

An alle Verbände

21.12.2009

GZ: BA 54-FR 2444-2009/0001 (Bitte stets angeben)
2009/0615135

Rundschreiben Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die
Vergütungssysteme von Instituten - 22/2009 (BA)

Anlagen: 1

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach Auswertung Ihrer Stellungnahmen und intensiver Diskussion mit Experten aus der Praxis (MaRisk-Fachgremium) übersende ich Ihnen nunmehr die Endfassung des Rundschreibens über „Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten“. Auf die maßgeblichen Beweggründe für die Entwicklung des Rundschreibens bin ich bereits im Anschreiben zum ersten Entwurf vom 01.12.2009 eingegangen. Es sind vor allem die jüngsten Initiativen des Financial Stability Boards (FSB), das auf Wunsch der G 20 zusätzlich zu den Prinzipien vom 02.04.2009 („Principles for Sound Compensation Practices“) Standards veröffentlicht hat („Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards“ vom 25.09.2009), die die kurzfristige Erstellung und Abstimmung des Rundschreibens erforderlich machten. Die G 20 haben das FSB anlässlich des Gipfels in Pittsburgh aufgefordert, die Umsetzung der Prinzipien und der Standards in den Nationalstaaten zu überprüfen. Die Prinzipien und Standards des FSB sind zudem Gegenstand von Richtlinienvorhaben auf EU-Ebene (Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik – CRD III).

Das FSB hat deutlich gemacht, dass es von den Nationalstaaten eine sofortige und mit Nachdruck betriebene Umsetzung der Standards erwartet. Bzgl. der Anwendung des Rundschreibens bestehen vor diesem Hintergrund grundsätzlich keine Spielräume für Umsetzungsfristen. Das Rundschreiben tritt daher mit Veröffentlichung

Bankenaufsicht

Hausanschrift:
Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungsaufsicht
Graurheindorfer Str. 108
53117 Bonn | Germany

Kontakt:
Herr Buscher
Referat
Fon +49 (0)2 28 41 08-4017
Fax +49 (0)2 28 41 08-1550
poststelle@bafin.de
www.bafin.de

Zentrale:
Fon +49 (0)2 28 41 08-0
Fax +49 (0)2 28 41 08-1550

Dienstsitze:
53117 Bonn
Graurheindorfer Str. 108
Georg-von-Boeselager-Str. 25

60439 Frankfurt
Lurgiallee 12

Seite 2 | 4

in Kraft. Zugleich entfallen die vergütungsrelevanten Regelungen der „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ vom 14.08.2009 (v.a. AT 7.1 Tz. 4 ff.). Sollten sich bei der Umsetzung des Rundschreibens Schwierigkeiten ergeben, so werde ich dem bei der Gesamtwürdigung des Einzelfalls und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen. Die Abschlussprüfer der Institute werden gebeten, zum Stichtag 31.12.2009 über die Einhaltung des Rundschreibens bzw. den Stand der Umsetzung zu berichten.

Lassen Sie mich noch kurz auf einige inhaltliche Aspekte des Rundschreibens eingehen.

Wie ich bereits im Anschreiben zum ersten Entwurf herausstellte, differenziert das Rundschreiben im Hinblick auf die Anwendung wesentlicher Regelungsbereiche (Abschnitt 1 Tz. 2). Während die allgemeinen Anforderungen des Abschnitts 3 für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeiter gelten, ist die (zusätzliche) Beachtung der deutlich anspruchsvolleren Regelungen des Abschnitts 4 nur für bestimmte Institute von Relevanz. Ob die Anforderungen des Abschnitts 4 umzusetzen sind, hat das Institut eigenverantwortlich auf der Basis einer zu dokumentierenden Risikoanalyse festzulegen (Selbsteinschätzung). Ist dies nach der Selbsteinschätzung nicht der Fall, sind die Anforderungen des Abschnitts 4 **insgesamt** nicht anzuwenden. Maßgebliche Kriterien für die Risikoanalyse sind v.a. die Geschäfts- und Vergütungsstruktur des Instituts, die Komplexität und der Risikogehalt oder die Internationalität der betriebenen Geschäfte. Bei Bausparkassen können in diesem Zusammenhang auch spezialgesetzliche Regelungen von Relevanz sein. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein. Je eher davon auszugehen ist, dass die Kriterien für eine Anwendung der besonderen Anforderungen sprechen, desto intensiver muss die Risikoanalyse betrieben werden. Bei kleineren Instituten mit überschaubaren Geschäfts- und Vergütungsstrukturen kann dagegen die Risikoanalyse einfacher gestaltet werden. Ich gehe im Übrigen nach wie vor davon aus, dass die besonderen Anforderungen für die meisten deutschen Institute nicht von Relevanz sein werden.

Nach Abschnitt 2 Tz. 1 umfasst „Vergütung“ die monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter bei seiner beruflichen Tätigkeit von dem Institut erhält. Nicht als Vergütung im Sinne dieses Rundschreibens gelten Nebenleistungen, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten (bspw. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Rabatte etc. sowie im Bereich der Mitarbeiter die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung).

Seite 3 | 4

Nach intensiver Diskussion im Fachgremium habe ich die Handelsvertreter gemäß § 84 Abs. 1 HGB von der weiten Mitarbeiterdefinition des Rundschreibens ausgenommen (Abschnitt 2 Tz. 4). Ich gehe davon aus, dass die Institute sich der Besonderheiten dieses Vertriebsweges, der in der Regel eine vollständig variable Vergütung aufweist, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt des Anlegerschutzes, des Reputations- und Haftungsrisikos bewusst sind und dem entsprechend auf geeignete andere Kontrollstrukturen zurückgreifen.

Negative Anreize können nach Abschnitt 3 Tz. 2c u.a. auch dann entstehen, wenn sich die Höhe der Vergütung von Kontrolleinheiten und den von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten maßgeblich anhand gleichlaufender Parameter bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Die „Tatbestandsvoraussetzungen“ (gleichlaufende Parameter, Gefahr eines Interessenkonfliktes) müssen kumulativ erfüllt sein. Gleichlaufende Parameter sind grundsätzlich möglich, solange daran nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes geknüpft ist.

Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Instituts ist gemäß Abschnitt 3 Tz. 5 mindestens jährlich über die Vergütungssysteme zu informieren, sodass es sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Im Hinblick auf die Art und Weise der Berichterstattung sind pragmatische Lösungen denkbar, solange dadurch das berechtigte Informationsbedürfnis des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans nicht eingeschränkt wird. Sollten sich bei den Vergütungssystemen im Zeitablauf keine Änderungen ergeben, so kann bei der aktuellen Berichterstattung auf vorangegangene Informationen verwiesen werden.

Die Anforderungen an die verzögert auszuzahlende variable Vergütung bei „Risk Takern“ wurden noch enger an den FSB-Standards ausgerichtet. Dementsprechend sind mindestens 40% der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens 3 Jahren zu strecken (Abschnitt 4.1 Tz. 4d). Im Hinblick auf die in Form von Aktien oder aktienähnlichen Instrumenten auszuzahlende Vergütung bin ich der von verschiedener Seite vorgebrachten Auslegung gefolgt, wonach 50% der verzögert auszuzahlenden variablen Vergütung von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sein muss (Abschnitt 4.1 Tz. 4e). Der Rest der verzögert zu zahlenden Vergütung kann demnach in bar erfolgen. Ich weise allerdings darauf hin, dass die FSB-Standards in diesem Punkt nicht eindeutig formuliert sind. Es ist daher nicht auszuschließen, dass das FSB zukünftig klarstellt, dass mindestens 50% der variablen Vergütung insgesamt in Form von Aktien

Seite 4 | 4

oder aktienähnlichen Instrumenten ausgezahlt werden muss. In diesem Fall müsste das Rundschreiben entsprechend angepasst werden. Um die Orientierung an der „nachhaltigen Wertentwicklung“ des Instituts nach Abschnitt 4.1 Tz. 4e sicherzustellen, sollte bei (börsennotierten) Instituten in der Rechtsform der Aktiengesellschaft auf aktienbasierte Vergütungsformen zurückgegriffen werden. Sollte dies bei Instituten aufgrund der Rechtsform nicht möglich sein, kann auf betriebswirtschaftliche Kennziffern abgestellt werden, die den Unternehmenswert widerspiegeln. Eine umfassende Unternehmensbewertung ist hingegen nicht erforderlich.

Im Hinblick auf schon bestehende arbeitsrechtliche Vereinbarungen, die mit einem angemessenen Vergütungssystem nicht vereinbar sind, hat das Institut auf der Grundlage einer fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinzuwirken. Das Institut muss sich insofern nicht in juristische Abenteuer stürzen, wenn die eigene Begutachtung keine hinreichenden Erfolgsaussichten ergibt.

Über die weiteren Schritte habe ich Sie bereits im Anschreiben zum ersten Entwurf informiert: Nach den Planungen der Bundesregierung wird das Rundschreiben in 2010 durch eine Rechtsverordnung ersetzt werden, das entsprechende Gesetzgebungsvorhaben für die Rechtsverordnungsermächtigung soll Anfang des kommenden Jahres 2010 initiiert werden (vgl. Pressemitteilung des Bundesministeriums der Finanzen vom 11.12.2009).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Dr. Lutz