



Auf einen Blick: Wichtige Neuerungen durch die Institutsvergütungsverordnung 3.0

Im Zuge der Umsetzung der Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (Guidelines for a sound remuneration policy, European Banking Authority (EBA), 27.06.2016) wurden auch die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) überarbeitet. Der bereits im Sommer 2016 veröffentlichte Konsultationsentwurf wurde aufgrund eines zwischenzeitlichen Änderungsvorschlages der EU-Kommission zur Capital Requirements Directive (CRD) jedoch nochmals abgeändert. Obwohl

endgültige Fassung sowie Auslegungshilfe noch fehlen, zeigt sich beim finalen Entwurf der InstitutsVergV vom 19. Januar 2017 gegenüber der 2014 bereits überarbeiteten Version zwar vieles unverändert, allerdings gibt es auch einschneidende Neuerungen, wie z.B. die Konkretisierung variabler Vergütungsbestandteile sowie die spezifizierte Risikoadjustierung mittels Clawback-Klauseln. Die wichtigsten Neuerungen werden im Folgenden näher erläutert.

Die Neuerungen fallen weniger tiefgreifend aus, als ursprünglich anzunehmen war.

Verworfenne Änderungen

Anders als im Zuge der Konsultation 2016 angedacht, wird die Risikoträger-Identifizierungspflicht nicht auf alle Institute erweitert (ursprünglich § 3 Absatz 2 des Konsultationsentwurfs), sondern bleibt nur für bedeutende Institute obligatorisch. Nicht bedeutende Institute, die unter die Capital Requirements Regulation zur angemessenen Eigenmittelausstattung fallen (CRR-Institute), haben ihre Vergütungspolitik in Bezug auf alle Mitarbeiter zudem nur dann offenzulegen, wenn sie über dem Schwellenwert von 3 Milliarden Euro Bilanzsumme liegen. Bleiben sie unter diesem Wert, ist eine eingeschränkte Offenlegung der Vergütungspolitik ausreichend. Nachgeordnete Institute, bei welchen bereits sektorenspezifische Vergütungsvorschriften Anwendung finden (AIFM-Richtlinie oder OGAW-V-Richtlinie), unterliegen nicht den Regelungen der Gruppen-Vergütungsstrategien, wie ursprünglich im Konsultationsentwurf (§ 27) angedacht. Fondsmitarbeiter einer Bank fallen damit nicht unter die InstitutsVergV, es sei denn, sie haben Einfluss auf das Risikoprofil der gesamten Bankengruppe. Der Geltungsbereich wird somit nicht gravierend erweitert, sodass massive administrative Aufwandssteigerungen an dieser Stelle vermieden werden. Auch weitere Änderungen, wie beispielsweise der Verzicht auf die Nennung der Geschäftsleiter in § 1 Absatz 1, welche im Gegenzug zu den Mitarbeitern gezahlt werden, tangieren den Anwendungsbereich nur gering. Praktische Relevanz kann dies jedoch trotzdem haben, wie etwa im Falle der Risikovorstände, für die bisher nicht eindeutig festgelegt war, inwieweit sie den Begrenzungen zur variablen Vergütung unterliegen, die für Mitarbeiter von Kontroll-einheiten gelten.

Anzumerken ist indes auch, dass die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zwar die Grenze für bedeutende Institute bei 15 Milliarden Euro Bilanzsumme belassen hat, die EU-Kommission aber bereits Ende 2016 die Absicht geäußert hatte, den Anwendungsbereich

Anders als im Zuge der Konsultation 2016 angedacht, wird die Risikoträger-Identifizierungspflicht nicht auf alle Institute erweitert, sondern bleibt nur für bedeutende Institute obligatorisch.

aller Vergütungsregelungen auf Institute ab 5 Milliarden Euro Bilanzsumme zu erweitern. Weitere Entwicklungen diesbezüglich bleiben abzuwarten.

Vergütungskomponenten

Künftig gelten alle Zuwendungen, ob finanziell oder nicht-finanziell, als Vergütung. Dies schließt etwa Nebenleistungen wie betriebliche Altersversorgung (bAV) und Dienstwagen ein. Zudem muss jede Vergütung in variable oder fixe Vergütung klassifiziert werden. Andere Vergütungsarten gibt es nicht mehr. Unterteilt nach Geschäftsbereichen müssen Institute Gesamtbeträge aller Vergütungen aufgeschlüsselt nach fixer und variabler Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung dokumentieren. Weiterhin sind Aufgaben als auch Zusammensetzung der Vergütungskontrollausschüsse aufzuzeigen. Hiermit wird die Absicht verfolgt, Entscheidungen intern und extern nachvollziehbarer zu machen.

Zulagen, wie Auslands- oder Funktionszulagen, sind grundsätzlich als fixe Vergütung zu bewerten, sofern sie im Zuge einer institutsweiten und ermessensunabhängigen Regelung erstattet werden. Abfindungen sind hingegen als variable Vergütung anzusehen. Der Novellenentwurf lässt

nun allerdings doch davon ab, diese dem Bonus vollkommen gleichzustellen. So ist es beispielsweise auch weiterhin erlaubt, Abfindungen im Falle einer negativen Geschäftsentwicklung zu zahlen.

Außerdem können Abfindungen bei der Kalkulierung des Verhältnisses von variabler und fixer Vergütung außen vor gelassen werden, wenn sie ein Maximum von 200 Prozent des Fixums (§ 5 Absatz 7) nicht überschreiten. Institute, die weder bedeutend noch CRR-Institute sind, unterliegen hingegen nicht der Pflicht, Abfindungen als variable Vergütung zu qualifizieren. Dies betrifft je nach Größe etwa Factoring oder Leasing betreibende Institute. Der neue Entwurf sieht bei der Zuordnung zu fixer und variabler Vergütung nebenbei eine administrative Erleichterung vor, indem er festsetzt, dass nicht wesentliche Vergütungsbestandteile, wie etwa ein Diensthandy, nicht mehr gesondert ausgewiesen werden müssen. Der Verwaltungsaufwand, der etwa mit der Neuauslegung des Vergütungsbegriffs einhergeht, wird so zumindest teilweise aufgefangen.



Insgesamt sind die Regelungen zu den Clawback-Klauseln als überraschend streng zu bewerten.

Bonuszahlungen und Clawback

Bezüglich Halteprämien passt sich die neue Verordnung an die Leitlinien des Committee of European Banking Supervisors (CEBS) und der EBA an. Entsprechen Halteprämien den Vorgaben zur Bemessung des Gesamtbetrags und der Auszahlung der variablen Vergütung sowie der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, sind diese grundsätzlich zulässig. Weiterhin konkretisiert die neu gefasste InstitutsVergV für bedeutende Institute in § 20, woran Höhe und Zeitraum von Deferrals auszurichten sind, und schreibt das Prinzip der rückwirkenden Prüfung von Vergütungshöhen fest.

Die Auszahlung variabler Vergütungskomponenten ist nur erlaubt, sofern bestimmte Kapitalvoraussetzungen zum Auszahlungszeitpunkt erfüllt sind. Negative Erfolgsbeiträge von Risikoträgern sowie ein negativer Gesamterfolg bedeutender Institute müssen einen negativen Einfluss auf die variable Vergütung ausüben. In schwerwiegenden Fällen ist gar ein kompletter Ausfall der variablen Vergütungselemente zu verfügen. Ausnahmen hiervon sind nur zu machen, wenn sich das Institut in einer kritischen ökonomischen Situation befindet und dadurch ein sich unmittelbar abzeichnender Umschwung forciert werden kann.

Für bedeutende Institute neu aufgenommen in den Regelungskanon sind sogenannte Clawback-Klauseln. So besteht für diese Institute die Verpflichtung, bereits ausbezahlte variable Vergütung gemäß

vorher vereinbarter Clawback-Klauseln zurückzufordern, sofern ein Risikoträger an Handlungen, welche zu regulatorischen Sanktionen oder erheblichen Verlusten für die Bank geführt haben, maßgeblich beteiligt oder für diese verantwortlich war. Selbiges gilt, wenn der Risikoträger in schwerwiegendem Maße „relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten“ verletzt hat. Eine unstrittige Interpretation dieser Anforderung bleibt vorerst allerdings abzuwarten.

Rückforderungen von bereits ausbezahlter Vergütung können nun sogar für bis zu zwei Jahre nach Ablauf der Aufschiebungsfrist geltend gemacht werden. Hierbei können bis zu 100 Prozent der variablen Vergütung zurückverlangt werden. Sollten Clawbacks eingangs bis zum Ende des Deferrals anwendbar sein, verlängert sich diese Frist gemäß der neuen Verordnung weiter. Bei einem 5-jährigen Deferral kann ein Bonus für Geschäftsleiter und die nachgelagerte Führungsebene somit noch bis zu 7 Jahre nach Gewährung zurückgefordert werden. Insgesamt sind diese Clawback-Klauseln als überraschend streng zu bewerten, da Clawback-Klauseln in bestimmten Fällen einerseits verpflichtend gemacht werden und andererseits ein Rückforderungskorridor definiert wird, der über die bisherigen Praktiken deutlich hinausgeht. Betrachtet man die Clawback-Regelungen jedoch aus arbeitsrechtlicher Perspektive, erscheint eine wirksame Umsetzung vorerst problematisch.

Fazit

Die InstitutsVergV, deren Neufassung nun im 2. Quartal 2017 in Kraft treten soll, zielt letzten Endes darauf ab, kurzfristige Fehlanreize zu vermeiden und die Orientierung an langfristigen Unternehmenszielen zu fördern. Alles in allem lässt sich festhalten, dass die Neuerungen weniger tiefgreifend ausfallen, als ursprünglich anzunehmen war. Ausnahmen hiervon bilden die Umstrukturierung der Vergütungsbestandteile sowie die Clawback-Regelungen, welche sich verglichen mit dem Konsultationsentwurf von 2016 strenger darstellen. Abzuwarten bleibt die Reaktion der Arbeitsgerichte auf diese Neuerungen.

Kontakt



Peter Devlin

Partner
Human Capital Advisory Services
Tel: + 49 (0)172 2371 910
pdevlin@deloitte.de



Dr. Marcus von Hermann

Senior Manager
Human Capital Advisory Services
Tel: + 49 (0)151 5800 3100
mhermanni@deloitte.de



Patrick Budek

Consultant
Human Capital Advisory Services
Tel: + 49 (0)151 5807 2388
pbudek@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Consulting GmbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.