

II

(Rechtsakte ohne Gesetzescharakter)

VERORDNUNGEN

DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/923 DER KOMMISSION

vom 25. März 2021

zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien

(Text von Bedeutung für den EWR)

DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

gestützt auf die 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 ⁽¹⁾, insbesondere auf Artikel 94 Absatz 2,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nicht nur die beruflichen Tätigkeiten der in Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU genannten Mitarbeiter können wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben, sondern auch die beruflichen Tätigkeiten anderer Mitarbeiter. Dies dürfte insbesondere dann der Fall sein, wenn diese Mitarbeiter Managementzuständigkeiten für wesentliche Geschäftsbereiche oder für Kontrollaufgaben haben, da sie strategische oder andere grundlegende Entscheidungen treffen können, die sich auf die Geschäftstätigkeiten oder auf den angewendeten Kontrollrahmen auswirken. Zu diesen Kontrollaufgaben gehören in der Regel Risikomanagement, Rechtsbefolgung (Compliance) und internes Audit. Die von wesentlichen Geschäftsbereichen eingegangenen Risiken und die Art und Weise der Steuerung dieser Bereiche sind die wichtigsten Faktoren, die sich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirken.
- (2) Daher müssen Kriterien festgelegt werden, anhand deren andere Mitarbeiter als die in Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU genannten Mitarbeiter ermittelt werden können, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben. Die Kriterien sollten den Befugnissen und Zuständigkeiten dieser Mitarbeiter, dem Risikoprofil und den Leistungsindikatoren des Instituts, der internen Organisation des Instituts sowie Art, Umfang und Komplexität des betreffenden Instituts Rechnung tragen. Die Kriterien sollten es den Instituten auch ermöglichen, in ihrer Vergütungspolitik geeignete Anreize zu schaffen, um sicherzustellen, dass die betreffenden Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben umsichtig handeln. Außerdem sollten die Kriterien das Risikoniveau unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb des Instituts widerspiegeln.
- (3) Einige Mitarbeiter sind für die Bereitstellung interner Unterstützung verantwortlich, die für die Geschäftstätigkeiten eines Instituts von entscheidender Bedeutung ist. Auch ihre Tätigkeiten und Entscheidungen können wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben, da von ihren Tätigkeiten und Entscheidungen wesentliche operative und sonstige Risiken für das Institut ausgehen können.
- (4) Kredit- und Marktrisiken werden in der Regel eingegangen, um Geschäftsmöglichkeiten zu generieren. Je nach Betrag und Risiko können solche Geschäftstätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben. Es ist daher angezeigt, Mitarbeiter, deren Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben können, anhand von Kriterien zu ermitteln, die sich auf Befugnisgrenzen stützen. Diese Kriterien sollten

⁽¹⁾ ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338.

mindestens einmal jährlich auf der Grundlage von Kapitalzahlen und der für Regulierungszwecke verwendeten Ansätze berechnet werden. Damit eine verhältnismäßige Anwendung der Kriterien in kleinen Instituten sichergestellt ist, sollte jedoch hinsichtlich des Kreditrisikos ein De-minimis-Schwellenwert angewendet werden.

- (5) Bei den Kriterien, anhand deren die Mitarbeiter ermittelt werden, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben, sollte auch berücksichtigt werden, dass nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽²⁾ einige Institute von den Anforderungen bezüglich des Handelsbuchs befreit werden können und dass in der genannten Verordnung die Obergrenzen für die Institute auf unterschiedliche Weise und unter Anwendung unterschiedlicher Methoden zur Berechnung der Eigenkapitalanforderungen festgesetzt werden.
- (6) Geeignete qualitative Kriterien sollten gewährleisten, dass Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts eingestuft werden, wenn sie für Gruppen von Mitarbeitern verantwortlich sind, deren Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben könnten. Dies schließt auch Situationen ein, in denen die Tätigkeiten einzelner ihnen unterstellter Mitarbeiter allein betrachtet keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben, die Tätigkeiten der Gruppe insgesamt aber solche Auswirkungen haben könnten.
- (7) Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitarbeiter hängt in der Regel davon ab, welchen Beitrag sie zur Verwirklichung der Geschäftsziele des Instituts leisten. Diese Vergütung hängt somit von den Zuständigkeiten, Pflichten, Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter sowie der Leistung der Mitarbeiter und des Instituts ab. Erhält ein Mitarbeiter eine Gesamtvergütung, die einen bestimmten Schwellenwert überschreitet, kann davon ausgegangen werden, dass diese Vergütung ihren Grund in dem Beitrag des betreffenden Mitarbeiters zu den Geschäftszielen des Instituts und damit in den Auswirkungen seiner beruflichen Tätigkeiten auf das Risikoprofil des Instituts hat. Es ist daher angezeigt, quantitative Kriterien in Bezug auf die Gesamtvergütung eines Mitarbeiters sowohl in absoluten Zahlen als auch im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern innerhalb desselben Instituts zu verwenden, um festzustellen, ob die beruflichen Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben könnten.
- (8) Es sollten eindeutige geeignete Schwellenwerte zur Ermittlung der Mitarbeiter festgelegt werden, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil eines Instituts haben. Von den Instituten sollte erwartet werden, dass sie die quantitativen Kriterien zeitnah anwenden. Damit die quantitativen Kriterien realistisch sind, sollten sie der Entwicklung der Vergütung folgen. Eine erste Methode, um dieser Entwicklung zu folgen, besteht darin, die Kriterien auf die im vorhergehenden Leistungsjahr gewährte Gesamtvergütung zu stützen, die die für dieses Leistungsjahr gezahlte feste Vergütung und die in diesem Leistungsjahr gewährte variable Vergütung umfasst. Eine zweite Methode, um dieser Entwicklung zu folgen, besteht darin, die Kriterien auf die für das vorhergehende Leistungsjahr gewährte Gesamtvergütung zu stützen, die die für dieses Leistungsjahr gezahlte feste Vergütung und die im laufenden Leistungsjahr für das vorhergehende Geschäftsjahr gewährte variable Vergütung umfasst. Die zweite Methode sieht zwar eine bessere Anpassung des Ermittlungsverfahrens an die für einen Leistungszeitraum tatsächlich gewährte Vergütung vor, kann jedoch nur angewendet werden, wenn eine zeitnahe Berechnung für die Anwendung der quantitativen Kriterien noch möglich ist. Wenn eine solche Berechnung nicht mehr möglich ist, sollte die erste Methode angewendet werden. Bei beiden Methoden kann die variable Vergütung Beträge umfassen, die je nach den vom Institut verwendeten Leistungskriterien auf der Grundlage von Leistungszeiträumen von mehr als einem Jahr gewährt werden.
- (9) In Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU ist für die Ermittlung der Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs auswirkt, ein quantitativer Schwellenwert von 500 000 EUR kombiniert mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans und der Geschäftsleitung festgelegt. Eine Vergütung, die über diesem quantitativen Schwellenwert liegt oder zu den höchsten Vergütungen innerhalb des Instituts gehört, begründet somit eine starke Vermutung dafür, dass sich die Tätigkeit der Mitarbeiter, die eine solche Vergütung erhalten, wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt; in diesem Fall sollte eine stärkere aufsichtliche Kontrolle vorgenommen werden, um festzustellen, ob sich die berufliche Tätigkeit dieser Mitarbeiter wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt.

⁽²⁾ Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

- (10) Die Mitarbeiter sollten jedoch nicht Artikel 94 der Richtlinie 2013/36/EU unterworfen werden, wenn ein Institut anhand zusätzlicher objektiver Kriterien zu der Feststellung gelangt, dass sich die Tätigkeit dieser Mitarbeiter unter Berücksichtigung aller tatsächlichen und potenziellen Risiken des Instituts de facto nicht wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt. Um eine wirksame einheitliche Anwendung dieser objektiven Kriterien zu gewährleisten, sollte der Ausschluss der nach den quantitativen Kriterien ermittelten Mitarbeiter mit der höchsten Vergütung von den zuständigen Behörden genehmigt werden müssen. Bei Mitarbeitern, denen eine Vergütung von mehr als 1 000 000 EUR gewährt wird (Hochverdiener), sollten die zuständigen Behörden die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) unterrichten, bevor sie einen Ausschluss genehmigen, damit die EBA prüfen kann, ob die Kriterien einheitlich angewendet werden.
- (11) Damit die zuständigen Behörden und die Prüfer die Bewertungen überprüfen können, die von den Instituten vorgenommen werden, um die Mitarbeiter zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf ihr Risikoprofil haben, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Institute Aufzeichnungen über die vorgenommenen Bewertungen und deren Ergebnisse führen, auch hinsichtlich der Mitarbeiter, die anhand von Kriterien auf der Grundlage ihrer Gesamtvergütung ermittelt wurden, deren berufliche Tätigkeiten jedoch nicht als solche mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts bewertet werden.
- (12) Die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission ⁽³⁾ sollte aufgehoben werden. Wertpapierfirmen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sollten jedoch bei der Einhaltung der vorliegenden Delegierten Verordnung keine ungerechtfertigten Kosten tragen müssen. Die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 sollte daher auf diese Firmen bis zum 26. Juni 2021 weiter Anwendung finden; bis zu diesem Tag müssen die Mitgliedstaaten die Maßnahmen erlassen und veröffentlichen, die erforderlich sind, um der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁴⁾ nachzukommen.
- (13) Diese Verordnung beruht auf dem Entwurf technischer Regulierungsstandards, der der Kommission von der EBA vorgelegt wurde.
- (14) Die EBA hat zu dem Entwurf technischer Regulierungsstandards, auf dem diese Verordnung beruht, öffentliche Konsultationen durchgeführt, die damit verbundenen potenziellen Kosten- und Nutzeneffekte analysiert und die Stellungnahme der nach Artikel 37 der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 des Europäischen Parlament und des Rates ⁽⁵⁾ eingesetzten Interessengruppe Bankensektor eingeholt —

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck

1. „Managementverantwortung“ eine Situation, in der ein Mitarbeiter
 - a) einen Geschäftsbereich leitet oder in leitender Funktion eine Kontrollaufgabe wahrnimmt und dem Leitungsorgan als Ganzem, einem Mitglied des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung unmittelbar rechenschaftspflichtig ist;
 - b) in leitender Funktion eine der in Artikel 5 Buchstabe a aufgeführten Aufgaben wahrnimmt;
 - c) in einem großen Institut im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 146 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 einen untergeordneten Geschäftsbereich leitet oder in leitender Funktion eine untergeordnete Kontrollaufgabe wahrnimmt und einem Mitarbeiter untersteht, der die unter Buchstabe a genannten Zuständigkeiten hat;
2. „Kontrollaufgabe“ eine Aufgabe, die unabhängig von den kontrollierten Geschäftsbereichen wahrgenommen wird und in deren Rahmen eine objektive Bewertung oder eine Überprüfung der Risiken des Instituts vorzunehmen oder über sie Bericht zu erstatten ist; dazu gehören unter anderem Risikomanagement, Rechtsbefolgung (Compliance) und internes Audit;

⁽³⁾ 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 (ABl. L 167 vom 6.6.2014, S. 30).

⁽⁴⁾ Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinien 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU und 2014/65/EU (ABl. L 314 vom 5.12.2019, S. 64).

⁽⁵⁾ 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 2009/78/EG der Kommission (ABl. L 331 vom 15.12.2010, S. 12).

3. „wesentlicher Geschäftsbereich“ einen Geschäftsbereich im Sinne des Artikels 142 Absatz 1 Nummer 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, der eines der folgenden Kriterien erfüllt:
- a) er verfügt über zugewiesenes internes Kapital in Höhe von mindestens 2 % des internen Kapitals des Instituts im Sinne des Artikels 73 der Richtlinie 2013/36/EU oder wird von dem Institut auf andere Weise als Geschäftsbereich mit wesentlichem Einfluss auf das interne Kapital des Instituts bewertet;
 - b) er ist ein Kerngeschäftsbereich im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 Nummer 36 der Richtlinie 2014/59/EU des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁶⁾.

Artikel 2

Anwendung der Kriterien

- (1) Wird diese Verordnung nach Artikel 109 Absatz 1 der Richtlinie 2013/36/EU auf individueller Basis angewendet, so wird die Erfüllung der in den Artikeln 3 bis 6 dieser Verordnung festgelegten Kriterien anhand des individuellen Risikoprofils des Instituts geprüft.
- (2) Wird diese Verordnung nach Artikel 109 Absätze 2 bis 6 der Richtlinie 2013/36/EU auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis angewendet, so wird die Erfüllung der in den Artikeln 3 bis 6 dieser Verordnung festgelegten Kriterien anhand des Risikoprofils des betreffenden Mutterinstituts oder der betreffenden Mutterfinanzholdinggesellschaft oder gemischten Mutterfinanzholdinggesellschaft auf konsolidierter beziehungsweise teilkonsolidierter Basis geprüft.
- (3) Wird Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a auf individueller Basis angewendet, so wird die von dem Institut gewährte Vergütung berücksichtigt. Wird Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis angewendet, so berücksichtigt das konsolidierende Institut die von zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen gewährte Vergütung.
- (4) Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b wird nur auf individueller Basis angewendet.

Artikel 3

Kriterien für die Feststellung, ob die beruflichen Tätigkeiten von Mitarbeitern eine erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil des betreffenden wesentlichen Geschäftsbereichs im Sinne des Artikels 94 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU haben

Die Institute wenden im Rahmen ihrer Vergütungspolitik alle folgenden Kriterien an, um festzustellen, ob die beruflichen Tätigkeiten von Mitarbeitern eine erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs haben:

- a) das Risikoprofil des wesentlichen Geschäftsbereichs;
- b) die Verteilung des internen Kapitals zur qualitativen und quantitativen Absicherung der Risiken nach Artikel 73 der Richtlinie 2013/36/EU;
- c) die Risikogrenzen des wesentlichen Geschäftsbereichs;
- d) die Risiko- und Leistungsindikatoren, die das Institut nach Artikel 74 der Richtlinie 2013/36/EU zur Ermittlung, Steuerung und Überwachung der Risiken des wesentlichen Geschäftsbereichs verwendet;
- e) die einschlägigen Leistungskriterien, die das Institut nach Artikel 94 Absatz 1 Buchstaben a und b der Richtlinie 2013/36/EU festgelegt hat;
- f) die Pflichten und Befugnisse der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien in dem betreffenden wesentlichen Geschäftsbereich.

⁽⁶⁾ Richtlinie 2014/59/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Festlegung eines Rahmens für die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinie 82/891/EWG des Rates, der Richtlinien 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU und 2013/36/EU sowie der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010 und (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 190).

Artikel 4

Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU genannten Mitarbeiter

Die Institute stufen Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien als solche mit einem vergleichsweise ebenso wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts wie die in Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie 2013/36/EU genannten Mitarbeiter ein, wenn diese Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien eines der Kriterien erfüllen, die in den Artikeln 5 und 6 dieser Verordnung festgelegt sind.

Artikel 5

Qualitative Kriterien

Neben den Mitarbeitern, die anhand der in Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a, b und c der Richtlinie 2013/36/EU genannten Kriterien ermittelt wurden, gelten Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts, wenn eines oder mehrere der folgenden qualitativen Kriterien erfüllt sind:

- a) der Mitarbeiter trägt Managementverantwortung für
 - i) rechtliche Angelegenheiten;
 - ii) die Solidität der Rechnungslegungsgrundsätze und -verfahren;
 - iii) Finanzen einschließlich Steuern und Budgetierung;
 - iv) die Durchführung wirtschaftlicher Analysen;
 - v) die Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
 - vi) Personal;
 - vii) die Erarbeitung oder Umsetzung der Vergütungspolitik;
 - viii) Informationstechnologie;
 - ix) Informationssicherheit;
 - x) das Management der Regelungen für die Auslagerung ausschlaggebender oder wichtiger Aufgaben im Sinne des Artikels 30 Absatz 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565 der Kommission ⁽⁷⁾;
- b) der Mitarbeiter hat Managementzuständigkeiten für eine der in den Artikeln 79 bis 87 der Richtlinie 2013/36/EU genannten Risikokategorien oder ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der für das Management einer der in diesen Artikeln genannten Risikokategorien zuständig ist;
- c) im Hinblick auf Kreditrisikopositionen in Höhe eines nominalen Betrags, der pro Transaktion 0,5 % des harten Kernkapitals des Instituts entspricht und sich auf mindestens 5 Mio. EUR beläuft, erfüllt der Mitarbeiter eines der folgenden Kriterien:
 - i) der Mitarbeiter ist befugt, Entscheidungen über solche Kreditrisikopositionen zu treffen, zu genehmigen oder durch sein Veto zu verhindern;
 - ii) der Mitarbeiter ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, die unter Ziffer i genannten Entscheidungen zu treffen;
- d) bei einem Institut, für das die Ausnahme für Handelsbuch Tätigkeiten von geringem Umfang nach Artikel 94 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 nicht gilt, erfüllt der Mitarbeiter eines der folgenden Kriterien:
 - i) der Mitarbeiter ist befugt, Entscheidungen über Handelsbuchgeschäfte zu treffen, zu genehmigen oder durch sein Veto zu verhindern, die in der Summe einen der folgenden Schwellenwerte erreichen:
 - bei Zugrundelegung des Standardansatzes Eigenmittelanforderungen für das Marktrisiko, die mindestens 0,5 % des harten Kernkapitals des Instituts entsprechen;
 - bei Genehmigung eines auf internen Modellen beruhenden Ansatzes für Regulierungszwecke mindestens 5 % des bei einem Konfidenzniveau von 99 % (einseitiges Konfidenzintervall) ermittelten internen Risikopotenzials für Handelsbuchgeschäfte des Instituts;

⁽⁷⁾ Delegierte Verordnung (EU) 2017/565 der Kommission vom 25. April 2016 zur Ergänzung der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf die organisatorischen Anforderungen an Wertpapierfirmen und die Bedingungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit sowie in Bezug auf die Definition bestimmter Begriffe für die Zwecke der genannten Richtlinie (ABl. L 87 vom 31.3.2017, S. 1).

- ii) der Mitarbeiter ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, die unter Ziffer i genannten Entscheidungen zu treffen;
- e) der Mitarbeiter leitet eine Gruppe von Mitarbeitern, die alle befugt sind, Transaktionen im Namen des Instituts abzuschließen, und es ist eine der folgenden Bedingungen erfüllt:
 - i) in der Summe erreichen oder überschreiten die unter diese Befugnisse fallenden Beträge den unter Buchstabe c Ziffer i oder unter Buchstabe d Ziffer i erster Gedankenstrich genannten Schwellenwert;
 - ii) bei Genehmigung eines auf internen Modellen beruhenden Ansatzes für Regulierungszwecke belaufen sich die unter diese Befugnisse fallenden Beträge auf mindestens 5 % des bei einem Konfidenzniveau von 99 % (einseitiges Konfidenzintervall) ermittelten internen Risikopotenzials für Handelsbuchgeschäfte des Instituts; berechnet das Institut kein Risikopotenzial auf der Ebene des betreffenden Mitarbeiters, so werden die Risikopotenziale der dem betreffenden Mitarbeiter unterstehenden Mitarbeiter addiert;
- f) im Hinblick auf Entscheidungen über die Genehmigung der Einführung neuer Produkte oder ihre Verhinderung durch sein Veto erfüllt der Mitarbeiter eines der folgenden Kriterien:
 - i) der Mitarbeiter ist befugt, solche Entscheidungen zu treffen;
 - ii) der Mitarbeiter ist stimmberechtigtes Mitglied eines Ausschusses, der befugt ist, solche Entscheidungen zu treffen.

Artikel 6

Quantitative Kriterien

- (1) Neben den Mitarbeitern, die anhand der in Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a und b der Richtlinie 2013/36/EU genannten Kriterien ermittelt wurden, gelten Mitarbeiter als Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Risikoprofil eines Instituts, wenn eines der folgenden quantitativen Kriterien erfüllt ist:
- a) den Mitarbeitern, einschließlich der in Artikel 92 Absatz 3 Buchstabe c der Richtlinie 2013/36/EU genannten Mitarbeiter, wurde im vorhergehenden Geschäftsjahr oder für das vorhergehende Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von 750 000 EUR oder mehr gewährt;
 - b) im Falle eines Instituts mit mehr als 1 000 Mitarbeitern gehören die Mitarbeiter zu den 0,3 % des Personals (auf die nächstliegende ganze Zahl gerundet), denen innerhalb des Instituts auf individueller Basis im vorhergehenden Geschäftsjahr oder für das vorhergehende Geschäftsjahr die höchste Gesamtvergütung gewährt wurde.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Kriterien gelten nicht, wenn das Institut feststellt, dass die beruflichen Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters keine wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben, weil der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterkategorie, der er angehört, eine der folgenden Bedingungen erfüllt:
- a) bei dem Geschäftsbereich, in dem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterkategorie ausschließlich berufliche Tätigkeiten ausübt und Befugnisse hat, handelt es sich nicht um einen wesentlichen Geschäftsbereich;
 - b) die beruflichen Tätigkeiten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterkategorie haben im Hinblick auf die in Artikel 3 genannten Kriterien keine erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs.
- (3) Für die Anwendung des Absatzes 2 durch ein Institut ist die vorherige Genehmigung der für die Beaufsichtigung dieses Instituts zuständigen Behörde erforderlich. Die zuständige Behörde erteilt die vorherige Genehmigung nur, wenn das Institut nachweisen kann, dass eine der in Absatz 2 genannten Bedingungen erfüllt ist.
- (4) Wurde dem Mitarbeiter im vorhergehenden Geschäftsjahr oder für das vorhergehende Geschäftsjahr eine Gesamtvergütung von 1 000 000 EUR oder mehr gewährt, so erteilt die zuständige Behörde die vorherige Genehmigung nach Absatz 3 nur unter außergewöhnlichen Umständen. Zur Gewährleistung der einheitlichen Anwendung dieses Absatzes unterrichtet die zuständige Behörde die EBA, bevor sie ihre Genehmigung in Bezug auf einen solchen Mitarbeiter erteilt.

Das Vorliegen außergewöhnlicher Umstände ist vom Institut nachzuweisen und von der zuständigen Behörde zu prüfen. Außergewöhnliche Umstände sind Situationen, die ungewöhnlich und sehr selten sind oder weit über das Übliche hinausgehen. Die außergewöhnlichen Umstände müssen sich auf den Mitarbeiter beziehen.

*Artikel 7***Berechnung der durchschnittlichen Gesamtvergütung für Mitglieder des Leitungsorgans und der Geschäftsleitung sowie der gewährten variablen Vergütung**

- (1) Bei der Berechnung der durchschnittlichen Gesamtvergütung aller Mitglieder des Leitungsorgans und der Geschäftsleitung wird die Summe der festen und der variablen Vergütung aller Mitglieder des Leitungsorgans in seiner Leitungs- und Aufsichtsfunktion sowie aller Mitarbeiter, die der Geschäftsleitung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Nummer 9 der Richtlinie 2013/36/EU angehören, berücksichtigt.
- (2) Für die Zwecke dieser Verordnung wird eine variable Vergütung, die zwar bereits gewährt, aber noch nicht ausgezahlt wurde, mit dem Wert am Tag der Gewährung und ohne Berücksichtigung der Anwendung des in Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g Ziffer iii der Richtlinie 2013/36/EU genannten Diskontsatzes oder von Auszahlungskürzungen aufgrund einer Rückforderungs-, Malus- oder sonstigen Regelung angesetzt.
- (3) Alle Beträge der variablen und der festen Vergütung werden brutto und auf der Basis von Vollzeitäquivalenten berechnet.
- (4) In der Vergütungspolitik des Instituts wird das Bezugsjahr für die variable Vergütung festgelegt, das bei der Berechnung der Gesamtvergütung zugrunde gelegt wird. Dieses Bezugsjahr ist entweder das Jahr, das dem Geschäftsjahr vorausgeht, in dem die variable Vergütung gewährt wird, oder das Jahr, das dem Geschäftsjahr vorausgeht, für das die variable Vergütung gewährt wird.

*Artikel 8***Aufhebung der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014**

Die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 wird aufgehoben. Auf Wertpapierfirmen im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 findet die genannte Delegierte Verordnung jedoch bis zum 26. Juni 2021 weiter Anwendung.

*Artikel 9***Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am fünften Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Brüssel, den 25. März 2021

Für die Kommission
Die Präsidentin
Ursula VON DER LEYEN
