

Kurztitel

Bankwesengesetz

Kundmachungsorgan

BGBl. Nr. 532/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 184/2013

§/Artikel/Anlage

Anl. 4

Inkrafttretensdatum

01.01.2014

Außerkrafttretensdatum

14.08.2015

Text**Anlage****zu § 39b****GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND -PRAKTIKEN**

1. Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.
2. Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.
3. Der Aufsichtsrat oder ein sonst nach Gesetz oder Satzung zuständiges Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Bei Kreditinstituten, bei denen gemäß § 39c ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, können diese Aufgaben vom Vergütungsausschuss wahrgenommen werden.
4. Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung wird mindestens einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Aufsichtsrat oder von einem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.
5. Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.
6. Die Vergütung des höheren Managements im Risikomanagement und in Compliance-Funktionen ist vom Vergütungsausschuss unmittelbar zu überprüfen.
- 6a. Die Vergütungspolitik unterscheidet unter Berücksichtigung nationaler Gepflogenheiten zwischen Kriterien zur Festlegung der fixen und der variablen Vergütungskomponente. Diese Unterscheidung soll dabei insbesondere nach folgenden Kriterien erfolgen:
 - a) Kriterien für die Festsetzung der fixen Vergütungskomponente:
 - aa) einschlägige berufliche Erfahrung und
 - bb) konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur, unter Berücksichtigung der hiermit verbundenen Verantwortung;

- b) Kriterien für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente:
 - aa) nachhaltige und risikoangepasste Leistungen sowie
 - bb) Leistungen, welche über die vorgegebenen Leistungsziele hinausgehen.
- 7. Bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Gesamtergebnisses des Kreditinstitutes zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt:
 - a) Zur Gewährleistung, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über einen Zeitraum verteilt ist, der dem zugrunde liegenden Geschäftszyklus des Unternehmens Rechnung trägt, hat die Leistungsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen zu erfolgen.
 - b) Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht ein.
 - c) Eine garantierte variable Vergütung steht nicht in Einklang mit solidem Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und darf nicht Bestandteil künftiger Vergütungssysteme sein; ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist und das Kreditinstitut über eine solide und ausreichende Eigenmittelausstattung verfügt.
 - d) Kreditinstitute, die staatliche Unterstützungsmaßnahmen auf Grundlage der Bestimmungen des Finanzmarktstabilitätsgesetzes (FinStaG), BGBl. I Nr. 136/2008, oder gemäß § 1 Abs. 4 des Interbankmarktstärkungsgesetzes (IBSG), BGBl. I Nr. 136/2008, in Anspruch nehmen, haben überdies folgende Grundsätze einzuhalten:
 - aa) Sollte die Aufrechterhaltung einer soliden Eigenmittelbasis sowie eine rechtzeitige Beendigung dieser staatlichen Unterstützungsmaßnahmen nicht gegeben sein, so ist die variable Vergütung auf einen prozentuellen Anteil des Nettogewinns begrenzt.
 - bb) Kreditinstitute haben ihre Vergütungspolitik auf eine Weise zu strukturieren, sodass diese auf ein solides Risikomanagement und ein langfristiges Wachstum ausgerichtet ist. Sofern dies erforderlich ist, beinhalten diese Maßnahmen unter anderem auch die Einführung von Obergrenzen für die Vergütung von Geschäftsleitern.
 - cc) Den Geschäftsleitern wird nur dann eine variable Vergütung gewährt, sofern dies gerechtfertigt und angemessen ist.
- 8. Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, wobei der fixe Vergütungsanteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann.
- 8a. Kreditinstitute haben ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Komponente der Gesamtvergütung festzusetzen. Dabei darf der Betrag der variablen Vergütungskomponente den Betrag der fixen Vergütungskomponente nicht überschreiten.
- 8b. Abweichend von Z 8a kann die variable Vergütungskomponente durch einen Beschluss der Aktionäre oder sonstigen Gesellschafter auf bis zu 200 vH der fixen Vergütungskomponente erhöht werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - a) Der Beschlussfassung hat eine umfangreiche Empfehlung des Kreditinstitutes voranzugehen, welche die Gründe für die erhöhte variable Vergütung und dessen Umfang einschließlich der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, deren Funktionen sowie die zu erwartenden Auswirkungen in Bezug auf den Erhalt einer soliden Eigenmittelausstattung des Kreditinstitutes darlegt.
 - b) Das Kreditinstitut hat die FMA umgehend über die abgegebene Empfehlung zu informieren. Diese Information hat insbesondere die vorgeschlagene Erhöhung der variablen Vergütungskomponente und deren Begründung zu enthalten. Weiters ist darzulegen, dass durch diese Erhöhung keine Beeinträchtigung der Einhaltung der Verpflichtungen des betroffenen Kreditinstitutes aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder dieses Bundesgesetzes, einschließlich der zwingenden Eigenmittelanforderungen, entsteht.
 - c) Die Aktionäre oder sonstigen Gesellschafter sind vom Kreditinstitut unter Einhaltung einer angemessenen Frist im Voraus über die geplante Beschlussfassung in Kenntnis zu setzen.
 - d) Eine wirksame Beschlussfassung erfordert die Anwesenheit von mindestens der Hälfte des stimmberechtigten Kapitals und eine Stimmenmehrheit von 66 vH. Abweichend davon kann

ein wirksamer Beschluss bei Nichterreichen des erforderlichen Anwesenheitsquorums durch eine Stimmenmehrheit von 75 vH gefasst werden. Mitarbeiter eines Kreditinstitutes, die direkt von einer Erhöhung der variablen Vergütungskomponente betroffen sind, sind sowohl von der direkten als auch der indirekten Stimmrechtsausübung ausgeschlossen.

- e) Das Kreditinstitut hat die FMA umgehend über den gefassten Beschluss zu informieren. Diese Information hat insbesondere das erhöhte Maximalverhältnis zwischen fixer und variabler Vergütungskomponente zu enthalten. Die FMA analysiert die nationale Vergütungspraxis anhand dieser Informationen und übermittelt das Ergebnis dieser Analyse jährlich an die EBA.
9. Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.
- 9a. Übernimmt ein Kreditinstitut als Teil der Gesamtvergütung Zahlungen, die anlässlich einer vorzeitigen Vertragsbeendigung eines Mitarbeiters aufgrund vertraglicher Verpflichtung durch den betroffenen Mitarbeiter an ein anderes Unternehmen zu leisten wären, so müssen diese Zahlungen in Einklang mit den langfristigen Interessen des Kreditinstitutes, einschließlich Zurückhaltungs-, Zurückstellungs- sowie Leistungs- und Rückforderungsvereinbarungen, stehen.
10. Die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung. Die Verteilung der variablen Vergütungskomponenten innerhalb eines Kreditinstitutes berücksichtigt zudem alle Arten laufender und potentieller Risiken.
11. Ein erheblicher Anteil, der mindestens 50 vH der variablen Vergütungskomponenten beträgt, besteht aus einem angemessenen Verhältnis aus:
- Aktien, gleichwertigen Beteiligungen in Abhängigkeit von der Rechtsform des betroffenen Kreditinstitutes, mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Zahlungsinstrumenten bei nicht börsennotierten Kreditinstituten, sofern die genannten Instrumente ausgegeben wurden und diese verbrieft und handelbar sind.
 - Kapitalinstrumente, die den Kriterien des Art. 52 oder des Art. 63 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 entsprechen oder andere Instrumente, die vollständig in Kapitalinstrumente gemäß Art. 52 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 umgewandelt oder wertmäßig abgeschrieben werden können und die Bonität des Kreditinstitutes hinreichend widerspiegeln sowie als variable Vergütungsinstrumente geeignet sind.
- Die genannten Instrumente unterliegen einer geeigneten Zurückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den längerfristigen Interessen des betreffenden Kreditinstitutes auszurichten. Die FMA kann Beschränkungen hinsichtlich der Art und Gestaltung dieser Instrumente auferlegen oder, sofern dies angemessen ist, bestimmte Instrumente verbieten. Die oben genannten Grundsätze sind sowohl auf den Anteil der gemäß Z 12 zurückgestellten variablen Vergütung als auch auf den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütung anzuwenden.
12. Ein erheblicher Anteil der variablen Vergütung, der mindestens 40 vH beträgt, wird während eines mindestens fünfjährigen Zeitraums zurückgestellt und ordnungsgemäß auf die Art der Geschäftstätigkeit, ihre Risiken sowie auf die Tätigkeiten der betreffenden Mitarbeiter ausgerichtet. Die im Rahmen von Regelungen zur Rückstellung der Vergütungszahlungen zu entrichtende Vergütung wird nicht rascher erworben, als auf proportionaler Basis bestimmt. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 vH des Betrags zurückgestellt. Die Dauer des Rückstellungszeitraums steht in Einklang mit dem Geschäftszyklus, der Art der Geschäftstätigkeit, ihrer Risiken sowie den Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters:
- Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung der variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils darf nur dann erfolgen, wenn sie angesichts der Finanzlage des Institutes insgesamt tragbar und nach der Leistung des Kreditinstitutes, der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist. Unbeschadet allgemeiner Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts, wird die gesamte variable Vergütung erheblich beschränkt, wenn es zu einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage des Kreditinstitutes kommt. Hierbei sind sowohl aktuelle Entgelte als auch verminderte Auszahlungen kürzlich verdienter Beträge einschließlich jener aufgrund von Malus- und Rückforderungsübereinkommen zu berücksichtigen;
- Malus- oder Rückforderungsübereinkommen können bis zur Höhe des Gesamtbetrages der variablen Vergütungskomponente abgeschlossen werden. Dabei haben die Kreditinstitute

genaue Kriterien für die Anwendung der Malus- und Rückforderungsregeln festzusetzen. Diese Kriterien haben insbesondere Situationen zu berücksichtigen, in denen Mitarbeiter an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen haben oder für diese verantwortlich waren, sowie Situationen miteinzubeziehen, in denen Mitarbeiter die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt haben.

- b) Die Politik bezüglich freiwilliger Rentenzahlungen steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes in Einklang. Verlässt ein Mitarbeiter vor Antritt des Ruhestands das Kreditinstitut, so sind freiwillige Rentenzahlungen vom Kreditinstitut für einen Zeitraum von fünf Jahren in Form von Instrumenten im Sinne der Z 11 lit. a und b zurückzuhalten. Bei Antritt des Ruhestands eines Mitarbeiters sind diesem freiwillige Rentenzahlungen in Form von Instrumenten im Sinne der Z 11 lit. a und b zu bezahlen und unterliegen einem fünfjährigen Rückstellungszeitraum.
 - c) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen.
 - d) Variable Vergütungen werden nicht durch Instrumente oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieses Bundesgesetzes oder der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ermöglichen.
13. Die genannten Grundsätze werden von den Kreditinstituten auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens, der Tochterunternehmen und Zweigstellen auch in Offshore-Finanzzentren angewandt; im Fall von Tochterunternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat sind die Vorschriften des betreffenden Mitgliedstaates maßgeblich.