

Interview mit den Autoren Arne Martin Buscher, Vivien Link, Dr. Christopher von Harbou, Thomas Weigl zu der Neuauflage des Kommentars „Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten“

1. Welche Punkte haben sich bei der umfangreichen Überarbeitung der Vergütungsverordnung geändert?

Neben einigen Erleichterungen für die Institute (Zulässigkeit von Funktions- und Auslandszulagen sowie Halteprämien unter bestimmten Voraussetzungen) bringt die Änderungsfassung der Vergütungsverordnung neue Anforderungen für alle Banken wie etwa die Pflicht zur eindeutigen Zuordnung jeder Leistung an Mitarbeiter entweder zur fixen oder zur variablen Vergütung, die Geltung des Garantiebonusverbots auch bei konzerninternem Wechsel und die erheblich verschärfte Regulierung von Abfindungen an ausscheidende Mitarbeiter. Vor allem letzteres führt zu einem Mehraufwand für die Institute, da Abfindungen nunmehr als variable Vergütung gelten und jede Bank eine Abfindungsregelung mit Berechnungsformeln oder Höchstbeträgen und ein Rahmenkonzept für die Zahlung von Abfindungen festlegen muss. Hinzukommen erweiterte Dokumentations- und Offenlegungspflichten. Beispielsweise müssen künftig auch Tarifvergütungen in den jährlichen Offenlegungsbericht aufgenommen werden.

Für größere Institute wurden zusätzliche Anforderungen an die Ausgestaltung der variablen Vergütung von Risikoträgern geschaffen. So muss der Zurückbehaltungszeitraum für die variable Vergütung von Risikoträgern auf der zweiten Führungsebene nunmehr mindestens fünf Jahre betragen. Während der Zurückbehaltung ist eine Rückschauüberprüfung der Leistungen und Erfolge des Risikoträger auf Basis der ursprünglichen Zielvereinbarungen vorzunehmen. Neu ist die Pflicht zur Vereinbarung der Zurückzahlung bereits ausgezahlter variabler Vergütung durch den Risikoträger für den Fall eines besonders schweren Fehlverhaltens oder einer besonders gravierenden Fehlentscheidung. Schließlich wurde auch die Rolle des Vergütungsbeauftragten geschärft. Neben der eigentlichen Vergütungsverordnung ist die Auslegungshilfe der BaFin zu beachten, die von 20 auf rund 80 Seiten angewachsen ist und damit die Komplexität der Vergütungsregulierung widerspiegelt.

2. Für welche Zielgruppen ist der Kommentar von besonderem Interesse?

Der Kommentar beleuchtet die Vergütungsanforderungen ganzheitlich aus bankaufsichtlicher, arbeitsrechtlicher und nicht zuletzt aus praktischer Sicht. Dies ist erforderlich, weil sich ein breites Spektrum von Experten und Interessierten mit den Vergütungsanforderungen auseinandersetzt. In den Instituten werden neben der Personalabteilung auch andere Bereiche, wie z.B. der Vergütungsbeauftragte, die Compliance- und Risikocontrolling-Funktion, die Rechtsabteilung und die Interne Revision betroffen sein. Hinzu kommen auch die Organe des Instituts, wie z.B. das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, und deren Ausschüsse, insbesondere der Vergütungskontrollausschuss. Die Vergütungsanforderungen sind spiegelbildlich zu den Instituten natürlich auch für die Aufsichts- und Abwicklungsbehörden von besonderer Bedeutung. Da die Vergütungsanforderungen immer auch teilweise komplexe individualarbeitsrechtliche und kollektivrechtliche Implikationen haben, soll die Kommentierung auch für Arbeitsrechtler, insbesondere für Rechtsanwälte und Arbeitsgerichte, ein hilfreiches Nachschlagewerk sein. Schließlich soll der Kommentar den wissenschaftlichen Diskurs fördern und dazu beitragen, dieses Thema weiter zu vertiefen. Spannend ist dabei u.a. die Frage, in welchem Umfang sich gerade die im Kommentar thematisierten arbeitsrechtlichen Fragestellungen auch auf die Versicherungsvergütungsverordnung übertragen lassen.

3. Welche Bedeutung hat die Institutsvergütungsverordnung für kleine und mittelgroße Banken und deren Mitarbeiter?

Die Institutsvergütungsverordnung gilt grundsätzlich für alle Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute sowie für alle Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Um die Institute jedoch nicht übermäßig zu belasten, müssen kleine und mittelgroße Banken nur die allgemeinen Anforderungen der Vergütungsregeln einhalten. Nach dem Grundsatz der Proportionalität sind sie von der Anwendung der deutlich strengeren besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung befreit. Gleichwohl beinhalten die allgemeinen Anforderungen umfangreiche Detaillierungen und Neuerungen, wie z. B. bei dem Thema Abfindungen, die auch für kleinere und mittelgroße Institute relevant sind.

Der Kommentar beleuchtet den Regelungszweck der einzelnen allgemeinen Vergütungsanforderungen, nennt die Gestaltungsspielräume und gibt praktische Hinweise für die Umsetzung der Anforderungen. Er bietet damit insbesondere für die Mitarbeiter der kleinen und mittelgroßen Banken, die nicht über größere Organisationseinheiten mit Spezialwissen in regulatorischen Vergütungsfragen verfügen, eine wichtige und unverzichtbare Hilfestellung bei der Umsetzung und anschließenden Einhaltung der Vergütungsanforderungen.

Frank Katzenmayer, SP, im Juni 2018