

Bundesverband der Wertpapierfirmen e.V.
Schillerstr. 20, 60313 Frankfurt/Main

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Graurheindorfer Straße 108

53117 Bonn

Per E-Mail: konsultation-o8-16@bafin.de

Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie der dazugehörigen novellierten Fassung der Auslegungshilfe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergVE) sowie der dazugehörigen novellierten Fassung der Auslegungshilfe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) danken wir Ihnen verbindlich. Wir bitten höflichst, die folgenden Petiten bei der Finalisierung der Entwurfstexte im Zuge des weiteren Rechtssetzungsverfahrens zu berücksichtigen.

Proportionalität

zu § 1 InstitutsVergVE

Der Proportionalitätsgrundsatz ist in § 25a Abs. 6 KWG verankert, der die Verordnungsermächtigungen u.a. im Hinblick auf die Ausgestaltung der Vergütungssysteme beinhaltet. Dabei bestimmt § 25a Abs. 6 Satz 2 KWG, dass sich die Regelungen, also auch die nachfolgende Rechtsverordnung, an Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie an Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten orientieren sollen. Eine Vorgabe, die u.E. im vorliegenden Text der InstitutsVergVE bisher nicht hinreichend zum Ausdruck kommt; lediglich in § 16 InstitutsVergVE findet sich hierzu eine kurze Bezugnahme.

Wir schlagen daher vor, auf die Anwendbarkeit des Proportionalitätsgrundsatzes bei der Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung bereits in § 1 klarstellend hinzuweisen. Hierzu könnte nach § 1 Absatz 4 InstitutsVergVE ein weiterer Absatz 5 mit folgendem Wortlaut aufgenommen werden:

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Ort_Datum

Frankfurt/Main, 12.09.2016

Bundesverband der Wertpapierfirmen e.V.
Sitz des Verbandes
Fasanenstraße 3
10623 Berlin

Postanschrift & Geschäftsstelle
Friedrichstraße 52
60323 Frankfurt/Main
Tel.: +49 (0) 69 92 10 16 91
Fax: +49 (0) 69 92 10 16 92
mail@bwf-verband.de
www.bwf-verband.de

Vorstand
Prof. Dr. Jörg Franke (Vorsitzender)
Carsten Bokelmann
Daniel Förtsch
Dirk Freitag
Holger Gröber
Franz Christian Kalischer
Torsten Klanten
Dr. Annette Kliffmüller-Frank

Geschäftsführer
Michael H. Sterzenbach
m.sterzenbach@bwf-verband.de

Justiziar
Dr. Hans Mewes
Am Sandtorkai 44, 20457 Hamburg
Tel.: +49 (0) 40 36 80 5 - 132
Fax: +49 (0) 40 80 53 33
h.mewes@bwf-verband.de

Bankverbindung
Deutsche Bank PGK Frankfurt
IBAN DE08500700240018321000
BIC DEUTDE33

„(5) Anforderungen an die Institute die sich aus dieser Verordnung ergeben, sind nach dem Proportionalitätsprinzips des § 25 a Abs. 2 Satz 2 KWG unter Berücksichtigung der Größe des Instituts sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der geschäftlichen Aktivitäten umzusetzen.“

Tarifverträge

zu § 1 InstitutsVergVE

Insbesondere kleine, nicht bedeutende Institute sind zumeist keinem Tarifvertrag unterworfen. Gleichzeitig soll Instituten, die einem Tarifvertrag unterliegen, ein vergleichsweise größerer Gestaltungsspielraum bei der Vergütungspolitik gewährt werden (vgl. § 1 Abs. 4 InstitutsVergVE sowie 45 Abs. 2 Nr. 5a KWG).

Um eine unangemessene Bevorzugung der einer Tarifbindung unterliegenden Instituten zu verhindern, sollte auch nicht tarifgebundenen Instituten, die sich freiwillig analogen tariflichen Regelungen unterwerfen, eine Anwendung des § 1 Abs. 4 InstitutsVergVE ermöglicht werden. Hierzu schlagen wir die Einfügung eines zusätzlichen Absatzes 6 mit folgendem Wortlaut vor.

(6) „§ 1 Abs. 4 gilt für nicht tarifvertraglich gebundene Institute, deren Vergütungsregelungen jedoch im Einzelnen den Regelungen eines geltenden Tarifvertrag entsprechen entsprechend.“

Gleichlauf von Vergütungsparametern

zu § 5 Abs. 4 InstitutsVergVE

Kleinere, nicht bedeutende Institute oder Gruppen verfügen vielfach lediglich über zwei bis drei Geschäftsleiter. Diese werden zudem in aller Regel, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung, vergleichbar vergütet. Diese insbesondere vor dem Hintergrund der begrenzten Institutsgröße nachvollziehbare Praxis könnte jedoch mit den Anforderung des § 5 Abs. 4 InstitutsVergVE letzter Satz kollidieren, wonach das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung im Hinblick auf die variable Vergütung nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt werden kann. Begründet wird dies mit möglichen Interessenkonflikten der Kontrolleinheiten. Die Auslegungshilfen führen hierzu zu § 5 Absatz 12 aus:

„[...] Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nach § 5 Abs. 4 insbesondere dann zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten und die Höhe der variablen Vergütung der von ihnen kontrollierten institutsinternen Organisationseinheiten maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Gleiches gilt für das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung. Die Tatbestandsvoraussetzungen (gleichlaufende Parameter, Gefahr eines Interessenkonfliktes) müssen kumulativ erfüllt sein. Gleichlaufende Parameter sind grundsätzlich möglich, solange nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Der Gleichlauf

der Vergütungsparameter ist jedoch ein Indiz für einen vorliegenden Interessenkonflikt, den das Institut im Einzelfall zu widerlegen hat. Für die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten gilt zusätzlich § 9.“

Soweit sich der Gleichlauf der Vergütungsparameter maßgeblich an dem Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe ausrichtet (z.B. je nach Geschäftsmodell am Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, dem Jahresüberschuss, Konzernabschluss oder dem Ergebnis vor Steuern), sehen wir hierin keine Gefahr eines Interessenkonflikts. Dies ist darin begründet, dass sich der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe aus einer Vielzahl von Ertrags- und Aufwandskomponenten zusammensetzt und über den Zeitablauf hinweg keine Ertrags- und Aufwandskomponente unterdrückt werden kann. Wir schlagen daher vor, nach § 5 Abs. 4 Satz 2 InstitutsVergVE zusätzlich folgenden Satz 3 aufzunehmen:

„Ein Interessenskonflikt kann insbesondere widerlegt werden, wenn es sich bei dem maßgeblich Vergütungsparameter um einen solchen handelt, der einen Gesamterfolg des Instituts oder der Gruppe berücksichtigt.“

Abfindungsregime

zu § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 7 i.V.m. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 i.V.m. § 16 InstitutsVergVE

Der Verordnungsentwurf sieht in § 5 Abs. 7 Satz 4 InstitutsVergVE vor, dass Abfindungen als variable Vergütungen gelten und – bis auf einen eng begrenzten Katalog bestimmter Abfindungsarten (vgl. § 5 Abs. 7 Satz 5 Nr. 1 bis 3 InstitutsVergVE) – tatbestandlich von der Regelung des § 25a Abs. 5 KWG erfasst sind – mit der Rechtsfolge der verbindlichen Anwendung eines sog. Bonus Cap. Weitere sich aus dem vorliegenden Verordnungsentwurf für Abfindungen ergebende Rahmenbedingungen sind die Versagung bei negativen Erfolgsbeiträgen oder Fehlverhalten des Mitarbeiters (vgl. § 5 Abs. 7 Satz 2 Nr. 3 InstitutsVergVE) sowie die Festlegung von Voraussetzungen, Bemessungsgrundlagen und der Festsetzung eines Höchstbetrages für die Gewährung von Abfindungen in den Organisationsrichtlinien des Instituts (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 InstitutsVergVE). Damit berücksichtigt der Verordnungsentwurf die rechtliche Ausgestaltung und praktische Handhabung der Gewährung von Abfindungen im Rahmen betrieblicher Abläufe und arbeitsrechtlicher Streitigkeiten nur ungenügend und begründet eine gewisse Zweckentfremdung des Instrumentariums der Abfindungen.

Dies zeigt sich zuvorderst daran, dass der Ordnungsgeber sich vorliegend der Fiktion – also einer bewussten gesetzlichen Verkennung – bedient, indem normiert wird, dass Abfindungen lediglich als variable Vergütungen „gelten“ (und damit eben keine variablen Vergütungen „sind“). Tatsächlich handelt es sich bei Abfindungen dem Grunde nach nicht um „Vergütungen“ – wie in § 2 Abs. 5 InstitutsVergVE ausbedungen – sondern um „Zahlungen“ des Instituts bzw. Arbeitgebers an einen Mitarbeiter, die damit auch nicht Gegenstand des Institutsvergütungsregimes sind bzw. sein sollten. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass eine Abfindung eine andere Funktion als eine typische Vergütung hat, keine Leistung „honoriert“ und vielmehr eine einseitige Kompensation durch den Arbeitgeber

darstellt, der keine Gegenleistung des Mitarbeiters gegenübersteht. Wenn Abfindungen nach Maßgabe des vorliegenden Petitions nicht den von der Institutsvergütungsverordnung erfassten variablen Vergütungen zugeordnet werden, lässt sich der ansonsten drohende Wertungswiderspruch zwischen dem Aufsichts- und dem Arbeitsrecht vermeiden.

Insbesondere sind auch folgende Umstände aus der betrieblichen Praxis von Unternehmen im Zusammenhang mit der Gewährung von Abfindungen zu berücksichtigen, die deutlich machen, dass die Einbeziehung von Abfindung in ein aufsichtsrechtliches Vergütungsregime für Institute systematisch und strukturell unpassend ist:

- a) Abfindungsleistungen werden nicht für vergangene Leistungen, sondern als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gewährt bzw. um ein Dienstverhältnis aus aner kennenswerten unternehmerischen Gründen einvernehmlich zu beenden. Soweit insbesondere im Rahmen von gerichtlichen Kündigungsschutzprozessen Abfindungen gewährt bzw. vereinbart werden – was in solchen Prozessen die Regel ist – orientiert sich dies aus Sicht des Unternehmens stets auch an den Erfolgsaussichten eines solchen Prozesses, die vielfach nicht sicher prognostizierbar sind. Das bedeutet, dass ein Unternehmen stets auch die Möglichkeit haben muss, im Einzelfall trotz Kündigung eines Mitarbeiters aus wichtigen Gründen dennoch zum Zwecke der sicheren Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfindung zu vereinbaren und den streitigen Prozess auf diesem Wege „sicher“ zu beenden. Die hier zum Ausdruck kommende unternehmerische Gestaltungsfreiheit würde durch das Abfindungsregime der geplanten Institutsvergütungsverordnung stark eingeschränkt und ggf. sogar konterkariert.
- b) Unstreitig dürfte auch sein, dass ein Mitarbeiter insbesondere im Falle einer materiell wirksamen Kündigung – also bei Vorliegen eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Kündigungsgrundes – grundsätzlich keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung (Ausnahme § 1a KüSchG) oder gar einen solchen Anspruch verwirkt hat. Andererseits sieht das hiesige Arbeitsrecht aber insbesondere in formeller Hinsicht erhöhte Anforderungen an die Durchsetzung einer entsprechenden Kündigung vor, so dass aus Sicht des Unternehmens – und dies ist gängige arbeitsrechtliche Praxis – auch die Möglichkeit und der „Spielraum“ bestehen muss, dennoch eine Abfindungszahlung unter prozesstaktischen Erwägungen zu vereinbaren – wie es im Übrigen auch gängige Praxis in Kündigungsschutzprozessen ist; anderenfalls müsste solche Kündigungsschutzprozesse faktisch stets durch verbindliche Urteile entschieden werden, was auch prozessökonomisch nicht wünschenswert wäre. Nur durch einen entsprechenden Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers bzw. des Instituts zur Vereinbarung einer Abfindungszahlung lässt sich letztlich rechtssicher verhindern, dass es nicht ggf. zur zwangsweisen Weiterbeschäfti-

gung eines ungeeigneten und/oder unzuverlässigen Mitarbeiters kommt. Auf der Grundlage der geplanten Vergütungsregelung für Abfindungen wäre die gebotene Interessenabwägung des Instituts in solchen Fällen nicht gewährleistet. Zudem wird – umgekehrt – auf der Grundlage des Verordnungsentwurfs auf Mitarbeiterseite die Erwartungshaltung geweckt, dass bei Kündigungen für Institute Abfindungszahlungen verpflichtend sind, obwohl eine gesetzliche Grundlage hierfür eben nicht besteht.

- c) Auch die Regelung in § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 InstitutsVergVE, wonach die Institute Angaben zu den Voraussetzungen, zur Bemessung und zu Höchstbeträgen von Abfindungen in ihre Organisationsrichtlinien aufzunehmen haben, erscheint höchst unangemessen und schränkt die Institute in ihrer Dispositionsfreiheit im Zusammenhang mit ausscheidenden Mitarbeitern erheblich ein. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Gründe für vorzeitige Beendigungen von Arbeitsverträgen höchst vielfältig sind und die Verhandlungsposition des Instituts generell geschwächt würde, wenn es hier ein fest normiertes Regelwerk zum Abfindungsregime gäbe. Auch im Rahmen von Güteverhandlungen bei arbeitsgerichtlichen Prozessen, in deren Rahmen es regelmäßig zu Vereinbarungen über Abfindungen kommt, würden die Einigungsmöglichkeiten auf diesem Wege faktisch erheblich eingeschränkt.
- d) Wenig hilfreich ist für die Institute auch die vermeintliche Privilegierung gemäß § 5 Abs. 7 Satz 5 Nr. 1 lit. d und e InstitutsVergVE, wonach Berechnungen nach „vorher festgelegten Formeln“ ggf. eine Anwendung des § 25a Abs. 5 KWG ausschließen können. Diese Regelung ist höchst praxisfremd und „hilft“ daher nur wenig: Entweder verschlechtert ein Unternehmen seine Verhandlungsmöglichkeiten, indem es eine angemessene Formel im Rahmen des Vergütungsregimes den Mitarbeitern gegenüber bekannt macht (machen muss), oder aber eine solche Formel wird in der Praxis generell zunächst so „niederschwellig“ anzusetzen sein, dass im Einzelfall – namentlich bei langjährig beschäftigten Mitarbeitern – sinnvolle Einigungen zwischen Institut und Mitarbeiter faktisch nicht zustande kommen werden bzw. „versperrt“ sind.

Soweit Abfindungen auf der Grundlage der vorstehenden Erwägungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen herausgenommen werden, ist entsprechend die Tabelle 2 im Anhang der Auslegungshilfe am Ende um den Teil zu „Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen i.S.d. § 2 Abs. 6a [Anm.: hier muss es zutreffend Abs. 5 heißen] in Verbindung mit § 5 Abs. 7 InstitutsVergV“ zu bereinigen.

Sollten Abfindungen – entgegen den vorstehenden Überlegungen – doch als variable Vergütungsbestandteile fingiert bleiben, sollte hilfsweise zumindest klargestellt werden, dass (i) Institute nicht verpflichtet sind, ein starres und allgemeingültiges Abfindungsregime zu implementieren, (ii) ein Institut den ausdrücklichen

Grundsatz aufstellen kann, bei Vorliegen einer wirksamen Kündigung keine Abfindung bzw. solche lediglich im Einzelfall unter Berücksichtigung der Erfolgsaussichten in einem Kündigungsschutzprozess zu zahlen, und (iii) auch Abfindungen, die an den üblichen im Rechtsverkehr bzw. in der Rechtsprechung entwickelten orientiert oder aufgrund eines Vergleichs in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu zahlen sind, in den Katalog des § 5 Abs. 7 Satz 5 Nr. 1 InstitusVergVE aufgenommen werden. Höchst hilfsweise sollte zumindest auf eine Offenlegung des Abfindungsregimes des Instituts verzichtet werden. – Ansonsten könnte ggf. auch erwogen werden, es im Rahmen des neuen Vergütungsregimes bei der bisherigen Abfindungs-Regelung des § 5 Abs. 7 InstitusVergV a.F. zu belassen und von weiteren Konkretisierungen, die die Institute in sachlich nicht begründeter Weise in ihrer unternehmerischen Gestaltungsfreiheit einschränken, abzusehen.

Variable Vergütung von Kontrolleinheiten

zu § 9 – Auslegungshilfen erster Absatz

Es ist anerkannt und aufsichtsrechtlich geboten, dass Vergütungsregeln gerade auch für die Bereiche Compliance und im Risikocontrolling so ausgestaltet werden sollen, dass hochqualifizierte Mitarbeiter gefunden und dauerhaft gehalten werden können. Dies wird jedoch nachvollziehbar nicht gelingen, sofern die benannten Mitarbeiter im Hinblick auf die Ausgestaltung von variablen Vergütungskomponenten gegenüber der übrigen Belegschaft benachteiligt würden.

Soweit diese Bereiche in erheblichem Umfang zu einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation beitragen, leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg, was sich entsprechend auch in einer am Gesamterfolg des Unternehmens orientierten angemessenen variablen Vergütung niederschlagen können sollte. Die vorstehend vorgeschlagene Änderung des § 5 InstitusVergVE steht hiermit im Einklang.

Nach den Auslegungshilfen sollen Zahlung an solchen Mitarbeitern der Kontrolleinheiten indes auf ein Drittel der Gesamtvergütung beschränkt werden, wodurch diese Mitarbeiter gegenüber der übrigen Belegschaft ersichtlich benachteiligt würden. Diese erscheint vor dem Hintergrund der Aufgabenstellung dieser Mitarbeiter und deren Anteil am gesamten Unternehmenserfolg nicht gerechtfertigt. Eine Begrenzung im Rahmen der allgemeine Vorgaben des § 25a Abs. 5 KWG sind in dieser Hinsicht ausreichend. Demgegenüber würden die Auslegungshilfen in der vorgeschlagenen Fassung die Möglichkeit der Unternehmen über das gesetzlich geforderte Maß hinaus beschneiden, die benannte Gruppe von Mitarbeitern am Gesamterfolg des Instituts angemessen partizipieren zu lassen. Wir schlagen daher vor, die zitierte Einschränkung

„Das bedeutet, dass die variable Vergütung nicht mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters der Kontrolleinheit betragen sollte“

ersatzlos zu streichen.

Hierfür spricht weiterhin die besondere Situation in kleinen, nicht bedeutenden Instituten, in denen die Geschäftsleiter auch operative Funktionen ausüben müssen. In solchen Fällen würde die Begrenzung der variablen Vergütung auf ein Drittel der Gesamtvergütung zu starken Einschränkungen bei der Gestaltung der Vergütungspolitik führen. Dies gilt insbesondere wenn Geschäftsleiter aufgrund der geringen Größe und Komplexität Mehrfachfunktionen erfüllen müssen und beispielsweise im Vertretungsfall andere Geschäftsleiter im Marktbereich vertreten müssen. Um solchen Fällen in der Vergütungssystematik angemessen Rechnung tragen zu können, schlagen wir vor, in die Auslegungshilfe zu § 9 Absatz 4 folgenden Satz aufzunehmen:

„Ist der Leiter der Risikocontrollingfunktion ein Geschäftsleiter gelten die vorgenannten Grundsätze für dessen Vergütung entsprechend, soweit es sich nicht um ein kleines, unbedeutendes Unternehmen/Institut handelt.“

Interne Revision als Kontrolleinheit

zu § 7 Abs. 1, i.V.m. § 2 Abs. 11 und § 12 Abs. 1 InstitutsVergVE

Nach § 2 Abs. 11 InstitutsVergVE sind insbesondere das Risikocontrolling, die Compliance-Funktion, die Interne Revision und der Bereich Personal Kontrolleinheit im Sinne dieser Verordnung. In § 3 Abs. 4 InstitutsVergVE wird bestimmt:

„[...] Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angemessen zu beteiligen¹.“

§ 7 Abs. 1 InstitutsVergVE verlangt zudem, dass die variable Vergütung:
[...] in einem formalisierten, transparenten, und nachvollziehbaren Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt² werden. [...].

Dem gegenüber bestimmt § 12 Abs. 1 InstitutsVergVE, dass die Vergütungssysteme und die zugrundeliegende Vergütungsparameter einmal jährlich durch die Kontrolleinheiten auf ihre Angemessenheit und insbesondere auch auf ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien hin zu überprüfen sind.

Prüfungsaufgaben werden im Wesentlichen durch die Interne Revision durchgeführt und sind ein Instrument der Geschäftsleitung um insbesondere Schwachstellen zu verhindern oder solche aufzudecken. Um eine strikte Trennung zwischen der Erstellung oder der Beteiligung bei der Erstellung einerseits und der Prüfung andererseits zu erreichen, sollte u.E. die Interne Revision daher von der Erstellung der Vergütungssysteme gemäß § 7 Abs. 1 ausgenommen werden. Die übrigen Kontrolleinheiten können demgemäß Kontrollaufgaben übernehmen. Die Prüfungen der Internen Revision unterliegen den allgemeinen Erfordernissen. Demnach werden risikobehafteten Bereiche häufiger als nicht risikobehaftete Bereiche einer Prüfung unterzogen. Dennoch haben Prüfungen aller gesetzlichen,

¹ Hervorhebung diesseits

² Hervorhebung diesseits

aufsichtsrechtlichen und anderer Anforderungen entsprechend in einem angemessenen Turnus zu erfolgen. Hierunter fällt auch die angemessene Festsetzung eines Prüfungsintervalls für die Vergütungssysteme und ggfs. die Festsetzung von Nachschauprüfungen falls Mängel im Rahmen der Prüfungen festgestellt worden sind. Wir schlagen daher vor, § 7 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergVE wie folgt zu ergänzen

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen im Sinne des § 45 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5a des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten, und nachvollziehbaren Prozess unter Beteiligung der Kontrolleinheiten – mit Ausnahme der mit Prüfungsaufgaben befassten Internen Revision – festgesetzt werden.

und weiterhin die nachstehenden Folgeänderungen in § 12 InstitutsVergVE zu berücksichtigen:

§ 12 Kontrolle, Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

„(1) Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von ~~der Internen Revision unter Einbindung der übrigen~~ den Kontrolleinheiten zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu kontrollieren ~~überprüfen~~. Die Kontrolle ~~Überprüfung~~ ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das ~~Überprüfung~~ Ergebnis der Kontrollen dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen. Im Rahmen ihrer Aufgaben nimmt die Interne Revision zudem Prüfung des Vergütungssystems vor.

(2) Werden bei den Kontrollen ~~bei der Überprüfung~~ Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.“

Mehrjährige Bemessungsgrundlage bei variabler Vergütung zu § 10 Abs. 2 InstitutsVergV

In diesem Zusammenhang sieht die Auslegungshilfe vor, dass der mehrjährigen Bemessungsgrundlage generell ein Zeitraum von „mindestens drei Jahre(n)“ zugrunde zu legen ist. Dies erscheint im Hinblick auf bestimmte Geschäftsmodelle von Instituten als eine zu starre und wenig angemessene Regelung. Bei Geschäftsmodellen, die typischerweise keine langfristigen Geschäftsverträge zum Gegenstand haben – wie es typischerweise im Wertpapierhandel der Fall ist – sollte daher die Möglichkeit bestehen, auch eine kürzere Bemessungsgrundlage zu vereinbaren oder im Einzelfall auf eine solche mehrjährige zu verzichten.

Der vorletzte Satz der Auslegungshilfe zu § 10 InstitutsVergVE sollte daher wie folgt gefasst werden:

Bei variablen Vergütungen nach § 10 Abs. 2 mit mehrjährigen Bemessungsgrundlagen, die aufgrund der geschäftlichen Aktivitäten des Instituts zu berücksichtigen sind, soll ein Zeitraum von mindestens drei Jahre zugrunde gelegt werden.

Vergütungskontrollausschuss

zu § 15 InstitutsVergVE

§ 15 InstitutsVergVE definiert Anforderungen an einen Vergütungskontrollausschuss im Sinne des § 25d Abs. 12 KWG. Ein solcher Vergütungskontrollausschuss ist nach den gesetzlichen Bestimmungen für zwei Gruppen von Unternehmen zu bilden:

1. nach § 25d Abs. 12 S. 1 KWG durch Institute von erheblicher Bedeutung nach § 25d Abs. 3 Satz 8 KWG,
2. nach § 25d Abs. 7 S. 1 zudem von Finanzholdinggesellschaften oder gemischten Finanzholdinggesellschaften. Durch diese Unternehmen in Abhängigkeit von Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und dem Risikogehalt der Geschäfte des Unternehmens. Konkretisierend durch das BaFin „Merkblatt zu den Mitgliedern von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB“ unter III. 2. Bildung von Ausschüssen. Hiernach durch diese Unternehmen „[...]wenn sie als übergeordnete Unternehmen bestimmt wurden und ihnen jeweils ein CRR-Institut nachgeordnet ist.[...]“. Hierbei handelt es sich nicht um Institute.

Darüber hinaus ist auch die freiwillige Bildung eines Vergütungskontrollausschusses möglich.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Bildung eines Vergütungskontrollausschusses oder die freiwillige Bildung eines solchen sind demnach Voraussetzungen für die Anforderungen des § 15 InstitutsVergVE. Dieser Aspekt sollte deutlicher als bisher zum Ausdruck gebracht werden. Damit würden die weiteren Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung neben § 15 deutlicher hervorgehoben und eine notwendige klarstellende Abgrenzung geschaffen (z.B. § 16 Abs. 1 Nr. 2, § 27 Abs. 2). Wir schlagen aus diesem Grund vor, in § 15 Absatz 1 InstitutsVergVE vor dem bisherigen Satz 1 einen Satz 1 neu einzufügen und Satz 2 (den bisherigen Satz 1) wie folgt zu ändern:

(1) Ein Vergütungskontrollausschluss ist nach den Vorgaben des § 25 d Abs. 12 KWG von einem Institut von erheblicher Bedeutung einzurichten oder nach näherer Bestimmung des § 25 d Abs. 7 KWG von Finanzholdinggesellschaften bzw. gemischten Finanzholdinggesellschaften. Darüber hinaus ist eine freiwillige Einrichtung eines Vergütungskontrollausschluss möglich. Hat das Unternehmen ein Institut einen Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, so nimmt dieser insbe-

sondere die Aufgaben nach den Absätzen 2 bis 5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes wahr.

Offenlegung von Vergütungen der Geschäftsleitung

zu § 16 InstitutsVergVE

Die Institutsvergütungsverordnung fordert nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergVE die Offenlegung

„[...] der Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung [...].

Die Auslegungshilfe bestimmt zu § 16 im Absatz 2

„Handelsrechtliche Offenlegungspflichten bleiben unberührt.“

Zudem wird in Absatz 8 ausgeführt:

“Kleinere Institute können im Einzelfall auf eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen verzichten. Ferner ist es bei kleineren Instituten auch möglich, Geschäftsbereiche derart zusammenzufassen, dass eine Identifizierbarkeit einzelner Personen vermieden wird. Ein solches Vorgehen ist im Rahmen der Veröffentlichung entsprechend darzulegen. Im Einklang mit Art. 450 Abs. 2 CRR können Institute, die nicht bedeutend im Sinne des § 17 sind, die Vergütung der Geschäftsleitung mit der Vergütung des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans zusammengefasst veröffentlichen.“

Der Grundgedanke des Datenschutzbedürfnisses, der auch im § 286 Abs. 4 HGB zum Ausdruck kommt, findet sich in diesen Auszügen aus der Institutsvergütungsverordnung und den Auslegungshilfen wieder. Leider läuft diese hier im Ergebnis aber weitgehend leer.

Soweit die Vergütung des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung öffentlich beschlossen wird, lässt sich aus der möglichen Nennung der Gesamtvergütung von Aufsichtsrat und Vorstand der auf die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallende Vergütungsanteil, gerade bei kleinen Instituten mit nur wenigen Geschäftsleitern, leicht ermitteln. Dem sollte vor dem Hintergrund des berechtigten Datenschutzinteresses der Mitglieder der Geschäftsleitung Rechnung stärker getragen werden. Wir schlagen daher folgende Änderung der Auslegungshilfen zu § 16 vor. Am Ende von Absatz 8 sollte folgender Satz eingefügt werden:

„In begründeten Fällen kann die Offenlegung der Vergütung von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen, der Geschäftsleitung und weiteren Risikoträgern bei kleinen und unbedeutenden Instituten zusammengefasst erfolgen. Auch ein solches Vorgehen ist im Rahmen der Veröffentlichung entsprechend darzulegen.“

Behandlung von Zeitarbeitnehmern

Soweit Zeitarbeitnehmer nach Maßgabe der Auslegungshilfe unter den Mitarbeiterbegriff des Institutsvergütungsregimes fallen sollen, erscheint dies nicht sachgerecht und sollte gestrichen werden. Zeitarbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma und erhalten von dieser ihre Vergütung. Das Institut hat wiederum einen Vertrag mit der Zeitarbeitsfirma. Das Vergütungssystem des Instituts kann hierbei keine Rolle spielen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Überlegungen und Vorschläge im Rahmen der Finalisierung der überarbeiteten Institutsvergütungsverordnung Berücksichtigung finden würden. Für jedwede Rückfragen und weitere Abstimmungen, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Michael H. Sterzenbach
Geschäftsführer

Dr. Hans Mewes
Justiziar