Änderung der InstitutsVergV – Vergütungsregulatorik im Fokus von Instituten

Kurz vor der Bundestagswahl wurde am 24. September 2021 die Dritte Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Änderungen gelten ohne Übergangsfrist seit dem 25. September 2021. Die Änderungen, die das Vergütungssystem betreffen, sind für die diesjährige Jahresabschlussprüfung relevant.

1. Einleitung

Mit der Veröffentlichung der weiteren Änderungen zur InstitutsVergV hat der nationale Gesetzgeber die Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben der Capital Requirements Directive V „CRD V“ sowie der Capitial Requirements Regulation II „CRR II“ in das nationale Recht weiter vorangetrieben. Zuletzt erfolgte die Anpassung des Kreditwesengesetzes (KWG) durch das Risikoreduzierungsgesetz, das die vergütungsspezifischen Regelungen der InstitutsVergV flankiert. Wesentliche Änderungen der InstitutsVergV betreffen sowohl die bedeutenden als auch die nicht bedeutenden Institute.

2. Findet der Proportionalitätsgrundsatz weiterhin Einklang?

Der Proportionalitätsgrundsatz findet weiterhin Anklang im Vergütungssystem von Instituten. Der Verordnungsgeber unterscheidet weiterhin zwischen bedeutenden und nicht bedeutenden Instituten. Die Einstufung als bedeutendes Institut ist seit dem Risikoreduzierungsgesetz in § 1 Abs. 3c KWG n.F. verortet. Der durchschnittliche Betrachtungszeitraum für die Wesentlichkeitsschwelle in Höhe von 15 Mrd. Euro hat sich von drei auf vier Jahre erhöht. Ein Gegenbeweis durch eine Risikoanalyse ist nicht mehr möglich. Die bisherige strikte Zweiteilung der Anforderungen durch die Einstufung der Institute in bedeutend und nicht bedeutend wird durch das neue Regelungsregime gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV n.F. erweitert. Es wurden die nationalen Regelungen an die europäischen Regelungen angepasst, die eine durchschnittliche Bilanzsummengrenze von 5 Mrd. Euro (Art. 94 Abs. 3 CRD V) vorsehen. Die besonderen Anforderungen an Risikoträger gelten fortan überwiegend (u.a. Leistungsbewertungsprozess, Deferral, Instrumente) auch für diese nicht bedeutenden Institute. Die erste Indikation für die Erfüllung der Kriterien liefert die durchschnittliche Bilanzsumme von mindestens 5 Mrd. Euro in den letzten vier abgeschlossen Geschäftsjahren oder bei übergeordneten Unternehmen, die Bilanzsumme auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis in Höhe von mindestens 30 Mrd. Euro.

3. Welche Unternehmen werden privilegiert?

Die InstitutsVergV gilt zukünftig nicht mehr für Unternehmen, die ausschließlich Finanzdienstleistungen erbringen. Insbesondere fallen Factoring- und Leasinggesellschaften zukünftig nicht mehr in den Anwendungsbereich der InstitutsVergV. Die allgemeinen Anforderungen des KWG, insbesondere das Erfordernis angemessener, transparenter und auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichteter Vergütungssysteme (§ 25a Abs. 1 Nr. 6 KWG), gelten weiterhin.

Förderinstitute haben durch das Risikoreduzierungsgesetz eine Privilegierung im Hinblick auf die Einstufung als bedeutendes Institut erhalten. Förderinstitute sind abweichend von § 1 Abs. 3c KWG n.F. erst ab einer durchschnittlichen Bilanzsumme von 70 Mrd. Euro bedeutend (§ 2 Abs. 9i KWG n.F.).

Weitere Privilegierungen ergeben sich für kleine und mittlere Wertpapierinstitute. Kleine und mittlere Wertpapierinstitute unterliegen nicht (mehr) den Regeln des KWG und der InstitutsVergV, sondern ausschließlich

dem Wertpapierinstitutsgesetz (WpIG) bzw. der europäischen Investment Firm Regulation (IFR). Große Wertpapierinstitute ab einer Bilanzsumme von 15 Mrd. Euro (§ 2 Abs. 15 WpIG) haben unverändert die regulatorischen Anforderungen des KWG und der InstitutsVergV zu erfüllen.

4. Haben alle CRR-Institute Risk Taker zu bestimmen?
Ja, die Risikoträger und Risikoträgerinnen (sog. Risk Taker) im Sinne der InstitutsVergV sind solche des § 1 Abs. 21 KWG n.F. sowie des § 25 a Abs. 5b S. 1 und 2 KWG n.F. Seit den Änderungen des Risikoreduzierungsgesetzes haben nicht nur bedeutende Institute eine Risikoanalyse durchzuführen, sondern auch alle nicht bedeutenden CRR-Institute (sog. Risk Taker Light). Die Risikoanalyse für bedeutende Institute ist durch die Berücksichtigung der qualitativen und quantitativen Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 in der jeweils geltenden Fassung aber deutlich umfangreicher.

5. Welche Änderungen ergeben sich für nicht bedeutende CRR-Institute?
Wesentliche Änderungen ergeben sich einerseits aus der Verpflichtung zu der Identifizierung von Risk Takern mit einhergehender Offenlegungsanforderung, andererseits aus dem möglichen erweiterten Anwendungsbereich der (bedeutenden) Vergütungsanforderungen an Risk Taker. Ein nicht bedeutendes Institut mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme von mindestens 5 Mrd. Euro sollte kurzfristig eine Überprüfung des Anwendungsbereichs gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV n.F. durchführen und, soweit einschlägig, die notwendigen Maßnahmen im Hinblick auf das Vergütungssystem der Risk Taker ergreifen.

6. Hat sich die Freigrenze geändert?
Die in § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV n.F. verankerte Freigrenze wurde modifiziert. Die variable Vergütung darf für die Befreiung der Anforderungen der §§ 20 und 22 InstitutsVergV nicht mehr als 50.000 Euro betragen und kumulativ nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risk Takers ausmachen.

7. Hat sich der Zurückbehaltungszeitraum verändert?
Ja, eine weitere Neuerung stellt der verlängerte Zurückbehaltungszeitraum gemäß § 20 Abs. 1 InstitutsVergV n.F. dar, der von drei auf vier Jahre verlängert wurde und für mindestens 40 % der variablen Vergütung gilt. Eine Klarstellung erfolgte gemäß § 20 Abs. 2 InstitutsVergV n.F. im Hinblick auf die nachgelagerte Führungsebene der Geschäftsleitung, die nach dem Wortlaut nur die unmittelbare nachgelagerte Führungsebene betrifft. Hier wird weiterhin mindestens ein Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren für 60 % der variablen Vergütung verlangt.

8. Ergeben sich Gruppenanforderungen?
Die InstitutsVergV regelt die Anforderungen für die Umsetzung der gruppenweiten Regelung der Vergütung neu. Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche bestimmte Grundsätze u.a. für eine nachhaltige Entwicklung und eine geschlechtsneutrale Vergütung umfasst. Die Vorgaben gelten ausnahmslos für die gesamte (aufsichtsrechtliche) Gruppe, wobei auch sektorale Vergütungssysteme von Wertpapierinstituten oder Kapitalverwaltungsgesellschaften einzubeziehen sind.

9. Welche Änderungen ergeben sich im Hinblick auf die Offenlegung?
Die regulatorischen Anforderungen aus Art. 450 CRR und § 16 Abs. 2 InstitutsVergV n.F. sind durch die Veröffentlichung eines jährlichen Offenlegungsberichts zu erfüllen. Alle Institute haben künftig mindestens den Gesamtbetrag aller Vergütungen (aufgeteilt nach fix und variabel) sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung darzustellen. Die Ausnahme für Institute mit einer Bilanzsumme unterhalb von 3 Mrd. EUR wurde von

dem Verordnungsgeber gestrichen. Die Änderung des § 16 Abs. 2 InstitutsVergV n.F. trägt dem Umstand Rechnung, dass nunmehr gemäß § 1 Abs. 21 KWG n.F. in Verbindung mit § 25a Abs. 5b KWG n.F. alle CRR-Institute Risikoträger aufweisen müssen.

10. Welche Auswirkungen hat der Equal-Pay-Grundsatz in der InstitutsVergV?
Die Angemessenheit der Vergütungssysteme umfasst die geschlechtsneutrale Vergütung, sodass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit von dem Institut auszuschließen ist. Die Anforderungen sind in der InstitutsVergV neu verankert worden, jedoch ergeben sich ähnliche Verbote u.a. aus dem KWG selbst (§ 25d Abs. 5 S. 2 KWG), aus dem Entgelttransparenzgesetz sowie dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Aufnahme des Gebots der geschlechtsneutralen Vergütung wird zur Folge haben, dass eine jährliche Überprüfung im Vergütungsbericht oder in einer Angemessenheitsprüfung jedenfalls stichprobenartig durchzuführen ist. Bedeutende Institute haben Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle der Aufsicht gem. § 24 Abs. 1a KWG mitzuteilen.

11. Gibt es weiterhin privilegierte Abfindungen?
Bei Abfindungen handelt es sich weiterhin um variable Vergütung im Sinne der InstitutsVergV, jedoch können mehr Abfindungen privilegiert werden. Die privilegierten Abfindungen erstrecken sich nicht nur auf einen Sozialplan im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern auch auf das Bundespersonalvertretungsgesetz oder die entsprechenden landesvertraglichen Regelungen. Das eröffnet aus arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten Gestaltungsspielraum. Ergänzende Ausführungen, z.B. zu Übergangsgeldern und ähnlichen Vereinbarungen werden in der Auslegungshilfe der BaFin erwartet.

12. Erweiterten sich die Pflichten an die Vergütungsbeauftragten?
Ja, der Überwachungsumfang der Vergütungsbeauftragten wurde gemäß § 24 Abs. 1 InstitutsVergV n.F. erweitert. Erstmals erfolgte eine Klarstellung, dass auch die KWG-Anforderungen wie z.B. die Obergrenze oder die Risikoträgeridentifikation vom Prüfungsumfang umfasst sind. Weitere Pflichten an die Vergütungsbeauftragten können sich aus der derzeit im Entwurf vorliegenden Auslegungshilfe ergeben. Die finale Veröffentlichung der Auslegungshilfe wird frühstens ab dem Dezember 2021 erwartet.

13. Fazit
Institute sollten die Auswirkungen der Änderungen der InstitutsVergV noch vor der Jahresabschlussprüfung überprüfen und bestehende Gaps kurzfristig schließen. Die Änderungen können nicht nur Auswirkungen auf die Organisationsrichtlinien des Instituts haben, sondern auch auf die Arbeitsverträge. Die Vergütungsregulatorik sollte weiter eng verfolgt werden. Die Überarbeitung der Auslegungshilfe der BaFin und die vierte Verordnung zur Änderung der InstitutsVergV ist bereits angekündigt.

Ansprechpartner:

André Kock
Tel: +49 (0)40 360994-5035
andrekock@kpmg-law.com

Privat: Isabella Ries
Tel: +49 69 951195467

iries@kpmg-law.com

Dr. Andreas Wieland
Tel: +49 69 951195848
awieland@kpmg-law.com