



**EBA-Leitlinien
zum Vergütungsvergleich**

EBA/GL/2012/4

London, 27. Juli 2012

III. EBA-Leitlinien zum Vergütungsvergleich (EBA/GL/2012/4)

Status der Leitlinien

1. Das vorliegende Dokument enthält Leitlinien, die gemäß Artikel 16 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Errichtung einer Europäischen Aufsichtsbehörde (Europäische Bankenaufsichtsbehörde), zur Änderung des Beschlusses Nr. 716/2009/EG und zur Aufhebung des Beschlusses Nr. 2009/78/EG der Kommission (die „EBA-Verordnung“) erlassen werden. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der EBA-Verordnung unternehmen die zuständigen Behörden und Finanzinstitute alle erforderlichen Anstrengungen, um diesen Leitlinien nachzukommen.

2. Die Leitlinien legen fest, was nach Ansicht der EBA angemessene Aufsichtspraktiken innerhalb des Europäischen Finanzaufsichtssystems sind oder wie das Unionsrecht in einem bestimmten Bereich anzuwenden ist. Die EBA erwartet folglich von allen zuständigen Behörden und Finanzinstituten, die in den Anwendungsbereich dieser Leitlinien fallen, dass sie diesen, sofern nichts anderes angegeben ist, nachkommen. Die zuständigen Behörden, auf welche diese Leitlinien Anwendung finden, kommen diesen nach, indem sie sie angemessen in ihre Aufsichtspraktiken einbinden (z.B. durch Änderung des Rechtsrahmens oder der Aufsichtsbestimmungen und/oder der Beratungs- oder Aufsichtsverfahren), selbst wenn sich bestimmte Vorgaben des Dokuments primär auf Institute beziehen.

Informationspflichten

3. Gemäß Artikel 16 Absatz 3 der EBA-Verordnung müssen die zuständigen Behörden **bis zum 30.9.2012** der EBA mitteilen, ob sie diesen Leitlinien nachkommen oder nachzukommen beabsichtigen bzw. begründen, warum dies nicht der Fall ist. Dazu ist das in Abschnitt V des vorliegenden Dokuments enthaltene Formular, unter Verweis auf 'EBA/GL/2012/4', an compliance@eba.europa.eu zu senden. Die Meldung erfolgt durch Personen, die befugt sind, im Namen ihrer zuständigen Behörde zu bestätigen, dass diese den Leitlinien nachkommt.

4. Die im obigen Abschnitt genannte Mitteilung der zuständigen Behörden wird gemäß Artikel 16 der EBA-Verordnung auf der *Website* der EBA veröffentlicht.

Inhaltsverzeichnis

Titel I – Gegenstand, Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich	3
1. Gegenstand und Begriffsbestimmungen	3
2. Kreis der Institute, die der Datenerfassungspflicht unterliegen	4
3. Konsolidierungskreis	4
Titel II – Anforderungen an das Format und die Häufigkeit der Meldung zu Zwecken des Vergütungsvergleichs	4
4. Vorzulegende Informationen	4
5. Häufigkeit der Meldung und Einreichungsfristen sowie Bezugsjahr	5
Titel III – Übergangsbestimmungen und Frist für die Anwendung	5
6. Übergangsbestimmungen	5
7. Frist für die Anwendung	5
ANHANG 1 – Informationen zur Vergütung aller Mitarbeiter	6
ANHANG 2 – Informationen zur Vergütung identifizierter Mitarbeiter	7

Titel I – Gegenstand, Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich

1. Gegenstand und Begriffsbestimmungen

1.1. Diese Leitlinien enthalten Einzelheiten bezüglich der Durchführung des in Artikel 22 der Richtlinie 2006/48/EG (nachstehend „CRD“) vorgesehenen europäischen Vergütungsvergleichs seitens der zuständigen Behörden und der EBA.

1.2. Sie sollten in Verbindung mit den am 10. Dezember 2010 veröffentlichten *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* (Leitlinien zu Vergütungspolitiken und -praxis) des CEBS gelesen werden.

1.3. Die Begriffe (Wörter oder Ausdrücke) der folgenden Anleitung haben die gleiche Bedeutung, die auch in den *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* verwendet werden, sofern nichts anderes bestimmt ist. Dies gilt unter anderem für die Begriffe: „Institute“, „(identifizierte) Mitarbeiter“; „fixe

Vergütung“, „freiwillige Rentenleistungen“, „garantierte variable Vergütung“, „Zurückstellung“ und „Instrumente“.

2. Kreis der Institute, die der Datenerfassungspflicht unterliegen

2.1. Die nationalen Aufsichtsbehörden nach einem der nachfolgenden Kriterien auswählen:

- a) entweder repräsentieren die Institute – ausgehend von den Bilanzsummen dieser Institute zum Jahresende – 60% des gesamten Bank- und Wertpapierdienstleistungssektors des betroffenen Mitgliedstaates gemäß der in Artikel 2 Absatz 8 der Richtlinie 2002/87/EG enthaltenen Definition;
- b) oder die nationalen Aufsichtsbehörden wählen – ausgehend von den Bilanzsummen zum Jahresende – die 20 größten Institute des Bank- und Wertpapierdienstleistungssektors des betroffenen Mitgliedstaates aus.

2.2. Neben den Instituten, die ausgehend von den oben genannten Mindestanforderungen zum Vergütungsvergleich herangezogen werden, können die nationalen Aufsichtsbehörden auch alle anderen Institute berücksichtigen, die – aufgrund ihrer Größe, Geschäftsmodelle und Risikoprofile – zur Erzielung einer repräsentativen und vielfältigen Auswahl von Instituten als signifikant oder relevant betrachtet werden oder jedes andere Institut, bei dem dies zu Aufsichtszwecken für erforderlich betrachtet wird.

3. Konsolidierungskreis

3.1. Der Vergleich wird auf der höchsten Konsolidierungsebene durchgeführt, das heißt auf der EWR-Konsolidierungsebene gemäß CRD, welche alle Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen umfasst, die von EWR-Instituten in anderen Mitgliedstaaten und in Drittstaaten eingerichtet wurden.

3.2. Die Einheit, welche gemäß CRD die Aufsichtsdaten der Gruppe auf der höchsten EWR-Konsolidierungsebene meldet, sollte die in den vorliegenden Leitlinien beschriebenen Informationen einholen und an die zuständige Behörde übermitteln, die für die Aufsicht auf EWR Konsolidierungsebene verantwortlich ist.

Titel II – Anforderungen an das Format und die Häufigkeit der Meldung zu Zwecken des Vergütungsvergleichs

4. Vorzulegende Informationen

4.1. Das in Anhang 1 enthaltene Muster für Auskünfte über die Vergütung aller Mitarbeiter sollte von den Instituten, die am Vergütungsvergleich beteiligt sind, vorgelegt werden.

4.2. Das in Anhang 2 enthaltene Muster für Auskünfte über die Vergütung „identifizierter Mitarbeiter“ sollte von den Instituten, die am Vergütungsvergleich

beteiligt sind, ausschließlich im Hinblick auf diese „identifizierten Mitarbeiter“ vorgelegt werden.

5. Häufigkeit der Meldung und Einreichungsfristen sowie Bezugsjahr

5.1. Die oben in Artikel 4 genannten Informationen sollten von den Instituten den in Artikel 3.2 genannten zuständigen Behörden bis spätestens Ende Juni eines jeden Jahres vorgelegt werden. Die zuständige Behörde sollte der EBA diese Informationen bis spätestens Ende August eines jeden Jahres vorlegen.

5.2. Die oben in Artikel 4 genannten Informationen beziehen sich auf die fixe und variable Vergütung, die für die Leistung während des Jahres vor der Einreichung der Informationen gewährt wurde.

5.3. Die oben in Artikel 4 genannten Informationen sollten unter Zugrundelegung der Abschlusszahlen zum Ende des Geschäftsjahres in einer der gängigen Währungen oder in der Inlandswährung des konsolidierten EWR-Mutterunternehmens vorgelegt werden (die EBA nimmt dann ausgehend vom offiziellen Wechselkurs, der von der Europäischen Kommission zur Finanz- und Haushaltsplanung verwendet wird, eine Umrechnung vor).

Titel III – Übergangsbestimmungen und Frist für die Anwendung

6. Übergangsbestimmungen

Die ersten Daten sollten von den zuständigen Behörden der EBA spätestens bis Ende Dezember 2012 vorgelegt werden. Diese sollten sich auf fixe und variable Vergütungen für die Leistungsjahre 2010 und 2011 beziehen.

7. Frist für die Anwendung

7.1. Die zuständigen Behörden sollten diese Leitlinien durch Einbeziehung in ihre Aufsichtspraxis umsetzen, einschließlich bestimmter Vorgaben dieses Dokuments, die primär an Institute gerichtet sind.

7.2. Die zuständigen Behörden sollten alle oben genannten Schritte zur Anwendung dieser Leitlinien baldmöglichst durchführen, spätestens jedoch innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Veröffentlichung. Die zuständigen Behörden sollten sicherstellen, dass die Institute den Leitlinien effektiv nachkommen, um eine fristgerechte Vorlage gemäß Artikel 6 sicherzustellen.

ANHANG 1 – Informationen zur Vergütung aller Mitarbeiter

Name des Instituts/der Gruppe:				
Leistungsjahr, für welches die Vergütung gewährt wird (Jahr N):				
Geschäftsbereiche:	Investment- banking¹	Retail Banking²	Vermögens- verwaltung³	Sonstiges⁴
Gesamtmitarbeiterzahl⁵	#	#	#	#
Gesamtnettogewinn in Jahr N⁶	Mio.			
Gesamtvergütung⁷	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.
Davon: gesamte variable Vergütung⁸	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.

Fußnote 4: Die in der Spalte "Sonstige" aufgeführten Mitarbeiter fallen unter die Geschäftsbereiche ... [gemäß Fußnote 4 unten auszufüllen]

¹ Einschließlich Beratungsleistungen im Bereich der Unternehmensfinanzierung, Private Equity, Kapitalmärkte, Handel und Verkauf.

² Einschließlich der gesamten Finanzierungstätigkeit (für natürliche Personen und Unternehmen).

³ Einschließlich Portfoliomanagement, OGAW-Management und andere Formen der Vermögensverwaltung.

⁴ Diese Spalte sollte die Mitarbeiter enthalten, welche keinem der genannten Geschäftsbereiche zugeordnet werden können. In diesem Fall sollten die Institute eine Fußnote hinzufügen (siehe Ende der Tabelle), in der erläutert wird, in welchen Bereichen diese Mitarbeiter tätig sind.

⁵ Die Anzahl der Mitarbeiter sollte in Vollzeitäquivalenten angegeben werden und auf den Zahlen zum Jahresende basieren.

⁶ Die Nettogewinne basieren auf dem Rechnungswesen, das zu Zwecken der aufsichtsrechtlichen Rechnungslegung verwendet wird. Bei Gruppen ist dies der Gewinn (oder Verlust) der gesamten Gruppe (d.h. der Betrag, der den Anteilseignern der Muttergesellschaft oder dem Minderheitenanteil zugeordnet werden kann).

⁷ Gesamtvergütung gemäß Tz. 11 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS. Die angegebenen Vergütungsbeträge sind Bruttobeträge, einschließlich aller Kosten für die Institute, mit Ausnahme der gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge der Institute an die Sozialversicherungsträger und vergleichbare Einrichtungen.

⁸ Variable Vergütung gemäß Tz. 11 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS. Dies umfasst die zurückgestellte und nichtzurückgestellte variable Vergütung. Sie umfasst außerdem freiwillige Rentenleistungen sowie Beträge bezüglich der garantierten variablen Vergütung und Abfindungszahlungen.

Anhang 2- Informationen zur Vergütung identifizierter Mitarbeiter

Name des Instituts/der Gruppe:				
Leistungsjahr, für welches die Vergütung gewährt wird (Jahr N):				
Geschäftsbereich:	Investment- banking ¹⁰	Retailbanking ¹¹	Vermögens- verwaltung ¹²	Sonstiges ¹³
Anzahl der identifizierten Mitarbeiter¹⁴	#	#	#	#
Anzahl der identifizierten Mitarbeiter auf der	#			
15				
Anzahl der identifizierten Mitarbeiter in Kontrollfunktionen	#			
Gesamte fixe Vergütung¹⁶	Mio	Mio.	Mi	Mi
Gesamte variable Vergütung¹⁷	Mio	Mio.	Mi	Mi
Gesamte variable Vergütung in	Mio	Mio.	Mi	Mi
Gesamte variable Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.
Gesamte variable Vergütung in anderen Instrumenten ¹⁸	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.
Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung in Jahr N¹⁹	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in Geldleistungen	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in Aktien und aktienbasierten Instrumenten	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.
Gesamtbetrag zurückgestellter variabler Vergütung in anderen Instrumenten	Mio .	Mio.	Mi o.	Mi o.

¹⁰ Einschließlich Beratungsleistungen im Bereich der Unternehmensfinanzierung, Private Equity, Kapitalmärkte, Handel und Verkauf.

¹¹ Einschließlich der gesamten Finanzierungstätigkeit (für natürliche Personen und Unternehmen).

¹² Einschließlich Portfoliomanagement, OGAW-Management und anderen Formen der Vermögensverwaltung.

¹³ Diese Spalte sollte die Mitarbeiter enthalten, welche keinem der genannten Geschäftsbereiche zugeordnet werden können. In diesem Fall sollten die Institute eine Fußnote hinzufügen (siehe Ende der Tabelle), in der erläutert wird, in welchen Bereichen diese Mitarbeiter tätig sind.

¹⁴ Identifizierte Mitarbeiter gemäß Tz. 16 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

¹⁵ Dies entspricht der ersten und zweiten Kategorie der identifizierten Mitarbeiter gemäß Tz. 16 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

¹⁶Fixe Vergütung gemäß Tz. 11 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

¹⁷Variable Vergütung gemäß Tz. 11 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS. Dies umfasst die zurückgestellte und nichtzurückgestellte Vergütung. Dies umfasst auch freiwillige Rentenleistungen, Beträge bezüglich der garantierten variablen Vergütung und Abfindungszahlungen.

¹⁸Die verschiedenen Arten von Instrumenten sind in Abschnitt 4.4.2 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS definiert.

¹⁹Zurückgestellte Vergütung gemäß Abschnitt 4.4.1 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

Malus²¹ im Jahr N auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.
Anzahl der Empfänger garantierter variabler Vergütung²²	#	#	#	#
Gesamtbetrag garantierter variabler Vergütung	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.
Anzahl der Empfänger von Abfindungen	#	#	#	#
Gesamtbetrag von Abfindungszahlungen in Jahr N	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.
Anzahl der Empfänger freiwilliger Rentenleistungen	#	#	#	#
Gesamtbetrag freiwilliger Rentenleistungen²³	Mio.	Mio.	Mio.	Mio.

Fußnote: Die in der Spalte „Sonstige“ aufgeführten Mitarbeiter fallen unter die Geschäftsbereiche... [gemäß Fußnote 12 unten auszufüllen]

²⁰Die verschiedenen Arten von Instrumenten sind in Abschnitt 4.4.2 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS definiert.

²¹Expliziter Malus gemäß den Tz. 134 bis 139 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

²²Garantierte variable Vergütung gemäß Abschnitt 3.2.1 der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.

²³Freiwillige Rentenleistungen gemäß Abschnitt 3.1.2. der *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* des CEBS.