



Rat der  
Europäischen Union

118201/EU XXV. GP  
Eingelangt am 10/10/16

Brüssel, den 29. Juli 2016  
(OR. en)

11583/16

EF 252  
ECOFIN 748

## ÜBERMITTLUNGSVERMERK

---

|                |  |
|----------------|--|
| Absender:      | Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission |
| Eingangsdatum: | 28. Juli 2016  |
| Empfänger:     | Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union                  |

---

|                |   |
|----------------|---|
| Nr. Komm.dok.: | COM(2016) 510 final   |
| Betr.:         | BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN RAT Bewertung der Vergütungsbestimmungen der Richtlinie 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 |

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2016) 510 final.

---

Anl.: COM(2016) 510 final



Brüssel, den 28.7.2016  
COM(2016) 510 final

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN  
RAT**

**Bewertung der Vergütungsbestimmungen der Richtlinie 2013/36/EU und der  
Verordnung (EU) Nr. 575/2013**

{SWD(2016) 265 final}

{SWD(2016) 266 final}

## I. EINLEITUNG

Die Eigenmittelrichtlinie<sup>1</sup> („CRD“) und die Eigenmittelverordnung<sup>2</sup> („CRR“) enthalten eine Reihe von Anforderungen bezüglich der Vergütungsstrategien und Praktiken von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen. Diese Anforderungen wurden im Zuge der Auswirkungen der Finanzkrise 2008 eingeführt, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstrategien ein übermäßig risikoreiches Verhalten nicht fördern.<sup>3</sup>

Das erste Regelwerk zu Vergütungen im Finanzsektor wurde in der Empfehlung der Kommission vom 30. April 2009 auf EU-Ebene aufgestellt.<sup>4</sup> Es folgte die Einführung verbindlicher Regelungen zu Vergütungen für Kreditinstitute und Wertpapierfirmen in der 2010 verabschiedeten CRD III.<sup>5</sup> Diese Regelungen, die von den Mitgliedsstaaten bis Januar 2011 umgesetzt werden mussten, wurden nach der Verabschiedung der DRD IV 2013 (deren neue Regelungen ab 2014 galten) noch erweitert.

Dieser Bericht wurde zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 161 Absatz 2 der CRD erstellt, nach denen die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Wirksamkeit, Umsetzung und Durchsetzung der Vergütungsbestimmungen und insbesondere zu den Auswirkungen des Maximalverhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung zu berichten hat.

Für die Durchführung dieser Überprüfung verfolgte die Kommission mehrere Arbeitsabläufe. Sie überprüfte die verfügbare Fachliteratur und vergab eine Studie an einen externen Vertragspartner zur Unterstützung bei deren Bewertung.<sup>6</sup> Sie bemühte sich um Beiträge von Betroffenen durch eine öffentliche Anhörung,<sup>7</sup> eine Informationsveranstaltung für Betroffene und bilaterale Treffen mit Vertretern der Branche. Darüber hinaus arbeitete die Kommission mit Vertretern der Mitgliedsstaaten und der Aufsichtsbehörden zusammen. Entsprechend dem CRD-Mandat wurde die Europäische Bankenaufsichtsbehörde eng in den Überarbeitungsprozess eingebunden und lieferte wertvolle Informationen. Insbesondere waren die Berichte der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde zu Spitzenverdienern und Benchmarking bei Vergütungspraktiken auf EU-Ebene<sup>8</sup> eine wertvolle Quelle für Daten aus den Jahren 2010-2014.

Die Details der von der CRD in Bezug auf die Wirksamkeit, Umsetzung und Durchsetzung der Vergütungsbestimmungen verlangten Bewertung im Allgemeinen finden sich in der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen SWD(2016)265, die als Begleitdokument zu

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen.

<sup>3</sup> Erwägungsgründe 62 bis 68 CRD.

<sup>4</sup> Die Empfehlung der Kommission 2009/384/EG zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor ist abrufbar unter [http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/directors-remun/financialsector\\_290409\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/directors-remun/financialsector_290409_de.pdf).

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Institut für Finanzdienstleistungen e.V. (IFF, 2016), Bericht verfügbar unter [http://ec.europa.eu/justice/civil/company-law/corporate-governance/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/civil/company-law/corporate-governance/index_en.htm).

<sup>7</sup> Öffentliche Anhörung zu den Auswirkungen des Maximalvergütungsverhältnisses gemäß der Eigenkapitalrichtlinie 2013/36/EU (CRD IV) und zur allgemeinen Wirksamkeit der Vergütungsbestimmungen gemäß CRD IV (22.10.2015 - 14.1.2016).

<sup>8</sup> Alle Veröffentlichungen sind verfügbar unter <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/-/topic-documents/ckV8kFRsjau9/more>.

diesem Bericht erstellt wurde. Diese Bewertung ermöglichte die Identifizierung einer Reihe von Regelungen, bei denen die Kommission weitere Maßnahmen in Betracht ziehen könnte. Eine detaillierte Auswertung der betreffenden Einzelregelungen enthält die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen SWD(2016)266. Diese Bewertung wird bei der gegenwärtig erwogenen umfangreicheren Überarbeitung der CRD und CRR berücksichtigt werden.

Die Überarbeitung der in der CRD und der CRR enthaltenen Vergütungsbestimmungen durch die Kommission steht darüber hinaus im Zusammenhang mit der derzeitigen Arbeit der Kommission in Bezug auf die Sondierung<sup>9</sup> zum EU-Regelungsrahmen für Finanzdienstleistungen, die am 30. September 2015 begonnen wurde, um die Auswirkungen der Rechtsvorschriften (einschließlich CRD und CRR) zu untersuchen. Eine Reihe von Antworten auf die Sondierung in Zusammenhang mit den CRD-Vergütungsbestimmungen wurden in dieser Überprüfung mit berücksichtigt.

In der Gesamtsicht wurde die Überarbeitung zu einem gewissen Grad dadurch behindert, dass einige Vergütungsbestimmungen seit verhältnismäßig kurzer Zeit in Kraft sind, sowie durch die Tatsache, dass die Regelungen nicht immer in vollem Umfang angewendet werden, oft aufgrund von Verhältnismäßigkeitserwägungen. Dadurch entstanden Einschränkungen in Bezug auf Datenverfügbarkeit, und die Möglichkeit zur Formulierung abschließender Ergebnisse zu den analysierten Aspekten zum jetzigen Zeitpunkt ist beeinträchtigt. Eine weitere Schwierigkeit entstand direkt aufgrund der Natur der Regelungen: diese Regelungen sind dazu gedacht, Anreize zu begrenzen, die ein falsches Signal an Einzelpersonen senden können und auf diese Weise das Verhalten von Einzelpersonen zu beeinflussen. Das Messen der konkreten Auswirkungen auf das Verhalten von Einzelpersonen ist sehr komplex. Und schlussendlich ist es wichtig zu erkennen, dass die Vergütungsbestimmungen nur ein Element des Rechtsrahmens sind, das mit dem Ziel der Förderung der Finanzstabilität eingeführt wurde. Aus all diesen Gründen war es nicht möglich, die Auswirkungen der Vergütungsbestimmungen nur auf die Finanzstabilität genau zu quantifizieren, und es wurde eine eher qualitative Bewertung bestimmte Aspekte durchgeführt.

## II. KONTEXT

Die Einführung der Vergütungsbestimmungen ist vor dem Hintergrund der 2008 zutage getretenen Finanzkrise zu sehen. Die Maßnahmen zur Wiederherstellung der Finanzstabilität verlangten eine bisher beispiellose Größenordnung staatlicher Unterstützung. Es ist weithin akzeptiert, dass die finanziellen Anreize, die falsche Signale an Mitarbeiter aussendeten, einen Anteil an der Entstehung der Krise hatten. Vergütungspraktiken im Finanzdienstleistungssektor sorgten dafür, dass diese Anreize nicht im Einklang mit den langfristigen Zielen der Unternehmen und der Notwendigkeit einer verantwortungsvollen Risikobereitschaft standen.

Auf internationaler Ebene riefen die Führer der G20 bei dem Washingtoner Gipfeltreffen zu Finanzmärkten und Weltwirtschaft am 15. November 2008<sup>10</sup> zu einer vorrangigen Durchführung einer „Überprüfung der Vergütungspraktiken in Zusammenhang mit den Anreizen zur Risikobereitschaft und Innovation“ auf. Die Londoner G20-Gipfelerklärung

---

<sup>9</sup> Sondierung zum EU-Regelungsrahmen für Finanzdienstleistungen (30.9.2015), verfügbar unter [http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/consultation-document\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/consultation-document_de.pdf).

<sup>10</sup> <http://www.un.org/ga/president/63/commission/declarationG20.pdf>.

vom 2. April 2009 zur Stärkung des Finanzsystems<sup>11</sup> und die Erklärung zum Gipfeltreffen in Pittsburgh vom 24. und 25. September 2009<sup>12</sup> unterstrichen jeweils die Zustimmung der Weltspitze zu „*einer Reform der Vergütungsstrategien und -praxis als wesentlicher Bestandteil unserer Anstrengungen zur Stärkung der Finanzstabilität*“, und besiegelte ihr Engagement zur Befürwortung und Umsetzung der vom Finanzstabilitätsausschuss verabschiedeten Prinzipien und Normen zu soliden Vergütungspraktiken.<sup>13</sup>

Die CRD zielt auf eine Umsetzung dieser international vereinbarten Prinzipien in der EU ab. Eine der Hauptunterschiede zwischen den EU-Regelungen und diesen Prinzipien und Normen ist das Maximalverhältnis zwischen variabler und Festverfügung, die nur in der EU definiert wird.

Die Vergütung bleibt ein Thema mit hoher Priorität auf der internationalen politischen Agenda. Die internationale Debatte konzentriert sich momentan auf die Rolle der Vergütungspraktiken als Anreiz für gutes Verhalten. Der Finanzstabilitätsausschuss untersucht die Notwendigkeit einer Stärkung von an Vergütungen gebundenen negativen Anreizen für Fehlverhalten,

### **III. BEWERTUNG DER Vergütungsbestimmungen**

In diesem Abschnitt wird zunächst kurz die Umsetzung und Durchsetzung der Vergütungsbestimmungen betrachtet (Unterabschnitt A). Danach folgt eine Betrachtung des Gesamtumfangs ihrer Anwendung (Unterabschnitt B). Anschließend findet sich eine Betrachtung der unterschiedlichen Regelungskomponenten: Unterabschnitt C konzentriert sich auf die Vergütungsregelungen, die seit der Verabschiedung der CRD III in Kraft sind (d.h. mit Ausnahme des Maximalverhältnisses)<sup>14</sup>; Unterabschnitt D schließlich untersucht das Maximalverhältnis, das erst seit CRD IV eingeführt ist.

#### **A. Umsetzung und Durchsetzung der Regelungen**

Die Mitgliedsstaaten waren verpflichtet, die CRD IV-Vergütungsbestimmungen bis Ende 2013 umzusetzen und anzuwenden. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts hatten alle Mitgliedsstaaten die Umsetzung an die Kommission gemeldet (wobei ein Mitgliedsstaat eine Teilumsetzung berichtete). Die Kommission führte eine *prima facie* Bewertung dieser mitgeteilten Maßnahmen für 17 Mitgliedsstaaten durch; eine vollständige Umsetzungsprüfung für alle Mitgliedsstaaten dauert zurzeit an.

Dieser Bericht konzentriert sich auf ein EU-weit wiederkehrendes Problem, das während des Prozesses der Umsetzungsprüfung identifiziert wurde, sowie auf einen Themenbereich, bei dem Defizite bei der wirksamen Umsetzung in mehreren gerichtlichen Zuständigkeitsbereichen sichtbar wurden.

---

<sup>11</sup> [https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2009/pdf/g20\\_040209.pdf](https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2009/pdf/g20_040209.pdf).

<sup>12</sup> <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html>.

<sup>13</sup> Die Grundlagen solider Vergütungspraktiken und ihre Umsetzungsnormen sind verfügbar unter <http://www.fsb.org/what-we-do/policy-development/building-resilience-of-financial-institutions/compensation/>.

<sup>14</sup> Einige der CRD-Vergütungsbestimmungen wurden mit der CRD IV gestärkt. Zum Zwecke unserer Untersuchung wurden die Regelungen mit heutigem Stand betrachtet.

Das erste Problem betrifft die Interpretation der Mitgliedsstaaten zum Prinzip der Proportionalität, auf dem die CRD-Vergütungsbestimmungen entsprechend Artikel 92(2) der CRD beruhen. Es wurde deutlich, dass die meisten Mitgliedsstaaten Grenzwerte oder Kriterien erlassen haben, nach denen bestimmte Vergütungsbestimmungen nicht angewendet werden müssen. Dies entspricht nicht dem Wortlaut der Richtlinie (dieses Problem wird detailliert in Abschnitt III.C.(ii) besprochen).

Das zweite Problem betrifft die Interpretation dessen, was als „Festvergütung“ und was als „variable“ Vergütung zu betrachten ist. Es stellt sich heraus, dass einige Institute in Bezug auf die CRD-Vergütungsanforderungen „funktionsgebundene Zulagen“<sup>15</sup> als Festvergütung betrachten, und diese Praxis auch nicht sofort von den Aufsichtsbehörden beendet wurde (dieses Problem wird ausführlich in Abschnitt III.D.(i) besprochen).

## **B. Anwendungsumfang der Vergütungsbestimmungen**

In diesem Unterabschnitt werden eine Reihe von Fragen in Bezug auf den Anwendungsbereich der Vergütungsbestimmungen untersucht.

**Anwendung auf ermittelte Mitarbeiter:** Ein wichtiger Schritt bei der Sicherstellung der Wirksamkeit der Vergütungsbestimmungen ist eine korrekte Ermittlung der Mitarbeiter, auf die sie angewendet werden sollen (d.h. Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Institute auswirkt). Die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission<sup>16</sup> enthält einheitliche Kriterien für die Ermittlung solcher Mitarbeiter. Dank dieser Harmonisierung, die insgesamt von der Branche gut aufgenommen wurde, gibt es geringere Diskrepanzen bei den von Aufsichtsbehörden und Instituten verfolgten Ansätzen. Es wurden branchenseitig jedoch Bedenken bezüglich der massiven Erhöhung der Anzahl ermittelter Mitarbeiter geäußert. Dennoch repräsentieren sie weiterhin nur einen verhältnismäßig kleinen Teil der gesamten Mitarbeiterzahl (2014 durchschnittlich 2,34 %<sup>17</sup>). Es müssen noch Erfahrungen bei der Anwendung der relativ neuen Kriterien gewonnen werden; daher dauert die Auswertung an.<sup>18</sup>

**Anwendung auf Wertpapierfirmen:** Wertpapierfirmen führen an, dass die Vergütungsbestimmungen für Kreditinstitute entwickelt wurden und für ihr eigenes Geschäftsmodell und Risikoprofil, die ihrer Ansicht nach von denen der Kreditinstitute stark abweichen, nicht geeignet seien. Die Überprüfung der Kommission nahm die von den Wertpapierfirmen geäußerten Bedenken zur Kenntnis, sah sich jedoch einer begrenzten Verfügbarkeit von Daten gegenüber, aufgrund derer es nicht möglich war, zu diesem Zeitpunkt eine abschließende Bewertung dieses Aspektes durchzuführen. Wie laut der CRR gefordert,<sup>19</sup> überprüft die Kommission derzeit die auf Wertpapierfirmen anzuwendende Aufsichtsregelung. Die Frage der generellen Anwendung der Vergütungsbestimmungen auf

<sup>15</sup> Funktionsgebundene Zulagen sind Zahlungen aufgrund der Rolle, Funktion oder organisatorischen Verantwortung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin. Die Bezeichnung kann je nach Institut unterschiedlich ausfallen: „funktionsgebundene Bezahlung, Mitarbeiterzulage, flexible Funktionszulage, Festvergütungszulage“ usw.

<sup>16</sup> 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 Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt.

<sup>17</sup> EBA „Benchmarking von Vergütungspraktiken auf EU-Ebene und Daten zu Spitzenverdienern“, Daten Stand Ende 2014.

<sup>18</sup> Es sollte nicht übersehen werden, dass für 2016-2017 auch auf Finanzstabilitätsausschussebene eine Neubewertung der Ermittlung von Hauptrisikoträgern geplant ist.

<sup>19</sup> Artikel 493 (2), 498 (2), 508 (2) und 508 (3), CRR.

Wertpapierfirmen muss ggf. im Hinblick auf die Ergebnisse dieser andauernden Überprüfung neu gestellt werden.

**Anwendung auf Gruppenebene:** Manager in Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) oder alternativen Investmentfonds (AIF), die Teil einer unter die CRD fallenden Gruppe sind, sind besorgt über die Anforderung der vollständigen Einhaltung der CRD-Vergütungsbestimmungen (insbesondere des Maximalverhältnisses) zusätzlich zur Notwendigkeit der Einhaltung ihrer branchenspezifischen Gesetzgebung, die ebenfalls die Vergütungen regelt.<sup>20</sup> Sie bringen vor, dass dies die Wettbewerbsgleichheit zu unabhängigen OGAW- und AIF-Managern, die nicht zu einer unter die CRD fallenden Gruppe gehören und lediglich der Branchengesetzgebung einhalten müssen, verzerren würde (wobei die Branchengesetzgebung den CRD-Vergütungsbestimmungen sehr ähnlich ist, jedoch kein Maximalverhältnis vorschreibt). Es sollte darauf hingewiesen werden, dass nach den Regelungen der CRD die Mitarbeiter von OGAW- und AIF-Tochtergesellschaften lediglich die CRD-Vergütungsbestimmungen einhalten müssen, die für die Muttergesellschaften gelten, *wenn* auf der Basis der einheitlichen Kriterien für die Ermittlung von Mitarbeitern festgestellt wird, dass diese Mitarbeiter einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der CRD-Gruppe haben, zu der sie gehören.

### **C. Die mit der CRD III eingeführten Regelungen**

Dieser Abschnitt beginnt mit einer allgemeinen Bewertung der verschiedenen Vergütungsbestimmungen, die mit der CRD III im Zuge der Finanzkrise 2008 eingeführt wurden (i). Es werden danach die Bedenken der Branche, der Mitgliedsstaaten und der Aufsichtsbehörden zum Bedarf an einer angemessenen Anwendung der Regelungen dargelegt (ii).

#### **(i) Allgemeine Bewertung**

Die Anforderungen bezüglich der Kriterien und die zu berücksichtigenden Zeithorizonte bei der **Messung der Leistung zum Zwecke der Zuteilung einer variablen Vergütung**<sup>21</sup> wurden von den Betroffenen insgesamt positiv bewertet. Sie sehen den Vorteil der Kombination von individuellen mit kollektiven Leistungsbewertungen und der von finanziellen mit nicht-finanziellen Kriterien. Während die Aufsichtsbehörden einen Fortschritt bei der Einhaltung der Regelungen feststellen, gibt es weiterhin Raum für eine bessere Eingliederung von risikoadjustierten Kriterien bei der Leistungsbewertung.

Die **führungsbezogenen Anforderungen**<sup>22</sup> wurden formuliert, um sicherzustellen, dass die Leitungsgremien der Institute eine Gesamtverantwortung für und die Aufsicht über die allgemeinen Prinzipien der Vergütungsstrategie haben, dass das Risikomanagement in die Einführung solider Vergütungsstrategien eingebunden ist und dass Vergütungskomitees in „bedeutenden“ Instituten eingesetzt wurden. Diese führungsbezogenen Regelungen wurden im Allgemeinen positiv bewertet.

---

<sup>20</sup> Für AIF-Manager, Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds, und für OGAW-Manager, Richtlinie 2009/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW), ergänzt durch die Richtlinie 2014/91/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014.

<sup>21</sup> Artikel 94 (1) (a), (b) und (j), CRD.

<sup>22</sup> Artikel 74, 76 (4), 92 (2) und 95, CRD.

Die Anforderungen an Institute zur **Offenlegung**<sup>23</sup> von Informationen zu ihren Vergütungspraktiken dienen zur Erhöhung der Transparenz und werden als Beitrag zu einer besseren Ausrichtung der Vergütung an der Leistung der Institute und zur Erleichterung der behördlichen Aufsicht gesehen.

Die Begrenzungen der CRD der **garantierten variablen Vergütung**<sup>24</sup> **und Abfindungszahlungen**<sup>25</sup> scheinen wirksam zu sein: in den letzten Jahren sank der Einsatz von Willkommensboni und Abfindungen drastisch, was auf einen besser gestalteten Einsatz dieser Vergütungsformen hindeutet, wie von der CRD vorgesehen.<sup>26</sup>

Die Daten zeigen, dass die **Zurückbehaltung**<sup>27</sup> (statt einer sofortigen Auszahlung) und die **Auszahlung in Instrumenten**<sup>28</sup> (statt einer Geldzahlung) seit der Einführung der Regelungen der CRD III deutlich zugenommen haben.<sup>29</sup>

Insgesamt wurde die Zurückbehaltung im Hinblick auf die Sicherstellung eines langfristigen Leistungserhalts und einer Bekämpfung übermäßiger Risikobereitschaft positiv bewertet. Er ist ein Schlüsselmechanismus für die Anpassung der variablen Vergütung an die langfristigen Risiken und die Leistung eines Instituts durch die Möglichkeit der Anwendung eines *Malus*. Einige sind sogar der Ansicht, dass in manchen Fällen eine längere Zurückbehaltungsdauer wünschenswert wäre, die der Länge der Finanzzyklen besser angepasst wäre.

Eine Auszahlung in Aktien oder aktienbasierten Finanzinstrumenten ermöglichen einen Interessengleichklang zwischen den ermittelten Mitarbeitern und den Eigentümern der Institute. Zusammen mit Zurückbehaltungsperioden und weiteren Sperrfristen, während derer Mitarbeiter weder auf die zugeteilten Instrumente zugreifen noch diese veräußern können, trägt die Auszahlung in aktienbasierten Finanzinstrumenten zur Gegensteuerung eines möglichen kurzfristigen Handelns von ermittelten Mitarbeitern bei und stellt eine Anpassung ihrer Vergütung an die langfristigen Risiken und die Leistung des Instituts sicher. Darüber hinaus dient der Einsatz von Schuldtiteln, die zur Beteiligung herangezogen werden können, ebenfalls zur Sicherstellung einer Anpassung an die Interessen der Gläubiger. Die bisher vorliegenden Erkenntnisse zeigen jedoch, dass die Institute in der Praxis überwiegend Aktien oder aktienbasierte Instrumente nutzen.

Die CRD sieht vor, dass eine variable Vergütung durch den Einsatz eines *Malus* oder einer **Rückforderung** gesenkt oder abgelöst werden kann.<sup>30</sup> Diese Instrumente wurden insgesamt positiv bewertet. Obwohl anerkannt wird, dass allein schon das Vorhandensein dieser Ex-Post-Mechanismen einen gewissen Abschreckungseffekt auf übermäßige Risikobereitschaft hat, bleibt ihr tatsächlicher Einsatz zur Senkung oder Abschaffung variabler Vergütungen in der Praxis gering.

---

<sup>23</sup> Artikel 450, CRR und Artikel 96, CRD.

<sup>24</sup> Artikel 94 (1) (d) und (e), CRD.

<sup>25</sup> Artikel 94 (1) (h).

<sup>26</sup> 2014 erhielten lediglich 281 ermittelte Mitarbeiter einen Willkommensbonus im Vergleich zu 2274 im Jahr 2011 und lediglich 467 ermittelte Mitarbeiter erhielten eine Abfindung im Vergleich zu 1011 im Jahr 2011.

<sup>27</sup> Artikel 94 (1) (m) CRD.

<sup>28</sup> Artikel 94 (1) (l) CRD.

<sup>29</sup> Während 2010 durchschnittlich 55,22 % der variablen Vergütung ermittelten Mitarbeiter zurückbehalten wurde, stieg der zurückbehaltene Anteil 2014 auf 62,50 %. Während 2010 durchschnittlich 48,50 % der variablen Vergütung von identifizierten Mitarbeitern in Aktien ausgezahlt wurde, stieg der Auszahlungsanteil der variablen Vergütung in Aktien 2014 auf 55,69 %.

<sup>30</sup> Artikel 94 (1) (n), CRD.



## ***(ii) Besondere Bedenken zur Notwendigkeit einer angemessenen Anwendung der Regelungen***

Während die Anforderungen an die Struktur und Auszahlung von variablen Zahlungen an Mitarbeiter generell als wirksame Mechanismen für die Verbindung von Vergütungen mit der langfristigen Leistung eines Instituts betrachtet werden, äußerten viele Branchenvertreter und fast alle Mitgliedsstaaten und Aufsichtsbehörden ernsthafte Bedenken bezüglich der Notwendigkeit einer angemessenen Anwendung der Vergütungsbestimmungen und warnten vor einem „Universalkonzept“.

Die meisten Mitgliedsstaaten haben Grenzwerte oder Kriterien erlassen, nach denen bestimmte Vergütungsbestimmungen nicht angewendet werden müssen. Dies erfolgte auf der Grundlage ihrer Auslegung der Angemessenheitsklausel in der CRD und den von dem Vorgänger der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde, dem Ausschuss der Europäischen Aufsichtsbehörden für das Bankwesen (CEBS) unter der CRD III herausgegebenen Richtlinien. Eine solche Nicht-Anwendung der Regelungen wird gemeinhin als „Befreiung“ bezeichnet. Der Rahmen dieser Befreiungen variiert in den Mitgliedstaaten sehr stark, sowohl im Hinblick auf die Art des Instituts und der Mitarbeiter, die von ihnen profitieren können, sowie der Vergütungsbestimmungen, auf die sie angewendet werden. Von den Mitgliedsstaaten eingeführte Grenzwerte oder Kriterien betreffen beispielsweise die Größe eines Instituts, die Art seiner Geschäfte und die Größenordnung der variablen Mitarbeitervergütung. Regeln, von denen solche Befreiungen gewährt wurden, sind sehr häufig die Anforderungen bezüglich der Zurückbehaltung und der Auszahlung in Finanzinstrumenten sowie in einigen Mitgliedsstaaten (nach der Verabschiedung der CRD IV) des Maximalverhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung bei einigen Arten von Instituten.

Als die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) und die Kommission bestätigten, dass derartige Befreiungen rechtlich nicht zulässig sind, führte dies dazu, dass im vergangenen Jahr viele Branchenvertreter sowie fast alle Mitgliedsstaaten und Aufsichtsbehörden starke Bedenken äußerten. Darüber hinaus veröffentlichte die EBA im vergangenen Jahr eine Stellungnahme, in der eine Änderung der CRD empfohlen wurde<sup>31</sup>, die sicherstellen würde, dass einige Befreiungspraktiken zukünftig legal weitergeführt werden könnten. Die EBA argumentierte insbesondere zugunsten einer Einführung der Möglichkeit einer Befreiung von der Anwendung der Zurückbehaltungsregelungen und der Regelungen für die Auszahlung in Finanzinstrumenten für kleine, nicht komplexe Institute sowie für Mitarbeiter mit einem geringeren Anteil variabler Vergütungen in die CRD.

Schätzungen der EBA zeigen, dass die Anforderungen für den Aufschub und die Auszahlung in Finanzinstrumenten für kleine Institute und für Mitarbeiter mit einem geringen Anteil variabler Vergütung in der Tat übermäßig kostenintensiv und aufwendig sein könnten. Einmalige Kosten für kleine Institute für die Anwendung dieser Regeln werden auf zwischen 100 000 EUR und 500 000 EUR geschätzt, die laufenden Kosten auf zwischen 50 000 EUR und 200 000 EUR pro Jahr. Diese Kosten beziehen sich auf die Tatsache, dass kleine Institute erhebliche Investitionen im Personalbereich, für IT und Beratungsdienstleistungen tätigen müssen und häufig bei der Entwicklung angemessener Instrumente aufgrund ihrer Satzung

---

<sup>31</sup> Stellungnahme der Europäische Bankenaufsichtsbehörde zur Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes der Vergütungsbestimmungen in Richtlinie 2013/36/EU, verfügbar unter <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/983359/EBA-Op-2015-25+Opinion+on+the+Application+of+Proportionality.pdf>.

oder Eigentümerstruktur auf Schwierigkeiten stoßen. Die Einmalkosten für die Anwendung der Regelungen für Mitarbeiter mit geringem Anteil variabler Vergütung für große Institute werden auf zwischen 1 Mio. EUR und 5 Mio. EUR geschätzt; die laufenden jährlichen Kosten auf zwischen 400 000 EUR und 1,5 Mio. EUR. Diese Kosten beziehen sich auf die Tatsache, dass große Institute die Regeln auf alle ermittelten Mitarbeiter anwenden müssen, was eine große Anzahl von Einzelpersonen einschließt.

Darüber hinaus zeigte die Bewertung der Kommission bezüglich der Wirksamkeit dieser Regelungen auf der Grundlage der von der Branche, den Aufsichtsbehörden und der EBA vorgebrachten Argumente, dass, soweit die Regelungen bezüglich der Zurückbehaltung und der Auszahlung in Finanzinstrumenten tatsächlich bei kleinen, nicht komplexen Instituten sowie bei Mitarbeitern mit einem unwesentlichen Anteil variabler Verfügung zur Anwendung käme, dies wahrscheinlich in vielen Fällen zur Abschaffung einer variablen Vergütung führen würde, und damit zu einem Verlust des Bindeglieds zwischen Bezahlung und Leistung. In diesem Falle würde das Ziel einer Angleichung der Vergütung an das Risikoprofil der betroffenen Institute nicht erreicht.

Im Falle von kleinen und nicht komplexen Instituten sowie Mitarbeitern mit einem unwesentlichen Anteil an variabler Vergütung kann abschließend gesagt werden, dass die Anwendung der Regelungen zu Zurückbehaltung und Auszahlung in Finanzinstrumenten nicht wirksam ist, wenn einerseits die durch die Regelungen verursachten besonderen Kosten und Belastungen und andererseits das Fehlen klarer positiver Effekte mit betrachtet werden. Da der Wortlaut der aktuellen CRD keine Befreiung von den Regelungen zu Zurückbehaltung und Auszahlung in Finanzinstrumenten für kleine und nicht komplexe Institute sowie für Mitarbeiter mit einem unwesentlichen Anteil variabler Vergütung erlaubt, denkt die Kommission darüber nach, Rechtsänderungen vorzuschlagen, die den Einsatz bestimmter Befreiungen zulassen. Vor einem Vorschlag zu einer solchen Änderung wird eine Folgenabschätzung vorgenommen. Jegliche Flexibilität bei der Anwendung der Anforderungen zu Zurückbehaltung und Auszahlung in Finanzinstrumenten müsste in einem angemessenen Rahmen stehen und klar abgegrenzt werden, um eine Umgehung oder eine übermäßig großzügige Auslegung der Regelungen zu verhindern und Wettbewerbsgleichheit in der EU sicherzustellen.

Ein zweites festgestelltes Problem betrifft die Anforderung an börsennotierte Institute zum exklusiven Einsatz von Aktien (und nicht von Instrumenten, die an Anteile geknüpft sind), um die CRD-Anforderung hinsichtlich der Auszahlung in Finanzinstrumenten zu erfüllen.

Die Kommissionsbewertung der von börsennotierten Instituten und Aufsichtsbehörden vorgebrachten Argumente bestätigte, dass es Hindernisse beim wiederholten Einsatz von Aktien zum Zwecke einer Auszahlung von variablen Vergütungsanteilen gibt. An Anteile geknüpfte Instrumente andererseits sind ebenso effektiv wie Aktien, wenn es darum geht, die Interessen der Mitarbeiter mit jenen der Anteilseigner sowie mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang zu bringen, sofern diese den Wert der Anteile (ohne Hebeleffekt) widerspiegeln. Es ist daher akzeptabel, börsennotierten Instituten den Einsatz von an Anteile geknüpften Instrumenten unter diesen Bedingungen zu gestatten, und die Kommission wird im Anschluss an eine Folgenabschätzung einen entsprechenden Änderungsvorschlag in Betracht ziehen.

#### **D. Maximalverhältnis zwischen variabler und Festvergütung**

Die CRD IV führte ein Maximalverhältnis zwischen den variablen und festen Vergütungsbestandteilen ermittelter Mitarbeiter ein.<sup>32</sup> Die variable Vergütung darf die Festvergütung nicht überschreiten, bzw. mit Zustimmung der Anteilseigner, das Doppelte der Festvergütung. Artikel 161 (2) der CRD verpflichtet die Kommission zur Berichterstattung zu den Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf Wettbewerbsfähigkeit, Finanzstabilität und auf die in Tochtergesellschaften außerhalb des EWR tätigen Mitarbeiter von Muttergesellschaften innerhalb des EWR.

Dieser Unterabschnitt betrachtet zunächst ein Problem bezüglich der korrekten Zuordnung von „festen“ und „variablen“ Vergütungsbestandteilen *(i)*. Danach werden die Gesamtauswirkungen des Maximalverhältnisses auf Vergütungspakete betrachtet *(ii)*. Es folgt eine Untersuchung der Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf die Finanzstabilität unter zwei Gesichtspunkten: der Auswirkungen der Risikobereitschaft und des Verhaltens *(iii)* und die Auswirkungen auf die Fixkosten und die Rentabilität der Unternehmen *(iv)*. Die Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Hinblick auf das Anwerben und Halten talentierter Mitarbeiter werden ebenfalls untersucht *(v)*. Abschließend finden sich Überlegungen dazu, ob die Regelung weiterhin auf Mitarbeiter angewendet werden sollte, die für Tochtergesellschaften von Instituten im EWR außerhalb des EWR arbeiten *(vi)*.

Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen des Maximalverhältnisses angemessen und umfassend zu bewerten, da die Regelung erst für den Zeitraum von einem Jahr in Kraft ist, soweit es den von diesem Bericht erfassten Zeitraum betrifft. Darüber hinaus haben einige Mitgliedsstaaten Proportionalitätserwägungen angeführt, um das Maximalverhältnis für einige Institute nicht anzuwenden, und Instituten haben die Anwendung der Regelungen vermieden, indem sie spezielle Vergütungsmechanismen genutzt haben (funktionsgebundene Zulagen wie unten in Absatz *(i)* dargelegt). Die Analyse wird also dadurch beeinträchtigt, dass harmonisierte Vorschriften zur Ermittlung von Mitarbeitern 2014 in Kraft traten und daher Statistiken aus der Zeit vor bzw. nach dem Inkrafttreten der Regelung zum Maximalverhältnis (2014) eine etwas anders gelagerte Mitarbeitergruppe betreffen.

Man sollte daher unbedingt bedenken, dass die folgenden Ausführungen den Erkenntnissen der Kommission mit heutigem Stand entsprechen und aufgrund des kurzen Zeitraums seit Inkrafttreten der Regelung und der begrenzten Erfahrungen mit der Anwendung auf den nur eingeschränkt zur Verfügung stehenden Daten beruhen.

##### ***(i) Kategorisierung von „fester“ und „variabler“ Vergütung***

Nach Inkrafttreten der CRD IV verwendeten die Institute häufig so genannte funktionsgebundene Zulagen, die als Festvergütung betrachtet wurden (wodurch ein höherer Anteil an variabler Vergütung möglich wurde). Auf Wunsch der Kommission untersuchte die EBA die Verwendung dieser Zulagen und kam zu der Erkenntnis, dass diese häufig fälschlicherweise als Festvergütung eingestuft wurden. Nach einer EBA-Stellungnahme haben mittlerweile alle Mitgliedsstaaten berichtet, dass sie Maßnahmen zur Sicherstellung einer korrekten Zuordnung dieser Zulagen eingeleitet haben.

---

<sup>32</sup> Artikel 94 (1) (g), CRD.

## ***(ii) Inwiefern beeinflusst das Maximalverhältnis die Vergütungspakete?***

Das Maximalverhältnis hat keine direkten Auswirkungen auf das Entgeltniveau, legt jedoch das Verhältnis zwischen variablen und festen Bestandteilen fest. Der Anteil der von dieser Regelung betroffenen Mitarbeiter ist begrenzt. Das Maximalverhältnis betrifft nur ermittelte Mitarbeiter, die 2014 durchschnittlich 2,34 % aller Mitarbeiter ausmachten.<sup>33</sup> Die meisten erhielten kein variables Entgelt, das über dem Maximalverhältnis der CRD vor deren Einführung lag.

Eine Betrachtung der europäischen Durchschnittswerte zeigt für von der EBA erfasste Daten einen Anstieg der Festvergütung pro ermitteltem Mitarbeiter in den letzten Jahren, während die durchschnittliche variable Vergütung sank. Daraus folgt, dass die relative Gewichtung der variablen Vergütung im Vergleich zur Gesamtvergütung abgenommen hat. Diese Trends haben jedoch bereits einige Jahre vor der Einführung des Maximalverhältnisses eingesetzt. Es gibt noch andere Elemente außer dem Maximalverhältnis, die einen Einfluss auf die Größenordnung und das Binnenverhältnis der Vergütungsbestandteile haben (z. B. Wertentwicklung, Rentabilität und allgemeine Aufsichtsanforderungen). Darüber hinaus wurde auch ein Anstieg des Festanteils der Vergütung in mehreren Gebieten außerhalb der EU-Gerichtsbarkeit (darunter in den USA und einigen asiatischen Ländern) festgestellt.

Diese Erkenntnisse wurden auf der Basis von Durchschnittswerten aus Daten ermittelt, die überwiegend von großen Bankengruppen erhoben wurden, und sollten mit Vorsicht behandelt werden. Während der allgemeine Trend hin zu einer Festvergütung nicht direkt dem Maximalverhältnis zugeordnet werden kann, ist es jedoch wahrscheinlich, dass in einigen Einzelfällen das Maximalverhältnis zu einer Verlagerung von variabler zu Festvergütung geführt hat.

## ***(iii) Wie beeinflusst das Maximalverhältnis die Risikobereitschaft und das Verhalten?***

Das Maximalverhältnis wurde als eine Form von Sicherstellung eines Verhaltens eingeführt und sollte dazu dienen, die Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft durch den hohen Anteil an variablen Vergütungen zu kappen. Ein Teil der Branche, einige Mitgliedsstaaten sowie einige Wissenschaftler sind dennoch der Meinung, dass eine verstärkte Abhängigkeit von Festvergütungen die Ausrichtung der Mitarbeiteranreize an den Interessen des Unternehmens und der Gesellschaft negativ beeinflussen könnte.

Die Auswirkungen auf das Verhalten Einzelner sind nur schwer zu bemessen. Eine jüngere Umfrage<sup>34</sup> zeigte, dass die Institute keine einheitliche Meinung zu den erwarteten Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf das Verhalten haben, wobei auch angedeutet wurde, dass dies auch vom kulturellen Hintergrund abhängig sein könnte. Die Befragten Mitarbeiter schienen nicht der Meinung zu sein, dass ein größerer Anteil an Festvergütung einen Einfluss auf ihre Motivation oder Risikobereitschaft habe (weder in Bezug auf eine stärkere noch auf eine geringere Risikobereitschaft).

Es wurden Argumente vorgebracht, nach denen das Maximalverhältnis den Anteil der leistungsbezogenen Vergütung begrenzen würde, auf den risikogerechte Instrumente wie Zurückbehaltung, Auszahlung in Finanzinstrumenten und *Malus* sowie Rückforderungen angewendet werden könnten. Die Daten deuten jedoch darauf hin, dass eine variable

---

<sup>33</sup> EBA „Benchmarking von Vergütungspraktiken auf EU-Ebene und Daten zu Spitzenverdienern“, Daten Stand Ende 2014.

<sup>34</sup> IFF, 2016.

Vergütung innerhalb des durch das Maximalverhältnis gesteckten Rahmens zahlbare Vergütung eine größere Nutzung dieser Mechanismen zuliebe, insbesondere *Malus* und Rückforderungen (siehe Abschnitt III.C (i)).

Darüber hinaus sind Ex-post-Anpassungsinstrumente, auch dann, wenn sie einen gewissen Abschreckungseffekt haben, alleine nicht ausreichend, um nachteilige Risikoanreize oder Fehlverhalten zu mildern, da sie im Wesentlichen als reaktives Instrument in dem Fall zum Einsatz kommen, in dem ein Schaden festgestellt wird.

Aufgrund der kürzlichen Einführung des Maximalverhältnisses und der begrenzten Erfahrungen mit ihrer Anwendung ist es noch zu früh, um klare Schlussfolgerungen bezüglich des Einflusses auf Anreize für eine übermäßige Risikobereitschaft und Fehlverhalten zu ziehen. Dies wurde auch von einigen Aufsichtsbehörden erkannt.

#### ***(iv) Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf Festkosten und Rentabilität***

Nach EBA-Schätzungen ist die Festvergütung für ermittelte Mitarbeiter bei den meisten untersuchten Instituten von verhältnismäßig geringer Bedeutung: sie macht weniger als 5 % der gesamten Verwaltungskosten und 1 % der Eigenmittel aus. Die EBA ermittelte darüber hinaus, dass der Anstieg der Festkosten von 2013 auf 2014 bei den meisten untersuchten Instituten sehr gering ausfiel.<sup>35</sup> Weitere Quellen deuten ebenfalls darauf hin, dass die Auswirkungen der Verlagerung von variabel zu fest auf die Festkostenbasis von Instituten nicht wesentlich sind.<sup>36</sup>

In jedem Falle sollte das Ausmaß, bis zu dem Institute ihre Gesamtkosten reduzieren können, indem sie die variable Vergütung verringern, nicht überbewertet werden, da, wie die EBA-Analyse zeigt, 2014 der Gesamtbetrag für variable Vergütung ermittelter Mitarbeiter nur 1 % bis 2 % der Gesamtverwaltungskosten eines Großteils der analysierten Institute ausmachte. Darüber hinaus hat sich das Ausmaß, in dem Institute die variable Vergütung für ermittelte Mitarbeiter zur Reduzierung ihrer Kostenbasis nutzen können, 2014 sogar aufgrund der größeren Anzahl ermittelter Mitarbeiter vergrößert.

Im Hinblick auf die Auswirkungen des Maximalverhältnisses auf die Rentabilität der Institute ergab die Analyse der EBA, dass die Rentabilität der Instituten von 2013 bis 2014 größtenteils stabil blieb. Darüber hinaus lagen die Gesamtkosten für die Festvergütung ermittelter Mitarbeiter laut aggregierter Angaben 2014 nach EBA-Schätzungen im Vergleich zum Nettogewinn der Institute verhältnismäßig niedrig. Das deutet darauf hin, dass es einen nicht unbedeutenden Spielraum für die Erhöhung von Festvergütungen gibt, bevor diese ein Niveau erreichen, das die Gesamtrentabilität von Instituten bedroht.

Und schließlich ist die Regelung zum Maximalverhältnis unkompliziert, im Gegensatz zu anderen Vergütungsverfügungen (z.B. Zurückbehaltung und Auszahlung in Finanzinstrumenten), was in Einzelfällen mit bedeutenden Umsetzungs- und Einhaltungskosten und -belastungen verbunden sein könnte, wie in Abschnitt III.C.(ii)

---

<sup>35</sup> EBA „*Benchmarking von Vergütungspraktiken auf EU-Ebene und Daten zu Spitzenverdienern*“, Daten Stand Ende 2014.

<sup>36</sup> Autonom „*Bonus cap versus bowler hat*“ (Bonushut statt Bowlerhut)“ (2013); New Financial „*Feeling the squeeze?*“ (2015), verfügbar unter <http://newfinancial.eu/wp-content/uploads/2015/02/Feeling-the-squeeze-July-2015-updated.pdf>.

dargelegt. Ihre Umsetzung ist nicht mit wesentlichen Verwaltungskosten verbunden und sie ist einfach anzuwenden.<sup>37</sup>

Zu diesem in Anbetracht der kürzlichen Einführung des Maximalverhältnisses und der begrenzten Erfahrungen mit seiner Anwendungen frühen Zeitpunkt können die Behauptungen bezüglich eines Verlusts an Kostenflexibilität und einer verstärkten Verwundbarkeit der Institute gegenüber dem Konjunkturzyklus sowie eines negativen Einflusses auf die gesetzlichen Eigenkapitalquoten und die Rentabilität der Institute als unbelegt gelten, insbesondere für Kreditinstitute.

#### ***(v) Einfluss des Maximalverhältnisses auf die Wettbewerbsfähigkeit***

Es wurden Bedenken geäußert, dass das Maximalverhältnis die Wettbewerbsfähigkeit der Institute durch negative Auswirkungen auf deren Möglichkeiten zur Rekrutierung und Erhaltung talentierter Mitarbeiter im Vergleich zu nichtregulierten Unternehmen (entweder im Finanzbereich oder in anderen Branchen, in denen die jeweiligen Fähigkeiten eingesetzt werden können) beeinträchtigen könnte. Viele Elemente spielen eine Rolle bei der Entscheidung eines Mitarbeiters zum Wechsel, wie beispielsweise Arbeitsplatzsicherheit, Beförderungsaussichten, der Ruf der Branche, Besteuerung, Familie, Sprache und Lebensumstände. Darüber hinaus kann die Frage, ob ein Mitarbeiter eine variable oder eine Festvergütung bevorzugt grundsätzlich auch persönlichen oder kulturellen Präferenzen entspringen. Bisher gibt es außer allgemeinen und häufig recht theoretischen Angaben aus der Branche keine konkreten Hinweise darauf, dass die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Institute in Bezug auf Rekrutierung und Erhalt von Mitarbeitern durch das Maximalverhältnis beeinträchtigt wird. Es kann jedoch die Notwendigkeit einer weiteren Bewertung entstehen, wenn weitere Erfahrungen mit der Regelung vorliegen.

#### ***(vi) Für Tochtergesellschaften außerhalb des EWR tätige Mitarbeiter***

Einige international tätige Institute mit Hauptsitz innerhalb des EWR deuteten an, dass es schwierig ist, mit lokalen Unternehmen im Ausland um talentierte Mitarbeiter zu konkurrieren und dass die Mitarbeiterfluktuation an Standorten außerhalb des EWR angestiegen ist. Sie konnten dies jedoch nicht quantifizieren oder zeigen, dass dies dem Maximalverhältnis geschuldet ist. Es wurde darüber hinaus angedeutet, dass Unterschiede bei den Regelungen in verschiedenen Ländern international arbeitende Banken dabei behindert haben könnten, durchgehende, unternehmensweite Kompensationsstrategien einzuführen und dass es Kompatibilitätsprobleme mit Vergütungssystemen vor Ort geben könnte.

Der Grund, aus dem international aktive Institute mit Hauptsitz im EWR die Vergütungsbestimmungen auf einer konsolidierten Basis anwenden müssen, einschließlich der Tochtergesellschaften außerhalb der EWR, ist der, dass diese Tochtergesellschaften einen Einfluss auf die Bonität und Stabilität der Gruppe haben können. Ein weiterer Grund ist es, dem Risiko zu begegnen, dass Tochtergesellschaften außerhalb des EWR dazu verwendet werden, die Anwendung der Vergütungsbestimmungen zu umgehen. Für Tochtergesellschaften außerhalb des EWR tätige Mitarbeiter müssen nur die CRD-

---

<sup>37</sup> Die EBA hat in ihrer Stellungnahme zur Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit vom 21. Dezember 2015 (EBA/Op/2015/25) erklärt, dass „Befreiungen von der Obergrenze für das Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung für Institute, die der Richtlinie 2013/36/EU unterliegen, nicht eingeführt werden sollten“, da „die so genannte Bonuskappung leicht anzuwenden ist und keine zusätzlichen Verwaltungskosten verursacht. Die Kappung stellt sicher, dass keine unangemessenen Anreize zur Risikobereitschaft geboten werden können.“

Vergütungsbestimmungen einhalten, die für ihre Muttergesellschaft gelten, *wenn* festgestellt wird, dass sie einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der CRD-Gruppe haben, zu der sie gehören. Daher ist die Anzahl der allgemein betroffenen Mitarbeiter voraussichtlich begrenzt. Die CRD sieht außerdem ausdrücklich vor, dass die Regelungen nicht angewendet werden müssen, wenn gezeigt werden kann, dass ihre Anwendung nach den Gesetzen des Drittlandes, in dem die Tochtergesellschaft ihren Sitz hat, ungesetzlich wäre.<sup>38</sup>

Die Bewertung des Einflusses des Maximalverhältnisses in Rechtsordnungen außerhalb des EWR unterliegt derzeit den verhältnismäßig begrenzten Erfahrungen mit dieser Regelung. Auf der Grundlage der verfügbaren Informationen gibt es keine ausreichenden Elemente, um derzeit sagen zu können, dass das Maximalverhältnis für solche Mitarbeiter nicht weiterhin gelten sollte.

#### **IV. FAZIT**

Die Kommission hat die CRD- und CRR-Vergütungsbestimmungen entsprechend dem in Artikel 161 Absatz 2 der CRD erteilten Mandats und im Einklang mit ihren derzeitigen Arbeiten zur Sondierung des EU-Regelungsrahmens für Finanzdienstleistungen<sup>39</sup> überprüft.

Diese Überprüfung führte zu einer überwiegend positiven Bewertung der Regelungen, die durch die CRD III zur Steuerung von Vergütungsabläufen, Leistungsbewertungen, Offenlegung und Auszahlung der variablen Vergütung von ermittelten Mitarbeitern eingeführt wurden. Demnach tragen diese Regelungen zu den übergeordneten Zielen bei, übermäßige Risikobereitschaft einzudämmen und die Vergütung besser mit der Leistung in Einklang zu bringen, was wiederum zu größerer Finanzstabilität beiträgt.

Bei der Überprüfung zeigte sich auch, dass die Anforderungen für die Zurückbehaltung und die Auszahlung in Instrumenten im Falle von kleinen und nicht komplexen Kreditinstituten und Wertpapierfirmen sowie bei Mitarbeitern mit einem geringen Anteil an variabler Vergütung nicht effizient sind. Die Kommission wird daher eine Folgenabschätzung vornehmen, in deren Rahmen Optionen für den Umgang mit diesem Problem analysiert werden, insbesondere durch eine Befreiung dieser Institute und Mitarbeiter von diesen besonderen Anforderungen. Die Folgenabschätzung wird sich auch mit der Möglichkeit befassen, börsennotierten Instituten im Rahmen der CRD-Anforderungen für die Auszahlung in Instrumenten die Nutzung von an Anteile geknüpften Instrumenten zu gestatten. Dies wird im Rahmen der umfassenderen Arbeiten zur Vorbereitung der gegenwärtig erwogenen Überarbeitung der CRD und der CRR geschehen.

Im Hinblick auf das mit der CRD IV eingeführte Maximalverhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung ergab die Überprüfung, dass aktuell keine ausreichenden Belege vorliegen, um endgültige Schlussfolgerungen dazu zu ziehen, wie sich die Regelungen auf Wettbewerbsfähigkeit, Finanzstabilität und in Tochterunternehmen außerhalb des EWR arbeitende Mitarbeiter auswirken. Endgültige Ergebnisse stehen voraussichtlich erst zur Verfügung, wenn weitere Erfahrungen mit der Umsetzung vorliegen.

---

<sup>38</sup> Artikel 109 Absatz 3 CRD.

<sup>39</sup> Die Zusammenfassung der Beiträge zu den Sondierungen ist abrufbar unter [http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/summary-of-responses\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/summary-of-responses_en.pdf)