



Sound Compensation Update 2024/2

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV

Update Rechtsprechung und Gesetzgebung

Vorstellung & Agenda

Referent:innen



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Tel.: +49 40 3785 3828
E-Mail: hinrichs@deloitte.de



Elisa Ultsch
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Senior Associate

Tel.: +49 40 3785 3822
E-Mail: eultsch@deloitte.de



Katharina Gohlke
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Associate

Tel.: +49 40 3785 3868
E-Mail: kagohlke@deloitte.de

Agenda

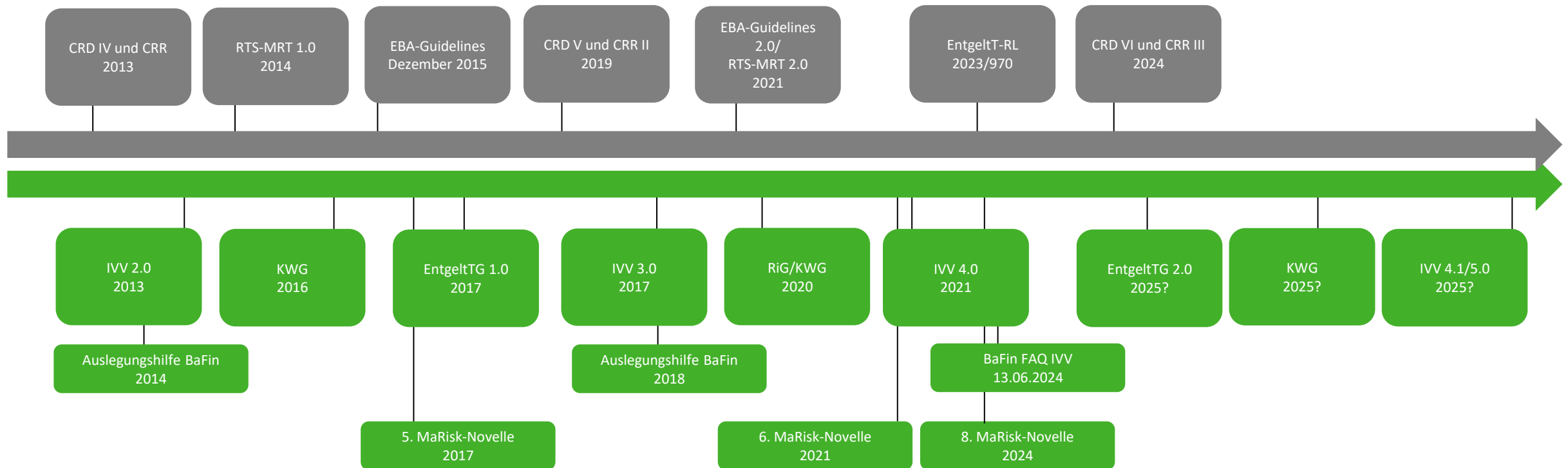
- I. Einführung: Status Quo und Telos der rechtlichen Rahmenbedingungen
- II. Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV
- III. Update Gesetzgebung/sonstige aufsichtsrechtliche Entwicklungen
- IV. Update Rechtsprechung
- V. Q&A



Einführung: Status Quo und Telos der rechtlichen Grundlagen

Einführung: Der lange Weg des Gesetzgebers und der Aufsicht

... to be continued



Einführung: Telos der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Die zweidimensionale Betrachtungsweise

Doppelseitiger Zweck der Rechtsvorschriften mit Perspektive

(1) Einzelner Mitarbeiter

(2) Institut

Monetäre Verhaltensincentivierung des einzelnen Mitarbeiters

Mitarbeiter soll (v.a. durch variable Vergütung) einen Anreiz erhalten, sich im Einklang mit der nachhaltigen Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts zu verhalten, unter Berücksichtigung der Größe des Instituts.

Detaillierte Regelung (Auswahl):

- Vereinbarkeit des Vergütungssystems (einschließlich Bonusparameter) mit der Geschäfts- und Risikostrategie
- (In der Regel) keine garantierte variable Vergütung
- Nachhaltige risikoadjustierte Ziele als Parameter für die variable Vergütung
- Ex ante- und ex post-Risikoanpassung der variablen Vergütung
- Deckelung der maximal erreichbaren Höhe der variablen Vergütung
- Absicherungsverbot

Transparentes Risikomanagement des Instituts

Institut gewährt nur eine erschwingliche variable Vergütung im Einklang mit der Geschäfts und Risikostrategie - und mit voller Transparenz für alle maßgeblichen externen und internen Stakeholder.

Detaillierte Regelung (Auswahl):

- Abgeschichtete Steuerung und Prüfung der Vergütungssysteme im Institut und in der Gruppe (Checks and Balances)
- Nachhaltige Vereinbarkeit (der Höhe) des Bonuspools mit der Ertragskraft, Risikotragfähigkeit sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung
- Offenlegungspflichten (intern/extern, inklusive der Offenlegung der Informationen zur Einbeziehung der ESG-Kriterien in die Vergütungssysteme)

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV

Einbettung der BaFin FAQ IVV in EBA-GSR 2.0... und Ablösung der BaFin-Auslegungshilfe?

(1) EBA-GSR 2.0 als Ausgangspunkt

- Mit Ausnahme der Regelungsbereiche, für die BaFin „Explain“-Ansatz gewählt hat: (1) „Risikoträgeranalyse light“ für CRR-nbl/CRR-qnbl; (2) Clawback-Regelungen für variable Vergütung nur für MRT in bl/qnbl mit variabler Vergütung von > 50.000 EUR/mind. 1/3 der Gesamtvergütung; (3) Pflicht zur teilweisen Besetzung des Vergütungskontrollausschusses mit formell unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern

(2) BaFin FAQ IVV als (i) Auslegungsergänzung für in EBA-GSR 2.0 geregelte Sachverhalte bzw. (ii) als Ausgangsquelle für nicht in EBA-GSR 2.0 geregelte Sachverhalte

- U.a.: Verlautbarungen zum Vergütungsbeauftragten

(3) BaFin-Auslegungshilfe als subsidiäre Verlautbarungsquelle, sofern diese über die BaFin FAQ IVV hinausgehende Praxishinweise der BaFin enthält?

- Finale Fassung der FAQ IVV enthält nicht mehr Hinweis auf BaFin-Auslegungshilfe als subsidiäre Verlautbarungsquelle
- Zugleich: Fortgesetzte Verwaltungspraxis der BaFin zu allen Regelungsgegenständen, zu denen FAQ IVV keine Verlautbarungen enthalten und die auch keine explizite Ausführungen in der EBA-GSR 2.0 erfahren, (zunächst) auf Basis der BaFin-Auslegungshilfe zu erwarten (u.a. zu Halteprämien gemäß § 5 Abs. 7 IVV)

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV

Vier ausgewählte Themenbereiche – und vier Ausgangsthesen

(1) ESG-Kriterien in Vergütungssystemen

- *Vergütungsstrategie folgt der Geschäfts-/Risikostrategie*

(2) Geschlechtsneutralität als Parameter für die Angemessenheit des Vergütungssystems (§ 5 Abs. 1 Nr. 6 IVV)

- *Erarbeitung einer geeigneten Systematik/eines geeigneten Prozesses (mit der bestehenden Systematik/Prozess zum Entgelttransparenzgesetz als Ausgangspunkt)*

(3) Ermittlung und Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung (§ 7 IVV)

- *Belastbare Datengrundlage für die Beurteilung der Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Nebenbedingungen gemäß § 7 Abs. 1 S. 3 IVV: „Aufgestellter Jahresabschluss“ oder vergleichbare belastbare Datenquelle*

(4) Besondere Vergütungsbestandteile: Spot-Boni und Abfindungszahlungen

- *Fortschreibung der in der Praxis etablierten Systematik – mit einzelnen inhaltlichen Modifizierungen*

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV – ESG-Kriterien in Vergütungssystemen

Ausgangspunkt: Vom Ist- zum Soll-Status... und bereits ein Blick zur CRD VI

BaFin FAQ IVV (Frage 8): Vergütungsstrategie folgt Geschäfts- und Risikostrategie

- (1) § 4 IVV als Ausgangspunkt: ESG-Strategie gemäß Geschäfts- und Risikostrategie setzt Rahmen für die Implementierung der ESG-Kriterien im Vergütungssystem
- (2) Dokumentation der Implementierung u.a. in Vergütungsrichtlinien (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 IVV)

Implementierung der ESG-Kriterien in die Vergütungspolitik

- (1) Implementierung in Systematik der Zielvereinbarungen (v.a. individuelle qualitative Ziele, quantitative institutsbezogene Ziele)
- (2) Implementierung in Systematik von sonstigen Performanceparametern in Vergütungssystemen der variablen Vergütung (z.B. ESG-Grading-Ergebnis als Ermessensparameter für die Festlegung der variablen Vergütung)
- (3) Implementierung in Katalog der negativen Erfolgsbeiträge/Malus-/Clawback-Sachverhalte (§§ 5 Abs. 2, 18 Abs. 5, 20 Abs. 6 IVV).
- (4) Implementierung in Systematik zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung (§ 7 IVV).

Ausblick: CRD VI

- (1) Ermittlung und Bewertung von ESG-Risiken und Maßnahmen zu risiko(profil-)konformen Umgang (ESG-Risikobereitschaft) als Performanceparameter der variablen Vergütung?
- (2) Aufstellung und Überwachung der Umsetzung von Plänen mit quantifizierbaren Zielen und Verfahren in Bezug auf kurzfristigen/mittelfristigen/langfristigen finanziellen Risiken aus ESG-Faktoren als Performanceparameter der variablen Vergütung von Geschäftsleitern

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV – Geschlechtsneutralität in den Vergütungssystemen

Bedarfsgerechte Umsetzung in den Vergütungssystemen

BaFin FAQ IVV: n.n.

n.n.

Dimensionen der aufsichtsrechtlichen Anforderung der Geschlechtsneutralität der Vergütung (EBA GSR 2.0)

- (1) Inhaltliche Ausgestaltung
- (2) Nachweis
- (3) Überwachung

(Vorerst) inhaltliche Befüllung der Dimensionen anhand des etablierten rechtlichen Rahmens... und Ausblick auf EntgeltTG 2.0

- (1) Gesetzliche Rahmen: Art. 157 AEUV, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
- (2) Normkonkretisierende und/oder normergänzende Rechtssätze aus der (höchstgerichtlichen) arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung (zuletzt u.a. BAG Ur. v. 16.02.2023 (8 AZR 450/21): Ordnungsgemäße und konsistente Dokumentation der konkreten Entgeltfindung als Instrument zur Widerlegung der Vermutung der geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung)
- (3) Geeignete Kontrollhandlungen: Gender Pay Gap-Analyse (inklusive definierter Maßnahmenkatalog), Stellenprofile-Analyse (und ihre Anwendung v.a. bei Neueinstellungen), Analyse der Performance-/sonstigen Beurteilungskriterien für variable Vergütungsbestandteile

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV – Ermittlung und Festsetzung des Gesamtbonuspools

Ausgangspunkt: U.a. belastbare Datengrundlage für Nebenbedingungen nach § 7 Abs. 1 S. 3 IVV

BaFin FAQ IVV (Frage 12): Wesentliche Erkenntnisse aus den Verlautbarungen

- (1) Prüfung der Nebenbedingungen nach § 7 Abs. 1 S. 3 IVV auf der Basis des aufgestellten Jahresabschlusses
- (2) Negative Ertragslage und/oder ungenügende Eigenmittelausstattung: Dokumentation der belastbaren kurz-/mittelfristen Ertrags-/Eigenkapitalplanung („Umkehrschwung binnen drei Jahren“) als Voraussetzung für gleichwohl erfolgte Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung
- (3) Implementierung von angemessenen Kontrollen und Verfahren als Bestandteil der Systematik und des Prozesses der Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung



Weitergehende Erkenntnisse/Impulse für die Praxis

- (1) Auch Verwendung von vergleichbar belastbaren Datenquellen für die Verifizierung der maßgeblichen Kennzahlen im Rahmen des § 7 Abs. 1 S. 3 IVV (z.B. „rollierende Fortschreibung der Kennzahlen“)
- (2) Vollständige Papierspur der Planungsdaten (die für sich im Rahmen des Prozesses zur Ermittlung und Festlegung des Gesamtbonuspools ebenfalls von den maßgeblichen Kontrolleinheiten verifiziert und bestätigt werden sollten)
- (3) Implementierung in sfO, die zugleich aufsichtsrechtliche Vorgaben des § 11 Abs. 2 IVV berücksichtigt

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV – Spot-Boni

Ausgangspunkt: (Eingeschränkter) Begünstigter Personenkreis und aufsichtskonforme § 7 IVV-Prüfung

BaFin FAQ IVV (Frage 4): Wesentliche Erkenntnisse aus den Verlautbarungen

- (1) Spot-Boni zulässig bei Erfüllung von drei Voraussetzungen: (a) Festlegung der Leistungsparameter zu Beginn des Geschäftsjahres, (b) Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge gemäß § 5 Abs. 2 IVV, (c) Einbeziehung in die Prüfung nach § 7 IVV (grundsätzlich als Bestandteil der Gesamtbonuspool-Festsetzung nach Ablauf des Geschäftsjahres; ausnahmsweise abschließende unterjährige Gewährung bei „kleineren variablen Vergütungen“ und hinsichtlich einer „geringen Anzahl“ von Mitarbeitern)
- (2) Generelle Unzulässigkeit der Gewährung gegenüber Risikoträgern in bl/qnbl mit Blick auf die Anforderungen des § 19 Abs. 1 S. 2 IVV



Weitergehende Erkenntnisse/Impulse für die Praxis

- (1) Telos der von der BaFin verlautbarten Einbeziehung in die § 7 IVV-Prüfung im Rahmen der Gesamtbonuspool-Festsetzung lässt sich auch durch robusten Prozess der unterjährlichen § 7 IVV-Prüfung erzielen (gegebenenfalls unter Nutzung der dreimonatigen „Nachlaufzeit“); dies insbesondere unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlich nicht AGB-wirksamen Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel bei Spot-Boni-Leistungsparametern, die ausschließlich/überwiegend an individuelle Arbeitsleistung anknüpfen
- (2) Festlegung eines hinreichend transparenten und abgrenzbaren Parameterkatalogs für die konkreten mit dem Spot Bonus besonders belohnten/incentivierten Tätigkeiten
- (3) Gewährung gegenüber Risikoträger in bl/qnbl: Systematische Einbettung und Zweck des Spot Bonus in der Gesamtsystematik der variablen Vergütungsbestandteile (möglicher Lösungsansatz: Einbettung der mit dem Spot Bonus besonders belohnten/incentivierten Tätigkeit in die für die geschäftsjahresbezogene performanceabhängige variable Vergütung relevanten individuellen Ziele nach Maßgabe des § 19 Abs. 2, Abs. 1 S. 2 IVV)

Die finale Fassung der BaFin FAQ IVV – Abfindungszahlungen

Ausgangspunkt: Zweckbezogen, Dokumentation und etwaige Privilegierung der einzelnen Abfindungszahlungen

BaFin FAQ IVV (Fragen 5, 10 und 11): Wesentliche Erkenntnisse aus den Verlautbarungen

- (1) Maßgebliche Beurteilungskriterien für Zulässigkeit der Abfindung: (a) (Vereinbarungszeitpunkt (= vertragliche Vereinbarung vor Eintritt des Beendigungssacherhalts? Aufhebungsvertrag nach Eintritt des Beendigungssachverhalts?), (b) Auslöser (= generell keine Abfindung bei vom Mitarbeiter forciertem Beendigung sowie bei Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags), (c) Umfang der Abfindung (= bei befristeten Anstellungsverträgen bis zum Fristablauf alternativ geschuldete Vergütung als maximaler Abfindungsbetrag, im Übrigen marktübliche Abfindungsfaktoren bei Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags; besondere Rechtfertigung generell erforderlich für die Gewährung von Übergangsgeldern als überobligatorische Zuwendungen)
- (2) Neues zu den Privilegierungstatbeständen: (a) drohendes gerichtliches Verfahren im Sinne des § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 lit. d) IVV nur bei arbeitsgerichtlicher Anhängigkeit der Klage, (b) § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 IVV bereits immer dann anzuwenden, wenn konkrete Abfindungsleistung zwei privilegierende Abfindungsgründe im Sinne des § 5 Abs. 6 S. 5 IVV für sich beansprucht
- (3) Neues zum Übergangsgeld („Ruhegehalt“): (a) (nur) Abfindungsleistung im Sinne des § 5 Abs. 6 IVV bei Vereinbarung in Aufhebungsvertrag ⇔ ansonsten nur allgemeine variable Vergütung (?), (b) Beschränkung auf sehr begrenzten Übergangszeitraum (generell zwei Jahre, darüber hinaus besonders „rechtfertigungsbedürftig“)



Weitergehende Erkenntnisse/Impulse für die Praxis

- (1) Gegebenenfalls Nachjustierung der Abfindungsgrundsätze (§§ 5 Abs. 6 S. 2, 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 IVV) mit Festlegung einer Bandbreite für den Abfindungsfaktor zur Nutzung der Privilegierung des § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 lit. d) IVV
- (2) Gegebenenfalls erweiterte Nutzung der Anzeige der Abfindungsleistung bei der zuständigen Finanzaufsicht nach Maßgabe des § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 IVV (Checkliste aus Frage 11 FAQ)

Update Gesetzgebung/sonstige aufsichtsrechtliche Entwicklungen

Entgelttransparenz 2.0

Erforderliche Novellierung des EntgTranspG u.a. durch die EU-Richtlinie 2023/970 (EntgeltT-RL 2023): Sieben Kernthemen

- (1) **Bemessungsparameter für gleich(wertig)e Arbeit und Entgelt re-adjusted:** Nachjustierung der inhaltlichen Bemessungsparameter für die Höhe des einzelnen Vergütungsbestandteils
- (2) **Vergleichbare Mitarbeitende extended:** Erweiterung des Personenkreises der vergleichbaren Mitarbeitenden in Bezug auf die gleiche/gleichwertige Arbeit
- (3) **Auskunfts berechtigte extended:** Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs des Entgeltauskunftsanspruchs auch auf Bewerber sowie auf Arbeitnehmer in einem laufenden Arbeitsverhältnis unabhängig von der Unternehmensgröße
- (4) **Berichtspflichtige Arbeitgeber extended:** Erweiterung der Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit auf alle Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitenden
- (5) **Gerichtliche Durchsetzbarkeit extended:** Nachjustierung der Grundsätze zur Beweislastumkehr zur Erleichterung der Durchsetzbarkeit der Arbeitnehmerrechte bei Nichtanwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sowie zu diesbezüglichen Schadensersatzansprüchen des Mitarbeitenden
- (6) **Erörterungspflicht mit dem Betriebsrat/Personalrat extended:** Erweiterung der Pflicht zum betrieblichen Prüfverfahren auf alle berichtspflichtigen Arbeitgeber bei Gefälle der durchschnittlichen Entgelthöhe von mehr als 5%
- (7) **Sanktionsbewehrtheit von Verstößen gegen das EntgTranspG:** (Erstmalige) Einführung von (Bußgeld-)Sanktionen gegen den Arbeitgeber bei Nichtbeachtung der Vorgaben des EntgTranspG zur geschlechtsneutralen Vergütung und zu den Transparenzpflichten



Erster (Regierungs-)Entwurf
nach den Sommerferien 2024?

BT8 MaComp: Achte Novelle 2024 vom 28.02.2024

Etwaige Nachjustierung der Vergütungssysteme und Papierspur: 5 ausgewählte Kernthemen

- (1) **Ganzheitliche Einbettung des Leitsatzes der aufsichtsrechtlichen Subsidiarität in die Vergütungssysteme in Single Book of Compensation:**
Berücksichtigung der systematischen inhaltlichen Ausgestaltung der Vorgaben der IVV auf die Vergütungssysteme in bl/qnbl bei der Umsetzung der Vorgaben der BT8 MaComp
- (2) **Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs:**
(Nunmehr) Alle Personen, die direkten oder indirekten Einfluss auf die vom Wertpapierdienstleistungsunternehmen erbrachten Wertpapier- und Nebendienstleistungen oder das unternehmerische Verhalten haben, soweit Vergütung zu Interessenkonflikt in Bezug auf das Kundeninteresse führen kann
- (3) **Zwingende Berücksichtigung von Kundeninteressen und hinreichende Berücksichtigung von qualitativen Kriterien für die Vergütung:**
In der Praxis (häufig) als – typisierende – Berücksichtigung des kundenschutzbezogenen Schutzzwecks im Sinne des BT8 MaComp (auch) in der Geschäfts- und Risikostrategie und damit verbunden in der Vergütungsstrategie (§ 4 IVV)
- (4) **Leistungsbewertung der relevanten Personen anhand qualitativer Kriterien und Festlegung von Bewertungsparametern in den Vergütungsgrundsätzen:**
Zwingende Festlegung von qualitativen Kriterien zur hinreichenden Berücksichtigung von Kundeninteressen aus aufsichtsrechtlicher Sicht nicht erforderlich, wenn diese bereits in der Geschäfts-, Risiko- und Vergütungsstrategie als elementarer Leitsatz verankert sind und sämtliche Performanceparameter aus Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet werden
- (5) **Gewährung eines Teils der variablen Vergütung über Zurückbehaltungszeitraum mit nachträglichen Anpassungskriterien und Rückforderungsklauseln (Deferral mit Malus und Clawback):** Dokumentation der (Nicht-)Umsetzung dieser fakultativen Vorgabe

Update Rechtsprechung

Update Rechtsprechung Sound Compensation

Anforderungen an die Eigenschaft als High Earner-Risikoträger im Sinne des § 25a Abs. 5a KWG
ArbG Frankfurt Urt. v. 13.12.2023 – 14 Ca 4537/23

Sachverhalt

- Klagender Mitarbeiter seit 01.04.2021 bei beklagtem Institut tätig, das aufsichtsrechtlich als bedeutendes Institut gemäß § 1 Abs. 3c) KWG zu qualifizieren ist.
- Mitarbeiter bezog zuletzt eine jährliche Fixvergütung in Höhe von 375.000 EUR, berichtete direkt an Geschäftsleitung und wurde von Institut zuletzt als Risikoträger nach Maßgabe des § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG ermittelt.
- Institut kündigt Arbeitsverhältnis am 10.07.2023 ordentlich zum nächstzulässigen Termin und stellt in Kündigungsrechtsstreit Auflösungsantrag nach § 25a Abs. 5a KWG i.V.m. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG.

Entscheidung

- Auflösungsantrag unbegründet aufgrund fehlender Auflösungsgründe nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG:
 - Mitarbeiter aufsichtsrechtlich nicht als Risikoträger im Sinne des § 25a Abs. 5b KWG zu qualifizieren.
 - Insbesondere keine Risikoträger-Eigenschaft nach Maßgabe des § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG: „Bloße“ Ansiedlung der Funktion im Organigramm auf F1-Ebene dafür nicht ausreichend; vielmehr muss Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit und Verantwortung bzw. der tatsächlichen Stelle innerhalb der Organisation unmittelbar der Geschäftsleitung „auf der Führungsebene“ nachgeordnet sein; dazu kein hinreichender Vortrag vom Arbeitgeber im Kündigungsrechtsstreit.

Folge/Praxistipps

- Aufsichtsrecht und Arbeitsrecht im (vermeidbaren) Widerspruch: Begründung der Risikoträger-Eigenschaft nach Maßgabe des § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG nach formalen Kriterien (in der Praxis in der Regel ohne gesonderte materielle Prüfung des konkreten Einflusses auf das Risikoprofil).
- Anforderungen an den Vortrag des Arbeitgeber-Instituts zur Begründung des Auflösungsantrags nach § 25a Abs. 5a KWG nach Maßgabe der prozessualen Darlegungs- und Beweislast: Doppelter Argumentationsansatz aus Arbeitgeber-Sicht (= Darlegung der Systematik zur Ermittlung der Risikoträger und ihre konkrete Durchführung ⇔ konkrete inhaltliche (managementbezogene) Ausgestaltung der Tätigkeit des Mitarbeiters gemäß der organisatorischen Einordnung in das Organigramm).

Update Rechtsprechung Sound Compensation

Deferral-Bestandteil aus LTI-Bonus nach Maßgabe des § 20 Abs. 4 IVV als (rechtlich gesichertes) Anwartschaftsrecht?
BGH Beschl. v. 13.09.2023 – XII ZB 40/22

Sachverhalt

- Mitarbeiter ist in Arbeitsverhältnis mit bedeutendem Institut als Risikoträger ermittelt und Begünstigter eines Bonusprogramms (CIP) mit performanceabhängiger Vergütung, das aus einem STI und einem LTI mit jeweils dreijährigem Deferral-Zeitraum besteht. CIP bestimmt u.a. Bad Leaver-Sachverhalte mit Verfall der ausstehenden LTI u.a. bei Eigenkündigung des Mitarbeiters während des jeweiligen LTI-Deferral-Zeitraums.
- Institut hat für Mitarbeiter für die Referenzperioden der Geschäftsjahre 2013 bis 2015 folgende LTI-Anteile für die variable Vergütung ermittelt: 50.000 EUR (2013), 96.000 EUR (2014), 94.800 EUR (2015).
- Mitarbeiter war ab dem 22.08.1986 mit seiner Ehefrau verheiratet; Ehe wurde im Güterstand des Zugewinnausgleichs geführt. Ehe wurde mit gerichtlichem Urteil vom 24.03.2019 geschieden, der Scheidungsantrag wurde am 21.06.2016 zugestellt.
- Ehefrau begehrt für die Ermittlung des Zugewinnausgleichs (auch) Berücksichtigung der LTI-Anteile der variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2013 bis 2015 als Bestandteil des Endvermögens im Sinne der §§ 1375, 1376 BGB. Das OLG Frankfurt bejaht dies in vorinstanzlicher Entscheidung.


Entscheidung

- Keine Berücksichtigung der LTI-Anteile der variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2013 bis 2015:
 - LTI-Anteile nicht Bestandteil des Endvermögens, da diese am Stichtag (= Zustellung des Scheidungsantrags) (noch) keinen Vermögenswert aufwiesen.
 - LTI-Anteile insbesondere keine rechtlich geschützte Anwartschaft:
 - Aufsichtsrechtliche Wertung des § 20 Abs. 4 IVV auch für zivilrechtliche Bewertung des Vermögenswertes im Sinne der §§ 1375f. BGB zu berücksichtigen.
 - Arbeitsrechtliche Wertung der Wirksamkeit der Bad Leaver-Klauseln unter Anziehung der vom BAG in seiner Rechtsprechung aufgestellten Rechtssätze zu wirksamen Cliff Vesting-Klauseln in Aktienoptionsprogrammen (u.a. BAG Urt. v. 28.05.2008, 10 AZR 351/07).

Folge/Praxistipps

- Aufsichtsrecht, Arbeitsrecht und Familienrecht im (vermeidbaren) Widerspruch:
 - Anwendung der Grundsätze zu wirksamen Cliff Vesting-Klauseln in Aktienoptionsprogrammen aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht vollständig überzeugend bei performance- und damit arbeitsleistungsbezogener variabler Vergütung.
 - Aufsichtsrechtliche Bewertung des § 20 Abs. 4 IVV (der BaFin/der EZB) in Bezug auf den „bloßen“ Anspruch des Risikoträgers auf die rechnerisch fehlerfreie Ermittlung des jeweiligen zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung nach Maßgabe des § 20 Abs. 4 IVV kann zivilrechtliches Anwartschaftsrecht nicht beseitigen (ansonsten u.a. Wertungswiderspruch zu zivilrechtlicher Vererbbarkeit bei Tod des Mitarbeiters während des Zurückbehaltungszeitraums).

Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang
mit Ihrer unternehmensweiten
Vision



maßgeschneidert
für Ihre Geschäftsbereiche und
Niederlassungen



technologiestützt
für verbesserte Zusammenarbeit und
Transparenz

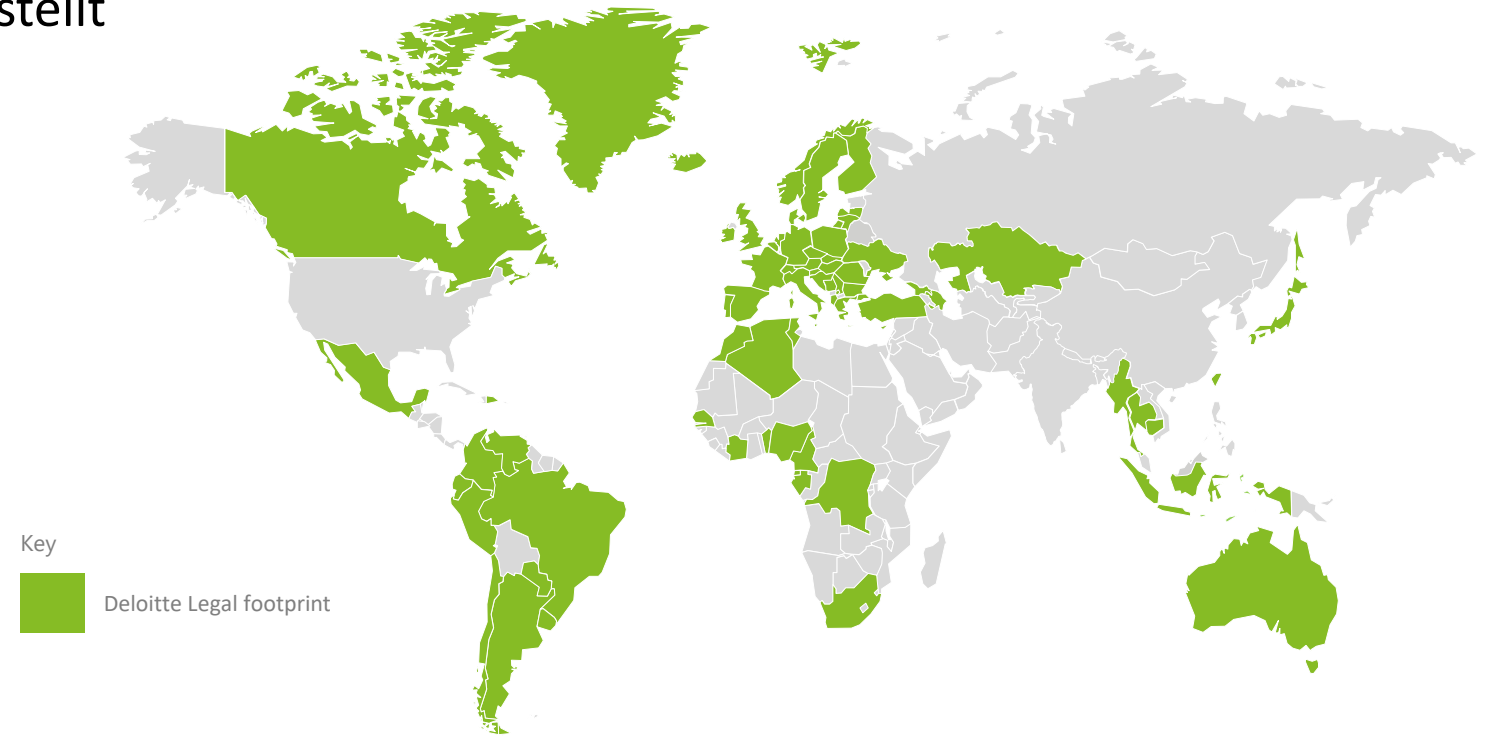


abgestimmt
auf Ihre regulatorischen
Anforderungen

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

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 Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH 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.

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 die rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.