

## **FMA-Wegleitung 2017/8 – Anforderungen an die Vergütung gemäss CRR / BankG / BankV**

Wegleitung betreffend die Anforderungen an die Vergütung gemäss der CRR bzw. des BankG / der BankV sowie der zugehörigen Level II und Level III-Rechtakte

|                    |   |
|--------------------|---|
| Referenz:          | FMA-WL 2017/8   |
| Adressaten:        | Banken und Wertpapierfirmen   |
| Betrifft:          | Erläuterung und Konkretisierung der Anforderungen in Bezug auf die Vergütungspolitik, organisatorische Vorgaben mit Bezug zur Vergütung, die feste und variable Vergütung sowie Meldungen im Zusammenhang mit der Vergütung |
| Publikationsort:   | Website   |
| Publikationsdatum: | 26. Juli 2017   |
| Inkrafttreten:     | 1. August 2017  |
| Letzte Änderung:   | -   |

Hinweis: Die vorliegende Wegleitung dient der Umsetzung des gegenwärtigen Standes der Rechtsanwendung und der Verwaltungspraxis. Wie weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass die jeweiligen delegierten Verordnungen und Durchführungsverordnungen sowie Leitlinien und Empfehlungen (Level II und Level III) zu beachten sind.

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1 Rechtliche Grundlagen .....   | 3         |
| 1.2 Struktur der Wegleitung .....   | 4         |
| <b>2. Vergütungspolitik .....</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1 Proportionalitätsgrundsatz .....  | 5         |
| 2.1.1 Verhältnismässige Vergütungspolitik .....   | 5         |
| 2.1.2 Meldepflichten gegenüber der FMA in Bezug auf die Vergütungspolitik und den Vergütungsausschuss .....   | 6         |
| 2.2 Generelle und spezielle Bestimmungen .....  | 6         |
| 2.3 Abgrenzung zwischen identifizierten und anderen Mitarbeitern .....  | 7         |
| 2.3.1 Identifikationsprozess .....  | 7         |
| 2.3.2 Pflichten gegenüber der FMA .....   | 8         |
| 2.4 Periodische Meldepflichten aller Institute gegenüber der FMA .....  | 11        |
| <b>3. Variable Vergütung .....</b>  | <b>12</b> |
| 3.1 Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung .....  | 12        |
| 3.1.1 Voraussetzungen zur Erhöhung der Quote .....  | 12        |
| 3.1.2 Anlassbezogene Meldepflichten gegenüber der FMA .....   | 13        |
| 3.2 Diskontsatz auf die variable Vergütung .....  | 14        |
| 3.3 Instrumente, die zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind .....   | 14        |
| 3.4 Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung .....  | 14        |
| 3.5 Verhältnismässige Anwendung der Bestimmungen zur variablen Vergütung .....  | 16        |
| <b>4. Internetauftritt .....</b>  | <b>17</b> |
| <b>5. Zusammenfassung .....</b>   | <b>18</b> |
| <b>6. Schlussbestimmungen .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>Anhänge .....</b>  | <b>20</b> |
| Anhang 1 – Rechtsgrundlagen .....   | 20        |
| Anhang 2 – Meldung von Ausnahmen gemäss Art. 4 Abs. 2 und Abs. 4 delVO 604/2014 .....   | 21        |
| Anhang 3 – Beantragung von Ausnahmen gemäss Art. 4 Abs. 2 und Abs. 5 delVO 604/2014 .....   | 22        |
| Anhang 4 – Bestätigung über das Fehlen von Personen mit hohem Einkommen .....   | 23        |
| Anhang 5 – Meldung im Zusammenhang mit einem Beschluss zur Genehmigung einer höheren Quote der variablen Vergütung .....  | 24        |
| Anhang 6 – Formular zwecks Erfüllung der Meldepflichten / Informationspflichten der Institute gegenüber der FMA im Zusammenhang mit den Vergütungsanforderungen ..... | 25        |

# 1. Einleitung

## 1.1 Rechtliche Grundlagen

Die vorliegende Wegleitung erläutert ausgewählte Bestimmungen zu den Vergütungsanforderungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (CRR) und der Richtlinie 2013/36/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (CRD IV) sowie deren nationale Umsetzung im Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Banken und Wertpapierfirmen (BankG) und der Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (BankV). Nicht Gegenstand der vorliegenden Wegleitung sind die Offenlegungspflichten gemäss Art. 450 CRR.

Rechtlich massgebend sind insbesondere die Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sowie des BankG und der BankV, welche Bestandteil des unmittelbar anwendbaren Rechts bilden, sowie die übrigen im Anhang 5 dieser Wegleitung aufgeführten Rechtsgrundlagen. Im Zusammenhang mit dem Privatkundengeschäft wird künftig insbesondere auch die EBA/GL/2016/06 relevant werden.

Die Abdeckung der Vergütungsthematik im BankG und der BankV sowie der CRR beinhaltet folgende Kernaspekte:

- Vergütungspolitik für identifizierte und andere in Anhang 4.4 BankV genannte Mitarbeiterkategorien;
- Organisatorische Aspekte (Vergütungsausschuss);
- Feste und variable Vergütung;
- Besonderheiten in Bezug auf Personen mit hohem Einkommen.

Die Vergütungspolitik eines Instituts (Bank oder Wertpapierfirma) muss im Einklang mit einer sorgfältigen Risikopolitik stehen. Es sind dabei die folgenden Grundregeln zu beachten:

- Die Vorgaben zur Vergütungspolitik sind sowohl auf Einzel- als auch auf Gruppenbasis<sup>1</sup> einzuhalten.
- Fixe und variable Vergütung müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die variable Vergütung darf 100% der fixen Vergütung (grundsätzlich) nicht übersteigen;
- Die Leistungsbeurteilung der in Anhang 4.4 BankV genannten Mitarbeiterkategorien darf nicht kurzfristig orientiert sein, sondern hat über mehrere Jahre zu erfolgen;
- Eine variable Vergütung wird nicht zur Gänze sofort, sondern ein Teil über einen Zeitraum von zumindest 3 bis 5 Jahren ausbezahlt;
- Wenn das Institut Aktien ausgegeben hat, muss auch ein Teil des Bonus in Aktien oder ähnlichen Instrumenten geleistet werden (Institute müssen Instrumente allerdings nicht eigens ausgeben, um die Bestimmung anzuwenden: Dies gilt sowohl für nicht-komplexe als auch für komplexe Institute<sup>2</sup>);

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Gruppe“ orientiert sich zu diesem Zweck am regulatorischen Konsolidierungskreis gemäss Art. 7d BankG iVm Art. 11 CRR ff. Einzubeziehen sind daher grundsätzlich sämtliche Tochterunternehmen, die Institute (Art. 4 Abs. 1 Ziff. 3 CRR) und Finanzinstitute (Art. 4 Abs. 1 Ziff. 26 CRR) oder Anbieter von Nebendienstleistungen (Art. 4 Abs. 1 Ziff. 18 CRR) sind, ungeachtet ob sich deren Sitz innerhalb oder ausserhalb des EWR befindet (vgl. Art. 18 CRR).

- Ein Bonus darf nicht gewährt oder ausgezahlt werden, wenn es für das Institut finanziell nicht tragbar ist (Erfordernis der „sound capital base“);
- Variable Vergütungsbestandteile, die letztlich Misserfolge belohnen, sind untersagt (Verbot für „Goldene Fallschirme“).

## 1.2 Struktur der Wegleitung

Für einzelne Pflichten der Institute stellt diese Wegleitung spezifische Antrags- bzw. Mitteilungsformulare zur Verfügung (Anhänge 2 bis 5). Wenn kein spezifisches Formular vorhanden ist und die im Anhang 1 genannten Rechtsgrundlagen kein spezifisches Format vorgeben, werden die Institute gebeten, für Informations- und Meldepflichten das allgemeine Formular in Anhang 6 zu verwenden. Die Institute werden weiter gebeten, der FMA stets sämtliche Formulare inklusive Beilagen physisch einzureichen.

---

<sup>2</sup> Für Zwecke dieser Wegleitung gelten „Institute von erheblicher Bedeutung“ bzw. Institute, die von der FMA als systemrelevant eingestuft wurden, jedenfalls als „komplexe“ Institute. Andere Institute gelten nur dann als „komplex“, wenn Ihnen dies von der FMA gesondert mitgeteilt wird.

## 2. Vergütungspolitik

Die Banken und Wertpapierfirmen richten sich nach den Vorgaben zur Vergütungspolitik der Art. 74 f. und 92 ff. CRD IV resp. der nationalen Umsetzung in Art. 7a BankG und Anhang 4.4 BankV.

Weiterführende Bestimmungen zu spezifischen Themengebieten ergeben sich durch die in vorliegender Wegleitung genannten delegierten Verordnungen und EBA-Leitlinien. Insbesondere die EBA-Leitlinien zur Vergütungspolitik und Offenlegung (EBA/GL/2015/22) enthalten umfassende Erläuterungen und weitergehende Vorgaben zu den Artikeln 74 f. und 92 ff. CRD IV sowie Art. 450 CRR.

### 2.1 Proportionalitätsgrundsatz

#### 2.1.1 Verhältnismässige Vergütungspolitik

Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 1 BankV setzt Art. 92 Abs. 2 CRD IV in nationales Recht um. Demgemäss wenden Banken und Wertpapierfirmen die Grundsätze zur Vergütungspolitik und -praxis in einer Weise an, die ihrer Grösse, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen sind. Grosse Institute sollten demnach im Sinne der Verhältnismässigkeit über eine komplexere Vergütungspolitik verfügen als kleinere Institute, die eine einfachere Vergütungspolitik mit einfacheren Konzepten anwenden können („Proportionalitätsgrundsatz“). Die EBA-Leitlinien 2015/22 konkretisieren das Proportionalitätsprinzip, indem sie den Instituten folgende Kriterien vorgeben, die diese zur Ermittlung der Merkmale des Instituts bzw. bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungspolitik berücksichtigen sollten (Rz. 77 EBA/GL/2015/22):

- Bilanzsumme oder gehaltene Vermögenswerte;
- geografische Präsenz, Umfang der Tätigkeiten in den einzelnen Rechtsordnungen (Herkunftsmitglied- bzw. Aufnahmemitgliedstaaten);
- Rechtsform, verfügbare Eigenkapitalinstrumente, Schuldtitel;
- Bewilligung zur Verwendung interner Methoden für die Messung der Eigenkapitalanforderungen;
- Gruppenzugehörigkeit des Instituts, Bewertung der Verhältnismässigkeit auf Gruppenstufe;
- Art der zugelassenen Tätigkeiten und Dienstleistungen;
- Geschäftsstrategie;
- Risikoappetit bzw. -kultur;
- Struktur der Geschäftstätigkeiten sowie der Zeithorizont, die Messbarkeit und die Vorhersehbarkeit der damit verbundenen Risiken;
- Finanzierungsstruktur, Kapitalmarktorientierung;
- Interne Organisation, einschliesslich Höhe der variablen Vergütung für identifizierte Mitarbeiter;
- Gewinn- und Verluststruktur des Instituts;
- Kundenarten;
- Komplexität des Geschäftsmodells, von Produkten und Verträgen.

Auch bei Anwendung des Proportionalitätsprinzips muss die Vergütungspolitik stets solide und wirksam sein und in jedem Institut für jeden identifizierten Mitarbeiter umgesetzt werden. Die Institute berücksichtigen unter anderem ihr Risikoprofil und ihre Risikoneigung und richten ihre Vergütungspolitik und -praxis auf die Ziele, Werte und die langfristigen Interessen des Instituts aus.

## 2.1.2 Meldepflichten gegenüber der FMA in Bezug auf die Vergütungspolitik und den Vergütungsausschuss

Die Banken und Wertpapierfirmen übermitteln der FMA auf Einzel- und Gruppenstufe die folgenden Dokumente (vgl. Kapitel 19 ff. EBA/GL/2015/22):

| Anlassbezogene Meldung (bei Änderungen)   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Reglement Vergütungspolitik</li> <li>Zusammensetzung Vergütungsausschuss (sofern ein solcher basierend auf dem Proportionalitätsprinzip eingesetzt wurde und vorhanden ist)</li> </ul> |
| Meldeformat: PDF-Dokument, Änderungen im Track-Change-Modus   |

## 2.2 Generelle und spezielle Bestimmungen

Die Vergütungsanforderungen unterscheiden zwischen generellen und speziellen Bestimmungen. Während erstere für die gesamte Bank oder Wertpapierfirma gelten, sind die speziellen Bestimmungen nur auf sogenannte „identifizierte Mitarbeiter“ anwendbar.

Nachfolgende Tabelle dient als Übersicht der Vergütungsanforderungen nach CRR und CRD IV resp. Bankengesetz und -verordnung sowie des jeweiligen Anwendungsbereichs.

| Zugrundeliegender Artikel CRR / CRD IV | Thema           | Artikel BankG / BankV  | Generelle Bestimmung für das gesamte Institut | Spezielle Bestimmung für identifizierte Mitarbeiter |   |
|--|-----------------|--|---|---|---|
| CRD IV                                 | Art. 74         | Risikomanagement   | Art. 7a BankG                                 | x   |   |
|  | Art. 75         | Überwachung der Vergütungspolitik durch die FMA                                    | Art. 7a Abs.6 BankG; Anhang 4.4 Nr. 3 BankV   | x   |   |
|  | Art. 92         | Grundsätze der Vergütungspolitik   | Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 1 BankV                 | x   |   |
|  | Art. 93         | Zusätzliche Grundsätze für Banken / Wertpapierfirmen mit staatlicher Unterstützung | Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 3 BankV                 | x   |   |
|  | Art. 94(1)(a)   | Zusätzliche Grundsätze für die variablen Vergütungsbestandteile                    | Anh 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. a BankV             |   | x |
|  | Art. 94(1)(b)   |  | Bst. b par.cit.                               |   | x |
|  | Art. 94(1)(c)   |  | Bst. c par.cit.                               | x   |   |
|  | Art. 94(1)(d)   |  | Bst. d erster Satz par.cit.                   | x   |   |
|  | Art. 94(1)(e)   |  | Bst. d zweiter Satz par.cit.                  | x   |   |
|  | Art. 94(1)(f)   |  | Bst. e par.cit.                               |   | x |
|  | Art. 94(1)(g)   |  | Bst. f par.cit.                               |   | x |
|  | Art. 94(1)(h)   |  | Bst. g par.cit.                               |   | x |
|  | Art. 94(1)(i)   |  | Bst. h par.cit.                               |   | x |
|  | Art. 94(1)(j)   |  | Bst. i erster Satz par.cit.                   | x   |   |
|  | Art. 94(1)(k)   |  | Bst. i zweiter Satz par.cit.                  | x   |   |
|  | Art. 94(1)(l)   |  | Bst. k par.cit.                               |   | x |
| Art. 94(1)(m)                          | Bst. l par.cit. |  |   | x   |   |
| Art. 94(1)(n)                          | Bst. m par.cit. |  |   | x   |   |

| Zugrundeliegender Artikel CRR / CRD IV | Thema         | Artikel BankG / BankV  | Generelle Bestimmung für das gesamte Institut  | Spezielle Bestimmung für identifizierte Mitarbeiter |
|--|---------------|------------------------|--|---|
|  | Art. 94(1)(o) | Bst. n par.cit.        |  | x   |
|  | Art. 94(1)(p) | Bst. o par.cit.        |  | x   |
|  | Art. 94(1)(q) | Bst. p par.cit.        |  | x   |
|  | Art. 95       | Anhang 4.4 Nr. 2 BankV | Obligatorisch für Banken und Wertpapierfirmen von erheblicher Bedeutung gemäss Art. 3b BankV |   |
|  | Art. 96       | Art. 29c BankV         | x  |   |
| CRR                                    | Art. 450      | direkt anwendbar       | x  | x   |

## 2.3 Abgrenzung zwischen identifizierten und anderen Mitarbeitern

### 2.3.1 Identifikationsprozess

Zu den so genannten „identifizierten Mitarbeitern“ gehören die Geschäftsleitung, Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen eingehen können (Risikoträger bzw. Risikonehmer), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die der Einkommensstufe von Geschäftsleitung und Risikoträgern angehören und deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank oder Wertpapierfirma auswirkt.

Die qualitativen und quantitativen Kriterien zur Identifizierung dieser Mitarbeiter sind in den delegierten Verordnungen (EU) Nr. 604/2014 und (EU) 2016/861 (in weiterer Folge: „deIVO“) zu finden (siehe dazu unten, Kapitel 2.3.2.2). Letztere beinhaltet lediglich eine Berichtigung von Art. 4 Abs. 1 Bst. c deIVO 604/2014, da alle Mitarbeiter einer gewissen Einkommensstufe erfasst werden sollten und der Mitarbeiter im Gegensatz zum Wortlaut in Art. 4 Abs. 1 Bst. c deIVO 604/2014 das qualitative Kriterium selbst gerade eben nicht erfüllt, sondern lediglich die Vergütung eines Mitarbeiters erhält, der ein bestimmtes qualitatives Kriterium erfüllt. Kapitel 5 der EBA-Guideline zur Vergütungspolitik und Offenlegung (EBA/GL/2015/22) gibt weiterführende Erläuterungen und Bestimmungen zum Identifikationsprozess vor.

Die Banken und Wertpapierfirmen nehmen aufbauend auf den Kriterien der deIVO 604/2014 und der deIVO 861/2016 und unter allfälligem Beizug zusätzlicher, institutsspezifischer Kriterien eine jährliche Identifikation der Mitarbeiter anhand einer dokumentierten Selbstbewertung vor (Rz. 91 EBA/GL/2015/22), wobei der Identifikationsprozess Teil der Vergütungsweisung ist. Während die Geschäftsleitung ultimativ verantwortlich für den Identifikationsprozess und die entsprechende Weisung ist, wird der Vergütungsausschuss – sofern dieser besteht – aktiv miteinbezogen, ebenso wie die unabhängigen Risikomanagement- und Compliancefunktionen sowie die geschäftsunterstützenden Funktionen und die entsprechenden Ausschüsse des Leitungsorgans. Das Verfahren ist einer regelmässigen internen und externen Kontrolle zu unterziehen. Bei konsolidierten Instituten hat das Mutterunternehmen die korrekte Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter sicherzustellen (EBA/GL/2015/22 Rz. 101 und 106).

## 2.3.2 Pflichten gegenüber der FMA

### 2.3.2.1 Dokumentation der Selbstbewertung

Die Institute sorgen dafür, dass sie gegenüber der FMA nachweisen können, wie sie die identifizierten Mitarbeiter aufgrund der Kriterien der delVO 604/2014 sowie ihrer allfälligen zusätzlichen eigenhändig entwickelten Kriterien ermitteln. Zu diesem Zweck sollen sie Aufzeichnungen über das Ermittlungsverfahren und dessen Ergebnisse führen.

Die Selbstbewertung ist jährlich durchzuführen und muss gemäss der EBA/GL/2015/22 klar, kohärent und ordnungsgemäss dokumentiert sein. Die Dokumentation ist der FMA auf Verlangen zu Verfügung zu stellen. Die Institute richten sich nach den in Kapitel 5 der EBA/GL/2015/22 niedergelegten Vorgaben, wobei insbesondere Folgendes berücksichtigt wird (Rz. 83 ff. EBA/GL/2015/22):

- Die Institute wenden die quantitativen und qualitativen Kriterien der delVO 604/2014 an, wobei sie, soweit erforderlich, zusätzliche, das Risiko der Tätigkeiten im Institut und die Auswirkungen der Mitarbeiter auf das Risiko widerspiegelnde Kriterien anwenden können.
- Sie beziehen zur Ermittlung der Gesamtvergütung alle monetären und nichtmonetären, festen und variablen Zuwendungen ein, welche für die berufliche Leistung im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährt wurden. Für die variable Vergütung ist auf den Zeitpunkt ihrer Gewährung abzustellen.
- Die Mitarbeiter, die ein qualitatives Kriterium gemäss Art. 3 delVO 604/2014 während mindestens drei Monaten pro Geschäftsjahr erfüllen oder wahrscheinlich erfüllen, sind als identifizierte Mitarbeiter zu behandeln.

Die mindestens in der Dokumentation der vorgenommenen Selbstbewertung festzuhaltenden Informationen umschreibt die EBA/GL/2015/22 wie folgt (Rz. 90):

| Information                                 | Detailbeschreibung  |
|---|---|
| Ausgangslage                                | Grundannahmen für die Selbstbewertung und Umfang der Anwendung  |
| Risikobewertungsansatz                      | Ansatz für die Bewertung der Risiken, die sich aus der Geschäftsstrategie und den Tätigkeiten des Instituts ergeben, unter Berücksichtigung unterschiedlicher geografischer Standorte   |
| Bewertung von Personen                      | Angaben zur Art und Weise der Bewertung von Personen, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil der Institute im gesamten Konsolidierungskreis inklusive an Standorten in Drittländern, auswirken  |
| Rollen und Verantwortlichkeiten             | Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Unternehmensorgane und Funktionen, die in Bezug auf das Selbstbewertungsverfahren involviert sind  |
| Resultat                                    | Ergebnis der Ermittlung   |
| Angaben zu den identifizierten Mitarbeitern | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der identifizierten Mitarbeiter</li> <li>• Anzahl der erstmals identifizierten Mitarbeiter</li> <li>• Aufgabenbereiche und Tätigkeiten</li> <li>• Namen</li> <li>• Zuordnung zu Geschäftsbereichen</li> <li>• Vergleich mit dem Ergebnis der Selbstbewertung des Vorjahres</li> </ul> |
| Dokumentation der Ausnahmen                 | Dokumentation der Anwendung von Art. 4 Abs. 2 Bst. b delVO 604/2014 auf Mitarbeiter, die ein quantitatives Kriterium erfüllen.  |



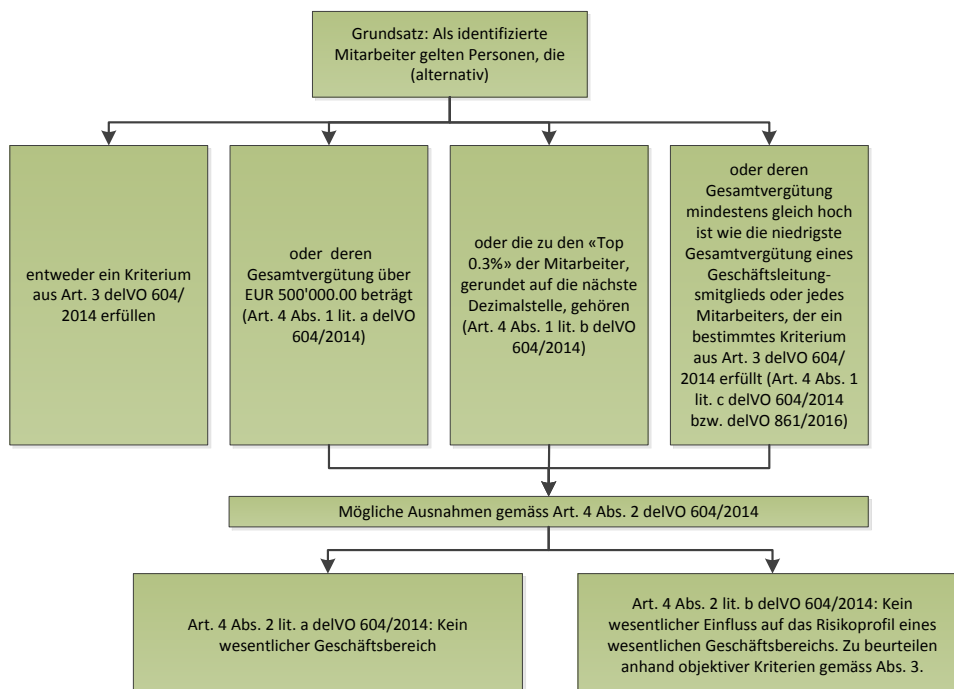
### 2.3.2.2 Meldungen und Antragserfordernisse im Zusammenhang mit Ausnahmen

Die delVO 604/2014 ist von den Instituten grundsätzlich auf Einzelbasis sowie auf teilkonsolidierter und konsolidierter Ebene einzuhalten. Nachfolgend soll auf zwei Besonderheiten auf teilkonsolidierter und konsolidierter Ebene hingewiesen werden (vgl. Rz. 102 ff. EBA/GL/2015/22):

- Mitarbeiter des Tochterunternehmens fallen nur dann unter Art. 3 delVO 604/2014 (qualitativ), wenn sie ihre Funktion und damit das Kriterium auch auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Ebene erfüllen.
- Erfüllt ein Mitarbeiter des Tochterunternehmens jedoch ein Kriterium von Art. 4 delVO 604/2014 (quantitativ), so gilt er unabhängig vom Mutterunternehmen als identifizierter Mitarbeiter, sofern keine Ausnahme beansprucht werden kann.

Der Identifikationsprozess wird bei Tochterunternehmen, die nicht selbst dem BankG bzw. der BankV unterstehen, vom Mutterunternehmen durchgeführt, wobei das Tochterunternehmen die nötigen Informationen bereitzustellen hat. Handelt es sich jedoch um ein Tochterunternehmen eines Mutterunternehmens aus einem Drittstaat oder um eine Zweigstelle eines solchen, so führt das Tochterunternehmen bzw. die Zweigstelle den Identifizierungsprozess selbst durch und informiert das Mutterunternehmen. Das Mutterunternehmen hat die Informationen zu plausibilisieren und nachvollziehbar zu dokumentieren. Gleiches gilt für Informationen, die von ausgelagerten Stellen an das Mutterunternehmen übermittelt werden.

Die Identifikation der Mitarbeiter gemäss den Vorgaben der delVO 604/2014 erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen für Mitarbeiter, welche eigentlich ein quantitatives Kriterium erfüllen würden. Sie lässt sich zusammengefasst wie folgt darstellen:



Wenn Institute im Rahmen des Identifikationsprozesses Ausnahmen gemäss Art. 4 Abs. 2 delVO 604/2014 und Kapitel 5.1 der EBA-Leitlinien 2015/22 in Anspruch nehmen, ergeben sich folgende Pflichten gegenüber der FMA:

| <b>Fall 1: Ausnahme für einen Mitarbeiter mit Gesamtvergütung &gt; EUR 500'000.00 (oder Gegenwert)</b>   |  |
|--|--|
| <b>Anwendungsfall</b>  | Der betreffende Mitarbeiter hat im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens EUR 500'000.00 (oder Gegenwert) erhalten.   |
| <b>Pflichten der Banken / Wertpapierfirmen</b>   | <p>Jährliche Meldung an die FMA bis spätestens am 30. Juni nach Abschluss des vorangegangenen Geschäftsjahres mit folgendem Inhalt (siehe <b>Anhang 2</b>, Meldeformular):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Name des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Prozentualer Anteil des internen Kapitals nach Art. 7a Abs. 3 BankG (siehe Internal Capital Adequacy Assessment Process - Risikotragfähigkeitsprozess: adäquates Verhältnis zwischen Risiken und Risikodeckungspotenzial) des Geschäftsbereichs des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Nachweis der Beurteilung der Erfüllung der Bedingung gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 3 delVO 604/2014 (falls diese angewendet wird)</li> </ul> <p>Die Meldung muss zwischen Ausnahmen nach Art. 4 Abs. 2 Bst. a und Bst. b delVO 604/2014 differenzieren. Es sind nur diejenigen Mitarbeiter zu melden, für die im vorangegangenen Zeitraum keine oder eine andere Ausnahme geltend gemacht wurde.</p> |
| <b>Fall 2: Ausnahme für einen Mitarbeiter mit Gesamtvergütung &gt; EUR 750'000.00 (oder Gegenwert) oder einen Mitarbeiter, dessen Gesamtvergütung zu den höchsten 0.3% aller Gesamtvergütungen gehört (gerundet auf die nächste Dezimalstelle)</b> |  |
| <b>Anwendungsfall</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der betreffende Mitarbeiter hat im vorangegangenen Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens EUR 750'000.00 (oder Gegenwert) erhalten; oder</li> <li>• der betreffende Mitarbeiter gehört zu den 0.3% der Mitarbeiter – aufgerundet auf die nächste Dezimalstelle –, die im vorangegangenen Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung erhalten haben.</li> </ul>  |
| <b>Pflichten der Banken / Wertpapierfirmen</b>   | <p>Jährlicher Antrag auf vorherige Zustimmung durch die FMA bis spätestens zum 30. Juni nach Abschluss des vorangegangenen Geschäftsjahres mit folgendem Inhalt (siehe <b>Anhang 3</b>, Antragsformular):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Name des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Prozentualer Anteil des internen Kapitals nach Art. 73 CRD IV des Geschäftsbereichs des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Nachweis der Beurteilung der Erfüllung der Bedingung gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. a delVO 604/2014 oder Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 3 delVO 604/2014 (falls diese angewendet wird)</li> </ul>   |

| <b>Fall 3: Ausnahme für einen Mitarbeiter mit Gesamtvergütung &gt; EUR 1 Mio. (oder Gegenwert)</b> |  |
|--|--|
| <b>Anwendungsfall</b>  | Der betreffende Mitarbeiter hat im vorangehenden Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von mindestens EUR 1 Mio. (oder Gegenwert) erhalten.   |
| <b>Pflichten der Banken / Wertpapierfirmen</b>   | Jährlicher Antrag auf vorherige Zustimmung durch die FMA bis spätestens zum 30. Juni nach Abschluss des vorangegangenen Geschäftsjahrs mit folgendem Inhalt (siehe <b>Anhang 3</b> ): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Name des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Prozentualer Anteil des internen Kapitals nach Art. 73 CRD IV des Geschäftsbereichs des betreffenden Mitarbeiters</li> <li>• Nachweis der Beurteilung der Erfüllung der Bedingung gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. a delVO 604/2014 oder Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 3 delVO 604/2014 (falls diese angewendet wird)</li> <li>• Darlegung der aussergewöhnlichen Umstände, die eine Ausnahme rechtfertigen</li> </ul> |

### 2.3.2.3 Währungsumrechnung

Die Schwellenwerte gemäss Art. 4 delVO 604/2014 sind vom Institut anhand des für die Konsolidierung des Rechnungsabschlusses verwendeten internen Wechselkurses des Instituts oder des Wechselkurses der Kommission für Finanzplanung und Haushalt in dem Monat, in dem die Vergütung gewährt wurde, umzurechnen, wenn das Institut die Vergütung nicht in EUR ausrichtet (vgl. [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/index\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/index_de.cfm)).

## 2.4 Periodische Meldepflichten aller Institute gegenüber der FMA

Die bestehenden jährlichen Meldepflichten zu den Personen mit hohem Einkommen (High Earners Data Collection) gelten **für alle Institute**. Die Meldepflichten zum Vergütungsvergleich (Remuneration Benchmarking Exercise) gelten nur für **Institute mit erheblicher Bedeutung (Art. 3b BankV)**, es sei denn, die FMA erweitert den diesbezüglichen Meldekreis gesondert. Sie bleiben weiterhin bestehen und sind jeweils bis am 30. Juni eines jeden Jahres zu erstatten (vgl. Anhang 4.4. Nr. 3 BankV). Die EBA Guidelines zur Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen (EBA/GL/2014/07) und den Vergütungsvergleich (EBA/GL/2014/8) enthalten weiterführende Erläuterungen. In Bezug auf die Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen ist darauf hinzuweisen, dass Institute, die keine Personen mit hohem Einkommen im Sinne von Anhang 4.4 Nr. 3 Abs. 2 BankV beschäftigen, gemäss Rz. 3.6 der EBA/GL/2014/07 eine Negativmeldung abzugeben haben (siehe **Anhang 4**, Bestätigung).

Die Meldeformulare und EBA Guidelines sind auf der FMA Homepage zugänglich:

<https://www.fma-li.li/de/finanzintermediare/bereich-banken/banken-und-wertpapierfirmen/formulare.html>

### **3. Variable Vergütung**

Die variable Vergütung als Teil der Vergütungspolitik der Banken und Wertpapierfirmen ist in Art. 94 CRD IV resp. Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 BankV geregelt. Daneben sind die spezifischen Erläuterungen der EBA Guidelines zur Vergütungspolitik und Offenlegung (EBA/GL/2015/22) zu beachten.

Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf ausgewählte Bestimmungen der Vorgaben zur variablen Vergütung.

#### **3.1 Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung**

Während der variable Vergütungsbestandteil 100% des festen Bestandteils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person grundsätzlich nicht übersteigen darf, kann die variable Komponente durch einen Beschluss der Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter auf bis zu 200% des fixen Bestandteils erhöht werden, sofern die Voraussetzungen nach Art. 94 Abs. 1 Bst. g subBst. ii CRD IV resp. Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. f Ziff. 2 BankV erfüllt werden.

##### **3.1.1 Voraussetzungen zur Erhöhung der Quote**

1. Der Beschlussfassung der Generalversammlung hat eine umfangreiche Empfehlung der Bank oder Wertpapierfirma voranzugehen, welche die Gründe und den Umfang der beantragten Erhöhung der Quote, einschliesslich der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, ihrer Aufgaben sowie der erwarteten Auswirkungen auf die Anforderung, eine solide Eigenmittelausstattung aufrechtzuerhalten, darlegt.
2. Die Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter werden rechtzeitig (Gesetz/Statuten) im Voraus über die geplante Beschlussfassung in Kenntnis gesetzt.
3. Meldung des Instituts über die Empfehlung an die Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter zuhanden der FMA innert 5 Tagen.
4. Prüfung der Meldung durch die FMA innerhalb eines Monats.
5. Fassung des Generalversammlungsbeschlusses zur Erhöhung der Quote (unter dem Vorbehalt der Zustimmung der FMA, falls notwendig): Eine wirksame Beschlussfassung erfordert die Anwesenheit von mindestens der Hälfte des stimmberechtigten Kapitals und eine Stimmenmehrheit von 66 %. Abweichend davon kann ein wirksamer Beschluss bei Nichterreichen des erforderlichen Anwesenheitsquorums durch eine Stimmenmehrheit von 75 % gefasst werden. Mitarbeiter einer Bank oder Wertpapierfirma, die direkt von einer Erhöhung der variablen Vergütungskomponente betroffen sind, sind sowohl von der direkten als auch der indirekten Stimmrechtsausübung ausgeschlossen.
6. Unverzögliche Meldung des Instituts über den gefassten Generalversammlungsbeschluss an die FMA.

### 3.1.2 Anlassbezogene Meldepflichten gegenüber der FMA

Es ergeben sich anlassbezogene Meldepflichten, wenn ein Institut die Möglichkeit erhalten möchte, den Höchstwert für das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung auf über 100% zu erhöhen. Die Banken und Wertpapierfirmen haben in diesem Zusammenhang folgende Meldungen an die FMA zu erstatten:

| Meldung  | Inhalt   | Zeitpunkt   |
|--|--|---|
| Meldung über die Empfehlung an die Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter (Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. f BankV, Rz. 44 EBA/GL/2015/22) | <p>Alle Angaben, die den Anteilseignern vorgelegt werden, inklusive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgeschlagener höherer Höchstwert der Quote</li> <li>• Anzahl der betroffenen Mitarbeiter und deren Aufgaben</li> <li>• Begründung</li> <li>• Nachweis und Analyse, dass durch die Erhöhung keine Beeinträchtigung der Einhaltung der Verpflichtungen der betroffenen Bank oder Wertpapierfirma aufgrund des Bankengesetzes und der CRR und der CRD IV, einschliesslich der zwingenden Eigenmittelanforderungen, entsteht</li> </ul> <p>Die Institute reichen der FMA ein Dokument, welches die entsprechenden Angaben enthält, sowie die entsprechenden Nachweise ein.</p> | <p>Maximal 5 Tage nach Information der Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter über die geplante Beschlussfassung.</p> <p>Prüfung der FMA auf Vereinbarkeit mit Art. 7a Abs. 6 BankG. Die FMA erstattet innert eines Monats seit dem Eingang der vollständigen Meldung Rückmeldung an das Institut, ob die Erhöhung des Verhältnisses nicht genehmigt wird.</p> |
| Meldung über die Beschlüsse der Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter (Rz. 45 EBA/GL/2015/22)  | <p>Verwendung des Formulars in <b>Anhang 5</b> (Meldeformular):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnis des Beschlusses, genehmigter Höchstwert des Verhältnisses, bei unterschiedlichen Verhältnissen pro Geschäftsbereich/Funktion Unterteilung gemäss EBA/GL/2014/07 bzw. EBA/GL/2014/08</li> <li>• Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, gegebenenfalls je Geschäftsbereich und Funktion</li> </ul>  | Unverzüglich nach Beschlussfassung  |

### **3.2 Diskontsatz auf die variable Vergütung**

Die Bank oder Wertpapierfirma darf nach Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Ziff. 3 BankV einen Diskontsatz auf maximal 25 % des Gesamtwerts der variablen Vergütung anwenden, sofern die Vergütung in Instrumenten gezahlt wird, die für mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. Zur Berechnung dieses Diskontsatzes ist die EBA/GL/2014/01 heranzuziehen.

Zu berücksichtigen ist, dass der Diskontsatz gemäss EBA/GL/2014/01 lediglich für die Berechnung bzw. Einhaltung des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung von Bedeutung ist. Die Berechnung der Gesamtvergütung im Zusammenhang mit der Identifizierung von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt, erfolgt demgegenüber ohne Einbezug eines allfälligen Diskontsatzes (vgl. Art. 5 Abs. 1 delVO 604/2014).

Die Berechnung und Anwendung des Diskontsatzes ist von den Instituten zu dokumentieren (vgl. Rz. 18 ff. EBA/GL/2014/01) und der FMA jederzeit auf Verlangen zu Verfügung zu stellen.

### **3.3 Instrumente, die zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind**

Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. k BankV besagen, dass mindestens 50% der variablen Vergütung aus folgenden Anteilen zu bestehen haben, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen:

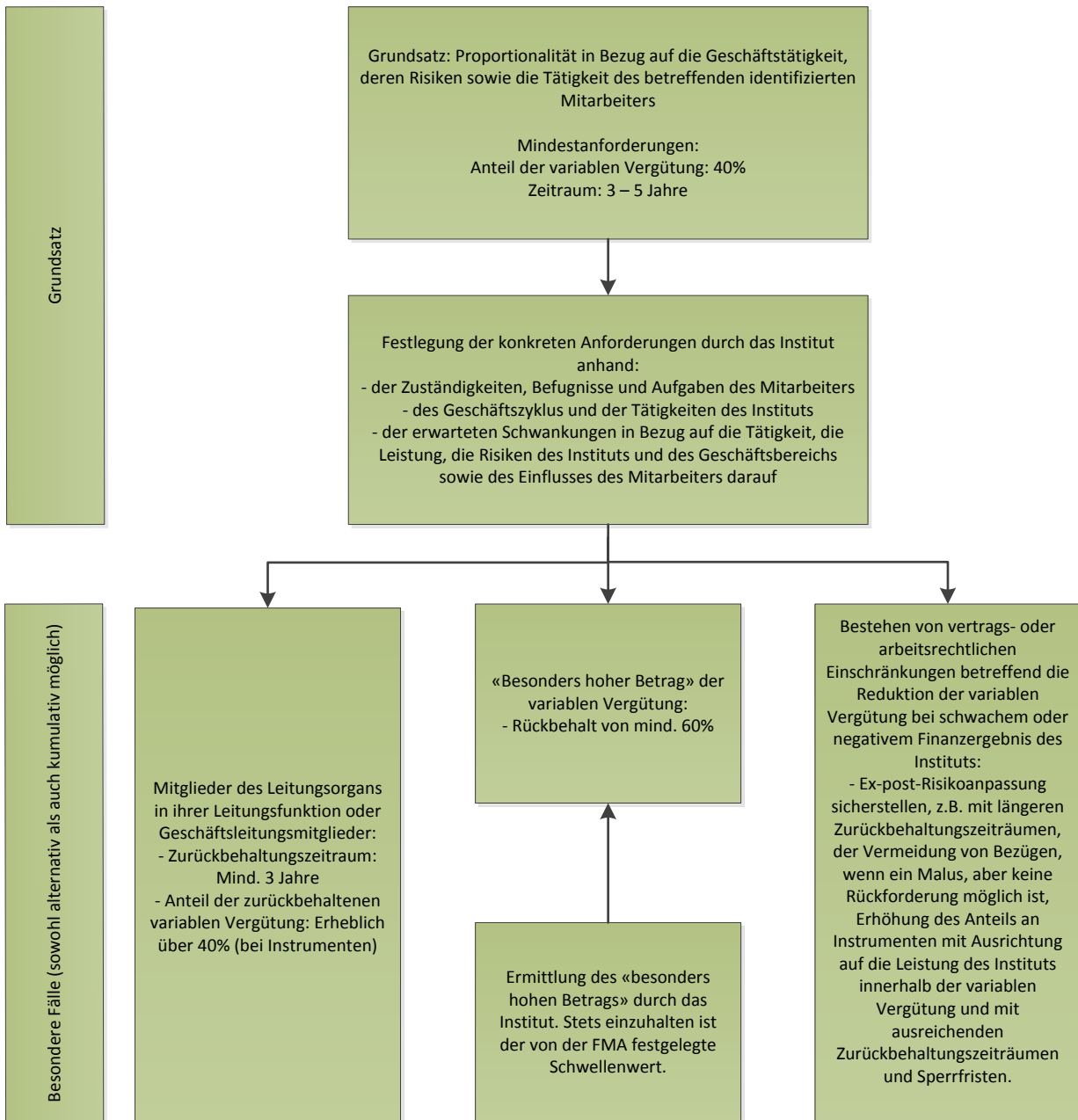
1. Aktien oder gleichwertige Beteiligungen der Bank oder Wertpapierfirma in Abhängigkeit von der Rechtsform, bei nicht börsenkotierten Banken oder Wertpapierfirmen mit Anteilen verknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente; und
2. Instrumente des zusätzlichen Kernkapitals im Sinne des Art. 52 CRR oder Instrumente des Ergänzungskapitals im Sinne von Art. 63 CRR oder andere Instrumente, die vollständig in Instrumente des harten Kernkapitals gemäss CRR umgewandelt oder abgeschrieben werden können und die Bonität der Bank oder Wertpapierfirma unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und für eine Verwendung für die Zwecke der variablen Vergütung geeignet sind.

Letztere werden in der delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014 spezifiziert.

### **3.4 Zurückbehaltung von Teilen der variablen Vergütung**

Im Rahmen von Anhang 4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. l BankV sowie Kapitel 15.2 der EBA-Leitlinien 2015/22 definieren die Institute den Anteil der variablen Vergütung, der zurückzubehalten ist, sowie den Zurückbehaltungszeitraum selbst. Es steht den Instituten frei, in Bezug auf den zurückbehaltenen Anteil mit absoluten Zahlen zu arbeiten, sie müssen jedoch gegenüber der FMA nachweisen können, dass im gewichteten Durchschnitt für alle identifizierten Mitarbeiter der prozentuale Mindestrückbehalt angewandt und der Proportionalitätsgrundsatz gewahrt wird.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht das Vorgehen der Institute in Bezug auf die Zurückbehaltungsregeln demonstrativ:



Der von der FMA festgesetzte Schwellenwert für den „besonders hohen Betrag“ beträgt zurzeit 100% des festen Jahresgehalts oder CHF 250'000.00 brutto.

### 3.5 Verhältnismässige Anwendung der Bestimmungen zur variablen Vergütung

Zur Konkretisierung des Proportionalitätsgrundsatzes und unter Berücksichtigung der [europäischen Gepflogenheiten](#) sowie aktueller [regulatorischer Entwicklungen](#) anerkennt die FMA bis auf Widerruf, dass kleine Institute bzw. Mitarbeiter mit niedriger variabler Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen von der Anwendung der Bestimmungen zur Zusammensetzung der variablen Vergütung (Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. k BankV, siehe oben Kapitel 3.3), zur Zurückbehaltung (Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. l BankV, siehe oben Kapitel 3.4) und zur Behandlung der freiwilligen Altersvorsorgeleistungen bei Ausscheiden eines Mitarbeiters (Anhang 4.4 Nr. 1 Abs. 2 Bst. n Satz 2 BankV) ausgenommen werden können. Die entsprechenden Schwellenwerte (kumulativ) setzt die FMA wie folgt fest:

| Kriterium                   | Schwellenwert  |
|-----------------------------|--|
| Kleines Institut            | Gesamtaktiva < CHF 5 Mrd (Schwellenwert errechnet sich jeweils nach Anwendungsebene der Vergütungspolitik; Solo und/oder Gruppenbasis) |
| Niedrige variable Vergütung | ≤ CHF 100'000.00 p.a.  |

Die Freistellung für die niedrige variable Vergütung kann ausschliesslich dann angewandt werden, wenn diese nicht mehr als die Hälfte der Gesamtjahresvergütung dieses Mitarbeiters ausmacht.

Insgesamt gilt für sämtliche Institute in Liechtenstein, dass diese von der Anwendung der Bestimmungen zur Zusammensetzung der variablen Vergütung, zur Zurückbehaltung und zur Behandlung der freiwilligen Altersvorsorgeleistungen bei Ausscheiden eines Mitarbeiters in begründeten Ausnahmefällen Abstand nehmen dürfen, sofern dadurch die Grundsätze zur ordnungsgemässen Vergütungspolitik (siehe u.a. Kapitel 1.1) nicht systematisch unterlaufen und keine Anreize innerhalb des Instituts gesetzt werden, unverhältnismässige Risiken einzugehen. Die Anwendung dieser Ausnahmen ist bankintern transparent zu dokumentieren, angemessen zu begründen und auf die Verhältnismässigkeit zu überprüfen (siehe u.a. Punkt 2.1.1). Auf Nachfrage ist die Dokumentation der FMA vorzulegen.



## 4. Internetauftritt

Gemäss Art. 29c BankV müssen Institute, welche eine Website betreiben, auf dieser erläutern, wie sie die Anforderungen im Bereich Corporate Governance und Vergütung erfüllen. Die entsprechende Publikation auf der Internetseite des Unternehmens hat folglich drei Themenbereiche abzudecken:

- Unternehmensführung und Unternehmenskontrolle;
- Berichterstattung;
- Vergütung.

In Bezug auf die Vergütung sind die in Art. 29c BankV vorgegebenen Informationen abzubilden. Verweise zu bestehenden Dokumenten (beispielsweise Vergütungsberichte) sind zulässig, sofern diese Dokumente ebenfalls auf der Website des Instituts publiziert werden und die erforderlichen Informationen beinhalten. Wenn das Institut keine staatliche Unterstützung gemäss Anhang 4.4. Nr. 1 Abs. 3 BankV bezieht, genügt ein Hinweis, dass keine solche Unterstützung bezogen wird.

Im Übrigen gilt die Wegleitung der FMA zu den Offenlegungspflichten nach Art. 29c BankV.

## 5. Zusammenfassung

Die in der vorliegenden Wegleitung behandelten Meldepflichten der Banken und Wertpapierfirmen werden nachfolgend zusammengefasst.

| Art der Pflicht                   | Inhalt  | Referenz Kapitel | Termin   | Währung   |
|-----------------------------------|---|------------------|--|--|
| Periodische Meldung an die FMA    | Gilt für Institute von erheblicher Bedeutung: Daten gemäss Anhang 4.4 Ziff. 3 BankV (unter anderem zur weiteren Verwendung durch die FMA für den Vergütungsvergleich im Rahmen der EBA/GL/2014/8)                     | 2.4              | 30.06. für das vorangehende Leistungsjahr   | EUR oder Umrechnung durch Institut gemäss Kapitel 2.3.2.3 |
|                                   | Daten zu Personen mit hohem Einkommen (gemäss EBA/GL/2014/7)   | 2.4              | 30.06. für das vorangehende Leistungsjahr   | EUR oder Umrechnung durch Institut gemäss Kapitel 2.3.2.3 |
| Anlassbezogene Meldung an die FMA | <ul style="list-style-type: none"> <li>Änderung Reglement Vergütungs-politik</li> <li>Änderung Zusammensetzung Vergütungsausschuss</li> </ul>   | 2.1.2            | n/a  | n/a  |
|                                   | Ausnahme für einen Mitarbeiter, dessen Gesamtvergütung EUR 500'000.00 (oder Gegenwert) übersteigt)   | 2.3.2.2          | Spätestens 30.06. nach Abschluss des vorangehenden Geschäftsjahrs  | EUR oder Umrechnung durch Institut gemäss Kapitel 2.3.2.3 |
|                                   | Antrag an die FMA: Ausnahme für einen Mitarbeiter, dessen Gesamtvergütung EUR 750'000.00 bzw. EUR 1 Mio. (oder Gegenwert) übersteigt oder dessen Gesamtvergütung in den höchsten 0.3% aller Gesamtvergütungen liegt | 2.3.2.2          | Spätestens 30.06. nach Abschluss des vorangehenden Geschäftsjahrs  | EUR oder Umrechnung durch Institut gemäss Kapitel 2.3.2.3 |
|                                   | Meldung über die erteilte Empfehlung zur Erhöhung der Quote zwischen fester und variabler Vergütung  | 3.1.2            | Innert 5 Tagen seit Information der Anteilseigner, Eigentümer oder Gesellschafter über die geplante Beschlussfassung | n/a  |
|                                   | Meldung über den Beschluss zur Erhöhung der Quote zwischen fester und variabler Vergütung  | 3.1.2            | unverzüglich nach Beschlussfassung  | n/a  |

Die Offenlegungspflichten im Zusammenhang mit den Vergütungsanforderungen gemäss Art. 450 CRR werden in der Wegleitung Offenlegung behandelt und sind nicht Gegenstand der vorliegenden Wegleitung Vergütung.

## **6. Schlussbestimmungen**

Diese Wegleitung tritt am 01.08.2017 in Kraft.

Für Rückfragen steht die FMA zur Verfügung.

### **Finanzmarktaufsicht Liechtenstein**

Bereich Banken  
Abteilung Aufsicht

Telefon: +423 236 73 73

E-Mail: [info@fma-li.li](mailto:info@fma-li.li)

## Anhänge

### Anhang 1 – Rechtsgrundlagen

- Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankengesetz; BankG, LR-Nr. 952.0)
- Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankenverordnung; BankV, LR-Nr. 952.01)
- Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen (CRR)
- 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
- Delegierte Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Bezeichnung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität eines Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind
- Delegierte Verordnung (EU) 2016/861 der Kommission vom 18. Februar 2016 zur Berichtigung der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 528/2014 der Kommission zur Ergänzung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards für Nicht-Delta-Risiken von Optionen gemäß dem standardisierten Marktrisiko-Ansatz und zur Berichtigung der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission 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
- Leitlinien für den auf die variable Vergütung anzuwendenden Nominaldiskontsatz (EBA/GL/2014/01)
- Leitlinien zur Datenerfassung im Hinblick auf Personen mit hohem Einkommen (EBA/GL/2014/07)
- Leitlinien für den Vergütungsvergleich (EBA/GL/2014/8)
- Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäss Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäss Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22)
- Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft (EBA/GL/2016/06)

**Anhang 2 – Meldung von Ausnahmen gemäss Art. 4 Abs. 2 und Abs. 4 delVO 604/2014**

**Meldeformular**

**betreffend die Gewährung von Ausnahmen nach Art. 4 Abs. 2 und Abs. 4 delVO 604/2014 durch das Institut**

|   |  |
|---|--|
| 1 | Name und Sitz des Instituts  |
| 2 | Ansprechpartner und Kontakt  |
| 3 | Name des betreffenden Mitarbeiters<br>Angaben zum Anstellungsverhältnis (Funktion, Rang, etc.)   |
| 4 | Gesamtvergütung des betreffenden Mitarbeiters im vorangehenden Geschäftsjahr sowie deren Zusammensetzung<br>Bitte entsprechende Belege einreichen  |
| 5 | Art der Ausnahme<br><input type="checkbox"/> Art. 4 Abs. 2 Bst. a delVO 604/2014<br><input type="checkbox"/> Art. 4 Abs. 2 Bst. b delVO 604/2014   |
| 6 | Prozentualer Anteil des internen Kapitals nach Art. 7a Abs. 6 BankG des Geschäftsbereichs des betreffenden Mitarbeiters<br>Bitte entsprechende Belege einreichen.                            |
| 7 | Nachweis der Beurteilung der Erfüllung der Bedingung gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 3 delVO 604/2014 (falls diese angewendet wird)<br>Bitte entsprechende Belege einreichen. |
| 8 | Sonstiges  |

Ort und Datum

Unterschriften der Geschäftsleitungsmitglieder

-----

-----



**Anhang 3 – Beantragung von Ausnahmen gemäss Art. 4 Abs. 2 und Abs. 5 delVO 604/2014**

**Antragsformular**

**für die Zustimmung der FMA**

**betreffend die Gewährung von Ausnahmen nach Art. 4 Abs. 2 und Abs. 5 delVO 604/2014 durch das Institut**

|   |  |
|---|--|
| 1 | Name und Sitz des Instituts  |
| 2 | Ansprechpartner und Kontakt  |
| 3 | Name des/der betreffenden Mitarbeiter(s)<br>(Jeweils) Angaben zum Anstellungsverhältnis (Funktion, Rang, etc.)   |
| 4 | Antrag: Das Institut beantragt, dass der/die eingangs erwähnte(n) Mitarbeiter nicht als identifizierter Mitarbeiter im Sinne der BankV einzustufen ist/sind. Der/Die Mitarbeiter erfüllt/erfüllen das folgende quantitative Kriterium:<br><input type="checkbox"/> Gesamtvergütung > EUR 750'000.00 im vorangegangenen Geschäftsjahr<br><input type="checkbox"/> Teil der 0.3% (gerundet auf die nächste Dezimalstelle) der Mitarbeiter, die im vorangegangenen Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung erhalten haben<br><input type="checkbox"/> Gesamtvergütung > EUR 1 Mio. im vorangegangenen Geschäftsjahr |
| 5 | Gesamtvergütung des betreffenden Mitarbeiters im vorangehenden Geschäftsjahr sowie deren Zusammensetzung<br>Bitte entsprechende Belege einreichen  |
| 6 | Prozentualer Anteil des internen Kapitals nach Art. 7a Abs. 6 BankG des Geschäftsbereichs des betreffenden Mitarbeiters<br>Bitte entsprechende Belege einreichen.  |
| 7 | Nachweis der Beurteilung der Erfüllung der Bedingung gemäss Art. 4 Abs. 2 Bst. b i.V.m. Art. 4 Abs. 3 delVO 604/2014 (falls diese angewendet wird)<br>Bitte entsprechende Belege einreichen.   |
| 8 | Sonstiges  |

Ort und Datum

Unterschriften der Geschäftsleitungsmitglieder

-----

-----



#### Anhang 4 – Bestätigung über das Fehlen von Personen mit hohem Einkommen

|   |  |
|---|--|
| 1 | Name und Sitz des Instituts  |
| 2 | Ansprechpartner und Kontakt  |
| 3 | Das Institut bestätigt, keine Personen mit hohem Einkommen im Sinne von Anhang 4.4 Nr. 3 Abs. 2 BankV bzw. EBA/GL/2014/07 zu beschäftigen. |
| 4 | Sonstiges  |

Ort und Datum

Unterschriften der Geschäftsleitungsmitglieder

-----

-----

-----

-----

-----

-----

**Anhang 5 – Meldung im Zusammenhang mit einem Beschluss zur Genehmigung einer höheren Quote der variablen Vergütung**

|  |                               |                                 |   |
|--|-------------------------------|---------------------------------|---|
| <b>Name des Instituts</b>  | <i>Text</i>                   |                                 |   |
| <b>Legal-Entity-Identifizier-Code (LEI-Code)</b>   | <i>Text</i>                   |                                 |   |
| <b>Zahl der Mitarbeiter pro Kopf (am Ende des letzten Geschäftsjahrs)</b>  | <i>Zahl</i>                   |                                 |   |
| <b>Zahl der identifizierten Mitarbeiter (Ergebnis des letzten Verfahrens zur Ermittlung der betreffenden Mitarbeiter)</b>  | <i>Zahl</i>                   |                                 |   |
| <b>Bilanzsumme (am Ende des letzten Geschäftsjahrs)</b>  | <i>Zahl</i>                   |                                 |   |
| <b>Beschluss gefasst</b>   | <i>TT/MM/YYYY</i>             |                                 |   |
| <b>Beschlossenes Verhältnis</b>  | <i>Zahl (Prozentsatz)</i>     |                                 |   |
| <b>Anzahl der identifizierten Mitarbeiter, die vom höheren Verhältnis betroffen sind</b>   | <i>Zahl</i>                   |                                 |   |
| <b>Wenn unterschiedliche Höchstwerte in einzelnen Geschäftsbereichen/Funktionen beschlossen wurden: Bitte rechts Geschäftsbereiche, beschlossene Verhältnisse und Anzahl der betroffenen identifizierten Mitarbeiter und oben das höchste genehmigte Verhältnis angeben.</b> | <b>Geschäftsbereich</b>       | <b>Beschlossenes Verhältnis</b> | <b>Anzahl der betroffenen identifizierten Mitarbeiter</b> |
|  | MB Supervisory function       | <i>Zahl (Prozent) )</i>         | <i>Zahl</i>   |
|  | MB Management function        |                                 |   |
|  | Investment banking            |                                 |   |
|  | Retail banking                |                                 |   |
|  | Asset management              |                                 |   |
|  | Corporate functions           |                                 |   |
|  | Independent control functions |                                 |   |
| All other  |                               |                                 |   |
| <b>Beilagen</b>  |                               |                                 |   |

Ort und Datum

Unterschriften der Geschäftsleitungsmitglieder

-----

-----

-----

-----

-----

-----





**Anhang 6 – Formular zwecks Erfüllung der Meldepflichten / Informationspflichten der Institute gegenüber der FMA im Zusammenhang mit den Vergütungsanforderungen**

**Mitteilung / Information an die FMA**

|   |  |
|---|--|
| 1 | Name und Sitz des Instituts                            |
| 2 | Ansprechpartner und Kontakt                            |
| 3 | Beschreibung der Informations- bzw. Mitteilungspflicht |
| 4 | Rechtsgrundlage  |
| 5 | Dokumentation  |
| 6 | Sonstiges  |

Ort und Datum

Unterschriften der Geschäftsleitungsmitglieder

-----

-----

-----

-----

-----

-----