

Die (betriebliche) Altersversorgung von Instituten in der IVV 3.0

Leistungen des Instituts zur Altersversorgung (**AV-Leistungen**) sind mit der Erweiterung des Vergütungsbegriffs in der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung (**IVV 3.0**) weiter in den Fokus der Vergütungssysteme von Instituten gerückt. Wir erörtern in diesem Client Alert die wesentlichen Implikationen der Neuregelungen der IVV 3.0 zur aufsichtsrechtlichen Behandlung der AV-Leistungen.

Einleitung

Zwei wesentliche Änderungen der IVV 3.0 gegenüber der IVV 2.0 beinhalten die Einbeziehung aller Vergütungsbestandteile in den aufsichtsrechtlichen Vergütungsbegriff und die Umkehrung des bisherigen Grundsatzes „Alles was nicht variable Vergütung ist, ist fix“ zu dem neuen Leitsatz „Alles was nicht fix ist, ist variabel“ (s. zu den weiteren materiellen Neuerungen der IVV 3.0 unseren Client Alert aus 08/2017: https://kpmg-law.de/content/uploads/2017/08/Client-Alert-IVV-3.0_final.pdf). Die beiden Neuerungen wirken sich auf die aufsichtsrechtliche Einbettung der AV-Leistungen in die Vergütungssysteme und die Vergütungsgovernance der Institute aus.

1. AV-Leistungen im Kontext der IVV 3.0

Die IVV 3.0 enthält keine Definition der AV-Leistungen. Sie definiert in § 2 Abs. 4 IVV lediglich den Vergütungsbestandteil der „zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung“ als variable Vergütung, die das Institut dem Mitarbeiter nach eigenem Ermessen als Altersversorgung zusagt. Die Definition geht zurück auf die Verlautbarungen der EBA in den Rdrrn. 133 ff. ihrer Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 21. Dezember 2015.

Aufsichtsrechtlich können AV-Leistungen jede arbeitsrechtlich denkbare Ausgestaltung von Leistungen des Instituts zur Altersversorgung an den einzelnen Mitarbeitern inkludieren: In der Praxis weit verbreitet sind AV-Zusagen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) (**BAV**). Diese Zusagen finden sich im Instituts-

umfeld in allen nach § 1 BetrAVG möglichen Formen (vor allem als Leistungszusage und als beitragsorientierte Leistungszusage (**BOLZ**)), in allen in § 1b BetrAVG vorgesehenen Durchführungswegen interner (Direktzusage) oder externer Art (Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse, Pensionsfonds) und unabhängig von der Finanzierung durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Daneben können AV-Leistungen inkludieren zweckgebundene Zuschüsse des Instituts an den Mitarbeiter für den Aufbau einer privaten Altersversorgung (**Netto-AV-Leistungen**) sowie die unmittelbare Zahlung von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger, die nicht die Voraussetzungen einer BAV nach dem BetrAVG erfüllen (**AV-Beitragszusagen**).

2. AV-Leistungen als aufsichtsrechtliche Vergütung im Sinne der IVV 3.0

Die AV-Leistungen bzw. die während des Arbeitsverhältnisses vom Mitarbeiter erdienten Anwartschaften beinhalten nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 IVV generell eine Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 1 IVV, wenn sie vom Institut oder von einem Dritten für die berufliche Tätigkeit des Mitarbeiters für das Institut gewährt werden. Die nach § 2 Abs. 1 S. 2 IVV 2.0 noch mögliche Nichtberücksichtigung von AV-Leistungen als aufsichtsrechtliche Vergütung, die das Institut aufgrund einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt und die keine Anreize schafft, finanzielle Risiken einzugehen, hat der Gesetzgeber in der IVV 3.0 aufgegeben. BAV liegt im Falle der Umfassungszusa-

ge auch bei Einbringung von Eigenbeiträgen des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG vor. Wenn der Mitarbeiter die BAV aus dem verbeitragten und versteuerten Arbeitsentgelt finanziert, kann das Institut das eingebrachte Netto-Arbeitsentgelt bzw. die aus den Eigenbeiträgen resultierende Anwartschaft indessen nicht (doppelt) als aufsichtsrechtliche Vergütung berücksichtigen.

3. AV-Leistungen als fixe Vergütung

AV-Leistungen beinhalten eine fixe Vergütung nach § 2 Abs. 6 IVV, wenn (1) sie in der Gewährung und Höhe keinem Ermessen des Instituts unterliegen, (2) sie dem Mitarbeiter keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten, (3) die Voraussetzungen für ihre Gewährung und Höhe vorab festgelegt wurden und (4) transparent für den Mitarbeiter sind, (5) ihre Gewährung und Höhe dauerhaft ist, (6) sie nicht einseitig vom Institut verringert oder aufgehoben werden können und (7) sie nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet sind.

Maßgeblich für die Einordnung als fixe Vergütung ist, dass das Institut die AV-Leistung dem Mitarbeiter (auch) als Vergütung für seine Arbeitsleistung gewährt. Der Eigenschaft als fixe Vergütung steht nicht entgegen, wenn das Institut die AV-Leistung nur als Einmalbetrag gewährt (etwa als Einmalzahlung an den externen Versorgungsträger bei einer BOLZ). Das Kriterium der Dauerhaftigkeit verlangt allein, dass das Institut die Leistung dem Mitarbeiter nach ihren Voraussetzungen

während des Arbeitsverhältnisses ohne zeitliche Limitierung gewährt.

Der Eigenschaft als fixe Vergütung nach § 2 Abs. 6 IVV steht außerdem nicht entgegen, wenn die BAV-Zusage einzelne Leistungen mit weiteren aufschiebenden bzw. auflösenden Bedingungen verknüpft (etwa Gewährung von Hinterbliebenenleistungen nur bei Eheschließung bzw. Begründung der eingetragenen Lebenspartnerschaft während des Arbeitsverhältnisses oder bei einem maximalen Altersabstand von 10 Jahren). Das Kriterium der Bedingungsfreiheit bezieht sich nur auf Bedingungen hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses und dessen Durchführung. Ausschließlich den privaten Lebensbereich des Mitarbeiters betreffende Bedingungen sind unschädlich.

4. AV-Leistungen als variable Vergütung

AV-Leistungen sind ausnahmsweise als variable Vergütung nach § 2 Abs. 3 IVV einzuordnen, wenn ihre Gewährung leistungsabhängig erfolgt. Dies ist zu bejahen für BAV-Leistungen, die im Wege der Entgeltumwandlung aus leistungsabhängigen Bonusansprüchen des Mitarbeiters finanziert werden. Für die Bewertung ist nicht die Vornahme der Entgeltumwandlung an sich, sondern die Einstufung des für die BAV maßgeblichen Entgelts maßgebend. Aus dem gleichen Grund inkludiert auch die variable Bezugsgröße einer endgehaltsbezogenen Direktzusage eine variable Vergütung.

5. Quantitative Bewertung

AV-Leistungen sind – u.a. für die Kalkulation des Verhältnisses zwischen der fixen Vergütung und der variablen Vergütung sowie bei bedeutenden Instituten zur Bestimmung der Vergütungsgrenze für die quantitative Identifizierung der Risk Taker – quantitativ zu bewerten. Netto-AV-Leistungen und Leistungen aus AV-

Beitragszusagen können mit der konkreten Höhe der zweckgebundenen Zahlung an den Mitarbeiter bzw. der Beiträge des Instituts an den externen Versorgungsträger kalkuliert werden. Die quantitative Bewertung von BAV-Leistungen kann nach der Verlautbarung der BaFin in der Auslegungshilfe nach versicherungsmathematischen Grundsätzen erfolgen. Das Institut kann hierzu die versicherungsmathematischen Berechnungen für den Jahresabschluss des jeweiligen Referenzzeitraums heranziehen.

6. Vorruhestandsgeld, Übergangsgeld und BAV als Abfindungen nach § 5 Abs. 6 IVV 3.0?

AV-Leistungen sind häufig Regelungsgegenstand in Aufhebungsverträgen zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hierzu wird sich in Bezug auf die Neuregelung des § 5 Abs. 6 IVV zur aufsichtsrechtlichen Behandlung von Abfindungsleistungen regelmäßig die Frage stellen, ob die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelten AV-Leistungen aufsichtsrechtlich eine Abfindungsleistung nach § 2 Abs. 5 IVV beinhalten und daher den Anforderungen des § 5 Abs. 6 IVV unterliegen.

Keine Besonderheiten bestehen, wenn der Aufhebungsvertrag allein – deklaratorisch – die weitere vertragsgemäße Abwicklung der AV-Leistungen beschreibt.

Begründet der Aufhebungsvertrag einen Anspruch des Mitarbeiters auf AV-Leistungen bzw. sonstige Leistungen, die das Institut in dem Zeitraum nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt, ist zu differenzieren: Leistungen, die das Institut dem Mitarbeiter zur Überbrückung des Zeitraums zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Bezug von gesetzlichen (Alters-)Renteleistungen bzw. BAV-Leistungen gewährt – in der Praxis oft als Über-

gangs- bzw. Vorruhestandsgelder bezeichnet – inkludieren regelmäßig eine Abfindungsleistung nach §§ 2 Abs. 5, 5 Abs. 6 IVV. Sie unterliegen nach § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 lit. a) IVV nicht den Anforderungen an eine variable Vergütung, wenn sie in einem Sozialplan geregelt werden.

Keine Abfindung nach §§ 2 Abs. 5, 5 Abs. 6 IVV liegt vor, wenn der Aufhebungsvertrag bestimmt, dass die gesetzlich noch nicht unverfallbaren Anwartschaften aus der BAV-Zusage vertraglich für unverfallbar erklärt werden. Die BAV-Anwartschaften stellen dann unverändert eine Vergütung für die vom Mitarbeiter im Anwartschaftszeitraum erbrachten Arbeitsleistungen dar. Aus dem gleichen Grund inkludiert auch die betriebsrentenrechtlich wirksame – also nicht gegen § 3 BetrAVG verstoßende – Abfindung von BAV-Anwartschaften keine Abfindungsleistung. Auch eine Aufstockung der erdienten Anwartschaften im Aufhebungsvertrag beinhaltet keine Abfindung nach § 2 Abs. 5 IVV, wenn die Aufstockung auf die vom Mitarbeiter im Anwartschaftszeitraum erbrachte Tätigkeit gerichtet ist. Demgegenüber enthalten Vereinbarungen über den Ausgleich von Minderungen der gesetzlichen Rente aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig eine Abfindung nach § 2 Abs. 5 IVV.

Fazit

AV-Leistungen erhalten nach der IVV 3.0 ein restriktiveres aufsichtsrechtliches Kleid. Institute haben daher den aufsichtsrechtlichen Status der bestehenden AV-Leistungen im Rahmen der Umsetzung der IVV 3.0 sorgfältig zu prüfen und etwaige Nachjustierungen durchzuführen. Zugleich erlauben die neuen Regelungen der IVV 3.0 im Einzelfall bedarfsgerechte Gestaltungsspielräume, etwa bei Restrukturierungsmaßnahmen.

Kontakt:



Dr. Lars Hinrichs (V.i.S.d.P.)

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
T +49 40 360994-5015
M +49 174 3009748
lhinrichs@kpmg-law.com



Christine Hansen

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rechtsanwältin
T +49 30 530199-150
M +49 175 26 05 799
christinehansen@kpmg-law.com

www.kpmg-law.de

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.

© 2018 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.