

EMPFEHLUNGEN

KOMMISSION

EMPFEHLUNG DER KOMMISSION

vom 30. April 2009

zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor

(Text von Bedeutung für den EWR)

(2009/384/EG)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 211 zweiter Gedankenstrich,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Das Eingehen übermäßiger Risiken in der Finanzdienstleistungsbranche und insbesondere seitens der Banken und der Wertpapierfirmen hat zur Insolvenz von Finanzinstituten und zur Schaffung systemischer Probleme in den Mitgliedstaaten und auf internationaler Ebene beigetragen. Diese Probleme haben sich auf die übrige Wirtschaft übertragen und zu hohen Kosten für die gesamte Gesellschaft geführt.
- (2) Auch wenn sie nicht die Hauptursache der 2007 und 2008 entstandenen Finanzkrise waren, waren die unangemessenen Vergütungspraktiken im Finanzdienstleistungssektor nach einhelliger Auffassung an das Eingehen übermäßiger Risiken gekoppelt und trugen so zu den erheblichen Verlusten wichtiger Finanzinstitute bei.
- (3) Die gängigen Vergütungspraktiken in einem Großteil der Finanzdienstleistungsbranche liefen einem effizienten und soliden Risikomanagement zuwider. Mit diesen Praktiken wurde das Erzielen kurzfristiger Gewinne belohnt und die Mitarbeiter wurden dazu verleitet, die mit ungebührlich hohen Risiken verbundenen Tätigkeiten fortzusetzen, mit denen kurzfristig höhere Gewinne erzielt wurden. Langfristig wurden die Finanzinstitute aber höheren potenziellen Verlusten ausgesetzt.
- (4) Sofern die Risikomanagement- und Kontrollsysteme vom Ansatz her solide und hocheffizient sind, müssten die Anreize zum Eingehen von Risiken, so wie sie von den Vergütungspraktiken geschaffen werden, mit der Risikotoleranz eines Finanzinstituts grundsätzlich vereinbar sein. Alle Risikomanagement- und Kontrollsysteme haben aber ihre Grenzen und können — wie die Finanzkrise gezeigt hat — im Falle von durch unangemessene An-

reize geschaffenen Risiken versagen, da die Risiken immer komplexer werden und die Art und Weise, wie ein Risiko eingegangen wird, stark variieren kann. Folglich ist eine einfache funktionelle Trennung zwischen den Geschäftsabteilungen und dem für das Risikomanagement und die Kontrollsysteme zuständigen Personal zwar schon jetzt erforderlich, aber in Zukunft nicht mehr ausreichend.

- (5) Die Schaffung angemessener Anreize im Vergütungssystem selbst dürfte den Druck auf das Risikomanagement senken und die Wahrscheinlichkeit, dass diese Systeme wirksam arbeiten, erhöhen. Darum bedarf es der Festlegung von Grundsätzen für eine solide Vergütungspolitik.
- (6) Angesichts des Wettbewerbsdrucks in der Finanzdienstleistungsbranche und der Tatsache, dass die meisten Finanzinstitute grenzübergreifend tätig sind, muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Grundsätze einer soliden Vergütungsstrategie in allen Mitgliedstaaten konsistent angewandt werden. Es steht jedoch außer Frage, dass die Grundsätze einer soliden Vergütungsstrategie — sollen sie stärker greifen — weltweit und kohärent angewandt werden sollten.
- (7) In ihrer Mitteilung zur Frühjahrstagung des Europäischen Rates mit dem Titel „Impulse für den Aufschwung in Europa“⁽¹⁾ legte die Kommission ihren Plan zur Wiederherstellung und Aufrechterhaltung eines stabilen und verlässlichen Finanzsystems vor. Insbesondere kündigte die Kommission in der Mitteilung die Vorlage einer neuen Empfehlung zur Vergütung im Finanzdienstleistungssektor an, um das Risikomanagement von Finanzinstituten zu verbessern und die Höhe der Zahlungsanreize an nachhaltige Leistungen zu knüpfen.
- (8) In dieser Empfehlung werden die allgemeinen Grundsätze für die Vergütungsstrategie im Finanzdienstleistungssektor festgelegt, die auf alle in der Finanzdienstleistungsbranche tätigen Finanzinstitute angewandt werden sollten.

⁽¹⁾ KOM(2009) 114.

- (9) Angesichts der vorhandenen Bestimmungen und gängigen Praktiken in der Finanzdienstleistungsbranche können diese allgemeinen Grundsätze für bestimmte Kategorien von Finanzinstituten von größerer Bedeutung als für andere sein. Diese Grundsätze sollten parallel zu jeglicher Vorschrift oder Bestimmung gelten, die einen spezifischen Finanzsektor regelt. Insbesondere sollten hier Gebühren und Provisionen unberücksichtigt bleiben, die Intermediäre oder im Falle ausgelagerter Tätigkeiten externe Dienstleister erhalten, da diese Vergütungspraktiken bereits durch spezielle Regelungen abgedeckt sind, wie insbesondere die Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID) ⁽¹⁾ und die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. Dezember 2002 über Versicherungsvermittlung ⁽²⁾. Darüber hinaus tastet diese Empfehlung nicht die Rechte an, die die Sozialpartner gegebenenfalls bei Tarifverhandlungen aushandeln.
- (10) Hinsichtlich der Finanzinstitute, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind, ergänzt diese Empfehlung die Empfehlung 2004/913/EG der Kommission vom 14. Dezember 2004 zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften ⁽³⁾ und Empfehlung der Kommission 2009/385/EG vom 30. April 2009 zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften ⁽⁴⁾.
- (11) Die Vergütungspolitik eines Finanzinstituts sollte auch zu seiner Größe sowie der Art und der Komplexität seiner Tätigkeiten im Verhältnis stehen.
- (12) Folglich sollte eine risikoorientierte Vergütungsstrategie, die mit einem wirksamen Risikomanagement kohärent ist und keine übermäßigen Risiken eingeht, verfolgt werden.
- (13) Die Vergütungspolitik sollte für jene Mitarbeiter gelten, deren berufliche Tätigkeiten eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil des Finanzinstituts zeitigen. Um Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken zu vermeiden, sollten für die Vergütung dieser Mitarbeiter spezielle Vorkehrungen getroffen werden.
- (14) Die Vergütungspolitik sollte darauf ausgerichtet sein, die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter den langfristigen Interessen des jeweiligen Finanzinstituts anzupassen. Die Bewertung der leistungsgebundenen Vergütungsbestandteile sollte sich auf die längerfristigen Leistungen gründen und die damit zusammenhängenden noch ausstehenden Risiken mitberücksichtigen. Die Leistungsbeurteilung sollte sich auf einen mehrjährigen Rahmen von beispielsweise drei bis fünf Jahren stützen, um sicherzustellen, dass sie sich an längerfristigen Leistungen orientiert und die tatsächliche Zahlung von leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen über den Geschäftszyklus des Unternehmens gestreut ist.
- (15) Zudem sollten die Finanzinstitute in der Lage sein, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, die für Leistungen gezahlt wurden, deren Bewertung sich auf offensichtlich falsche Daten stützte.
- (16) Generell sollte gelten, dass mit der frühzeitigen Beendigung eines Vertrags verbundene Abfindungen, die auf Vertragsbasis geleistet wurden, kein Fehlverhalten belohnen sollten. Für Mitglieder der Unternehmensleitung von börsennotierten Finanzinstituten sollten spezifische Vorschriften für Abfindungen gelten, die in der Empfehlung 2009/385/EG festgeschrieben sind.
- (17) Damit die Vergütungspolitik mit den Zielen, der Geschäftsstrategie, den Werten und den langfristigen Interessen des Finanzinstituts übereinstimmt, sollten auch andere Aspekte als nur die finanzielle Leistung, wie z. B. die Konformität mit den Systemen und Kontrollen des Finanzinstituts sowie die Einhaltung der Standards beim Umgang mit Kunden und Anlegern, mitberücksichtigt werden.
- (18) Eine wirksame Governance ist eine notwendige Voraussetzung für eine fundierte Vergütungspolitik. Der Beschlussfassungsprozess hinsichtlich der Vergütungspolitik eines Finanzinstituts sollte intern transparent und auf eine Art und Weise konzipiert sein, die Interessenkonflikte vermeidet und die Unabhängigkeit der Beteiligten gewährleistet.
- (19) Das Leitungsorgan des Finanzinstituts sollte letztendlich für die Festlegung der Vergütungspolitik für das gesamte Finanzinstitut verantwortlich zeichnen und ihre Umsetzung überwachen. Um den erforderlichen Sachverstand zu gewährleisten, sollten die Kontrollabteilung und gegebenenfalls die Personalabteilung sowie Experten in den Prozess eingebunden werden. Vor allem die Kontrollabteilung sollte an der Konzeption und der Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik beteiligt sein und ihre Mitglieder sollten angemessen bezahlt werden, so dass talentierte Kräfte angeworben werden und ihre Unabhängigkeit von den Geschäftsabteilungen, die sie kontrollieren, gewährleistet ist. Der Abschlussprüfer sollte im Rahmen seiner aktuellen Meldepflichten dem Verwaltungsrat/Aufsichtsrat oder dem Rechnungsprüfungsausschuss jegliche erheblichen Schwächen melden, die bei der Überprüfung der Umsetzung der Vergütungspolitik festgestellt wurden.

⁽¹⁾ ABl. L 145 vom 30.4.2004, S. 1.

⁽²⁾ ABl. L 9 vom 15.1.2003, S. 3.

⁽³⁾ ABl. L 385 vom 29.12.2004, S. 55.

⁽⁴⁾ Siehe Seite 28 dieses Amtsblatts.

- (20) Die Kontrolle der Konzeption und der Umsetzung der Vergütungsstrategie dürfte umso wirksamer sein, wenn alle Beteiligten des Finanzinstituts, einschließlich gegebenenfalls der Arbeitnehmervertreter, über die Gestaltung und Überwachung der Vergütungspolitik angemessen informiert und darin einbezogen werden. Zu diesem Zweck sollten die Finanzinstitute den interessierten Kreisen alle einschlägigen Informationen offenlegen.
- (21) Die Umsetzung der Grundsätze dieser Empfehlung sollte auf nationaler Ebene durch die Aufsichtsbehörden überprüft werden. Deshalb sollte die globale Bewertung der Solidität eines Finanzinstituts durch die Aufsichtsbehörde auch eine Bewertung der Kohärenz der Vergütungsstrategie des Finanzinstituts mit den Grundsätzen dieser Empfehlung enthalten.
- (22) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass Zweigniederlassungen von Finanzinstituten, die ihren eingetragenen Sitz oder ihre Hauptverwaltung in einem Drittstaat haben und im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats tätig sind, den gleichen vergütungspolitischen Grundsätzen wie Finanzinstitute unterliegen, die ihren eingetragenen Sitz oder ihre Hauptverwaltung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben.
- (23) Diese Empfehlung gilt unbeschadet der Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten für die Vergütungspolitik von Finanzinstituten erlassen, die staatliche Hilfe erhalten.
- (24) Die von den Mitgliedstaaten gemäß dieser Empfehlung gemeldeten Maßnahmen sollten klare Angaben dazu enthalten, welche Frist den Finanzinstituten zur Verfügung steht, um ihre Vergütungspolitik im Sinne der in dieser Empfehlung festgelegten Grundsätze anzunehmen —
- 1.3. Bei der Festlegung von Maßnahmen, die gewährleisten, dass die Finanzinstitute diese Grundsätze anwenden, sollten die Mitgliedstaaten der Art, der Größe sowie dem jeweiligen Tätigkeitsbereich der betreffenden Finanzinstitute Rechnung tragen.
- 1.4. Die Mitgliedstaaten sollten die Grundsätze der Abschnitte II, III und IV auf die Finanzinstitute auf individueller und konsolidierter Basis anwenden. Die Grundsätze einer soliden Vergütungspolitik sollten auf das Mutterunternehmen und seine Tochtergesellschaften, einschließlich der in Offshore-Finanzzentren niedergelassenen, auf Gruppenbasis angewandt werden.
- 1.5. Diese Empfehlung gilt nicht für Gebühren und Provisionen, die Intermediäre oder — im Falle ausgelagerter Tätigkeiten — externe Dienstleister erhalten.

2. Begriffsbestimmungen für die Zwecke dieser Empfehlung

- 2.1. „Finanzinstitut“ bezeichnet jedes Unternehmen, das unabhängig von seinem Rechtsstatus und der Tatsache, ob es reguliert ist oder nicht, folgende Tätigkeiten auf professioneller Basis erbringt:
- a) Annahme von Einlagen und anderen rückzahlbaren Geldern;
 - b) Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und/oder Anlagetätigkeiten im Sinne der Richtlinie 2004/39/EG;
 - c) Versicherungs- oder Rückversicherungstätigkeiten;
 - d) Geschäftstätigkeiten, die denen unter Buchstabe a, b oder c genannten ähneln.

Unter Finanzinstituten versteht man u. a. Kreditinstitute, Wertpapierfirmen, Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen, Pensionsfonds und Organismen für gemeinsame Anlagen.

EMPFEHLT:

ABSCHNITT I

Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

1. Anwendungsbereich
- 1.1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die in den Abschnitten II, III und IV festgeschriebenen Grundsätze auf alle Finanzinstitute Anwendung finden, die ihren eingetragenen Sitz oder ihre Hauptverwaltung in ihren Hoheitsgebieten haben.
- 1.2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die in den Abschnitten II, III und IV festgeschriebenen Grundsätze auf die Vergütung jener Mitarbeiter angewandt werden, deren berufliche Tätigkeiten eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil des Finanzinstituts haben.
- 2.2. „Mitglied der Unternehmensleitung“ bezeichnet jedes Mitglied des Verwaltungs-, Geschäftsführungs-/Leitungs- oder Aufsichtsorgans von Finanzinstituten.
- 2.3. „Kontrollstellen/Kontrollabteilungen“ bezeichnen diejenigen Stellen, die für das Risikomanagement, die interne Kontrolle und ähnliche Aufgaben in einem Finanzinstitut zuständig sind.
- 2.4. „Variabler Vergütungsbestandteil“ bezeichnet eine Komponente der Vergütung, die auf der Grundlage von Leistungskriterien gewährt wird, einschließlich Boni.

ABSCHNITT II**Vergütungspolitik****3. Allgemeines**

3.1. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Finanzinstitute eine Vergütungspolitik festlegen, umsetzen und aufrecht erhalten, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken enthält.

3.2. Die Vergütungspolitik sollte mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie den langfristigen Interessen des Finanzinstituts, wie z. B. nachhaltige Wachstumsaussichten, konform sein und mit den Grundsätzen des Schutzes von Kunden und Anlegern bei der Erbringung von Dienstleistungen im Einklang stehen.

4. Struktur der Vergütungspolitik

4.1. Enthält die Vergütung einen variablen Bestandteil oder einen Bonus, sollte die Vergütungspolitik ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den festen und den variablen Vergütungsbestandteilen vorsehen. Das angemessene Gleichgewicht von Vergütungsbestandteilen kann unter den Mitarbeitern bzw. je nach Marktbedingungen und dem spezifischen Umfeld variieren, in dem das Finanzinstitut tätig ist. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Vergütungspolitik eines Finanzinstituts eine Höchstgrenze für den variablen Vergütungsbestandteil vorsieht.

4.2. Der feste Vergütungsbestandteil sollte einen ausreichend hohen Teil der Gesamtvergütung ausmachen, so dass das Finanzinstitut eine in jeder Hinsicht flexible Bonuspolitik betreiben kann. Insbesondere sollte das Finanzinstitut in der Lage sein, einen Bonus vollständig oder teilweise einzubehalten, wenn die Leistungsvorgaben von der jeweiligen Einzelperson, der jeweiligen Geschäftseinheit oder dem Finanzinstitut als Ganzes nicht erfüllt werden. Auch sollte es dem Finanzinstitut möglich sein, Boni einzubehalten, falls sich die Situation erheblich verschlechtern sollte und insbesondere nicht mehr davon auszugehen ist, dass das Institut seinen Fortbestand unmittelbar oder in Zukunft sichern kann.

4.3. Wird ein Bonus in erheblicher Höhe gewährt, sollte der Hauptteil erst nach einer bestimmten Mindestfrist gezahlt werden. Der später gezahlte Bonusteil sollte im Verhältnis zum Gesamtbetrag des Bonus festgelegt werden, dessen Höhe sich wiederum nach der Gesamtvergütung richtet.

4.4. Der später gezahlte Bonusteil sollte den noch ausstehenden Risiken Rechnung tragen, die an die Leistung gebun-

den sind, für die der Bonus gewährt wird. Dieser Bonusteil kann in Form von Aktien, Optionen, Barmitteln oder sonstigen Mitteln gezahlt werden, allerdings erst nach Ablauf der Aussetzungsfrist. Die Messung der künftigen Leistung, auf die sich der später gezahlte Bonusanteil bezieht, sollte im Sinne von Punkt 5 risikogewichtet werden.

4.5. Abfindungen im Zusammenhang mit der frühzeitigen Beendigung eines Vertrags, die auf Vertragsbasis erfolgen, sollten an die im Laufe der Zeit erbrachten Leistungen geknüpft und so konzipiert sein, dass sie keine Fehlleistungen belohnen.

4.6. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass der Verwaltungsrat/Aufsichtsrat eines Finanzinstituts von den Mitarbeitern die teilweise oder vollständige Rückzahlung der Boni fordern kann, die für Leistungen gezahlt wurden, deren Bewertung sich auf offensichtlich falsche Daten stützte.

4.7. Die Struktur der Vergütungspolitik sollte regelmäßig aktualisiert werden, um sicher zu stellen, dass sie sich der Entwicklung des jeweiligen Finanzinstituts anpasst.

5. Leistungsmessung

5.1. Ist die Vergütung leistungsabhängig, sollte sich der Gesamtbetrag aus der Kombination der Leistungsbewertung der Einzelperson und der jeweiligen Geschäftseinheit und den Gesamtergebnissen des Finanzinstituts errechnen.

5.2. Die Leistungsbewertung sollte sich auf einen mehrjährigen Rahmen stützen, um sicherzustellen, dass sich der Bewertungsprozess auf längerfristige Leistungen stützt und die tatsächlichen Boni-Zahlungen über den Geschäftszyklus des Unternehmens gestreut sind.

5.3. Die Leistungsmessung als Grundlage für Boni oder Bonus-Pools sollte eine Berichtigung für laufende und künftige Risiken umfassen, die mit der Basisleistung einher gehen, und die Kosten für das eingesetzte Kapital bzw. die erforderliche Liquidität mitberücksichtigen.

5.4. Bei der Bestimmung der individuellen Leistungen sollte nichtfinanziellen Kriterien wie der Einhaltung von internen Regeln und Verfahren sowie Standards beim Umgang mit Kunden und Anlegern Rechnung getragen werden.

6. „Governance“

6.1. Die Vergütungspolitik sollte Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten enthalten. Die Verfahren zur Festlegung der Vergütung innerhalb des Finanzinstituts sollten klar, dokumentiert und intern transparent sein.

- 6.2. Der Verwaltungsrat/Aufsichtsrat sollte die Vergütung der Mitglieder der Unternehmensleitung festlegen. Darüber hinaus sollte der Verwaltungsrat/Aufsichtsrat die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik des Finanzinstituts festlegen und für ihre Umsetzung Sorge tragen.
- 6.3. Die Kontrollabteilung und gegebenenfalls die Personalabteilung sowie externe Experten sollten ebenfalls an der Konzeption der Vergütungspolitik beteiligt werden.
- 6.4. Die für die Vergütungspolitik zuständigen Mitglieder des Verwaltungsrats/Aufsichtsrats sowie die Mitglieder der Vergütungsausschüsse und Mitarbeiter, die an der Konzeption und Umsetzung der Vergütungspolitik beteiligt sind, sollten über den einschlägigen Sachverstand und über eine funktionale Unabhängigkeit von Geschäftseinheiten verfügen, die sie kontrollieren, und folglich in der Lage sein, sich ein unabhängiges Urteil über die Zweckmäßigkeit der Vergütungspolitik zu bilden, einschließlich der Auswirkungen auf die Risiken und das Risikomanagement.
- 6.5. Unbeschadet der allgemeinen Zuständigkeit des Verwaltungsrats/Aufsichtsrats im Sinne von Ziffer 6.2 sollte die Umsetzung der Vergütungspolitik zumindest einmal jährlich einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung durch die Kontrollabteilung unterliegen, die die Einhaltung der vom Verwaltungsrat/Aufsichtsrat definierten Politiken und Verfahren zu überwachen hat. Die Kontrollabteilung sollte dem Verwaltungsrat/Aufsichtsrat über das Ergebnis dieser Überprüfung Bericht erstatten.
- 6.6. Mitarbeiter, die an den Kontrollverfahren beteiligt sind, sollten unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsabteilungen sein, über genügend Autorität verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von den Leistungen in den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Insbesondere bei Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen sollten die Mitglieder der Abteilung für Versicherungsmathematik und der verantwortliche Versicherungsmathematiker auf eine Art und Weise entlohnt werden, die ihrer Rolle im Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen angemessen ist, und nicht im Hinblick auf das Ergebnis des Unternehmens selbst.
- 6.7. Jeder Mitarbeiter sollte die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik einsehen können, die auf ihn Anwendung finden. Diese Mitarbeiter sollten im Voraus über die Kriterien unterrichtet werden, die zur Festlegung ihrer Vergütung und für den Bewertungsprozess zugrunde gelegt werden. Der Bewertungsprozess und die Vergütungspolitik sollten angemessen dokumentiert und für jeden betroffenen Mitarbeiter transparent sein.

ABSCHNITT III

Offenlegung

7. Unbeschadet der Vertraulichkeits- und der Datenschutzbestimmungen sollte das Finanzinstitut die einschlägigen In-

formationen über die Vergütungspolitik im Sinne von Abschnitt II und alle etwaigen Aktualisierungen im Falle einer geänderten Politik den beteiligten Kreisen auf klare und leicht verständliche Art und Weise offenlegen. Diese Offenlegung kann in Form einer getrennten Erklärung zur Vergütungspolitik, einer regelmäßigen Offenlegung im Jahresabschluss oder auf eine sonstige Art und Weise erfolgen.

8. Die folgenden Informationen sollten offengelegt werden:
- Informationen über den Beschlussfassungsprozess, auf den sich die Vergütungspolitik stützt, gegebenenfalls einschließlich der Informationen über die Zusammensetzung und das Mandat des Vergütungsausschusses, Name des externen Beraters, dessen Dienste bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen wurden, und Rolle der beteiligten Kreise;
 - Informationen über die Verbindung zwischen Vergütung und Leistung;
 - Informationen über die Kriterien, die für die Leistungsbemessung und die Risikoanpassung zugrunde gelegt werden;
 - Informationen über die Leistungskriterien, auf die sich der Anspruch auf den Bezug von Aktien, Optionen oder anderen variablen Vergütungsbestandteilen gründet;
 - wichtigste Parameter und Begründung etwaiger jährlicher Bonusregelungen und anderer unbarer Leistungen.
9. Bei der Bestimmung, welche Informationen offenzulegen sind, sollten die Mitgliedstaaten der Art, der Größe sowie dem spezifischen Tätigkeitsbereich der betreffenden Finanzinstitute Rechnung tragen.

ABSCHNITT IV

Beaufsichtigung

10. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die zuständigen Behörden der Größe des Finanzinstituts sowie der Art und der Komplexität seiner Tätigkeiten bei der Überwachung der Einhaltung der in Abschnitt II und III festgelegten Kriterien Rechnung tragen.
11. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Finanzinstitute in der Lage sind, ihre in dieser Empfehlung dargelegte Vergütungspolitik den zuständigen Behörden mitzuteilen. Dazu gehört ein Hinweis auf die Einhaltung der in dieser Empfehlung festgelegten Grundsätze in Form einer Erklärung zur Vergütungspolitik, die regelmäßig zu aktualisieren ist.

12. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die zuständigen Behörden Zugang zu allen erforderlichen Informationen haben, die sie benötigen, um bewerten zu können, inwiefern die in Abschnitt II und III festgelegten Grundsätze eingehalten wurden.

ABSCHNITT V

Schlussbestimmungen

13. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, durch entsprechende Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass dieser Empfehlung spätestens ab dem 31. Dezember 2009 Folge geleistet wird, und die Kommission über die zur Umsetzung dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen zu unterrichten, damit die Kommission die Entwicklung verfolgen und auf dieser Grundlage den weiteren Handlungsbedarf prüfen kann.
14. Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 30. April 2009

Für die Kommission

Siim KALLAS

Vizepräsident
