

Die (betriebliche) Altersversorgung von Instituten in der IVV 3.0

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.

Inhaltliche Ausgestaltung: AV-Leistungen im Kontext der IVV

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

Aus aufsichtsrechtlicher Sicht können AV-Leistungen jede arbeitsrechtlich denkbare Ausgestaltung von Leistungen des Instituts zur Altersversorgung an den einzelnen Mitarbeiter inkludieren: In der Praxis am häufigsten verbreitet sind AV-Zusagen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) (**BAV**). Diese Zusagen finden sich im Institutsumfeld in allen nach § 1 BetrAVG möglichen Ausgestaltungen (vor allem als Leistungszusage und als beitragsorientierte Leistungszusage), in allen gemäß § 1b BetrAVG vorgesehenen Durchführungswegen interner (Direktzusage) oder externer Art (Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse, Pensionsfonds) und unabhängig von der Finanzierung durch Arbeitgeber, oder Arbeitnehmer. Daneben kommen als AV-Leistungen zweckgebundene Zuschüsse des Instituts an den Mitarbeiter für den Aufbau einer privaten Altersversorgung (**Netto-AV-Leistungen**) in Betracht sowie die unmittelbare Zahlung von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger, die nicht die Voraussetzungen einer BAV nach dem BetrAVG erfüllen (**AV-Beitragszusagen**).

AV-Leistungen als aufsichtsrechtliche Vergütung im Sinne der IVV

Die AV-Leistungen bzw. die während des Arbeitsverhältnisses im einzelnen Referenzzeitraum von dem 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 von dem Institut oder von einem Dritten in Bezug auf 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.

Eine aufsichtsrechtliche Vergütung beinhalten auch BAV-Leistungen, die aus Eigenbeiträgen des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG finanziert werden, wenn der Mitarbeiter die Eigenbeiträge aus dem versteuerten Arbeitsentgelt aus seiner Tätigkeit für das Institut geleistet hat. Das Institut hat in diesem Fall entweder das zugrunde gelegte Netto-Arbeitsentgelt oder die Anwartschaft des Mitarbeiters auf diese BAV-Leistungen als Vergütung zu berücksichtigen.

AV-Leistungen als fixe Vergütung

AV-Leistungen beinhalten eine fixe Vergütung nach § 2 Abs. 6 IVV, wenn sie (1) in der Gewährung und Höhe keinem Ermessen des Instituts unterliegen, (2) 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) nicht einseitig vom Institut verringert oder aufgehoben werden können und (7) 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 nach § 2 Abs. 6 IVV 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 gemäß ihren Voraussetzungen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne zeitliche Limitierung gewährt.

Der Eigenschaft als fixe Vergütung nach § 2 Abs. 6 IVV steht außerdem nicht entgegen, wenn bzw. dass die BAV-Zusage einzelne Leistungen mit weiteren aufschiebenden bzw. auflösenden Bedingungen verknüpft (etwa die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen an die Eheschließung bzw. Begründung der eingetragenen Lebenspartnerschaft während der Dauer des Arbeitsverhältnisses). 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.

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.

Quantitative Bewertung der AV-Leistungen

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.

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

AV-Leistungen sind regelmäßig 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 des § 2 Abs. 5 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-)Rentenleistungen bzw. BAV-Leistungen gewährt – in der Praxis oft als Übergangs- bzw. Vorruhestandsgelder bezeichnet – inkludieren regelmäßig eine Abfindungsleistung nach §§ 2 Abs. 5, 5 Abs. 6 IVV. Sie unterliegen nach § 5 Abs. 6 S. 6 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 deutlich restriktiveres aufsichtsrechtliches Kleid. Institute haben daher den Status Quo der bestehenden AV-Leistungen mit Blick auf die Vereinbarkeit mit der IVV 3.0 sorgfältig zu prüfen. Zugleich erlauben die neuen regulatorischen Rahmenbedingungen im Einzelfall bedarfsgerechte Gestaltungsspielräume.

Ansprechpartner:

Christine Hansen
Tel: +49 30 530199150
christinehansen@kpmg-law.com