

Materialiensammlung zur

# Vergütungspolitik unkonsolidiert Anlage F3e und F3f

gemäß

§ 10a VERA-V

## Versionsübersicht:

### **April 2015:**

die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) veröffentlichte mit 16.7.2014 die überarbeiteten „EBA-Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise“ (EBA/GL/2014/08) sowie „EBA-Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners“ (EBA/GL/2014/07), beide abrufbar unter <https://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-revised-guidelines-on-high-earners-data-collection-and-remuneration-benchmarking>.

Im Zuge dessen ersetzt diese Materialitätensammlung die älteren Ausweisrichtlinien und soll als Hilfestellung dienen.

### **Februar 2017:**

Anpassung der Fragestellung zur korrekten Zuteilung des Vergütungsbands bei Höchstverdienern nach dem Entfall des Vergütungsbands 99 (Summe) im Zuge der 372. Verordnung der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA), BGBl. II Nr. 372/2016.

### **Juni 2018:**

Anpassung der Fragestellung zur korrekten Zuteilung des Vergütungsbands bei Höchstverdienern im Zuge der 111. Verordnung zur Änderung der Vermögens-, Erfolgs- und Risikoausweis-Verordnung, ausgegeben am 4. Juni 2018.

## Inhalt

1.	Allgemeines .....	4
1.1	Rechtsgrundlage .....	4
1.2	Meldefrist und Meldejahr .....	4
1.3	Meldeinhalt .....	4
1.4	Art und Umfang der Meldung - Allgemeine Daten .....	4
2.	Häufig gestellte Fragen.....	5
2.1	Meldepflicht .....	5
2.2	Kategorien .....	5
2.3	Jahresüberschuss.....	6
2.4	Erfassung von Mitarbeitern.....	6
2.5	Gesamtbetrag der fixen Vergütung.....	8
2.6	Gesamtbetrag der variablen Vergütung.....	8
2.7	Gesamtbetrag der Vergütung.....	9
2.8	Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung .....	10
2.9	Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente.....	10
2.10	andere unbare Instrumente .....	11
2.11	Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde .....	11
2.12	Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre .....	11
2.13	Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien).....	12
2.14	Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrag .....	12
2.15	Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen .....	12
2.16	Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde.....	13
2.17	Beschreibung der „sonstigen“ Geschäftsbereiche .....	13
2.18	Höchstverdiener .....	13

## 1. Allgemeines

### 1.1 Rechtsgrundlage

Gemäß § 74 Abs. 1 Z 2 BWG haben Kreditinstitute einen Risikoausweis zu übermitteln. Dieser hat Informationen zu enthalten, die eine Beurteilung und Überwachung der Einhaltung der risikospezifischen Sorgfaltspflichten gemäß den §§ 39 ff BWG ermöglichen.

### 1.2 Meldefrist und Meldejahr

Gemäß § 6 Abs. 2 der VERA-V ist der Risikoausweis zu den Vergütungsdaten unverzüglich nach Ablauf jenes Kalendervierteljahres zu melden, das sechs Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres endet, d.h. die Meldung hat bis spätestens sechs Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres zu erfolgen. Meldejahr ist somit das Geschäftsjahr des meldenden Instituts.

### 1.3 Meldeinhalt

In den Anlagen A3e sowie A3f ist stets die Vergütung für das jeweilige Meldejahr einzutragen, somit nicht die Vergütung (insb. variable Vergütung wie Boni und Prämien), die für frühere Jahre im Meldejahr ausbezahlt wurde.

Beispiel: Im Jahr 2014 hat ein Kreditinstitut, dessen Geschäftsjahr am 31.12.13 endet, bis spätestens am 30. Juni 2014 die gegenständlichen Meldungen durchzuführen. Dabei sind in den Anlagen für 2013 u.a. die fixe Vergütung für 2013, die bereits im Jahr 2013 ausbezahlt wurde, sowie die variable Vergütung für 2013, die eventuell erst im Jahr 2014 zugesprochen bzw. ausbezahlt wird, zu melden. Nicht zu melden ist demnach, die im Jahr 2013 zugesprochene bzw. ausbezahlte variable Vergütung für 2012. Diese hat schon in der - 2013 erfolgten - Meldung für 2012 enthalten zu sein.

Nähere Informationen zu den Meldeinhalten sind aus den EBA-Guidelines unter folgenden Links zu entnehmen:

<https://www.eba.europa.eu/-/eba-publishes-revised-guidelines-on-high-earners-data-collection-and-remuneration-benchmarking>

### 1.4 Art und Umfang der Meldung - Allgemeine Daten

Die Meldung der allgemeinen Vergütungsdaten hat sowohl unkonsolidiert (Einzelinstitutsebene) als auch konsolidiert (Gruppenebene) zu erfolgen. Die konsolidierte Meldung ist durch das übergeordnete Kreditinstitut gemäß § 30 Abs. 5 BWG zu erstatten. Das übergeordnete Kreditinstitut hat dabei auch die Meldung von etwaigen Mutterfinanzholdinggesellschaften bzw. EU-Mutterfinanzholdinggesellschaften zu erstatten.

Wie zuvor ausgeführt, sind generell stets nur Vergütungen, die für das jeweilige Meldejahr anfallen, zu melden, außer es wird in einzelnen Meldefeldern explizit verlangt (z.B. Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Insbesondere das Feld „Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde“ umfasst die zurückgestellte variable Vergütung vorangegangener Meldejahre. Das Feld „Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre aufgrund von Leistungsanpassungen“ bezieht sich auf die Reduktion, die im Meldejahr für Vergütung erfolgte, die in vorangegangenen Meldejahren zugesprochen wurde.

Die Meldung ist in Einern und in EUR zu melden. Sollte die Vergütung in einer anderen Währung erfolgen, ist der unter der folgenden Homepage angeführte Wechselkurs zu verwenden:

[http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm)

## 2. Häufig gestellte Fragen

### 2.1 Meldepflicht

**Frage:** *Ist ein in Österreich ansässiges, untergeordnetes Kreditinstitut in die konsolidierte Meldung (Konzern) zum 31.12.2013 mitaufzunehmen, wenn dieses Mitte Dezember 2013 verkauft wurde (Closing) und somit per 31.12.2013 nicht mehr Teil des Konzerns war?*

**Antwort:** Die Meldung des verkauften untergeordneten Instituts ist in der Konzernmeldung nicht einzubeziehen. Das verkaufte Einzelinstitut hingegen hat die Solo-Meldung zu melden.

**Frage:** *Was ist unter kleinen, nicht-komplexen Instituten zu verstehen? Wann kann es zu einer Beschränkung kommen?*

**Antwort:** Ausführungen zur Proportionalität finden sich in Rz 31 bis 42 des Rundschreibens vom Dezember 2012 (FMA).

Nicht-komplexe Institute (ca. 90% der Primärstufe [weil klein, weil einfaches Geschäft])

- können in begründeten Fällen von der Anwendung der Vergütungsgrundsätze der Z 11 (Bezahlung mit Aktien) und 12, 12 lit. a (Zurückstellung) absehen („Neutralisierung“),
- in der Regel wird es in solchen Instituten auch keine Mitarbeiter geben, die mehr als 1 Mio € verdienen,
- des Weiteren werden diese Banken wohl nur Retail-Geschäft machen, d.h. auch nicht/kaum nach Geschäftsbereichen aufgliedern müssen und
- zuletzt werden es selten übergeordnete KI sein (d.h. keine konsolidierte Meldung).

In weiterer Folge werden die entsprechenden Meldefelder der Schaubilder nicht zu befüllen sein, daher stimmt auch, dass sich „die Befüllung der Anlagen für kleine, nicht-komplexe Kreditinstitute in der Regel auf wenige Positionen nur einer Anlage beschränken wird“. Primärbanken müssen in der Regel nur A3e ausfüllen (und auch hier nur teilweise).

Jedenfalls anwendbar (trotz Neutralisierung der ZZ 11 bis 12a) bleiben die sonstigen Ziffern der Anlage zu § 39b BWG, einige davon auf alle Mitarbeiter, andere auf die sog. Risikokäufer (siehe Rz 22-23 des RS). Risikokäufer müssen also in jedem Institut identifiziert werden. Somit müssen Primärbanken jedenfalls Mitarbeiter gesamt sowie Mitarbeiter gemäß § 39b ausfüllen.

**Frage:** *Das Ergebnis der Proportionalitätsprüfung des Melder hat ergeben, dass der Melder als „nicht-komplex“ zu beurteilen ist. Müssen in diesem Fall auch Mitarbeiter als Risikokäufer identifiziert und ihre Vergütung (sowohl fixe als auch variable) gemeldet werden?*

**Antwort:** Auch nicht-komplexe Institute müssen die Vergütung von identifizierten Mitarbeitern melden. Derartige Institute haben nur meist keine zurückgestellte Vergütung, Instrumente, etc. und müssen deswegen diese Felder in der Regel nicht befüllen.

### 2.2 Kategorien

**Frage:** *Wer fällt in den Bereich Investmentbanking?*

**Antwort:** Corporate Finance, Private Equity, Capital Markets, Sales & Trading (Treasury)

**Frage: Wer fällt in den Bereich Retail Banking?**

**Antwort:** Kreditgeschäft (Privatpersonen und KMU)

**Frage: Wer fällt in den Bereich Asset Management?**

**Antwort:** Private Banking; Wertpapierdienstleistungen gemäß WAG 2007 (insb. Anlageberatung, Portfolioverwaltung sowie Annahme und Übermittlung von Aufträgen); Investmentgeschäft, Immobilienfondsgeschäft und betriebliches Vorsorgekassengeschäft gemäß BWG; andere Arten gewerblicher Vermögensverwaltung

**Frage: Wer fällt in den Bereich Unternehmensweiter Tätigkeitsbereich?**

**Antwort:** Bereiche, die für das gesamte Institut oder die gesamte Gruppe, d.h. geschäftsbereichsübergreifend, tätig sind, z.B. Personal (HR), IT, Recht, Wirtschaftsanalysen etc.

**Frage: Wer fällt in den Bereich Kontrollfunktionen?**

**Antwort:** Risikomanagement, Compliance, interne Revision

**Frage: Wer fällt in den Bereich Sonstige?**

**Antwort:** Daten zu Beschäftigten, die keinem der vorhergehenden Geschäftsbereiche zugeordnet werden können.

Die Aufteilung der Mitarbeiter und ihrer Vergütung hat ein getreues Bild der Gewichtung der Geschäftstätigkeiten des meldenden Instituts wiederzugeben. Die Mitarbeiter und deren Vergütung sind nach Möglichkeit einer der ersten fünf spezifizierten Kategorien zuzuordnen. Nur wenn eine - auch bloß annähernde - Zuordnung irreführend wäre, hat die Zuordnung bei „Sonstige“ zu erfolgen.

**Frage: Sind Mitarbeiter der Kategorie „Mitglieder des Aufsichtsrates“ und „Mitglieder des Vorstandes/ Geschäftsführung“ zusätzlich auch in den weiteren Kategorien (z.B. „Investment Banking“ oder „Retail Banking“) zu erfassen?**

**Antwort:** Nein, Mitarbeiter des Aufsichtsrates oder Vorstandes/Geschäftsführung sind jeweils immer nur einer Kategorie zuzuordnen. Mitarbeiter sollen nicht mehrfach erfasst werden.

## 2.3 Jahresüberschuss

**Frage: Ist der Jahresüberschuss/-fehlbetrag anzugeben?**

**Antwort:** Der bilanzierte Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag, d.h. der Posten nach Steuern aber vor Rücklagenbewegung zum Abschluss des Meldejahres. Der Jahresüberschuss ist nach der Methode zu melden, die für das aufsichtsrechtliche Meldewesen verwendet wird. Fallen IFRS(UGB)-Gruppe und KI-Gruppe auseinander, so ist das Meldefeld nach der Methode, nach welcher der Jahresabschluss errechnet wird, zu befüllen, d.h. wird das Meldefeld „Jahresüberschuss/-fehlbetrag“ nach der IFRS-Gesetzgebung ermittelt, so kann auch die Meldung nach dieser erfolgen.

## 2.4 Erfassung von Mitarbeitern

**Frage: Welcher Mitarbeiterstand ist zu melden?**

**Antwort:** Zu erfassen ist die Gesamtzahl aller im Institut tätigen oder in einem Dienstverhältnis mit dem Institut stehenden Mitarbeiter zum Abschluss des Meldejahres.

**Frage: Was ist unter Vollzeitäquivalenten zu verstehen?**

**Antwort:** Unter Vollzeitäquivalenten (Vollzeiteinheiten) sind auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse zu verstehen. Grundsätzlich gibt es in Unternehmen Mitarbeiter mit unterschiedlichen Beschäftigungsgraden (z.B. Teilzeitarbeit). Ein Vollzeitmitarbeiter entspricht einem

Vollzeitäquivalent und zwei Personen mit je 50% Beschäftigungsgrad ergeben demnach auch einen Vollzeitäquivalent.

**Frage: Welche Mitarbeiter sind dem „höheren Management“ zuzuteilen?**

**Antwort:** Die Mitarbeiter die Führungsaufgaben wahrnehmen oder leitende Tätigkeiten ausüben und dem Vorstand gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig sind (vgl. § 2 Z 1b BWG) .

**Frage: Sind Arbeiter (z.B. Reinigungskraft, Portier, Tischler, Koch) miteinzubeziehen?**

**Antwort:** Alle Mitarbeiter, die ein Dienstverhältnis mit dem Kreditinstitut haben, sind auch in deren Vergütung zu erfassen, d.h. auch Mitarbeiter wie die Reinigungskraft, der Portier, der Bankarzt, die Security oder der Tischler müssen miteinbezogen werden, wenn diese ein Dienstverhältnis mit dem Kreditinstitut haben. Jeder Mitarbeiter des Instituts ist bei der Mitarbeiteranzahl, Gesamtvergütung und der gesamten variablen Vergütung zu berücksichtigen. Im Regelfall wird es sich hierbei jedoch nicht um Risikokäufer gemäß § 39b BWG handeln.

**Frage: Sind karenzierte Mitarbeiter mit aufrechtem Dienstverhältnis einzubeziehen?**

**Antwort:** Karenzierte Mitarbeiter sind während der gesamten Karenzzeit im Mitarbeiterstand zu erfassen. Die Vergütung muss nur in dem Jahr erfasst werden, in dem sie auch ausbezahlt wird, z.B. Mitarbeiter/in geht im August 2012 für 2 Jahre in Karenz, d.h. Vergütung muss für das Jahr 2012 gemeldet werden, 2013 würde sie wegfallen und erst im Jahr 2014 wieder gemeldet werden müssen. Im Mitarbeiterstand müsste der karenzierte Mitarbeiter jedoch durchgehend erfasst werden.

**Frage: Welche Mitarbeiter sind in der Mitarbeiterkategorie nach §39b BWG zu erfassen?**

**Antwort:** Es liegt in der Verantwortung des einzelnen Kreditinstituts, jene Mitarbeiter zu identifizieren, deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirken. Die Institute müssen in der Lage sein, den Aufsichtsbehörden die Bewertung und Auswahl von „identified staff“ nachzuweisen. Zu beachten sind hierbei auch die Kriterien der VO (EU) 604/2014.

**Frage: Wie sind Mitarbeitern, die unterjährig ausgeschieden sind, zu behandeln?**

**Antwort:** Der Personenstand ist mit Abschluss des Meldejahres anzugeben. Die Vergütungszahlen haben aber alle im Jahr ausgezahlten Vergütungen zu umfassen (inkl. bereits ausgeschiedener Mitarbeiter).

ACHTUNG: Höchstverdiener sind auch zu erfassen, wenn sei zum Meldestichtag nicht mehr im Unternehmen tätig sind.

**Frage: Werden die Mitglieder des Aufsichtsrates, welche unentgeltlich beschäftigt sind, bei der Anzahl der Mitarbeiter mitberücksichtigt?**

**Antwort:** Aufsichtsräte, die unentgeltlich beschäftigt sind, müssen ebenfalls erfasst werden. In diesem Fall ist jedoch keine Vergütung zu melden.

**Frage: Sind Geschäftsführer nach der Hauptaufgabe der Filiale zu "identifizieren"?**

**Antwort:** Wenn die Filiale ihre Hauptaufgabe im Retail hat, kann sie den Geschäftsführer auch dem Retail zuteilen. Zudem muss dieser auch nochmals bei den Mitarbeiterkategorien gem. § 39b BWG gemeldet werden, da Filialleiter auch als Risikokäufer zu klassifizieren sind.

**Frage: Wie sind Mitarbeiter in Assistenzfunktionen (Sekretariat, Back Office, EDV-Support) zu behandeln?**

**Antwort:** Mitarbeiter in Assistenzfunktionen (Sekretariat, Back Office, EDV-Support) sind dem

Geschäftsbereich zuzuordnen, in dem sie eingesetzt werden, es sei denn sie sind für das gesamte Kreditinstitut tätig (z.B. EDV-Rechenzentrum).

**Frage: Ist auch der Vorstand einer Genossenschaft in die Vergütungsmeldung miteinzubeziehen?**

**Antwort:** Der Vorstand ist in die Vergütungsmeldung miteinzubeziehen.

**Frage: Wie ist ein Dienstnehmer und seine Vergütung zu melden, der während eines Jahres in einen anderen Geschäftsbereich wechselt?**

**Antwort:** Damit die Zahl der Mitarbeiter mit der Vergütung konsistent bleibt, soll der Mitarbeiter samt seiner Vergütung im jenem Geschäftsbereich gemeldet werden, dem er zum Meldestichtag zugeteilt wurde. Zu beachten ist, dass die Aufteilung ein getreues Bild der Gewichtung der Geschäftsbereiche wiedergibt.

**Frage: Sind freie geringfügige Dienstnehmer (nicht im Personalaufwand) ebenfalls zu erfassen?**

**Antwort:** Auch freie Mitarbeiter sind als Mitarbeiter zu erfassen.

**Frage: Sind Ferialpraktikanten (Sommer) ebenfalls zu erfassen?**

**Antwort:** Sollte ein Ferialpraktikant zum Abschluss des Meldejahres nicht mehr im Unternehmen tätig sein, ist dieser nicht in der Anzahl der Mitarbeiter zu erfassen, die Vergütung ist trotzdem zu melden.

**Frage: Sind Dienstnehmer, die von anderen Unternehmen entsandt wurden, auch in die Vergütungsmeldung aufzunehmen?**

**Antwort:** Dienstüberlassene bzw. entsandte Mitarbeiter sind inkl. ihrer Vergütung aliquot in jenem Institut zu erfassen, in dem sie tätig sind.

## 2.5 Gesamtbetrag der fixen Vergütung

**Frage: Welche Zahlungen fallen unter Gesamtbetrag der fixen Vergütung?**

**Antwort:** Der Bruttogesamtbetrag aller Zahlungen oder Vorteile (inkl. geldwerter Sachleistungen), deren Auszahlung unabhängig von einer Leistung des Mitarbeiters oder einem wirtschaftlichen Ergebnis erfolgt. Zusätzliche Zahlungen und Leistungen, die nicht als fix anzusehen sind, aber auch nicht von einer Leistung im Kreditinstitut oder dem wirtschaftlichen Ergebnis abhängen (z.B. zusätzliche freiwillige Sozialleistungen wie Heirats- und Jubiläumsgelder, Versicherungsbeiträge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, Zahlungen nach Abfertigung alt oder neu) sind der fixen Vergütung zuzuordnen. Gesetzlich vorgeschriebene Lohnnebenkosten und Abgaben des Arbeitgebers (etwa Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, Kommunalsteuer, etc.) sind nicht Teil der Vergütungsmeldung.

## 2.6 Gesamtbetrag der variablen Vergütung

**Frage: Welche Zahlungen fallen unter Gesamtbetrag der variablen Vergütung?**

**Antwort:** Der Bruttogesamtbetrag aller Zahlungen und Vorteile (inkl. geldwerter Sachzuwendungen und freiwilliger Rentenzahlungen), deren Auszahlung bzw. Anspruch von einer besonderen Leistung des Mitarbeiters und/oder einem wirtschaftlichen Ergebnis des Kreditinstituts abhängig sind (insb. Boni und Prämien). Die Position umfasst dabei die gesamte variable Vergütung - sowohl die sofort ausbezahlte als auch die vorerst zurückgestellte Vergütung - für das Meldejahr. Die variable Vergütung bezieht sich - unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt - auf alle Leistungen des Mitarbeiters, die im Meldejahr erbracht wurden, d.h. Vergütungen, die sich auf Leistungen aus dem



Jahr 2012 beziehen, sind im Meldejahr 2012 zu erfassen, obwohl die Auszahlungen erst im darauffolgenden Jahr erfolgen.

**Frage:** Der Vorstand bekommt für das Geschäftsjahr 2013 einen Bonus in Höhe von 40.000 EUR. Dieser wird aber nicht im Jahr 2014 ausbezahlt, sondern erst ab 2016. Muss trotzdem der Gesamtbetrag für das Meldejahr 2013 gemeldet werden?

**Antwort:** Die variable Vergütung bezieht sich – unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt – auf alle Leistungen des Mitarbeiters, die im Meldejahr erbracht wurden, d.h. Vergütungen, die sich auf Leistungen aus dem Jahr 2013 beziehen, sind im Meldejahr 2013 zu erfassen, obwohl die Auszahlungen erst später erfolgen. Die Meldung bezieht sich somit auf die gesamte Vergütung, die das Jahr 2013 bezieht.

## 2.7 Gesamtbetrag der Vergütung

**Frage:** Was ist unter Gesamtbetrag der Vergütung zu verstehen?

**Antwort:** Der Bruttogesamtbetrag aller Zahlungen und Vorteile (inkl. geldwerter Sachzuwendungen), die vom Melder im Austausch gegen im Meldejahr erbrachte Arbeitsleistungen an Mitarbeiter ausgezahlt bzw. diesen zugesprochen wurden. Die Position umfasst somit fixe und variable Vergütung aller Mitarbeiter. Der Bruttogesamtbetrag hat Diensnehmerbeiträge (Steuer, Sozialversicherungsbeiträge, etc.) zu umfassen, jedoch nicht Dienstgeberanteile.

**Frage:** Wie ist die Vergütung von dienstüberlassenen und externen Mitarbeitern zu erfassen?

**Antwort:** Dienstüberlassene und extern vergütete Mitarbeitern (z.B. im Rahmen einer Dienstleistungsvereinbarung oder Arbeitnehmerüberlassung) sind inkl. ihrer Vergütung aliquot in jenem Institut zu erfassen, in dem sie tätig sind. Erfolgt durch das meldende Institut eine Zahlung an den Überlasser, ist diese Zahlung als Teil der Vergütung zu melden. Erfolgt keine Zahlung (z.B. da die Überlassung innerhalb einer Gruppe erfolgt), ist die Vergütung des Mitarbeiters trotzdem in jenem Institut zu melden, in dem der Mitarbeiter tätig ist. In diesem Fall sollte das überlassende oder vergütende Institut im Gegenzug diese Mitarbeiter nicht erfassen.

**Frage:** Gehaltszahlungen werden nicht an die Leihmitarbeiter durchgeführt, sondern an die externen Firmen, wo diese beschäftigt sind. Wie sind diese Gehaltszahlungen zu erfassen?

**Antwort:** Auch Leiharbeiter und deren Vergütung sind zu erfassen.

**Frage:** Sind Lohnnebenkosten wie etwa Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung, Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer, usw. zu erfassen?

**Antwort:** Obligatorische Sozialabgaben vom Dienstgeber sind nicht in der Vergütungsmeldung zu erfassen.

**Frage:** Wie sind Zahlungen an identifizierte Mitarbeiter im Zusammenhang mit einem unternehmensweit ausgehandelten Sozialplans (bei Abbau/Entlassung) zu behandeln?

**Antwort:** Da es sich im Regelfall hierbei nicht um Zahlungen, die mit der Leistung des Mitarbeiters zusammenhängen handelt, sind diese Zahlungen als Teil der fixen Vergütung zu erfassen.

**Frage:** Wie sind Sitzungsgelder zu melden?

**Antwort:** Sitzungsgelder für ehrenamtliche Mitarbeiter sind als Teil der (fixen) Vergütung zu melden.

**Frage: Müssen Reisekosten berücksichtigt werden und wenn ja, in welchem Teil?**

**Antwort:** Reisezulagen und Diäten sind jedenfalls als fixe Vergütung zu erfassen. Eine Zahlung eines Hotels für einen Mitarbeiter ist nicht zu melden.

**Frage: Was ist mit der Abfertigung alt?**

**Antwort:** Diese ist als fixe Vergütung zu erfassen.

**Frage: Was ist mit Heirats- und Jubiläumsgeldern?**

**Antwort:** Diese ist als fixe Vergütung zu erfassen.

**Frage: Was ist mit Pensionszahlungen nach der 2. Säule?**

**Antwort:** Diese ist als fixe Vergütung zu erfassen.

**Frage: Wo sind Überstunden zuzurechnen?**

**Antwort:** Diese ist als fixe Vergütung zu erfassen.

**Frage: Sind Sachbezüge wie etwa Zinsersparnisse, Diensthandy/Dienstauto/Dienstwohnung, Personalrabatte, Essensgutscheine, usw. zu erfassen?**

**Antwort:** Der Sachbezug stellt einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar und ist dementsprechend auch in der Meldung zur Vergütungspolitik zu erfassen. Derartige Vergütungen sind der fixen Vergütung zuzuordnen.

**Frage: Sind Zahlungen an die private Pensionskasse durch das Unternehmen der fixen Vergütung hinzuzurechnen?**

**Antwort:** Zahlungen an private Pensionskassen durch das Institut sind unter der fixen Vergütung zu erfassen. Ist die Zahlung jedoch von einer besonderen Leistung des Mitarbeiters und/oder einem wirtschaftlichem Ergebnis des Kreditinstituts abhängig, so ist diese unter der variablen Vergütung zu erfassen.

## 2.8 Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung

**Frage: Welche Zahlungen fallen unter Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung?**

**Antwort:** Variable Vergütung, die gemäß Z 12 der Anlage zu § 39b BWG nicht sofort ausgezahlt, sondern auf fünf Jahre zurückgestellt und in dieser Zeit höchstens anteilig ausgezahlt wird.

**Frage: Ist hier der Gesamtbetrag der Rückstellungen, welcher in der Bilanz steht gemeint, oder nur die Rückstellungen für das Geschäftsjahr 2013?**

**Antwort:** Hierbei handelt es sich um die variable Vergütung, die nicht sofort ausgezahlt, sondern auf fünf Jahre zurückgestellt wird. Es umfasst keine zurückgestellte Vergütung vergangener Jahre, sondern betrifft nur das aktuelle Meldejahr.

## 2.9 Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente

**Frage: Wie erfolgt die Zuteilung zur Hievon-Meldeposition Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente?**

**Antwort:** Instrumente gemäß Z 11 lit. a der Anlage zu § 39b BWG: Aktien, gleichwertige Beteiligungen in Abhängigkeit von der Rechtsform des betroffenen Kreditinstitutes; mit Anteilen verknüpfte Instrumente oder gleichwertige unbare Zahlungsinstrumente bei nicht börsennotierten Instrumenten.

**Frage:** Wie sieht es aus, wenn der Mitarbeiter Aktien vom Mutterkonzern erhält? Beispielsweise gibt die meldende Bank keine Aktien aus. Die Aktien werden vom Mutterkonzern jedoch weiter verrechnet und an die Mitarbeiter weitergegeben. Wird der Wert dieser Aktien dann unter BAR oder in AKTIEN angegeben?

**Antwort:** Das Rundschreiben der FMA zur Vergütung (Punkt 59) sagt dazu: „Beispielsweise könnte in Kreditinstituten einer Kreditinstitutsgruppe die Vergütung der Mitarbeiter mit Aktien von Mutter- oder Tochterunternehmen erwogen werden.“ Sollten die Anforderungen des BWG an diese Instrumente erfüllt sein, können auch Aktien des Mutterkonzerns unter „Aktien“ gemeldet werden.

## 2.10 andere unbare Instrumente

**Frage:** Wie erfolgt die Zuteilung zur Hievon-Meldepflicht andere unbare Instrumente?

**Antwort:** Instrumente gemäß Z 11 lit. b der Anlage zu § 39b BWG: Wandlungsfähiges hybrides Kapital gemäß § 23 Abs. 4a Z 6 BWG, das geeignet ist die Bonität des Kreditinstituts hinreichend widerzuspiegeln.

Ab der Meldung für das Jahr 2014 ist die geänderte Rechtslage zu beachten: „Kapitalinstrumente, die den Kriterien des Art. 52 oder des Art. 63 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 entsprechen oder andere Instrumente, die vollständig in Kapitalinstrumente gemäß Art. 52 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 umgewandelt oder wertmäßig abgeschrieben werden können und die Bonität des Kreditinstitutes hinreichend widerspiegeln sowie als variable Vergütungsinstrumente geeignet sind.“

## 2.11 Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde

**Frage:** Welche Zahlungen fallen unter „Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde“?

**Antwort:** Hierbei handelt es sich um den Gesamtbetrag der zurückgestellten variablen Vergütung, die in den vorangegangenen Jahren zugesprochen, jedoch noch nicht ausbezahlt wurde und weiterhin zurückbehalten ist. Der Betrag der zurückgestellten variablen Vergütung, der zum aktuellen Stichtag zugesprochen wird, ist hier nicht miteinzubeziehen und reduziert nicht den Gesamtbetrag. Es sind Bruttobeträge zu melden, d.h. ohne jeglichen Abzinsungseffekten und Leistungsanpassungen der zurückgestellten variablen Vergütung.

## 2.12 Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre

**Frage:** Wie ist mit der Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre umzugehen?

**Antwort:** Reduktion der (zurückgestellten) variablen Vergütung gemäß Z 12 lit. a der Anlage zu § 39b BWG: Gemäß des zitierten Vergütungsgrundsatzes ist die variable Vergütung, die in vorangegangenen Meldejahren zugemessen, aber noch nicht ausbezahlt (weil zurückgestellt) wurde, zu reduzieren (oder hat gar zu entfallen), wenn es zu einer verschlechterten Finanz- oder Ertragslage des Kreditinstitutes (oder der Kreditinstitutsgruppe) kommt oder die Vergütung nach der ursprünglich prämierten Leistung nicht mehr gerechtfertigt ist (Ex-Post Risikoadjustierung).

Daher ist hier die Höhe etwaiger Kürzungen variabler Vergütungen, die in früheren Jahren zurückgestellt wurden, einzutragen.

**Frage:** Ist die Reduktion von für (und in) 2011 zurückgestellte, variable Vergütungen bereits in der Meldung 2012 unter "Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre"

**auszuweisen?**

**Antwort:** Zurückgestellte variable Vergütungen früherer Jahre sind jedenfalls unter der Position "Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre" zu erfassen.

**Frage:** Müssen zurückgestellte variable Vergütungen, in den folgenden Meldejahren nochmal als Teil der zurückgestellten variablen Vergütung erfasst werden? Und muss die tatsächlich zur Auszahlung gelangte zurückgestellte variable Vergütung erneut gemeldet werden?

**Antwort:** Prinzipiell bezieht sich die Meldung auf das Meldejahr. Unter variable Vergütung ist dementsprechend jene variable Vergütung zu melden, die für Leistungen im Meldejahr zugesprochen wurden. Die zurückgestellte variable Vergütung umfasst jenen Teil dieser zugesprochenen Vergütung, der für eine spätere Auszahlung zurückgestellt wurde. Vergütung früherer Meldejahre sind nicht in diesen Positionen zu erfassen. Jedoch ist eine Reduktion in späteren Jahren in der Meldeposition „Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre“ zu erfassen, weiters ist der „Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde“ zu melden. Die restliche Meldung bezieht sich nur auf das Meldejahr.

## 2.13 Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)

**Frage:** Welche Zahlungen fallen unter garantierte variable Vergütung?

**Antwort:** Garantierte variable Vergütung gemäß Z 7 lit. c der Anlage zu § 39b BWG. Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt und ist auf das erste Jahr beschränkt.

## 2.14 Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrag

**Frage:** Welche Zahlungen sind unter "Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrag" zu erfassen?

**Antwort:** Hierbei handelt es sich ausschließlich um variable Vergütungsbestandteile, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages gewährt werden. Der Betrag soll in jedem Fall alle variablen Zahlungen, die freiwillig oder vertraglich festgesetzt sind, enthalten, jedoch nicht solche, die gesetzlich festgelegt sind (diese wären der fixen Vergütung zuzuordnen).

## 2.15 Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen

**Frage:** Was ist unter „Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen“ zu verstehen?

**Antwort:** Freiwillige Rentenzahlungen gemäß § 2 Z 76 BWG: zusätzliche Pensionszahlungen, die einem Mitarbeiter im Rahmen seines variablen Vergütungspakets gewährt wurden. Nicht inkludiert sind hier (fixe) Zusatzpensionen auf die im Rahmen der betrieblichen Vorsorge ein Anspruch besteht.

Ab der Meldung für das Meldejahr 2014 ist die geänderte Rechtslage zu beachten:  
Altersversorgungsleistungen, die Art. 4 (73.) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 entsprechen.

## 2.16 Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde

**Frage:** Was ist unter „Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde“ zu verstehen?

**Antwort:** Hierbei handelt es sich um variable Vergütungen, die über mehrere Jahre gewährt werden, ohne dass sie zwischenzeitlichen Änderungen unterfallen. So hat beispielsweise eine Bank variable Vergütungen, die für die Jahre 2010 bis 2012 vereinbart wurden, anzusammeln, die im Anschluss im Jahr 2013 zu melden und auszubezahlen sind. Der nächste Meldetermin für dieses spezifische „sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaket für mehrjährige Zeiträume“ wäre somit 2016.

## 2.17 Beschreibung der „sonstigen“ Geschäftsbereiche

**Frage:** Was ist unter „Beschreibung der „sonstigen“ Geschäftsbereiche“ zu verstehen?

**Antwort:** Hierunter sind die Geschäftsbereiche aufzugliedern, sofern unter der Kategorie „Sonstige“ Mitarbeiter eingemeldet wurden.

## 2.18 Höchstverdiener

**Frage:** Was ist unter einem Höchstverdiener zu verstehen?

**Antwort:** Mitarbeiter, deren Bruttoeinkommen (Summe fixes Gehalt und variable Vergütung) mindestens 1 Mio. EUR im Meldejahr beträgt.

**Frage:** Müssen Höchstverdiener für konsolidierte als auch unkonsolidierte Meldungen erfasst werden?

**Antwort:** Die Meldung der Höchstverdiener hat grundsätzlich unkonsolidiert (Einzelinstitutsebene) als auch konsolidiert (Gruppenebene) zu erfolgen. Erfolgt eine konsolidierte Meldung durch ein in Österreich übergeordnetes Kreditinstitut, kann die unkonsolidierte Meldung durch die nachgeordneten Kreditinstitute unterbleiben.

**Frage:** Welche Vergütungen müssen für Höchstverdiener gemeldet werden?

**Antwort:** Bei konsolidierten Meldungen durch das übergeordnete Kreditinstitut ist die Gesamtsumme aller Mehrfachbezüge eines einzelnen Mitarbeiters heranzuziehen. Beispiel: Ein Mitarbeiter ist Geschäftsleiter mit Vergütung in Höhe von 950.000 EUR. Zusätzlich nimmt der Mitarbeiter drei Aufsichtsratsfunktionen innerhalb der Konzerngruppe wahr, die seine Gesamtvergütung auf einen Betrag von mehr als 1 Mio. EUR erhöhen. Der Mitarbeiter ist samt seinen Bezügen als Höchstverdiener einzumelden.

**Frage:** In welchen Bereich soll ein Höchstverdiener gemeldet werden, wenn dieser in mehreren Bereichen tätig ist, aber nur in Köpfen angegeben werden kann?

**Antwort:** Der Höchstverdiener soll in dem Bereich angeführt sein, in dem er hauptsächlich tätig ist. Falls die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche gleichgewichtig aufzuteilen wären, so liegt es im Ermessen der Bank die beste Zuteilung zu einem Bereich zu treffen. Der Höchstverdiener und seine Vergütung sollen nicht aufgeteilt werden.

**Frage:** In welchem Land soll ein Höchstverdiener gemeldet werden, wenn dieser in mehreren Ländern tätig ist?

**Antwort:** Höchstverdiener, die in verschiedenen Staaten tätig sind, sind jenem Staat zuzuordnen, in dem sie den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit verrichten. Bei internationalen Konzernen ist diese Zuteilung nach Ländern gegebenenfalls auch mit dem übergeordneten Institut abzustimmen.

**Frage:** Eine Person, die während des Meldejahres ausscheidet, wurde in diesem Zeitraum eine Vergütung von über 1 Mio. EUR zugesprochen. Ist diese Person auch als Höchstverdiener zu erfassen?

**Antwort:** Ja, es sind all jene Personen zu erfassen, denen im Meldezeitraum über 1 Mio. EUR Vergütung zugesprochen wurde.

**Frage:** Sind Höchstverdiener aus Drittländern zu melden?

**Antwort:** Ja.

**Frage:** Wie sind die Vergütungsbänder ab dem Meldestichtag 31.12.2017 zu befüllen?

**Antwort:** Die Höchstverdiener müssen dem entsprechenden Land zugeordnet werden und zusätzlich zum jeweiligen Vergütungsband (Dimensionskombination LDVB).

Das entsprechende Vergütungsband ergibt sich folgendermaßen:

Gesamtbetrag der Vergütung (in EUR)	Vergütungsband
1 000 000 bis unter 1 500 000	1
1 500 000 bis unter 2 000 000	2
2 000 000 bis unter 2 500 000	3
2 500 000 bis unter 3 000 000	4
3 000 000 bis unter 3 500 000	5
3 500 000 bis unter 4 000 000	6
4 000 000 bis unter 4 500 000	7
4 500 000 bis unter 5 000 000	8
Für Gesamtbeträge der Vergütung über 5 000 000 Euro gilt, dass weitere Vergütungsbänder – in Schritten von 500 000 Euro fortlaufend nummeriert – für die Meldung heranzuziehen sind.	fortlaufende Nummerierung

Beispiel 1:

Gesamtbetrag der Vergütung der Höchstverdiener: 1,3 Mio. EUR

Anzahl der Mitarbeiter mit einem Einkommen größer/gleich 1 Mio. EUR: 1

Vergütungsband: 1

Beispiel 2:

Gesamtbetrag der Vergütung der Höchstverdiener: 3,2 Mio. EUR

Anzahl der Mitarbeiter mit einem Einkommen größer/gleich 1 Mio. EUR: 2 (mit jeweils einem Einkommen von 1,6 Mio. EUR)

Vergütungsband: 2 (für beide Höchstverdiener)

Beispiel 3:

Bei zwei Höchstverdienern mit unterschiedlichen Vergütungen:

Höchstverdiener 1 mit einem Einkommen von: 1,1 Mio. EUR

Höchstverdiener 2 mit einem Einkommen von: 2,2 Mio. EUR

Vergütungsband für Höchstverdiener 1: 1

## Vergütungsband für Höchstverdiener 2: 3

**Frage:** ~~Wie sind die Vergütungsbänder ab dem Meldestichtag 31.12.2016 zu befüllen?~~

**Antwort:** Die Höchstverdiener müssen dem entsprechenden Land zugeordnet werden und zusätzlich zum jeweiligen Vergütungsband (Dimensionskombination LDVB).

Das entsprechende Vergütungsband ergibt sich folgendermaßen:

Gesamtbetrag der Vergütung (in EUR)	Vergütungsband
1 000 000 bis unter 1 500 000	1
1 500 000 bis unter 2 000 000	2
2 000 000 bis unter 2 500 000	3
2 500 000 bis unter 3 000 000	4
3 000 000 bis unter 3 500 000	5
3 500 000 bis unter 4 000 000	6
4 000 000 bis unter 4 500 000	7
4 500 000 bis unter 5 000 000	8
ab 5 000 000	9

Beispiel 1:

Gesamtbetrag der Vergütung der Höchstverdiener: 1,3 Mio. EUR

Anzahl der Mitarbeiter mit einem Einkommen größer/gleich 1 Mio. EUR: 1

Vergütungsband: 1

Beispiel 2:

Gesamtbetrag der Vergütung der Höchstverdiener: 3,2 Mio. EUR

Anzahl der Mitarbeiter mit einem Einkommen größer/gleich 1 Mio. EUR: 2 (mit jeweils einem Einkommen von 1,6 Mio. EUR)

Vergütungsbänder: 2 (für beide Höchstverdiener)

Beispiel 3:

Bei zwei Höchstverdienern mit unterschiedlichen Vergütungen:

Höchstverdiener 1 mit einem Einkommen von: 1,1 Mio. EUR

Höchstverdiener 2 mit einem Einkommen von: 2,2 Mio. EUR

Vergütungsband für Höchstverdiener 1: 1

Vergütungsband für Höchstverdiener 2: 3