

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
(BaFin)
Konsultation-10-23@bafin.de

4. August 2023

Stellungnahme im Rahmen der Konsultation 10/2023
Geschäftszeichen: BA 54-FR 2444-2023/0002

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem von Ihnen vorgeschlagenen Entwurf von Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung („**FAQ-Entwurf zur IVV**“) Stellung zu nehmen.

Hierbei begrüßen wir zunächst sehr, dass Sie im FAQ-Entwurf zur IVV nähere Ausführungen zu einigen vergütungsrechtlichen Themen vorgenommen und auch klargestellt haben, dass Sie die Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde in Ihre Verwaltungspraxis übernommen haben.

In der beigefügten Anlage haben wir unsere Anmerkungen zum FAQ-Entwurf zur IVV aufgeführt und möchten auf die folgenden Aspekte besonders hinweisen:

- Wir verstehen Ihren Ansatz, in der FAQ-Sammlung spezielle vergütungsbezogene Aspekte hervorzuheben. Allerdings ist in unserem Mitgliederkreis die Frage nach dem Verhältnis zwischen dem FAQ-Entwurf zur IVV und der Auslegungshilfe zur IVV vom 16.02.2018 aufgekommen. Unsere Mitglieder haben die Auslegungshilfe bisher als eine wichtige Hilfestellung verstanden, aus der sich die Erwartungshaltung der Aufsicht und damit letztlich Ihre Verwaltungspraxis transparent widerspiegelt hat. Aus diesem Grund möchten wir anregen, den FAQ-Entwurf zur IVV in die Auslegungshilfe zu integrieren und diese zu aktualisieren. Für den Fall, dass Sie an der FAQ-Sammlung festhalten wollen, möchte wir hilfsweise vorschlagen, in den FAQ klar und eindeutig zu regeln, in welchem Verhältnis die FAQ und die Auslegungshilfe zueinanderstehen und welche Regelungen

Dr. Mélanie Liebert

Verband der Auslandsbanken
in Deutschland e.V.
Weißfrauenstraße 12-16
60311 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 975850 0
Fax: +49 69 975850 10
melanie.liebert@vab.de
www.vab.de

Verband internationaler Banken,
Wertpapierinstitute und Asset
Manager

Eingetragen im Lobbyregister des
Deutschen Bundestages,
Registernummer: R002246

Eingetragen im
Transparenzregister der
Europäischen Kommission,
Registrierungsnummer:
95840804-38

in dem FAQ-Entwurf neu aufgenommen wurden bzw. welche Aspekte sich bereits aus der Auslegungshilfe ergeben. (*siehe Vorschlag 1, Ziffer 1 und 2*)

- Als Verband der Auslandsbanken in Deutschland vertreten wir die Interessen einer heterogenen Gruppe von ausländischen Kreditinstituten, die sich vor allem hinsichtlich Größe, Geschäftsmodell, Angebot an Bankdienstleistungen und Rechtsformen teilweise erheblich voneinander unterscheiden. Die Spanne an von uns vertretenen Auslandsbanken reicht damit von kleinen weniger bedeutenden Instituten bis hin zu großen bedeutenden Instituten. Im FAQ-Entwurf ist unseres Erachtens diese Heterogenität jedoch kaum abgebildet. Gerade für kleinere Institute, auch kleinere bedeutende Institute, sind kaum Erleichterungen enthalten. Aus diesem Grund möchten wir vorschlagen in den FAQ oder der Auslegungshilfe konkrete Ausführungen zum Proportionalitätsgrundsatz aufzunehmen. (*siehe Vorschlag 1, Ziffer 3*)
- Im Rahmen der Bewertung der Kriterien des § 7 IVV empfehlen wir, dass die Prüfung nicht zwingend auf Basis der zum maßgeblichen Geschäftsjahresende im Jahresabschluss testierten Zahlen erfolgen muss. Eine Prüfung der Kriterien sollte auch möglich sein (und war es bisher auch), bevor die testierten Zahlen vorliegen. Andernfalls würde dies eine besondere Härte für Auslandsbanken darstellen, die in die Prozesse der jeweiligen internationalen Gruppe eingebunden sind, und daher solche strikten Vorgaben nur schwer umsetzen können. (*siehe Vorschlag 3*)
- Unserer Ansicht nach sollte es den Kreditinstituten überlassen sein, wie sie die Rolle und das Zeitbudget des Vergütungsbeauftragten definieren. Aus diesem Grund empfehlen wir eine Klarstellung, dass der festgelegte Arbeitsanteil eines Vergütungsbeauftragten lediglich einen Mindestanteil an seiner Sollarbeitszeit umfassen soll. Eine strikte Verpflichtung die Funktion des Vergütungsbeauftragten als Vollzeittätigkeit oder als eine Tätigkeit auszugestalten, die mindestens 50 Prozent der Sollarbeitszeit umfasst, erachten wir gerade für kleinere bedeutende Institute als schwer umsetzbar und damit als unverhältnismäßig. (*siehe Vorschlag 5*)

Wir würden uns freuen, wenn sich unsere Vorschläge bei Ihrer weiteren Arbeit an dem Entwurf als nützlich erweisen. Für Rückfragen und den weiteren Austausch stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andreas Prechtel

Dr. Mélanie Liebert

Anlage

Anlage

Stellungnahme des Verbandes der Auslandsbanken in Deutschland e.V. („VAB“) zur Konsultation 10/2023 der Fragen und Antworten („FAQ“) zur Institutsvergütungsverordnung („IVV“) („FAQ zur IVV“)

Vorschlag 1 – Zu A. Vorbemerkungen

I. Wir schlagen vor, die am 16.02.2018 veröffentlichte Auslegungshilfe zur IVV zu aktualisieren, indem

- (1) die FAQ zur IVV in die Auslegungshilfe überführt werden,
- (2) die Änderungen in der IVV, die nach dem 16.02.2018 vorgenommen wurden, abgebildet und, sofern erforderlich, entsprechend mit Hinweisen versehen werden, und
- (3) eine Anlage mit praktischen Anwendungsbeispielen aufgenommen wird.

II.a) Hilfsweise schlagen wir vor, in der vorliegenden Version der FAQ zur IVV klar und eindeutig hervorzuheben, ob die Auslegungshilfe grundsätzlich weiterhin Anwendung finden soll und welche Aspekte in den FAQ

- (1) neu aufgenommen wurden (durch farbliche Kennzeichnung), und
- (2) sich bereits (wortwörtlich) aus der Auslegungshilfe ergeben.

II.b) Zudem schlagen wir vor, in den Vorbemerkungen eine Übersicht aufzunehmen, aus der sich für jeden einzelnen Paragraphen der IVV ergibt, ob konkret die Auslegungshilfe vom 16.02.2018 oder die FAQ zur IVV Anwendung finden soll.

II.c) Des Weiteren regen wir an, in den Vorbemerkungen einen Abschnitt zum Proportionalitätsgrundsatz aufzunehmen, um klar hervorzuheben, ob und wenn ja, welche Erleichterungen für kleinere Institute und auch kleinere bedeutende Institute gelten.

III. Wir schlagen vor, das Verhältnis zwischen den Leitlinien für eine solide Vergütungspraxis der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (**EBA**) und der Auslegungshilfe bzw. der FAQ-Sammlung eindeutig zu beschreiben.

Begründung:

Zu I. – Weiterverwendung und Aktualisierung der Auslegungshilfe

Der Vergütungsregulierung liegt ein umfangreiches Regelwerk zugrunde. Sie beruht im Wesentlichen auf zahlreichen europäischen und nationalen Vorgaben und wird ergänzt durch verschiedene Leitlinien und Anwendungshilfen der europäischen und deutschen Aufsicht (siehe

hierzu die umfangreichen Ausführungen in der Auslegungshilfe vom 16.02.2018, S. 1 bis 4). Die Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung in ihrer Version vom 16.02.2018 hat für den Anwender der IVV eine wichtige Hilfestellung dargestellt, da in dieser die Erwartungshaltung der Aufsicht und damit letztlich ihre Verwaltungspraxis transparent abgebildet wurde. Durch die Aufspaltung der vergütungsbezogenen Verwaltungspraxis der deutschen Aufsicht in einerseits die neue FAQ-Sammlung und andererseits die „Umklassifizierung“ der Auslegungshilfe zur zweitrangigen Verwaltungspraxis, die erst zur Anwendung kommen soll, sofern die FAQ nicht vorrangig heranzuziehen sind, erschwert die Anwendbarkeit, verringert die Transparenz und erhöht das Risiko einer nicht-ordnungsgemäßen Umsetzung der Vergütungsvorgaben für den Anwender. Deutlich wird dies vor allem durch die folgende Aussage in den Vorbemerkungen zu den FAQ:

„Die Änderung des Formats zu einer FAQ-Sammlung bedeutet nicht, dass die BaFin die in der damaligen Auslegungshilfe zur InstitutsVergV beschriebene Verwaltungspraxis (und getroffenen Auslegungsentscheidungen) aufgibt, sofern sie nicht in dieser FAQ-Sammlung eine Aktualisierung erfährt.“

Diese Aussage hat bei allen Mitgliedern des VAB, die in den Anwendungsbereich der IVV fallen, für große Verwirrung gesorgt, da nicht klar ist, welcher Teil der Auslegungshilfe nach wie vor Anwendung erfährt und welcher Teil konkret aktualisiert wurde. Dies ist auch aus dem Grund schwierig, da die FAQ-Sammlung keine Übersicht darüber enthält, welcher Abschnitt aus der Auslegungshilfe übernommen bzw. neu aufgenommen wurde. Erst aufgrund einer genauen Vergleichsanalyse der FAQ-Sammlung mit der Auslegungshilfe konnte die Erstellerin dieser Stellungnahme herauskristallisieren, bei welchen Abschnitten es sich um neue Aussagen handelt. Dies stellte sich jedoch als ein äußerst zeitaufwendiges Vorgehen dar. Aus diesem Grund kann es unseres Erachtens nicht im Sinne der Aufsicht sein, dass sich der Anwender eines Regulierungspapiers mühevoll herausarbeitet, was konkret von der Aufsicht gefordert ist und was nicht bzw. was bereits von der Aufsicht gefordert war und was als neue Verwaltungspraxis zu beschreiben ist. Aus diesem Grund regen wir an, die FAQ-Sammlung in die Auslegungshilfe zu integrieren, da ohnehin jede Antwort zu nahezu jeder Frage auf Aussagen aus der Auslegungshilfe beruht und eine Ergänzung der jeweiligen Abschnitte in der Auslegungshilfe um die in der FAQ-Sammlung neu aufgenommenen Aspekte unseres Erachtens als geringer Aufwand zu bewerten ist. In diesem Zusammenhang schlagen wir vor, das Format der Auslegungshilfe, das einer Gesetzeskommentierung gleicht, beizubehalten und lediglich an die aktuelle Version der IVV anzupassen. Des Weiteren regen wir an, der Auslegungshilfe eine Anlage beizufügen, aus der sich praktische Anwendungsbeispiele ergeben, um auf diese Weise dem Anwender der IVV die Verwaltungspraxis der Aufsicht verständlicher und transparenter darzustellen.

Zu II. Verwendung der FAQ-Sammlung

a und b) Kennzeichnung neuer bzw. bereits gültiger Aspekte und Verhältnis zur Auslegungshilfe

Der Abschnitt „Vorbemerkungen“ enthält sich widersprechende Aussagen zur (weiteren) Anwendbarkeit der Auslegungshilfe vom 16.02.2018. So heißt es zum einen:

„Die vorliegenden Fragen und Antworten (FAQ) ersetzen die am 16.02.2018 veröffentlichte Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV).“

Zum anderen findet sich am Ende der Vorbemerkungen, wie bereits unter I. ausgeführt, die Aussage, dass die FAQ vorrangig gelten sollen und die in der (damaligen) Auslegungshilfe beschriebene Verwaltungspraxis (und getroffenen Auslegungsentscheidungen) von der BaFin nicht aufgegeben werde. Dies wird vom VAB und seinen Mitgliedern so verstanden, dass die Auslegungshilfe in Kraft bleiben und neben den FAQ angewandt werden soll. Unseres Erachtens handelt es sich, insbesondere im Vergleich zu der zuerst getroffenen Aussage, jedoch um einen Widerspruch, der für den Anwender der IVV zu Rechtsunsicherheit führt. Um dies zu verdeutlichen kann beispielhaft auf FAQ 7 (Seite 8 f.) im Vergleich zur Auslegungshilfe zu § 18 Absatz 5 Satz 3 IVV (Seite 50 f.) verwiesen werden: In der FAQ 7 wird auf den Seiten 8 und 9 der betreffende Teil der Auslegungshilfe Wort für Wort rezipiert. Lediglich die komplette Aufzählung (Ziffern 1 bis 6) auf Seite 51 der Auslegungshilfe wurde nicht in die FAQ 7 übernommen. Diese Tatsache wirft nun aber die Frage auf, ob die Aufzählung, d.h. die Ziffern 1 bis 6 nicht mehr Teil der Verwaltungspraxis der BaFin sein sollen oder trotzdem weitergelten, weil sie nicht durch die FAQ abgeändert wurden. Die Beantwortung dieser Frage lässt sich weder aus den FAQ noch aus der Auslegungshilfe herleiten. Zudem finden sich solche Widersprüche in nahezu jeder FAQ, da in jeder Einzelnen teilweise wortwörtlich ganze Absätze oder Sätze aus der Auslegungshilfe übernommen wurden und andere Teil dafür nicht. Aus diesem Grund regen wir an, die FAQ – wie unter I. ausgeführt – in die Auslegungshilfe zu überführen.

Sollte die BaFin dennoch an den FAQ festhalten, empfehlen wir hilfsweise, klar und eindeutig zu regeln, ob die Auslegungshilfe grundsätzlich weiterhin anzuwenden ist und welche Aspekte in den FAQ neu sind bzw. aus der Auslegungshilfe übernommen wurden sowie zu klären, ob die Absätze und Sätze, die nicht in die FAQ übernommen wurden, weitergelten sollen oder nicht. In diesem Zusammenhang ist es aus Sicht des VAB auch notwendig, eine Übersicht aufzunehmen, aus der sich für jeden einzelnen Paragraphen der IVV ergibt, ob konkret die Auslegungshilfe vom 16.02.2018 und/oder die FAQ Anwendung finden soll. Eine solche Klarstellung ist unseres Erachtens notwendig, damit die Institute ihre Prozesse entsprechend anpassen können und in Zukunft wissen, welche Regelungen für sie gelten.

c) Proportionalitätsgrundsatz

Mit den Worten der BaFin besagt das Prinzip der Proportionalität,

„dass bei der Regulierung und bei deren Anwendung in der aufsichtlichen Praxis das Risikoprofil des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen ist. Entscheidend sind hierbei nicht nur der Umfang der Geschäfte, sondern auch das Geschäftsmodell und die Komplexität der Risiken.“¹

¹ BaFin, Fachartikel vom 18.02.2019, Titel: „Wer angemessene Regulierung fordert, darf damit nicht Deregulierung als sein eigentliches Ziel maskieren“.

In den Vorbemerkungen zur FAQ-Sammlung findet sich jedoch nur der folgende Hinweis zum Proportionalitätsgrundsatz:

„In Ergänzung zu den oben genannten EBA-Leitlinien finden sich in der folgenden FAQ-Sammlung Sachverhalte, die nicht von den EBA-Leitlinien erfasst sind oder bei denen die Anwendung von Proportionalität als notwendig erscheint.“

Dies greift unseres Erachtens allerdings zu kurz. Als Verband der Auslandsbanken in Deutschland vertreten wir die Interessen ausländischer Banken, die im deutschen Markt aktiv sind und Bankdienstleistungen anbieten. Die Geschäftsmodelle, Dienstleistungen und Rechtsformen ausländischer Institute unterscheiden sich dabei teilweise erheblich voneinander. Als Rechtsform wählen ausländische Finanzinstitute, die sich an deutsche Kunden wenden, Tochtergesellschaften oder eine Zweigniederlassung. Aufgrund ihrer Konzernzugehörigkeit treten sie in Deutschland daher mit einer sehr schlanken Geschäftsstruktur auf. Diese heterogene Struktur der ausländischen Kreditinstitute am deutschen Markt bedeutet, dass ihre Größe, der Umfang der Geschäfte aber auch die Geschäftsmodelle unterschiedlich ausgeprägt sind und dementsprechend unterschiedliche Risikoprofile existieren. Mit Blick auf die Vergütungsregulierung heißt dies aber auch, dass auf ausländische Kreditinstitute ein anderer Maßstab angewendet werden muss. Weitergehende Ausführungen hierzu sind in der aktuellen Konsultationsversion der FAQ-Sammlung leider nicht enthalten. Für die Mitglieder des VAB stellt dies eine Schwierigkeit dar, da sie der neuen Verwaltungspraxis der Aufsicht nicht entnehmen können, welche Vorgaben konkret für sie Anwendung finden bzw. ob, und wenn ja, welche Erleichterungen für sie gelten. Aus diesem Grund regen wir an, in den Vorbemerkungen Ausführungen zum Proportionalitätsgrundsatz aufzunehmen bzw. klar hervorzuheben, ob, und wenn ja, welche Erleichterungen für kleinere Institute als auch kleinere bedeutende Institute gelten. Zur Erläuterung dessen, was wir unter kleineren bedeutenden Instituten verstehen, sei zunächst auf Artikel 6 Absatz 4 SSM-Verordnung (Verordnung (EU) Nr. 1024/2013) verwiesen. Hiernach wird die Bedeutung eines Instituts auf konsolidierter Basis festgelegt. Dadurch können und werden auch kleinere Tochterinstitute, die Teil einer bedeutenden Gruppe sind, als bedeutende Institute eingestuft. Diese müssen aber die Anforderungen der IVV auf Einzelbasis erfüllen, wodurch die Situation entsteht, dass der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wichtig wird. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 IVV i.V.m. § 1 Abs. 3c Nr. 2 KWG sind außerdem Institute, die als potentiell systemrelevant eingestuft wurden, bedeutende Institute. Auch unter diesen können Institute sein, bei denen insbesondere aufgrund einer vergleichsweise geringen Zahl von Mitarbeitern die Verhältnismäßigkeit von Anforderungen angestrebt werden sollte.

Zu III. Verhältnis zwischen FAQ-Sammlung/Auslegungshilfe und EBA-Leitlinien

In den Vorbemerkungen heißt es:

„Entsprechend ihrer üblichen Praxis (BaFin - Leitlinien und Q&As der ESAs) hat die BaFin die EBA Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) in ihre Verwaltungspraxis übernommen. Diese Leitlinien finden - mit Ausnahmen der folgenden Punkte - unmittelbare Anwendung.“

Leider lässt sich dieser Aussage nicht entnehmen, in welchem Verhältnis die EBA-Leitlinien zur FAQ-Sammlung bzw. Auslegungshilfe stehen. Es können daher die Fragen aufgeworfen werden, ob die EBA-Leitlinien vorrangig anzuwenden sind und sich daraus neue vergütungsrechtliche Vorgaben ergeben oder ob eine Gleichrangigkeit zwischen den verschiedenen Regelwerken besteht. Dies führt für den Anwender der FAQ-Sammlung und der Auslegungshilfe jedoch zu Rechtsunsicherheit und sollte unseres Erachtens klargestellt werden.

Vorschlag 2 – Zu FAQ 4

Wir schlagen vor, den Punkt c) der Antwort zur Frage 4 der FAQ zur IVV wie folgt anzupassen:

*„c) Leistungsprämien sind in die Prüfung nach § 7 einzubeziehen. Die § 7-Prüfung hat **zwar dabei** grundsätzlich nach Abschluss des Geschäftsjahres auf Basis des Gesamtbetrages der variablen Vergütung (Bonuspools) zu erfolgen. **Mit** Ausnahmen **hiervon**, d.h. **die der unterjährigen** Gewährung bzw. Auszahlung von variablen Vergütungen **z.B. als Leistungsprämie, sind jedoch möglich. Damit** sollte sehr restriktiv umgegangen werden. **Letzteres Unterjährige Leistungsprämien sind ist** allenfalls bei kleineren variablen Vergütungen und hinsichtlich einer überschaubaren/geringen Anzahl von Mitarbeitern denkbar und **setzent** eine **unterjährig zu erfolgende** Prüfung der § 7-Kriterien z.B. auf Basis von (positiven) Zahlen aus dem Risikomanagement voraus. ~~In diesen Fällen sollte vor Auszahlung eine Rückzahlungsklausel mit den Mitarbeitern (schriftlich) vereinbart werden, wonach die Zahlung unter den Vorbehalt einer positiven Bonuspool-Festsetzung gestellt wird.~~“*

Begründung:

- Die Antwort zur vierten Frage regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Leistungsanerkennungsprämie von der Aufsicht als zulässig angesehen wird. Hierbei wird in den Sätzen 1 bis 4 von Punkt c) geregelt, dass im Rahmen der Festlegung der unterjährigen Gewährung bzw. Auszahlung von variablen Vergütungen eine Prüfung nach § 7 IVV zu erfolgen hat. Unseres Erachtens sind diese Sätze so zu verstehen, dass sich die Prüfung nach § 7 IVV zwar grundsätzlich auf den Abschluss des Geschäftsjahres bezieht, eine solche allerdings auch im Rahmen der unterjährigen Gewährung von variabler Vergütung herangezogen werden kann, um damit überhaupt eine unterjährige Gewährung zu ermöglichen. Unserer Ansicht nach sollte dies klarer in Punkt c) hervorgehoben werden. Aus diesem Grund empfehlen wir die obenstehenden Ergänzungen.
- Des Weiteren wird in Punkt c) ausgeführt, dass vor der Auszahlung eine Rückzahlungsklausel mit den Mitarbeitern (schriftlich) vereinbart werden soll, wonach die Zahlung unter den Vorbehalt einer positiven Bonuspool-Festsetzung gestellt wird. Eine solche Regelung ist jedoch als sachfremd und unnötig anzusehen, da die Festsetzung der Auszahlung einer Leistungsprämie unter den Vorbehalt der Prüfung nach § 7 IVV gesetzt wird und § 7 IVV einen umfassenden Kriterienkatalog für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile enthält. Eine darüberhinausgehende Vereinbarung einer

Rückzahlungsklausel ist unseres Erachtens daher unnötig. Zudem wird durch die Formulierung „Rückzahlungsklausel“ der Eindruck erweckt, dass ein aufsichtsrechtlicher Aspekt in die Vergütungsvorgaben für Nicht-Risikoträger aufgenommen werden soll, der erst im Rahmen der Ex-post-Risikoadjustierung gem. § 20 IVV zum Tragen kommt. Folglich wird der Anschein gegeben, dass die strengeren Regelungen für Risikoträger zu den Nicht-Risikoträgern verschoben werden sollen. Dies ist unseres Erachtens ebenfalls unsachgemäß und als unangemessen zu bewerten. Daher empfehlen wir die Streichung des letzten Absatzes in Punkt c).

Vorschlag 3 – Zu FAQ 12

Wir schlagen vor, den letzten Absatz in der Antwort zur Frage 12 wie folgt anzupassen:

*„Es ist keinesfalls zulässig, die Prüfung der Kriterien des § 7 nur vor oder zu Beginn einer Bemessungsperiode vorzunehmen. Die Prüfung ~~kann~~ **muss** auf Basis der zum maßgeblichen Geschäftsjahresende im Jahresabschluss ~~at~~testierten Zahlen erfolgen. **Eine Gewährung der variablen Vergütung, auch bevor die testierten Zahlen vorliegen, ist grundsätzlich möglich. Hierbei ist eine vollumfängliche Berücksichtigung der § 7-Kriterien sicherzustellen. Sollte die Zahlung einer variablen Vergütung vorab geleistet werden, hat sie unter dem Vorbehalt der Zurückzahlung zu erfolgen.**“*

Begründung:

- Der Satz 2 vom letzten Absatz der Antwort zur Frage 12 ist unseres Erachtens insoweit zu verstehen, dass mit „attestierten Zahlen“ vom Jahresabschlussprüfer testierte Zahlen gemeint sind. Für Institute, deren Geschäftsjahr am 31.12. endet und die die variable Vergütung gleich zu Beginn des neuen Geschäftsjahres, d.h. im Januar oder Februar auszahlen, wird es nicht möglich sein, die variable Vergütung auf der Grundlage von testierten Zahlen zu gewähren, da testierte Zahlen in der Praxis regelmäßig erst zum Ende des ersten bzw. Beginn des zweiten Quartals vorliegen. Aus diesem Grund stößt die Forderung der BaFin auf praktische Herausforderungen, die vor allem von einem ausländischen Institut, das den Prozessen der Gruppe unterliegt, nur schwer umzusetzen sind. Dies gilt genauso bei Instituten, deren Geschäftsjahr zum 31.03. eines Jahres endet. Die testierten Zahlen liegen in diesen Fällen erst zur Jahresmitte vor.
- Zudem würde der Vorschlag der BaFin eine substantielle Änderung der Anforderungen darstellen, die unseres Erachtens weder notwendig noch verhältnismäßig ist. Die gegenwärtigen Vorschriften zur Rückforderung von variabler Vergütung von Risikoträgern sehen bereits ausreichende Möglichkeiten vor, die variable Vergütung zurückzufordern, wenn sich die finanzielle Leistungsfähigkeit eines Instituts im Vergleich zu dem Zeitpunkt, zu dem die variable Vergütung festgesetzt und ausgezahlt wurde, verschlechtert hat. Die Umsetzung der zusätzlichen Schritte, wie die BaFin sie nun beabsichtigt, belastet die Institute zusätzlich und ist unseres Erachtens, solange eine vollumfängliche Berücksichtigung der § 7-Kriterien gewährleistet wird, nicht nötig.

Vorschlag 4 – Zu FAQ 19, Absatz 1

Wir schlagen vor, in Absatz 1 der Antwort zur Frage 19 die folgende Anpassung vorzunehmen:

„Er dient in erster Linie als „verlängerter Arm“ oder „Auge und Ohr“ des Vergütungskontrollausschusses beim Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan (ersatzweise des Plenums selbst) **bzw. falls ein Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan aufgrund der Rechtsform des Instituts nicht vorhanden ist, der Anteilseigner des Instituts (...)**“.

Begründung:

Wie bereits in der Begründung zu Vorschlag 1, Ziffer II.c) ausgeführt, vertreten wir die Interessen von Auslandsbanken, deren Rechtsform am deutschen Markt unterschiedlich ausgestaltet sein kann. Da nicht jede Auslandsbank in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft am deutschen Markt tätig ist, sondern auch Zweigstellen/-niederlassungen oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung (ohne Aufsichtsrat) in Betracht kommen, ist es unseres Erachtens notwendig, klar hervorzuheben, dass der Vergütungsbeauftragte nicht nur als „verlängerter Arm“ des Vergütungskontrollausschusses bzw., falls ein solcher nicht eingerichtet wurde, des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans dient, sondern diese Funktion auch gegenüber den Anteilseignern des Instituts erfüllen kann. Daher empfehlen wir die in Absatz 1 vorgenommenen Ergänzungen.

Vorschlag 5 – Zu FAQ 19, Absätze 6 bis 8 (siehe Seite 21 f. FAQ-Entwurf)

In den Absätzen 6 bis 8 der Antwort zur Frage 19 sollte klargestellt werden, dass es den Instituten obliegt, mit welchem zeitlichen Umfang sie die Position des Vergütungsbeauftragten ausfüllen möchten. In diesem Zusammenhang regen wir an, die folgende Sätze wie folgt anzupassen:

Satz 1 & 2 von Absatz 6: *„Grundsätzlich verlangen die Ausgestaltung des Funktionsprofils und der Umfang der Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gemäß § 24 (ständige Überwachung der Mitarbeitervergütungssysteme; Einbindung in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme) eine **vollumfängliche ausschließliche** Befassung. **Dies kann als Vollzeittätigkeit** ohne weitere Aufgaben ausgestaltet sein. ~~**in Vollzeittätigkeit.**~~ Ein ~~**weiterer**~~ Grund für die Konzentration und Fokussierung auf die Tätigkeit als Vergütungsbeauftragter ist, dass seine unabhängige Stellung Gefahr läuft zu leiden, wenn er im Rahmen einer weiteren Aufgabe Weisungen unterworfen ist.“*

Absatz 7: *„Sehen die Vergütungssysteme von mehr als zehn Risikoträgern, die keine Geschäftsleiter sind, eine maximal erreichbare variable Vergütung vor, die mehr als 50 Prozent der jeweiligen Gesamtvergütung ausmacht, liegt ein erhöhter Anreiz für die Mitarbeiter zur Risikoeingehung nahe, sodass auch angezeigt ist, dass sich der Vergütungsbeauftragte ~~**in-Vollzeit**~~ mit der Überwachung der Mitarbeitervergütungssysteme befasst.“*

Absatz 8: *„Ist keine Exklusivtätigkeit des Vergütungsbeauftragten in Vollzeit vorgesehen, soll der festgelegte Arbeitsanteil dabei **einen Mindestanteil ~~mindestens 50 Prozent~~** an der Sollarbeitszeit umfassen und festgeschrieben sein. **Die Höhe des Mindestanteils kann vom Institut selbst festgelegt werden und ist zu begründen.**“*

Begründung:

Wir sind der Ansicht, dass es den Instituten überlassen sein sollte, selbständig zu entscheiden, wie sie die Rolle und das Zeitbudget des Vergütungsbeauftragten in Abhängigkeit von einer Reihe von Faktoren definieren, die sie selbst für wichtig erachten. Vor diesem Hintergrund sollte für die BaFin lediglich entscheidend sein, dass die Vorgaben der §§ 23 bis 26 IVV, und letztlich der IVV insgesamt, eingehalten werden. Es sollte keine Rolle spielen, wieviel Zeit ein Vergütungsbeauftragter für sein Amt aufwendet, solange er seine Aufgabe korrekt erfüllt. Die beabsichtigte Vorgabe von mindestens 50 Prozent des Zeitbudgets des Vergütungsbeauftragten ist für die vom VAB vertretenen Mitglieder schwer umzusetzen und daher praxisfern. Darüber hinaus ist anzumerken, dass die Anforderungen der BaFin mit Blick auf die Funktion des Vergütungsbeauftragten, insbesondere seine Qualifikationen und seine Position innerhalb der Hierarchie des Instituts, für bestimmte Arten von Instituten in der Praxis nur schwer oder gar nicht zu erfüllen sind. Auch diesem Grund bitten wir hier für eine stärkere Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes.

Zudem kommen vor dem Hintergrund der Absätze 6 bis 8 sowie des Absatzes 10 in der FAQ 19 die Fragen auf, ob die beabsichtigten neuen Anforderungen bedeuten, dass ein Vergütungsbeauftragter als Experte in Vergütungsfragen in Teilzeit erlaubt ist, wohingegen dies nicht für einen Vergütungsbeauftragten mit weiteren Führungsaufgaben gilt. Eine Klarstellung dieser Frage würden wir sehr begrüßen.

Vorschlag 6 – Zu FAQ 19, Absätze 10 und 17 (siehe Seite 22 f. FAQ-Entwurf)

Wir empfehlen, Absatz 10 zu streichen und eine besondere Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes im Absatz 17 der FAQ 19, d.h. im Rahmen der hierarchischen Stellung des Vergütungsbeauftragten in der Organisation.

Begründung:

Absatz 10 regelt, dass weder ein Abteilungsleiter oder ein Mitarbeiter in einer entsprechenden Leitungsposition, noch ein Mitarbeiter aus dem Bereich Personal, der aktuell oder unmittelbar zuvor für die oder an der Ausgestaltung und Entwicklung der Vergütungssysteme verantwortlich oder maßgeblich beteiligt ist bzw. war, die Funktion des Vergütungsbeauftragten übernehmen darf. Diese Einschränkung ist zwar nicht neu in die FAQ 19 aufgenommen worden und findet sich bereits in der Auslegungshilfe, sie erscheint uns vor dem Hintergrund der umfangreichen Anforderungen an die Position eines Vergütungsbeauftragten dennoch als unverhältnismäßig. Dies beruht auf den folgenden Erwägungen:

- Ein Mitarbeiter in Leitungsposition, der gleichzeitig Vergütungsbeauftragter wäre, könnte die aufbauorganisatorische Anforderung an die Funktion des Vergütungsbeauftragten, eine ausreichend hohe Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung innezuhaben, erfüllen. Ein solcher Mitarbeiter stünde schließlich aufgrund seiner Position, Qualifikation und spezifischen Leitungsaufgabe im regelmäßigen Dialog mit der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat, falls ein solcher besteht, und würde daher über umfangreiche Einblicke in das Institut, d.h. seine Organisation, das Geschäftsmodell und das Risikoprofil verfügen. Andernfalls wäre unseres Erachtens der Regelungsgedanke von Absatz 17 in der Antwort zu Frage 19 bzw. des § 23 Absatz 5 IVV nicht zu erreichen. Die Maßgabe, dass gerade solche Mitarbeiter nicht als Vergütungsbeauftragte in Betracht kommen sollen, ist daher nicht nachvollziehbar. Gerade in kleineren bedeutenden Instituten mit einer schlanken Organisationsstruktur würde dies eine unverhältnismäßig hohe Hürde darstellen. Aus diesem Grund regen wir hier eine besondere Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes an, wonach Erleichterungen für kleinere bedeutende Institute möglich sein sollten, damit diese die Vorgaben der IVV erfüllen können.
- Ein Mitarbeiter aus dem Bereich Personal, der zugleich Vergütungsbeauftragter sein würde, könnte die Anforderungen an die fachliche Expertise und Praxisnähe erfüllen. Die Regelung der BaFin, dass diese Mitarbeiter nicht als Vergütungsbeauftragte in Betracht kommen dürfen, ist wieder mit Blick auf kleinere Institute, die eine schlanke Organisationsstruktur aufweisen, ebenfalls in der Praxis schwer umsetzbar. Daher ist es unseres Erachtens notwendig, um eine ordnungsgemäße Umsetzung der Vorgaben der IVV zu gewährleisten, dass die fachkundigen Mitarbeiter aus dem Bereich Personal zumindest als Stellvertreter des Vergütungsbeauftragten tätig werden können.

Vorschlag 7 – Zu FAQ 19, Absätze 12 und 16 (siehe Seite 22 f. FAQ-Entwurf)

Wir empfehlen, Absatz 12 wie folgt anzupassen:

„§ 23 Abs. 1 S. 2 unterstellt, dass es im Institut nur einen einzigen konkret zuständigen Ansprechpartner für Vergütungsfragen gibt, dies ist der Vergütungsbeauftragte selbst und nicht der Stellvertreter des Vergütungsbeauftragten. Aus den Aufgaben und der Funktion des Vergütungsbeauftragten folgt, dass eine gleichzeitige Wahrnehmung durch mehrere verantwortliche Personen nicht angemessen ist. **Dennoch ist es den Instituten gestattet, dass der Vergütungsbeauftragte zur Erfüllung seiner Aufgaben und Pflichten auf seinen Stellvertreter oder andere fachkundige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Instituts zugreifen kann. : ~~Als Instrument des Vergütungskontrollausschusses bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans hat d~~** Der Vergütungsbeauftragte **hat** gemäß § 24 Abs. 1 die Vergütungssysteme der Mitarbeiter, die keine Geschäftsleiter sind, ständig zu überwachen und ist in die laufenden Prozesse einzubinden. Damit der Vergütungsbeauftragte sich ein vollständiges Bild machen und seiner Zuträgerfunktion gegenüber dem Überwachungsorgan nachkommen kann, bedarf es eines vollständigen Überblicks über sämtliche Vergütungssysteme und laufenden Prozesse im Institut.“

Begründung:

Wir stimmen der Ansicht der BaFin zu, dass es nach § 23 Absatz 1 Satz 2 IVV nur einen einzigen Vergütungsbeauftragten im Institut geben sollte. Allerdings sollte es unseres Erachtens dem Vergütungsbeauftragten gestattet sein, Aufgaben und Tätigkeiten an seinen Stellvertreter und andere Mitarbeiter in seinem Team bzw. dem Institut zu übertragen oder sich Abteilungen von Fachspezialisten (z. B. beim Testing) zu bedienen, solange der Vergütungsbeauftragte die Gesamtverantwortung behält. Nur so kann unserer Ansicht nach die Stellung des Stellvertreters des Vergütungsbeauftragten, die gem. Absatz 16 in der Antwort zu Frage 19 nahezu den gleichen Voraussetzungen wie die für den Vergütungsbeauftragten unterliegt, gerechtfertigt sein.

* * *