

Offenlegungsbereitung nach § 16 Absatz 1 der Institutsvergütungsverordnung



Inhalt

1	Kurzdarstellung der BSQ Bauspar AG	2
2	Ziel der InstitutsVergV	2
3	Anwendung der InstitutsVergV in der BSQ Bauspar AG	3
3.1	Relevante rechtliche Rahmenbedingungen	3
3.2	Nicht bedeutendes CRR-Institut	3
3.3	Angemessenheit der Vergütungssysteme	3
3.3.1	Equal-Pay	4
3.3.2	Risikobewertung der Vergütungssysteme	4
	Vergütungssystem Haustarif (HTV)	4
3.3.3	Vergütungssystem Außertarifliche Vergütung (ATV) der ersten und zweiten Führungsebene	4
3.3.4	Variable Vergütungsbausteine	4
3.4	Nennung von Kontrolleinheiten (Risk-Taker)	5
3.4.1	Angemessene Vergütungsstruktur der Kontrolleinheiten	5
4	Beurteilung des Vergütungssystems	6
5	Daten zum Vergütungssystem	6
6	Fazit	7

Abkürzungsverzeichnis

InstitutsVergV	Institutsvergütungsverordnung
KWG	Kreditwesengesetz
HTV	Haustarifvertrag
BV	Betriebsvereinbarung
CRR	Capital requirements regulation

(Zum Zwecke der leichteren Lesbarkeit wurde auf genderkonforme Formulierungen (m, w, d) verzichtet. Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Leitbild der BSQ Bauspar AG verankert.)

1 Kurzdarstellung der BSQ Bauspar AG

Die BSQ Bauspar AG ist eine private Bausparkasse, die nur in Deutschland tätig ist. Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf das Kerngeschäftsfeld „Privatkundengeschäft“. Das Geschäftsmodell der Bausparkasse ist als risikoarm zu bezeichnen, sodass nur sehr wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung tragen. Die BSQ Bauspar AG tätigt im Jahr 2020 keine Wertpapierhandelsgeschäfte.

2 Ziele der InstitutsVergV

Es sollen Vergütungsmodelle vermieden werden, die auf kurzfristig Parameter ausgerichtet sind und einseitigen Erfolg belohnen, ohne dabei auch einen Misserfolg ausreichend zu sanktionieren. Eine auf langfristiger und nachhaltiger Unternehmenserfolg ausgelegte Vergütungspolitik ist ein Garant für ein angemessenes Risikomanagement. Die Finanzmarktkrise zeigte, dass durch eine verfehlte Vergütungspolitik gesetzten Fehlanreize in der Vergütung, nicht nur für die Stabilität einzelner Unternehmen, sondern auch für die Finanzstabilität im Allgemeinen begründen können.

Die wesentlichen Änderungen neuen Anforderungen an die der InstitutsVergV 2020/21 im Vergleich zur Vorgängerversion sind wie folgt:

- Kreditinstitute werden weiterhin in bedeutende und nicht-bedeutende Institute eingeteilt. Lediglich Werte haben sich verändert.
 - ➔ Es ändert für die BSQ Bauspar AG nichts.
- Mit der Neufassung des KWG müssen künftig alle Institute Risikoträger selektieren.
 - ➔ Es bestehen für Risikoträger (z.B.: Geschäftsführung, Unternehmenssteuerung, Risikomanagement, Compliance, Innenrevision, etc. kein wesentlicher Unterschied in der Vergütungsstruktur. Schon gar nicht betragen die variablen Vergütungsbestandteile mehr als 100 % der Grundvergütung, auch nicht in Einzelfällen.
- Im Offenlegungsbericht muss mindestens der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütungen, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung darstellen werden, sofern nicht weitere Regelungen gelten.
- Vergütungsregelungen müssen grundsätzlich Geschlechtsunabhängig gestaltet sein.
- Besondere Anforderungen an eine variable Vergütung sind nur für Risikoträger in bedeutenden Instituten zu berücksichtigen. Es sei denn, ein Unternehmen gehört zu einer der folgenden Ausnahmekategorien.
 1. Kleinere, nicht bedeutende CRR-Institute, die eine Bilanzsumme über 5 Mrd. EUR aufweisen und dabei auch im nicht geringfügigen Umfang Handelsaktivitäten betreiben oder über hohe Derivatepositionen verfügen, und
 2. Übergeordnete Unternehmen, die zwar keine CRR-Institute sind, aber eine Bilanzsumme über 30 Mrd. EUR aufweisen Dies trifft auf die BSQ Bauspar AG nicht zu.
 3. Kapitalverwaltungsgesellschaften und Wertpapierdienstleister im Gruppenkontext (mit bedeutendem Institut als Muttergesellschaft) für die Gruppenrisikoträger.
 - ➔ Diese Punkte sind für die BSQ Bauspar AG nicht einschlägig.
- Es gelten besondere Anforderungen für variablen Vergütungsbestandteile der Risikoträger ab einer Höhe von je 50.000 Euro. Dies gilt allerdings auch nur dann, wenn diese kumuliert mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers ausmachen.
 - ➔ Dieser Punkt ist für die BSQ Bauspar AG nicht einschlägig.
- Die Aufschiebungszeiträume für Risikoträger verlängern sich von mindestens drei auf mindestens 4 Jahre.
 - ➔ Dieser Punkt ist für die BSQ Bauspar AG nicht einschlägig.

3 Anwendung der InstitutsVergV in der BSQ Bauspar AG

Die Institutsvergütungsverordnung wurde Ende 2020 mit Wirkung zum 01.03.2021 neu angepasst. Insbesondere die Vorgaben der CRD V waren dabei unter anderem durch Änderungen am Kreditwesengesetz (KWG) und – für die vergütungsrelevanten Anforderungen – durch Änderungen an der Institutsvergütungsverordnung in nationales Recht umzusetzen.

Gemäß §1 Absatz 1 (INSTITUTSVERGV) gilt vorbehaltlich des Absatzes 3 für alle Institute gemäß § 1 Absatz 1b und § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist sind prinzipiell die Vergütungen sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Kreditinstituten anzuwenden. Zweigniederlassungen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums bestehen nicht.

3.1 Relevante rechtliche Rahmenbedingungen

§1 Absatz 1 (InstitutsVergV) beschreibt im Wesentlichen, dass prinzipiell die Vergütungen sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Kreditinstituten zu betrachten sind. Die BSQ Bauspar AG besitzt keine Zweigniederlassungen.

Mit der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) werden die Vorschriften des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 KWG an Kreditinstitute, insbesondere hinsichtlich deren organisatorischen Pflichten und der Bestimmung von Risikoträgern näher bestimmt.

Die BSQ Bauspar hat ein gemäß den Vorschriften angemessenes und transparente Vergütungssystem, dass für sich eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gewährleistet.

Folgende Regelungen der Institutsvergütungsverordnung und des Kreditwesengesetzes sind für die BSQ Bauspar AG zu prüfen:

3.2 Nicht bedeutendes CRR-Institut

Gemäß §1 Absatz (3c) KWG ist ein Institut ist bedeutend, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro überschritten hat.

Somit ist die BSQ Bauspar AG mit einer Bilanzsumme von unter 1 Mrd. € weiterhin kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Absatz 3c KWG, so dass die besonderen Anforderungen des Abschnitts 3 der InstitutsVergV keine Anwendung finden.

So ist die Einrichtung von Vergütungskontrolleinheiten, wie eines Vergütungskontrollausschusses oder eines Vergütungsbeauftragten, ist nicht erforderlich.

3.3 Angemessenheit der Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme der BSQ Bauspar AG sind entsprechend der Vorgaben der InstitutsVergV und des KWG angemessen ausgestaltet.

Dies wird im Folgenden im Detail ausgeführt und begründet.

Die BSQ Bauspar AG bewertet ihr Risikoprofil in der Vergütungsstruktur aufgrund ihrer Größe und ihrer Geschäftsstruktur einer Direktbausparkasse. Somit erfolgt die Zuordnung der Vergütungsgruppe einer Stelle nach ihrer Position in der Auf- und Ablauforganisation und der erlangten Berufserfahrung. Die Bausparkasse unterscheidet neben der Geschäftsführung drei weitere Hierarchieebenen.

Vorstand / Geschäftsführung

- I. Führungsebene 1
- II. Führungsebene 2 (Teamleitung / Fachreferenten)
- III. Sachbearbeiterebene

3.3.1 Equal-Pay

Die Vergütungssysteme der Bausparkasse sind geschlechtsneutral. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts besteht nicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 InstitutsVergV).

3.3.2 Risikobewertung der Vergütungssysteme

Keine der nachfolgend beschriebenen Vergütungssysteme kann dabei Anreize liefern, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu verführen könnten, unverhältnismäßig hohe Risiken für die Bausparkasse einzugehen.

Dies gilt insbesondere für Risikoträger der Überwachungsfunktionen Compliance, Innenrevision, Risikomanagement, Unternehmenssteuerung und die Geschäftsleitung (Vorstand) selbst.

Vergütungssystem Haustarif (HTV)

Die BSQ Bauspar AG vergütet ihre Angestellten der III. Hierarchieebene auf Grundlage eines Haustarifvertrages (HTV), der sich strukturell an die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes anlehnt. Die Gehälter der Haustarifangestellten sind in ihrer vollen Höhe fix.

Die Vergütungsstruktur des Haustarifs sieht für Angestellte keine quantitativen, variablen Vergütungsparameter (Provisionsregelungen) vor, weder bei der Beratung der Kunden noch bei der Prüfung der Kreditwürdigkeit der Kunden oder für eine erreichte Zahl oder einem Anteil an genehmigten Anträgen abgeschlossener Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge.

3.3.3 Vergütungssystem Außertarifliche Vergütung (ATV) der ersten und zweiten Führungsebene

Für Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene, sowie für Risikoträger kommt eine gesonderte außertarifliche Vergütungsstruktur zur Anwendung, die variable Vergütungsanteile (Tantiemen und Zielvereinbarungsprämien) in marginalem Umfang zu Motivationszwecken erlauben.

Die vereinbarten fixen und variablen Vergütungsbestandteile der AT-Beschäftigten werden mit Ausnahme der wenigen „Leitenden Angestellten“ mit dem Betriebsrat besprochen und dokumentiert.

3.3.4 Variable Vergütungsbausteine

3.3.4.1 Tantieme

§ 25a Abs 5 KWG schreibt auch für nicht bedeutende Institute vor, dass diese ein angemessenes Verhältnis zwischen der variablen und fixen jährlichen Vergütung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter einzuhalten haben. Dies ist der Fall, wenn variable Vergütung 100 Prozent der fixen Vergütung eines einzelnen (Leitenden) Mitarbeiters oder Vorstands nicht überschreitet.

Für AT-Angestellte können neben dem Grundgehalt auf individualrechtlicher Basis sogenannte Tantiemen vereinbart werden, deren Nichtgewährung nur bei einer signifikanten Abweichung vom geplanten Unternehmenserfolg möglich ist. Bei den meisten AT-Angestellten führte die dauerhaft gleichbleibende Gewährung aus der betrieblichen Übung zum einem Bestandschutz.

(Siehe hierzu Punkt 5 „Daten zum Vergütungssystem“)

3.3.4.2 Zielvereinbarungsprämie

Insbesondere die Mitglieder des Vorstands und der Generalbevollmächtigte können einen variablen Vergütungsanteil in Form einer Zielvereinbarungsprämie erhalten. Diese ist in ihrer vollen Höhe variabel und in ihrer Höhe gedeckelt. Sie misst sich an der Erreichung für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbarten messbaren Zielen. Über die Zielvorgaben, deren Erreichung und somit über Gewährung der Vorstände entscheidet der Aufsichtsrat. Die Zielerreichung des Generalbevollmächtigten orientiert sich an den Zielvorgaben und deren Erreichung der Vorstände.

Im Gegensatz zur der zuvor benannten Tantieme für AT-Angestellte besteht bei der Zielvereinbarungsprämie kein Bestandschutz, da diese in Höhe jährlich variiert und in besonderen Fällen auch vollumfänglich entfallen kann.

Im Sinne des §5 der InstitutsVergV und §25a Abs. 5 KWG ist die Struktur des Vergütungssystems als angemessen zu bezeichnen, da sich die Vergütungshöhe incl. der variablen Komponenten an den Bedingungen des regionalen Personalmarktes in Mittelfranken orientiert.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen sind bei allen Beschäftigten aufgrund des geringen Anteils variabler Vergütungsbestandteile im Verhältnis zu den überwiegend festen Gehaltsbestandteilen nicht gegeben.

(Siehe hierzu Punkt 5 „Daten zum Vergütungssystem“)

3.3.4.3 Abfindungen / Aufhebungsvereinbarungen

Abfindungen sind gemäß der InstitutsVergV grundsätzlich variable Vergütungsbestandteile. Allerdings beschreibt u.a. §5 Absatz 6 lit. 1b) -d) InstitutsVergV auch Ausnahmen.

Weder Sozialabfindungen noch Leistungen aus rechtskräftigen Urteilen oder Prozessvergleichen müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes berücksichtigt werden. Dies gilt auch für den Fall einer einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens (sogenannte Aufhebungsvereinbarungen).

3.4 Nennung von Kontrolleinheiten (Risk-Taker)

Die neue Institutsvergütungsverordnung 2021 sieht in Verbindung §§ 1 Abs. 21 und 25a 5b KWG vor, dass auch nicht bedeutende Kreditinstitute Mitarbeiter sogenannter Kontrolleinheiten zu benennen haben und ggf. hinsichtlich ihrer Vergütungsstruktur zu bewerten haben.

- Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene;
- Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts
- Mitarbeiter, die im oder für das vorhergehende Geschäftsjahr Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens 500 000 Euro hatten. Diese Gruppe ist bei der BSQ nicht vorhanden.

Gemäß der InstitutsVergV sind bei der BSQ folgende Risikoträger / Kontrolleinheiten definiert:

- 4 Mitglieder des Aufsichtsrats
- 2 Mitglieder des Vorstands
- 4 Mitglieder der dem Vorstand nachgelagerten Führungsebene mit besonderen Kontrollfunktionen
 - 1 Person Abteilungsleitung Unternehmenssteuerung / Risikomanagement
 - 1 Person im Unterstellungsverhältnis Risikomanagement
 - 1 Person Abteilungsleitung Personal und Compliance in Personalunion
 - 1 Person Abteilungsleitung Innenrevision

3.4.1 Angemessene Vergütungsstruktur der Kontrolleinheiten

Drei Personen mit Kontrollfunktion sind Angehörige der Führungsebene 1 und eine Funktion ist Mitglied der Führungsebene 2. Sie werden alle außertariflich vergütet (Siehe Punkte 3.3.3 „Vergütungssystem Außertarifliche Vergütung (ATV) der ersten und zweiten Führungsebene“ und 3.3.4 „Variable Vergütung“).

Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten ist gemäß § 9 Abs. 2 InstitutsVergV überwiegend fix.

Bei keinem Funktionsträger der Kontrolleinheiten, auch nicht bei den Vorständen, übersteigt die maximal erreichbare variable Vergütung ein Drittel der Gesamtvergütung und ist somit gemäß den Bestimmungen der InstitutsVergV als angemessen zu beurteilen.

Eine Unterminierung der für diese Kontrolleinheiten geforderte und erforderliche Unabhängigkeit und Objektivität ist nicht gegeben.

Eine besondere Darstellung materieller **Vergütungsanforderungen** der Risk-Taker ist erst bei bedeutenden CRR-Instituten erforderlich und ist somit für die BSQ Bauspar AG nicht erforderlich.

Gemäß § 25d Abs. 5 KWG müssen die Risk-Taker (Kontrolleinheiten), um eine gute und effektive Kontrolle gewährleisten zu können, ihre Entscheidungen unabhängig und unbeeinflusst durch den operativen Gesamterfolg treffen. Diese Überlegungen gelten ähnlich wie bei den Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsorgans. In diesem Zusammenhang gilt für Risk-Taker eine Vergütungsstruktur als angemessen, die schwerpunktmäßig fixe Vergütungsbestandteile vorsieht. Das heißt, die maximal erreichbare variable Vergütung soll von nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung betragen.

Dies ist der bei der BSQ Bauspar AG der Fall. (siehe Punkt 5 Daten zum Vergütungssystem)

4 Beurteilung des Vergütungssystems

Weder im Bereich des Vorstands noch im Bereich der außertariflichen Angestellten der BSQ Bauspar AG bestehen signifikante Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Somit sind die Vergütungsregelungen der BSQ Bauspar AG compliant mit den rechtlichen Anforderungen der CRD V und infolgedessen mit InstitutsVergV und dem KWG.

Feste und variable Vergütungsbestandteile stehen insgesamt in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Somit können per se keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen.

Durch das risikoarme Geschäftsmodell der Bausparkasse tragen nur sehr wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Den Angestellten mit Kontrollfunktionen wird ebenfalls im Vergleich zur fixen Vergütung nur ein geringer Anteil an variablen Vergütungsbestandteilen gewährt. Diese bieten keine Anreize, die einer Überwachungsfunktion zuwiderlaufen.

Das Vergütungssystem steht aufgrund der zuvor aufgeführten Punkte vollumfänglich im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie.

Zusammenfassend lässt sich somit aus der kalkulierbaren Struktur des Vergütungssystems kein Risiko für eine Geschäftsstrategie ableiten.

5 Daten zum Vergütungssystem

Nach der InstitutsVergV muss im Offenlegungsbericht mindestens der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütungen, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung darstellen werden, sofern nicht weitere Regelungen gelten.

Besondere Anforderungen an eine variable Vergütung sind nur für Risikoträger in bedeutenden Instituten zu berücksichtigen.

Vergütungsstrukturen	Gesamtvergütung	Summe Fixe Vergütung	Tantieme (Variable)	Anteil fixe Vergütung	Anteil variable Vergütung	Anzahl
Vergütungen mit variablen Anteilen (incl. Vorstand)	1.737.152,89	1.381.202,89	355.950,00	79,5%	20,5%	19
Haustarif	722.806,00	722.806,00	-	100,0%	0,0%	16
Gesamt	2.459.958,89	2.104.008,89	355.950,00	85,5%	14,5%	35

Der Gesamtbetrag aller Vergütungsbestandteile (incl. Vorstand, ohne Sozialversicherungen) der BSQ Bauspar AG betrug im Geschäftsjahr 2020 2,46 Mio. Euro. Dieser Betrag unterteilt sich auf 2,10 Mio. Euro für fixe Vergütungsbestandteile und 0,36 Mio. Euro für variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt insgesamt 14,5 %.

19 MitarbeiterInnen incl. der Mitglieder des Vorstands bezogen Vergütungen mit variablen Vergütungsbestandteilen. Die Gesamtvergütung dieser Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2020 1,74 Mio. Euro. Dieser Betrag unterteilt sich auf 1,4 Mio. Euro für fixe Vergütungsbestandteile und 0,36 Mio. Euro für variable Vergütungsbestandteile. Der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt bei dieser Gruppe insgesamt 20,5 %.

Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung übersteigt bei der BSQ Bauspar AG weder bei Angestellten noch bei Vorständen 50%. Die Parameter der variablen Vergütungsbestandteile

orientieren sich weites gehend am Unternehmenserfolg, bzw. an der Erreichung der strategischen Unternehmensziele, denen eine Mehrjahresplanung zugrunde liegt.

Die zwei Arbeitnehmervereinerinnen im Aufsichtsrat erhalten jährlich eine geringe fixe Aufwandsentschädigung. Die Vertreter im Aufsichtsrat der Anteilseigner nehmen Ihre Kontrollfunktion unentgeltlich wahr.

6 Fazit

Somit ergeben sich keine signifikanten Abhängigkeiten im Sinne des §10 InstitutsVergV V und § 25a Abs. 5 KWG. Die Prüfung erfolgte unter Einbindung der unter Punkt 3.4 „Nennung von Kontrolleinheiten (Risk-Taker)“.

Den Anforderungen der InstitutsVergV (2020 /2021) an die Angemessenheit der Vergütungssysteme eines CCR-Instituts zur Vermeidung besonderer Risiken wird vollumfänglich entsprochen.

Nürnberg, den 19.02.2021

Unterschriften Kontrolleinheiten (Risk-Taker)

Jörg Liebold
ppa. Abteilungsleitung Personal
Compliance

Michael Gonschor
ppa. Abteilungsleitung
Unternehmenssteuerung /
Risikomanagement

Monika Unger-Schuller
ppa. Abteilungsleitung
Innenrevision

Dr. Volker Kreuziger
Mitglied des Vorstands

Andreas Rosin
Mitglied des Vorstands

Anhang: Ausführungen zur neuen InstitutsVergV 2021

Anhang: Ausführungen zur neuen InstitutsVergV 2021

Das Inkrafttreten des Risikoreduzierungsgesetzes (29.12.2020) verlangt eine Neufassung der bisherigen Regelung zur Identifizierung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern im KWG. Die bereits bestehende Vorgabe für bedeutende Institute, Risikoträgerinnen und Risikoträger zu ermitteln, ist nun für alle CRR-Instituten, also auch nicht bedeutende CRR-Institute anzuwenden.

Zum Kreis der Risk-Taker zählen u. a. Geschäftsleiter und Aufsichtsräte gem. § 1 Abs. 24 KWG, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts (Risk-Taker / Kontrolleinheiten).

Kontrolleinheiten i. S. v. § 2 Abs. 11 InstitutsVergV

Risk-Taker (Kontrolleinheiten) sind u.a.:

- Aufsichtsrat
- Geschäftsleitung
- Unternehmenssteuerung /Risikomanagement
- Compliance
- Personalleitung
- Innenrevision

Wirken auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kontrollfunktionen, so könnten unter bestimmten Voraussetzungen auch diese auf Grundlage ihrer Vergütungshöhe als Risikoträgerinnen und Risikoträger zu qualifizieren sein.

Zur Sicherstellung eines effektiven angemessenen Vergütungssystems, sind die Kontrolleinheiten gem. § 3 Abs. 3 InstitutsVergV bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu beteiligen.

Auf Basis der aktuellen Auslegungshilfe ergibt sich folgende Aufgabenverteilung:

I. Personalleitung

Die Personalabteilung erstellt und bewertet die Vergütungssysteme nach den Anforderungen der InstitutsVergV und des KWG.

Unter Berücksichtigung von Vergütungsstruktur, des Vergütungsniveaus und der Anreizsysteme stellt diese sicher, dass sich die Vergütungssysteme und insbesondere die variablen Vergütungsbestandteile dem Risikoprofil des Instituts Rechnung tragen.

II. Unternehmenssteuerung /Risikomanagement /Compliance

Das Risikocontrolling und die Compliance-Funktion beurteilen ebenfalls das Vergütungsstrukturen und äußern ggf. ihre Bedenken im Hinblick auf die Festlegung des variablen Vergütungsbestandteile (Anreizsysteme), insbesondere zur Wahl der Leistungskriterien und zum Verfahren der Vergütungsgewährung.

Somit soll auch das Risikocontrolling mit beurteilen und dazu Stellung nehmen, inwiefern ggf. eine bestehende variable Vergütungskomponente einen negativen Einfluss auf das Risikoprofil und die Risikokultur des Instituts nehmen könnte.

III. Compliance

Die Compliance-Funktion überwacht zudem, ob die Vergütungssysteme und insbesondere bei der Einstellung dieser, die geltenden Gesetze, Verordnungen eingehalten wurden, interne Regelungen geschaffen wurden und ob insbesondere die variablen Vergütungsbestandteile im Einklang mit der Geschäfts- und der Risikostrategie stehen.

Sollte die Personalleitung nicht mit der Erstellung / Verwaltung der Vorstandsvergütungen beauftragt sein, so hat zumindest die Compliancefunktion, wie die Angestelltenvergütungen zu prüfen und auf Einhaltung rechtlicher Grundlagen und auf deren Angemessenheit zu bewerten.

Sollten Verstöße gegen geltende Gesetze oder interne Regelungen festgestellt werden, so hat die Compliance Funktion sowohl der Geschäftsleitung als auch dem Aufsichtsrat darüber zu berichten.

IV. Innenrevision

Die Innenrevision hat als weitere Kontrolleinheit die Überwachung der Vergütungssysteme zu Aufgabe. Sie ist zur Wahrung Ihrer neutralen Überwachungsfunktion nicht aktiv in die operativen Prozesse zur Implementierung der Vergütungssysteme einzubinden.

V. Geschäftsführung

Die Gesamtverantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme obliegt grundsätzlich der Geschäftsleitung, also dem Vorstand.

VI. Aufsichtsrat

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand obliegt grundsätzlich in der Verantwortung des Aufsichtsrats.

Jährliche Dokumentation mittels Offenlegungsbericht

Die zuvor beschriebenen Aufgaben der jeweiligen Kontrollfunktionen muss insbesondere bei bedeutenden CCR-Instituten im Detail dokumentiert werden.

Nach § 12 InstitutsVergV hat mindestens jährlich eine Überprüfung und ggf. eine Anpassung der Vergütungssysteme auf Angemessenheit zu erfolgen. Die Dokumentation erfolgt bei der BSQ Bauspar AG mittels des jährlichen Offenlegungsberichtes.

Für die Überprüfung der Vergütungssysteme der Vorstände ist der Aufsichtsrat zuständig.

Bei der Prüfung ist u. a. auch hier zu beurteilen, ob die gebilligten Grundsätze, Verfahren und internen Regelungen eingehalten werden, ob variable Vergütungen in Einklang mit der Geschäfts- und der Risikostrategie stehen. (Siehe Compliance)

Ausblick / Umsetzung CRD V – Institutsvergütungsverordnung neu (2021)

Die Umsetzung der CRD V verlangt ab Beginn des Geschäftsjahrs 2021 für die BSQ Bauspar AG eine Identifizierung der Risk-Taker. Die Vergütungsregulierung dieser Risk-Taker muss beschrieben sein, insbesondere dann, wenn die Jahresvergütungen über 500 T Euro betragen.

Die neuen Grundlagen leiten sich aus der, dem neuen Risikoreduzierungsgesetz (RiG) abgeleiteten Novelle, des KWG (insb. § 25a Abs. 5b KWG) sowie den neuen technischen Regulierungsstandards der EBA (EBA/RTS/2020/05) vom 18.06.2020 ab. Die Änderungen in der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV 4.0“) und des KWG sind bereits beschlossen und treten zum 19.04.21 offiziell in Kraft.

Die für die BSQ erforderlichen verschärften Anpassungen wurden in dieser Version bereits umgesetzt. Somit sind wir bereits heute „State of the Art“.

Jörg Liebold
Personal / Compliance