

Stand: 3. September 2010

Vorblatt

Problem:

Das Eingehen übermäßiger Risiken in der Finanzdienstleistungsbranche hat zur Schaffung systemischer Probleme in den Mitgliedstaaten und auf internationaler Ebene maßgeblich beigetragen. Auch wenn unangemessene Vergütungspraktiken nicht als die Hauptursache für die jüngste Finanzkrise zu sehen sind, so waren diese doch an das Eingehen übermäßiger Risiken gekoppelt und trugen somit zu den erheblichen Verlusten bedeutender Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen bei. Viele gängige Vergütungspraktiken liefen einem effizienten und soliden Risikomanagement zuwider. Das Erzielen kurzfristiger Gewinne wurde belohnt und Mitarbeiter dazu verleitet, die mit ungebührlich hohen Risiken verbundenen Tätigkeiten fortzusetzen, mit denen kurzfristig höhere Gewinne erzielt wurden. Langfristig wurden die Kreditinstitute aber höheren potentiellen Verlusten ausgesetzt.

Ziel:

Die Schaffung angemessener Anreize im Vergütungssystem senkt den Druck auf das Risikomanagement und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass diese Systeme wirksam arbeiten. Aus diesem Grund bedarf es der Festlegung von Grundsätzen für eine solide Vergütungspolitik. Angesichts des Wettbewerbsdrucks in der Finanzdienstleistungsbranche und der Tatsache, dass viele Kreditinstitute grenzüberschreitend tätig sind, muss sichergestellt werden, dass die Grundsätze einer soliden Vergütungsstrategie in allen Mitgliedstaaten konsistent angewandt werden.

Inhalt/Problemlösung:

Der vorliegende Gesetzesentwurf soll die Richtlinie 2010/xxx/EG des Europäischen Parlaments und des Rates xxx. xxx 2010 zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG, 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (ABl. Nr. L xxx vom xx.xx.2010, S. x) umsetzen.

In der genannten Richtlinie werden die allgemeinen Grundsätze für eine risikoorientierte Vergütungsstrategie im Bankensektor festgelegt, die mit einem wirksamen Risikomanagement kohärent ist und zu keinem Eingehen von übermäßigen Risiken führt.

Ein besonderes Augenmerk wurde auf die richtliniennahe Umsetzung der Bestimmungen gelegt, um im Sinne der Maximalharmonisierung keine nachteilige Wettbewerbsposition des Wirtschaftsstandortes Österreich zu schaffen.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

- Finanzielle Auswirkungen:

- Auswirkungen auf den Bundeshaushalt:

Durch den Vollzug der zusätzlichen Aufsichtsvorschriften wird ein gewisser Verwaltungsmehraufwand bei der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) und der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) entstehen. Aufgrund der Finanzierungsstruktur der FMA wird dies jedoch zu keiner Erhöhung des betragsmäßig fixierten Kostenbeitrages des Bundes führen.

- Auswirkungen auf die Planstellen des Bundes: Keine.

- Auswirkungen auf andere Gebietskörperschaften: Keine.

- Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die vorgesehene aufsichtsrechtliche Überprüfung der Vergütungspolitik von Kreditinstituten und die damit verbundenen Offenlegungspflichten lassen eine positive Wirkung auf das Risikomanagement der betroffenen Kreditinstitute erwarten. Aus Wettbewerbssicht ist festzuhalten, dass auch die Kreditinstitute in anderen Mitgliedstaaten mit gleichartigen Organisationsanforderungen zu rechnen haben, weshalb sich dieser Aufwand als wettbewerbsneutral darstellt.

Gesicherte rechtliche Rahmenbedingungen fördern das reibungslose Funktionieren des österreichischen Finanzmarktes sowie das Vertrauen der Öffentlichkeit und führen somit zu vermehrten Investitionen in diesen Markt. Erhöhte Prosperität des Finanzmarktes führt auf Grund

der Wechselwirkung zur Realwirtschaft zu positiven Effekten für den Wirtschaftsstandort Österreich und dient der Förderung nachhaltigen Wirtschaftens.

Die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Österreich wird weiter verbessert, was letztlich durch die damit verbundene Wertschöpfung auch positive Beschäftigungseffekte auslöst.

- **Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen:**

Es werden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen verursacht. Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürgerinnen und Bürger vorgesehen.

- **Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:**

Es sind keine umwelt- und konsumentenpolitischen Auswirkungen zu erwarten. In sozialpolitischer Hinsicht können die geplanten Änderungen Umstellungen betreffend Vergütungsanreize bewirken, die jedoch durch die Förderung von Risikobewusstsein und Nachhaltigkeit positiv zu bewerten sind.

- **Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Aufgrund des einschlägigen Personenkreises – leitendes Management, Risikokäufer und Kontrollorgane – kann eine stärkere Auswirkung auf Männer vermutet werden. Zahlenmäßige Unterlagen liegen jedoch nicht vor und können auch nicht beschafft werden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der vorliegende Gesetzesentwurf setzt ausschließlich Recht der Europäischen Union um.

Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Grundlagen des Gesetzesentwurfs:

Mit dem Gesetzesentwurf sollen folgende Instrumente des verbindlichen Gemeinschaftsrechts umgesetzt werden:

– Richtlinie 2010/xxx/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom xxx. xxx 2010 zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG, 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik (ABl. Nr. L xxx vom xx.xx.2010, S. x).

Als Reaktion auf die Empfehlung der Europäischen Kommission zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor K(2009)3159 und jene zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften K(2009)3177 kam es im Rat der Europäischen Union am 10. November 2009 zu einer politischen Einigung für ein weiteres Maßnahmenpaket (sog. „CRD III“) zur Novellierung der „Basel II-Richtlinie“ (RL 2006/48/EG und 2006/49 EG). Die „CRD III“ orientiert sich darüber hinaus in weiten Teilen an den Zielen der G 20 sowie den Empfehlungen des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht vom September 2009. Kreditinstitute sollen demnach künftig verpflichtet sein, ihre Vergütungssysteme der aufsichtsrechtlichen Überprüfung zwingender Vorgaben zu unterwerfen.

Das „CRD III“-Paket umfasst neben der aufsichtsrechtlichen Überprüfung der Vergütungspolitik von Kreditinstituten zudem Bestimmungen hinsichtlich Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen. Diese Regelungen sind jedoch erst bis spätestens 31. Dezember 2011 in innerstaatliches Recht zu implementieren und werden in einer gesonderten Novelle des BWG umgesetzt.

Hauptgesichtspunkt des Entwurfs:

Aufsichtsrechtliche Überwachung der Vergütungspolitik von Kreditinstituten

Um den potentiell schädlichen Auswirkungen schlecht gestalteter Vergütungsstrukturen auf ein solides Risikomanagement und auf die Kontrolle des Risikoverhaltens von Einzelpersonen entgegenzuwirken, sollen die Anforderungen der „Basel II-Richtlinie“ ergänzt und Kreditinstitute ausdrücklich dazu verpflichtet werden, für alle Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Kreditinstitute auswirkt, eine Vergütungspolitik sowie Vergütungspraktiken festzulegen und anzuwenden, die mit einem wirksamen Risikomanagement vereinbar sind. Mit diesen neuen Vergütungsbestimmungen soll zudem das Handeln der Mitarbeiter von Kreditinstituten stärker auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtet werden. Falsche Anreize in der Vergütungsstruktur, wie

eine unangemessene kurzfristige Erfolgsorientierung oder zu hohe Risikofreudigkeit, sollen verhindert werden. Die Remunerationspolitik eines Kreditinstitutes soll somit darauf ausgerichtet sein, die persönlichen Zielsetzungen ihrer Mitarbeiter an die langfristigen Interessen des jeweiligen Kreditinstitutes anzupassen.

Die Bewertung der leistungsgebundenen Vergütung soll sich folglich auf die längerfristigen Leistungen gründen und die damit zusammenhängenden Risiken mitberücksichtigen. Die Offenlegungsbestimmungen bezüglich der Remunerationspolitik umfassen Informationen über das Verfahren zur Festlegung der Vergütungspolitik, die Verbindung zwischen Vergütung und Leistung sowie Kriterien der risikobasierten Leistungsbemessung der Boni. Die Umsetzung der Grundsätze der Vergütungspolitik soll von der FMA überwacht werden.

Umsetzungstechnik:

Die Bundesregierung unterstützt die europäische Zielsetzung eines möglichst einheitlichen Rechtsrahmens für die Vergütungspolitik von Kreditinstituten. Im Vordergrund steht dabei auch die erkennbare Rückführbarkeit des Gesetzestextes auf den Richtlinienentwurf. Systematik und Terminologie der Richtlinien wurden so weit übernommen, als sie klar genug sind, um dem verfassungsrechtlichen Legalitätsprinzip zu entsprechen und in die österreichische Rechtsordnung integrierbar sind.

Der Gesetzesentwurf folgt zudem dem Bestreben, bereits bewährte Strukturen und Systematiken in den zu novellierenden Bundesgesetzen aufrecht zu halten.

Die Verweise auf Bestimmungen der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Besonderen Teil der Erläuterungen verstehen sich, soweit nichts Anderes angegeben ist, in der Fassung der Richtlinie 2010/xxx/EG.

In-Kraft-Treten:

Ein In-Kraft-Treten der umzusetzenden Bestimmungen zum vorgegebenen Termin ist jedenfalls notwendig, um die von der Richtlinie geforderte Vorgabe hinsichtlich des Zeitpunkts der Anwendung der Bestimmungen einhalten zu können. Darüber hinaus ist es aus Wettbewerbsgründen unerlässlich, den sowohl im Inland als auch grenzüberschreitend tätigen Normadressaten den harmonisierten rechtlichen Rahmen möglichst rasch zur Verfügung zu stellen.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 5 B-VG (Bankwesen).

Besonderer Teil

Zu Artikel 2 (Änderung des Bankwesengesetzes)

Zu § 2:

In Umsetzung von Art. 4 Abs. 49 der Richtlinie 2006/48/EG wird eine Definition der freiwilligen Rentenzahlungen vorgesehen. Leistungen, welche Mitarbeitern nach den Bestimmungen der jeweiligen Betriebspensionsvereinbarung nach BPG, einschließlich direkter Leistungszusagen, gewährt werden, fallen nicht unter diese zusätzlichen Pensionsleistungen. Da noch keine Arbeitsübersetzung des Richtlinienentwurfes vorliegt, wurde mit dem Terminus „freiwillige Rentenzahlung“ ein Begriff gewählt, der am besten in die österreichische Rechtsordnung passt.

Zu § 22g Abs. 3:

Hiermit wird Annex VIII, Teil 3, Nummer 24 der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt. Als Ausnahme vom vorherrschenden Grundsatz der durchgängigen Anwendung einer Methode zur Kreditrisikominderung können Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen in den Ausnahmefällen gemäß § 21a Abs. 7 und § 22b Abs. 9 die einfache und die umfassende Methode gleichzeitig anwenden. Dabei haben Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen nachweislich nach sachlichen Gesichtspunkten vorzugehen und kein „cherry picking“ mit dem Ziel vorzunehmen, die Bemessungsgrundlage für das Mindesteigenmittelerfordernis zu senken oder Aufsichtsarbitrage zu nutzen.

Zu § 22h Abs. 2:

Diese Änderung basiert auf der Änderung des § 22g Abs. 3. Kreditinstituten und Kreditinstitutsgruppen wird unter den in § 22g Abs. 3 festgesetzten Voraussetzungen explizit die Möglichkeit eingeräumt, bei der Berechnung des Effekts finanzieller Sicherheiten die einfache und die umfassende Methode anzuwenden.

Zu § 26 Abs. 4:

§ 26 Abs. 4 setzt Art. 145 Abs. 3 der Richtlinie 2006/48/EG um.

Zu § 26 Abs. 7:

Hiermit wird Annex XII, Teil 2, Nummer 15 der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt.

Zu § 26 Abs. 9:

Diese Bestimmung dient der Umsetzung von Art. 22 Abs. 2a und 3a der Richtlinie 2006/48/EG und sieht die Sammlung von aggregierten Informationen durch die FMA und deren Weiterleitung an den Ausschuss der europäischen Bankaufsichtsbehörden (CEBS) vor. Zur Vollziehung dieser Bestimmung bleibt die gewohnte Aufgabenteilung zwischen FMA und OeNB unberührt.

Zu § 39 Abs. 2:

In Umsetzung von Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2006/48/EG haben Kreditinstitute stabilisierende Maßnahmen zu treffen, die eine klare Organisationsstruktur mit klar definierten, transparenten und konsistenten Verantwortlichkeitsbereichen und effektive Prozesse zur Ermittlung, Steuerung, Überwachung und Beurteilung der sich aus deren Vergütungspolitik und -praktiken ergebenden Risiken beinhalten. Ergänzend sind entsprechende interne Kontrollmechanismen vorzusehen.

Zu § 39b:

Hiermit wird Annex V Nummer 23 der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt. Die Vergütungspolitik des Kreditinstitutes soll zu seiner Größe sowie der Art und Komplexität seiner Tätigkeiten in einem angemessenen Verhältnis stehen sowie den in Anlage 1 zu § 39b festgelegten Grundsätzen zu entsprechen. Unter dem Terminus „Risikokäufer“ sind jene Mitarbeiter zu verstehen, deren Tätigkeit, ungeachtet ihrer hierarchischen Position, mit dem bestimmungsgemäßen Eingehen bankgeschäftlicher und bankbetrieblicher Risiken iSd § 39 BWG immanent ist. Der vorliegende Richtlinientext lässt keine klare Unterscheidung zwischen diesen Risikokäufern und Mitarbeitern, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und Risikokäufer angehören und deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstitutes auswirkt, erkennen. Möglicherweise sind beide Mitarbeiterkategorien auch ident. Die in den Richtlinienverhandlungen zu diesem Punkt von österreichischer Seite vorgebrachten Fragen blieben unbeantwortet. Es ist davon auszugehen, dass unter dem Terminus „Vergütungsgruppe“ (englische Fassung: „remuneration bracket“) ein vergleichbares Gehaltsniveau zu verstehen ist und nicht die Kollektivvertragszugehörigkeit.

Zu § 39c:

Hiermit wird die Einfügung von Annex V Nummer 22a der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt. Kreditinstitute, die im Hinblick auf deren Größe und internen Organisation, aber auch im Hinblick auf die Art, den Umfang und die Komplexität der betriebenen Geschäfte als bedeutend eingestuft werden, haben einen Vergütungsausschuss einzurichten. Der Anknüpfungspunkt im nunmehrigen § 39c BWG (Bilanzsumme übersteigt eine Milliarde Euro oder es werden übertragbare Wertpapiere begeben, die zum Handel an einem geregelten Markt gemäß § 1 Abs. 2 Börsegesetz 1989 zugelassen sind) erfüllt die in der Richtlinie genannten Kriterien. In der Richtlinie 2010/xxx/EG wird kein Intervall für die stattfindenden Sitzungen konkretisiert; dieser wird in § 39c BWG mit einmal jährlich festgelegt. Die Richtlinienformulierung über die Vorbereitung von Entscheidungen der Geschäftsleiter stellt auf das „Board-System“ ab und wurde daher auch für das in Österreich eher verbreitete duale System adaptiert. Die „Cooling-Off-Periode“ für den Vorsitzenden des Vergütungsausschusses wurde nach dem Vorbild des § 63a Abs. 4 übernommen. In Hinblick auf die Einrichtung eines Vergütungsausschusses kann ergänzend auf die Empfehlung der Kommission zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor K(2009)3159 und die Empfehlung der Kommission zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften K(2009)3177 verwiesen werden. Auch im österreichischen Corporate Governance Kodex (Fassung Jänner 2010) wird die Einrichtung eines Vergütungsausschusses unter C-43 empfohlen.

Zu § 70 Abs. 4a:

Im Sinne von Art. 54 der Richtlinie 2006/48/EG haben Mitgliedsstaaten sicherzustellen, dass dessen zuständige Behörden bei Verstoß gegen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf dem Gebiet der Kontrolle oder bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten gegen Kreditinstitute oder deren verantwortliche Geschäftsleiter neben nichtfinanziellen Sanktionen oder Maßnahmen auch finanzielle Sanktionen oder Maßnahmen ergreifen können. Nichtfinanzielle Sanktionen oder Maßnahmen finden sich schon bisher insbesondere in § 70 Abs. 2 und 4 BWG, finanzielle Strafen und Pönalen in §§ 96ff BWG, eine Erhöhung des Mindesteigenmittelerfordernisses insbesondere in § 70 Abs. 4a BWG.

Schon bisher gab es in § 70 Abs. 4a BWG die Möglichkeit, bei nicht angemessener Beschränkung der bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken ein zusätzliches Mindesteigenmittelerfordernis vorzuschreiben, wenn kurzfristig keine angemessene Erfassung und Begrenzung dieser Risiken durch das Kreditinstitut oder die Kreditinstitutsgruppe zu erwarten war. Nunmehr wird diese Bestimmung – in Umsetzung von Art. 54 und 136 Abs. 2 der Richtlinie 2006/48/EG ausgeweitet und festgelegt, dass die FMA ein zusätzliches Mindesteigenmittelerfordernis auch vorschreiben kann, wenn keine angemessene Erfassung und Begrenzung der Risiken aus der Vergütungspolitik und aus den Vergütungspraktiken erfolgt.

Weiterhin unverändert finden sich ergänzend zu dieser Bestimmung in § 29 Abs. 4 BWG und § 22d Abs. 7 BWG quantitative Grenzen. In § 29 Abs. 4 BWG wird festgelegt, dass bei Überschreiten der Beteiligungsgrenzen gemäß § 29 Abs. 1 und 2 BWG, zusätzliche Eigenmittel in Höhe der über diese Grenzen hinausgehende qualifizierte Beteiligungen zu halten sind. In § 22d Abs. 8 BWG wird festgelegt, dass bei Gewährung einer außervertraglichen Unterstützung gemäß § 22d Abs. 7 BWG durch ein Kreditinstitut als Originator oder Sponsor, die FMA zusätzliche Eigenmittel in einer Höhe vorzuschreiben hat, die für die Forderung zu halten wären, wenn keine Verbriefung durchgeführt worden wäre.

Zudem gilt auch weiterhin unverändert gemäß § 3 Abs. 2 FMABG, dass eine Maßnahme der FMA in qualitativer und quantitativer Hinsicht nach den Umständen des Einzelfalls erforderlich, zweckmäßig und angemessen zu sein hat, und die FMA dabei auf die Wahrung der Finanzmarktstabilität zu achten hat. Diese Bestimmung entspricht dem letzten Satz des Art. 54 der Richtlinie 2006/48/EG, der die Strafen oder Maßnahmen der FMA an den Bestimmungsfaktoren Effizienz, Proportionalität und Angemessenheit misst.

Zu § 70 Abs. 4c:

§ 70 Abs. 4c Z 1 entspricht inhaltlich unverändert dem in Umsetzung der Richtlinie 2009/111/EG am 31. Dezember 2010 in Kraft tretenden § 70 Abs. 4c Z 1 bis 3 BWG. In der nunmehrigen Z 2 wird Art. 136 Abs. 1 lit. f und in Z 3 Art. 136 Abs. 1 lit. fa der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt. Bei Gefährdung der Finanz- und Solvabilitätslage kann die FMA nunmehr die Begrenzung der variablen Vergütung auf einen Prozentsatz des Bilanzgewinns und die Verwendung von Nettogewinnen zur Stärkung der Kapitalbasis anordnen. Unter dem in der Richtlinie 2010/xxx/EG verwendeten Begriff „Nettogewinn“ kann nur ein möglicher Jahresüberschuss gemäß Anlage 2 zu Artikel I § 43, Teil 2, Abschnitt VI gemeint sein, da dieser Posten der Gewinn und Verlustrechnung sich auf einen Gewinn nach Steuern und vor Rücklagenbewegung bezieht.

Zu § 75 Abs. 1 Z 1:

Mit der Erweiterung um § 1 Abs. 1 Z 6 wird klargestellt, dass auch Forderungen im Zusammenhang mit der Ausgabe und Verwaltung von Zahlungsmitteln wie Kreditkarten, Bankchecks und Reisechecks (§ 1 Abs. 1 Z 6) unter Berücksichtigung der Meldegrenze, in die Meldung einzubeziehen sind.

Da Finanzinstitute gemäß § 2 Z 7 auch berechtigt sind, Zahlungsdienste gewerbsmäßig durchzuführen, dient die Erweiterung um § 1 Abs. 2 Z 3, 4 und 6 ZaDiG der Klarstellung, dass auch Forderungen, die in einem Zusammenhang mit der Erbringung von Zahlungsdiensten stehen, unter Berücksichtigung der Meldegrenze, in die Meldung einzubeziehen sind.

Finanzinstitute können im Rahmen der gewerbsmäßigen Erbringung von Zahlungsdiensten im Rahmen des Zahlungsgeschäfts mit Kreditgewährung, des Zahlungsinstrumentengeschäfts und des digitalisierten Zahlungsgeschäfts Kredite betreiben. Insofern stellt die Erweiterung um § 1 Abs. 2 Z 3, 4 und 6 ZaDiG den Kreditinstituten eine konsistente Ergänzung der gemäß Großkreditevidenz (§ 75) zur Verfügung gestellten Informationen dar.

Zu § 75 Abs. 1 Z 4:

Die Erweiterung der Meldung im Rahmen der Großkreditevidenz um den Referenzwert einer Verbriefung bzw. wesentliche Risikomerkmale einer Verbriefung ermöglicht eine bessere Einschätzung der Kreditbelastung eines Schuldners.

Zu § 75 Abs. 1a:

Die Änderung dient der gesamthaften Information über den Verbriefungs- und Kreditderivatebestand auf Kreditinstitutsgruppenebene. Werden die Schwellen gemäß Abs. 1a überschritten, hat eine Kreditinstitutsgruppe eine konsolidierte Meldung der Verbriefungen und Kreditderivate im Rahmen der Großkreditevidenz zu übermitteln.

Zu § 75 Abs. 3:

Hiermit wird klargestellt, dass die Großkreditevidenz nur für inländische Versicherungsunternehmen Anwendung findet.

Zu § 75 Abs. 6:

Es wird klargestellt, dass die Verordnung der FMA in Einklang mit den Meldeinhalten gemäß Abs. 1 Z 2 bis 5, auch eine Gliederung der Sicherheiten und Risikomerkmale zu umfassen hat.

Zu § 77c Abs. 2:

Redaktionelle Klarstellung.

Zu § 103e Z 12:

Hiermit wird die Änderung in Art. 47 der Richtlinie 2006/49/EG umgesetzt, dadurch wird die Übergangsbestimmung für interne Modelle des Marktrisikos verlängert. Dies kann nicht erst mit der Umsetzung der sonstigen Änderungen aus dem CRD III-Paket erfolgen, da schon vor Auslaufen der geltenden Übergangsbestimmung Modelländerungen erforderlich wären, wenn nicht die Übergangsbestimmung rechtzeitig verlängert würde.

Zu § 103o (Übergangsbestimmung):

In Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 UA 4 der Richtlinie 2006/48/EG wird eine Übergangsbestimmung zur Anwendung der Vergütungsprinzipien des § 39b auch auf bereits bestehende Verträge, einschließlich der Boni für das Geschäftsjahr 2010, vorgesehen. § 39b findet somit auch auf fällige, noch nicht ausbezahlte Vergütungen, die bereits vor dem In-Kraft-Treten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2010 auf Basis abgeschlossener Verträge zuerkannt wurden, Anwendung. Die juristische Problematik dieser Rückwirkungsbestimmung wurde von österreichischer Seite in den Richtlinienverhandlungen wiederholt thematisiert. Nach Ansicht des Juristischen Dienstes der Europäischen Kommission soll diese Rückwirkung, soweit nicht in bereits ausbezahlte Boni eingegriffen wird, zulässig sein. Zur argumentativen Untermauerung wurde auf die Rs C-110/97 *Königreich der Niederlande vs Rat der Europäischen Union*, EuGH Slg 2001, I-8763 sowie auf die Rs 270/84 *Licata vs Wirtschafts- und Sozialausschuss*, EuGH Slg 1986, 2305 verwiesen.

Zu § 105 Abs. 5:

Anpassung an die aktuellen Richtlinienfassungen.

Zu § 107 Abs. xxx:

Bestimmung für das In-Kraft-Treten.

Zu Anlage 1 zu § 39b:

Hiermit wird Annex V Nummer 23 der Richtlinie 2006/48/EG umgesetzt. Der Beschlussfassungsprozess zur Festlegung der Remunerationspolitik eines Kreditinstitutes soll transparent sein, Interessenkonflikte vermeiden und die Unabhängigkeit der Beteiligten gewährleisten.

Die Leistungsbewertung hat sich auf einen Zeitraum von fünf Jahren zu stützen, um sicherzustellen, dass sie sich an längerfristigen Leistungen orientiert und die tatsächliche Zahlung von leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen über den Geschäftszyklus des Unternehmens gestreut ist. Der Aufsichtsrat oder ein sonst nach dem Gesetz oder Satzung zuständiges Aufsichtsorgan zeichnet für die Festlegung, Umsetzung sowie Überwachung der Einhaltung der Grundsätze der Vergütungspolitik verantwortlich. Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sollten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsabteilungen sein, über hinreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von der Performance in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.

Damit die Vergütungspolitik mit den Zielen, der Geschäftsstrategie, den Werten und den langfristigen Interessen des Kreditinstitutes übereinstimmt, sollten neben finanziellen auch nichtfinanzielle Aspekte, wie zB die Konformität mit den Systemen und Kontrollen des Kreditinstitutes sowie die Einhaltung der Standards beim Umgang mit Kunden mitberücksichtigt werden. Ist die Vergütung leistungsabhängig, errechnet sich der Gesamtbetrag aus der Kombination der Leistungsbewertung des Mitarbeiters, der jeweiligen Geschäftseinheit sowie den Gesamtergebnissen des Kreditinstitutes.

Kreditinstitute, die staatliche Unterstützungsmaßnahmen auf Grundlage der Bestimmungen des FinStaG und § 1 Abs. 4 IBSG in Anspruch nehmen, haben für eine rasche Rückzahlung und eine solide Kapitalbasis Sorge zu tragen. Die variablen Vergütungsleistungen haben diese Aspekte auch widerzuspiegeln.

Enthält die Remuneration einen variablen Bestandteil oder einen Bonus, ist ein angemessenes Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen vorzusehen. Der Ausschuss der europäischen Bankaufsichtsbehörden (CEBS) hat Leitlinien vorzulegen, welche die bestimmenden Kriterien für ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Komponente der Gesamtvergütung festlegen.

Dieses angemessene Gleichgewicht von Vergütungsbestandteilen kann unter den Mitarbeitern bzw. je nach Marktbedingungen und dem spezifischen Umfeld, in dem das Kreditinstitut tätig ist, variieren. Unter einem variablen Vergütungsbestandteil wird eine Komponente der Vergütung, die auf Basis von Leistungskriterien gewährt wird, einschließlich Boni, bezeichnet. Der feste Vergütungsbestandteil sollte einen ausreichend hohen Teil der Gesamtvergütung betragen, so dass das Kreditinstitut eine in jeder Hinsicht flexible Bonuspolitik betreiben kann. Ganz allgemein gilt, dass die mit der frühzeitigen Beendigung eines Vertrages verbundenen Abfindungen, die auf Vertragsbasis geleistet wurden, kein Fehlverhalten belohnen dürfen. Insbesondere sollte das Kreditinstitut in der Lage sein, einen Bonus vollständig oder teilweise einzubehalten, wenn die Leistungsvorgaben des jeweiligen Mitarbeiters, der jeweiligen Geschäftseinheit oder des Kreditinstitutes als Ganzes nicht erfüllt werden. Auch sollte es diesem möglich sein, Boni einzubehalten, falls sich die wirtschaftliche Situation erheblich verschlechtert.

CEBS hat zur Konkretisierung jener Vergütungsinstrumente, die im Sinne der Z 11 geeignet sind und die Bonität eines Kreditinstitutes im Sinne dieser Ziffer hinreichend widerspiegeln, Leitlinien vorzulegen.

Die Leistungsbewertung stützt sich auf einen mehrjährigen Zeitraum, um sicherzustellen, dass sich der Bewertungsprozess auf längerfristige Leistungen stützt und die tatsächlichen Bonizahlungen über einen Geschäftszyklus des Unternehmens streuen. Wird ein Bonus in erheblicher Höhe gewährt, sollte der Hauptteil erst nach einer bestimmten Mindestfrist ausbezahlt werden. Der später ausbezahlte Bonusteil sollte im Verhältnis zum Gesamtbetrag des Bonus festgelegt werden, dessen Höhe sich wiederum nach der Gesamtvergütung richtet. Der später gezahlte Bonusteil trägt den noch ausstehenden Risiken Rechnung, die an die Leistung gebunden sind, für die der Bonus gewährt wird. Die Umsetzung dieser Grundsätze wird von der FMA überwacht.

Im Hinblick auf die Anwendung der Vergütungsgrundsätze kann ergänzend auf die Empfehlung der Kommission zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor K(2009)3159 und die Empfehlung der Kommission zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften K(2009)3177 verwiesen werden.