdruck an der Implementierung der neuen Vorgaben gearbeitet. Damit wir den Instituten für den Umsetzungsprozess eine Hilfestellung bieten können, haben wir uns gemeinsam mit dem Verlag dafür entschieden, den Kommentar im Frühjahr 2014 erscheinen zu lassen. Zur Sicherstellung der erforderlichen Prozesse für den qualitätsgerechten Satz und Druck mussten wir den Redaktionsschluss deshalb auf Mitte Februar 2014 legen. Zu diesem Zeitpunkt lagen noch nicht alle maßgeblichen Regelwerke in ihrer endgültigen Fassung vor. Das betrifft insbesondere die technischen Regulierungsstandards zu den Risk Takern und zu den Vergütungsinstrumenten, die nach ihrem Inkrafttreten von den Instituten unmittelbar anzuwenden sind. Im Kommentar sind allerdings die bei Redaktionsschluss vorliegenden aktuellen Entwürfe der technischen Standards der EBA berücksichtigt.

Das vorliegende Werk soll in erster Linie dazu dienen, den Regelungszweck der einzelnen Anforderungen vor dem Hintergrund der zugrundeliegenden Vorgaben zu verdeutlichen, die bestehenden Gestaltungsspielräume zu beleuchten und praktische Hinweise für die Umsetzung der Vergütungsverordnung zu geben. Wir hoffen, diesem Ziel durch die verschiedenen Sichtweisen aus der Perspektive der Aufsicht sowie der betroffenen Institute und ihrer Interessenvertreter gerecht zu werden. Der Kommentar gibt ausschließlich unsere persönliche Auffassung wieder, die nicht zwangsläufig mit den offiziellen Auslegungen der BaFin oder den Ansichten der Prüfer übereinstimmen muss.

Für ihre tatkräftige Unterstützung durch wertvolle Hinweise zu einzelnen Themengebieten möchten wir uns ganz herzlich bei Birgit Höpfner und Matthias Jaeger bedanken. Unser Dank gilt auch Andreas Schneider, der maßgeblich an der ursprünglichen Kommentierung der Vergütungsverordnung im Rahmen des MaRisk-Kommentars beteiligt war. Für ihre Geduld und ihr Verständ-

8 Auslegungshilfe zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 26. August 2013.

9 Deutsche Kreditwirtschaft, Stellungnahme zur Überarbeitung der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV), 27. September 2013.

10 Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I Nr. 74, S. 4270), veröffentlicht am 19. Dezember 2013.

11 Auslegungshilfe zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 1. Januar 2014.

12 Bundesministerium der Finanzen, Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 7. März 2014.

13 Hannemann, Ralf/Schneider, Andreas/Weigl, Thomas, Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) – Kommentar unter Berücksichtigung der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV), 4. Auflage, Stuttgart, 15. Oktober 2013.

Vorwort zur 1. Auflage

nis danken wir unseren Familien und Freunden. Die Abstimmung mit Adelheid Fleischer und Frank Katzenmayer von unserem Verlag erfolgte in angenehmer Weise.

März 2014

Arne Martin Buscher
Ralf Hannemann
Astrid Wagner
Thomas Weigl

Inhaltsübersicht

Vorwort zur 2. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	IX
Die Autoren	XV
Teil I	1
Teil II	57
Abschnitt 1: Allgemeines	59
§ 1: Anwendungsbereich	60
§ 2: Begriffsbestimmungen	75
Abschnitt 2: Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme	113
§ 3: Verantwortlichkeiten; Beteiligung der Kontrolleinheiten	114
§ 4: Ausrichtung an der Strategie des Institutes	132
§ 5: Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme	143
§ 6: Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes	175
§ 7: Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile	205
§ 8: Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung	226
§ 9: Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten	231
§ 10: Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen	237
§ 11: Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten	244
§ 12: Anpassung der Vergütungssysteme	259
§ 13: Information über die Vergütungssysteme	268
§ 14: Anpassung bestehender Vereinbarungen	271
§ 15: Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses	304
§ 16: Offenlegung	329
Abschnitt 3: Besondere Anforderungen an bedeutende Institute	352
§ 17: Einstufung als bedeutendes Institut	354
§ 18: Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme	374
§ 19: Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung)	435
§ 20: Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)	471
§ 21: Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen	512
§ 22: Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung	517

§ 23: Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten	526
§ 24: Aufgaben des oder der Vergütungsbeauftragten	552
§ 25: Personal- und Sachausstattung des Vergütungsbeauftragten	565
§ 26: Vergütungsbeauftragter in den Organisationsrichtlinien	568
Abschnitt 4: Ergänzende Vorschriften für Gruppen	574
§ 27: Gruppenweite Regelung der Vergütung	577
Abschnitt 5: Schlussvorschriften	594
§ 28: Übergangsregelungen	595
§ 29: Inkrafttreten, Außerkrafttreten	598
Teil III	601
Anlage 1: Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV)	603
Anlage 2: Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung	621
Anlage 3: Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkatego- rien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt	689
Anlage 4: 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	697
Anlage 5: Vergleichende Synopse zwischen den Fassungen der Institutsvergütungs- verordnung	707
Literaturverzeichnis	712
Stichwortverzeichnis	727