IVV: InstitutsVergV 3.0

Vergütungssysteme und für die Vergütungsgovernance: Nicht bedeutende Institute unterliegen nicht (mehr) der Verpflichtung zur Identifizierung von Risk Takern. Bedeutende Institute haben Clawback-Regelungen einzuführen.

Der überarbeitete Entwurf der InstitutsVergV 3.0 vom 19. Januar 2017

Die InstitutsVergV 3.0 entwickelt die Vorgaben an die Vergütungssysteme weiter; dies vor allem vor dem Hintergrund der am 21. Dezember 2015 von der European Banking Authority (EBA) veröffentlichten Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA-Guidelines). Der überarbeitete Entwurf berücksichtigt das Feedback der Praxis aus dem Konsultationsverfahren zum Erstentwurf vom 10. August 2016. Die InstitutsVergV 3.0 soll zum 1. März 2017 in Kraft treten.

Die wesentliche Erkenntnis: Wie behandelt der überarbeitete Entwurf den Proportionalitätsgrundsatz? Enthält der überarbeitete Entwurf inhaltliche Neuerungen zur Risk Taker-Analyse?

Der überarbeitete Entwurf kehrt zur aktuellen Gesetzeslage zurück: Nur bedeutende Institute haben Risk Taker zu identifizieren. Die Bilanzsumme von 15 Mrd. EUR für die quantitative Identifizierung als bedeutendes Institut bleibt bestehen; die Parameter für die qualitative Identifizierung als bedeutendes Institut (§ 17 Abs. 2 InstitutsVergV) gelten unverändert fort. Die Risk Taker-Analyse ist nach den Kriterien der VO 604/2014 vorzunehmen. Die Praxis hat ein besonderes Augenmerk zu richten auf die umfassende Dokumentation und Nachvollziehbarkeit der Analyse, vor allem bei der De-Identifizierung von Mitarbeitern (Art. 4 Abs. 2 VO 604/2014).

2. Welche Anforderungen enthalten die Clawback-Regelungen für Risk Taker?

Der Gesetzgeber hat sich festgelegt: Der Clawback hält Einzug in die Vergütung der Risk Taker. Institute sollen auch bereits ausgezahlte variable Vergütungen, auf Basis einer periodengerechten Zuordnung, zurückfordern. Die Rückforderungspflicht bezieht sich (nur) auf schwerwiegende negative Erfolgsbeiträge des einzelnen Risk Takers i.S.d. § 18 Abs. 5 S. 3 InstitutsVergV

3.0. Der Clawbackzeitraum soll – abhängig von der implementierten Deferal-Systematik (§ 20 Abs. 1 Instituts-VergV) – mindestens fünf bis sieben Jahre betragen. Die Umsetzung des Clawbacks birgt aus arbeitsrechtlicher Sicht Herausforderungen – individuelle Vereinbarungen mit dem einzelnen Risk Taker unterliegen der gesetzlichen AGB-Kontrolle und hier vor allem dem Transparenzgebot, das das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung zur Reduzierung von Bonuszahlungen restriktiv anwendet. Wird der Clawback in einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung umgesetzt, haben die Betriebsparteien die gesetzlichen Billigkeitsanforderungen zu beachten.

In welchem Umfang die Praxis von dem alternativ zum Clawback möglichen Cliff-Vesting (d.h., der vollständigen Zurückbehaltung der variablen Vergütung über den gleichen Zeitraum) Gebrauch machen wird, ist abzuwarten.

3. Welchen Anforderungen unterliegen Abfindungszahlungen?

Abfindungen gelten auch nach dem überarbeiteten Entwurf als variable Vergütung. Institute haben ihre Abfindungssystematik in den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen zu dokumentieren. Gegenüber dem Erstentwurf hat der Gesetzgeber zwei Erleichterungen vorgenommen:
(1) Der Katalog der privilegierten Abfindungen (§ 5 Abs. 7 S. 4 InstitutsVergV 3.0), die nicht für die Kalkulation des Verhältnisses zwischen der variablen Vergütung zu berücksichtigen sind, und bei Risk Takern nicht den Anforderungen des § 20 InstitutsVergV genügen müssen, wird erweitert um Abfindungen bis zu einer Höhe, die maximal 200% des letzten Jahresfixgehalts beträgt, oder von der BaFin als angemessen festgesetzt werden wird.
(2) Sämtliche privilegierte Abfindungen sind nicht bei der Festsetzung des Gesamtbonuspools (§ 7 InstitutsVergV) zu berücksichtigen und unterliegen nicht einer etwaigen Reduzierung in Bezug auf die Nichterfüllung der Nebenbedingungen gem. § 7 S. 2 InstitutsVergV.

4. Welchen Regeln unterliegt die Offenlegung (§ 16 InstitutsVergV)?

Der überarbeitete Entwurf sieht eine Vierteilung vor:

(1) Bedeutende Institute haben kumulativ die Anforderungen der Art. 450 VO 575/2013 und § 16 Abs. 1 InstitutsVergV zu beachten;
(2) nicht bedeutende Institute mit einer Bilanzsumme von mehr als 3 Mrd. EUR haben ihr Vergütungssystem gemäß den allgemeinen (d.h., nicht auf einzelne Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen bezogenen) Angaben des Art. 450 VO 575/2013 offenzulegen,
(3) nicht bedeutende Institute mit einer Bilanzsumme von maximal 3 Mrd. EUR haben allgemeine Angaben zum Verhältnis zwischen fixer Vergütung und variabler Vergütung sowie zu den einzelnen quantitativen Daten gem. Art. 450 Abs. 1 lit. h) VO 575/2013 zu veröffentlichen, und
(4) nicht bedeutende Institute, die kein CRR-Institut sind, unterliegen keiner Offenlegungspflicht.

5. Welche Anforderungen bestehen für gruppenweite Vergütungssysteme?

Der überarbeitete Entwurf nimmt Kapitalverwaltungsgesellschaften aus dem gruppenweiten Vergütungssystem (wieder) heraus. Bedeutende Institute als übergeordnete Unternehmen haben die Anforderungen an die Vergütungssysteme von Risk Takern für alle Gruppen-Risk Taker anzuwenden. Gegenüber dem Erstentwurf wird klargestellt, dass die Pflicht zur Identifizierung von Gruppen-Risk Taker nur dann besteht, wenn das übergeordnete Unternehmen als bedeutendes Institut zu qualifizieren ist. Der überarbeitete Entwurf stellt im Übrigen klar, dass in Gruppen mit mehreren bedeutenden Instituten die Funktion des Vergütungsbeauftragten zentralisiert werden kann.

6. Welche sonstigen wesentlichen Änderungen enthält der überarbeitete Entwurf gegenüber dem Erstentwurf?

Erwähnenswert sind:

- Die Definition der fixen Vergütung und die Vorgaben zu ihrer Abgrenzung von der variablen Vergütung werden sprachlich klargestellt.
- Die Beschränkung der Höhe der variablen Vergütung für den für die Risikocontrolling-Funktion zuständigen Geschäftsleiter wird aufgehoben.

- Die Zielvereinbarungssystematik für die Risk Taker in bedeutenden Instituten hat auf der Instituts-/Gruppenebene alternativ einen Gruppen- bzw. Institutserfolgsparameter zu berücksichtigen.
- Die regelmäßige Überprüfung der Vergütungssysteme ist nach dem überarbeiteten Wortlaut des § 12 InstitutsVergV nicht (mehr) zwingend von der Internen Revision durchzuführen. Der überarbeitete Entwurf bestimmt (nur), dass bei der Überprüfung bestehende Prüfberichte
  (1) der Internen Revision,
  (2)des Jahresabschlussprüfers und
  (3)des Vergütungsbeauftragten zu berücksichtigen sind. Es bleibt abzuwarten, ob die überarbeitete Auslegungshilfe zur Funktion der Internen Revision im Prozess eine weitere Klarstellung enthält.
- Der Vergütungskontrollausschuss muss im Rahmen der Überwachung der externen Vergütungsberater auch § 5 Abs. 1 Rechtsdienstleistungsgesetz beachten und hier berücksichtigen, dass erste nichtanwaltliche (Vergütungs-)Berater gegenüber einzelnen Anwaltskammern bereits Unterlassungserklärungen zur Nichterbringung von Rechtsberatungsleistungen zur InstitutsVergV abgegeben haben.
- Feststellungen der internen Kontrollfunktionen zum Vergütungssystem sind mit einem detaillierten Maßnahmenplan abzuarbeiten.

Ausblick

Die BaFin hat die Veröffentlichung der finalen Fassung der InstitutsVergV 3.0 für Februar 2017 angekündigt. Spätestens mit dieser Veröffentlichung ist auch die Publikation der überarbeiteten Auslegungshilfe zur InstitutsVergV 3.0 zu erwarten. Wir halten Sie mit unserem Client Alert zu den weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden.

Ansprechpartner:

Isabella Ries
Tel: +49 69 951195467
iries@kpmg-law.com