

Verschärfte aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten – BaFin-Rundschreiben und Referentenentwurf des Finanzministeriums veröffentlicht

Überblick

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („**BaFin**“) hat am 21. Dezember 2009 mit dem Rundschreiben 22/2009 (BA) („**Rundschreiben**“) neue Anforderungen an die Vergütungssysteme in der Kreditwirtschaft veröffentlicht.

Nachdem der Gesetzgeber im August 2009 durch das „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ die allgemeinen aktienrechtlichen Vergütungsregelungen neu gefasst hat, setzt die BaFin nun mit dem Rundschreiben die Standards um, die das Financial Stability Board auf eine Aufforderung der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer („**G-20**“) auf dem Gipfel von Pittsburgh entwickelt hat (FSB Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards; „**FSB-Standards**“). Diese Standards werden auf europäischer Ebene in einer geplanten EU-Richtlinie zur Änderung der Eigenmittel-Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG abgebildet werden (vgl. Kompromissvorschlag des Ratspräsidenten vom 28. Oktober 2009, Dokumentennummer 14732/09). Bereits Mitte Dezember 2009 hatten sich elf große deutsche Banken und Versicherer dazu verpflichtet, strengere Vergütungsregelungen entsprechend der G-20-Vorgaben einzuführen.

Das Rundschreiben ersetzt die vergütungsrelevanten Regelungen des Rundschreibens 15/2009 (BA) über die Mindestanforderungen an das Risikomanagement („**MaRisk**“, siehe dort AT 7.1 Teilziffern 4-7).

Etwa Mitte 2010 soll das neue Rundschreiben durch eine Rechtsverordnung abgelöst werden. Um eine entsprechende Verordnungsermächtigung in das Gesetz über das Kreditwesen („**KWG**“) zu integrieren, hat das Bundesministerium der Finanzen am 14. Januar 2010 einen Referentenentwurf für ein „Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen“ vorgelegt. Dieser Entwurf sieht neben der Verordnungsermächtigung auch Ergänzungen der Mindestanforderungen des KWG an die Vergütungssysteme vor. Ferner soll die BaFin in Zukunft u.a. berechtigt sein, die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zu verbieten oder zu beschränken, wenn das betreffende Institut die Anforderungen an das Eigenkapital nicht erfüllt.

Inhalt

Überblick.....	1
Anwendungsbereich des Rundschreibens.....	2
Vergütungsbegriff des Rundschreibens.....	2
Unterscheidung zwischen allgemeinen und besonderen Anforderungen	2
Inhaltliche Anforderungen für alle Unternehmen	3
Besondere Anforderungen für bestimmte Institute	4
Vergütungsregelungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können.....	4
Vergütungsausschuss.....	6
Offenlegung.....	6

Aktueller Handlungsbedarf.....	8
--------------------------------	---

Ebenfalls am 21. Dezember 2009 hat die BaFin außerdem ein Parallelrundschreiben 23/2009 (VA) zu den Anforderungen an die Vergütungssysteme im Versicherungsbereich herausgegeben (das „**Parallelrundschreiben**“). Das Parallelrundschreiben weist erhebliche Überschneidungen mit dem Rundschreiben auf, weicht aber auch in Teilen davon ab.

Wie die MaRisk konkretisiert auch das neue Rundschreiben die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Geschäftsorganisation gemäß § 25a KWG. Es hat danach keine Gesetzeskraft, enthält aber Verwaltungsvorschriften, auf deren Grundlage die BaFin ihre Aufgaben als Aufsichtsbehörde wahrnimmt. Die neuen Anforderungen entfalten dadurch erhebliche faktische Wirkung. Nachfolgend werden daher die wichtigsten Regelungen des Rundschreibens dargestellt.

Anwendungsbereich des Rundschreibens

Das Rundschreiben richtet sich an inländische Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute im Sinne des KWG sowie Zweigniederlassungen von Instituten mit Sitz in Staaten, die nicht Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes (Drittstaat) sind. Auf Unternehmen, die in Deutschland auf Grundlage eines sogenannten Europäischen Passes tätig sind, ist das Rundschreiben nicht anwendbar.

In Institutgruppen und Finanzkonglomeraten ist das übergeordnete Unternehmen für die Einhaltung der Anforderungen des Rundschreibens auf Gruppen- bzw. Konglomeratebene verantwortlich. Dabei sollen die übergeordneten Unternehmen - falls notwendig - das Rundschreiben auch auf Unternehmen anwenden, die nicht unmittelbar in den Anwendungsbereich der beiden Rundschreiben fallen.

Innerhalb einer Institutgruppe oder eines Finanzkonglomerats, an deren Spitze ein Kredit- oder Finanzdienstleistungsinstitut steht, gilt gruppenweit grundsätzlich nur das Rundschreiben (BA); das Parallelrundschreiben ist nur auf die Versicherungsunternehmen innerhalb der Gruppe anwendbar.

Soweit angemessen, können einzelne Anforderungen des Rundschreibens zentral innerhalb der Gruppe erfüllt werden. Dazu muss das übergeordnete Unternehmen auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich Festlegungen treffen (Selbsteinschätzung).

Vergütungsbegriff des Rundschreibens

Vergütung im Sinne des Rundschreibens sind die monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von dem Institut erhält. Nicht als Vergütung gelten hingegen monetäre oder monetär bewertbare Nebenleistungen, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, wie z.B. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen und Rabatte. Im Bereich der Mitarbeiter sind außerdem die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung vom Vergütungsbegriff des Rundschreibens ausgenommen.

Unterscheidung zwischen allgemeinen und besonderen Anforderungen

Das Rundschreiben unterscheidet zwischen zwei Gruppen von Anforderungen: solchen, die für alle Institute gelten (Abschnitt 3 des Rundschreibens) und besonderen Anforderungen, die nur bestimmte Institute beachten müssen (Abschnitt 4 des Rundschreibens).

Ob ein Unternehmen die besonderen Anforderungen erfüllen muss, hängt insbesondere von der Größe des Unternehmens, der Vergütungsstruktur sowie Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten ab. Die Institute müssen selbst prüfen und entscheiden, ob die besonderen Anforderungen anwendbar sind (Selbsteinschätzung). Diese Einschätzung muss plausibel und umfassend sein und ist vom Unternehmen zu dokumentieren.

Noch nicht abzusehen ist jedoch, ob die besonderen Anforderungen im Laufe der Zeit auch auf solche Institute ausstrahlen, die nach ihrer Selbsteinschätzung allein die allgemeinen Anforderungen erfüllen müssen. Insofern ist die Aufsichtspraxis der BaFin abzuwarten. Denkbar ist darüber hinaus, dass die Regelungen des Rundschreibens in Zukunft als Auslegungskriterien für die Vorschriften über die Vorstandsvergütung im allgemeinen Aktienrecht eine Rolle spielen.

Inhaltliche Anforderungen für alle Unternehmen

Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen

Das Rundschreiben verpflichtet alle betroffenen Kreditinstitute dazu, die Grundsätze der Vergütungssysteme in ihren Organisationsrichtlinien festzulegen. Vergütungssysteme im Sinne des Rundschreibens sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Anwendung in der Praxis. Die Grundsätze des jeweiligen Vergütungssystems sind mindestens einmal jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und ggf. anzupassen. Zuständig für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter ist die Geschäftsleitung. Die Vergütungssysteme für die Geschäftsleitung selbst hingegen liegen im Verantwortungsbereich des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans.

Die Vergütungssysteme müssen darüber hinaus mit den strategischen Zielen des Unternehmens im Einklang stehen und so ausgerichtet sein, dass negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden. Solche negativen Anreize entstehen laut Rundschreiben in der Regel

- > durch eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung;
- > durch hohe vertragliche Abfindungsansprüche, die unabhängig von möglichen negativen Erfolgsbeiträgen sind; und
- > wenn dieselben Parameter der Vergütung der operativen Einheiten und der sie kontrollierenden Einheiten zugrunde liegen und daher die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

Die Vergütung der internen Kontrolleinheiten (z.B. Controlling, Compliance und interne Revision) muss ferner so ausgestaltet sein, dass diese Abteilungen qualitativ und quantitativ angemessen besetzt sind, um ihre Aufgabe wahrzunehmen. Es soll sichergestellt werden, dass diese Abteilungen beim Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrenzfähig bleiben.

Vergütungsbezogene Informationspflichten

Das Rundschreiben verpflichtet die Institute, ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme zu informieren. Allerdings informieren Institute ihre Mitarbeiter in der Praxis ohnehin über die für sie relevanten Vergütungsregelungen. Daher stellt sich die Frage, ob der Regelung über ihren Wortlaut hinaus noch eine weitere Bedeutung beizumessen ist. Diese könnte sich aus einem Vergleich mit dem

Parallelrundschriften ergeben: danach sind die Versicherungsunternehmen verpflichtet, ihre Geschäftsleiter und Mitarbeiter über die für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis zu setzen, damit die Geschäftsleiter und Mitarbeiter ihr Verhalten an den Vergütungsparametern ausrichten können. Diese Regelung im Parallelrundschriften lässt sich so interpretieren, dass sie Ermessenstantien verbietet, denn bei diesen gibt es keine Parameter, an denen der Mitarbeiter sein Verhalten ausrichten könnte. Legt man das Parallelrundschriften aber in diesem Sinne aus, liegt es nahe, diese Überlegung auf die Kreditwirtschaft zu übertragen. Denn es sind keine strukturellen Gründe ersichtlich, warum Ermessenstantien im Bereich der Kreditwirtschaft zulässig, in der Versicherungswirtschaft aber unzulässig sein sollten. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die BaFin Institute und Versicherer zukünftig tatsächlich in diesem Sinne beaufsichtigen wird.

Das Aufsichtsorgan ist ferner mindestens einmal jährlich über die Vergütungssysteme insgesamt zu informieren, um deren Angemessenheit beurteilen zu können. Diese Informationspflicht ist durch ein Auskunftsrecht des Vorsitzenden des Aufsichtsorgans gegenüber der Geschäftsführung zu ergänzen. Das Auskunftsrecht könnte etwa in der Geschäftsordnung für den Vorstand oder in der Satzung verankert werden.

Besondere Anforderungen für bestimmte Institute

Vergütungsregelungen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können

Die besonderen Anforderungen für bedeutende Institute betreffen vor allem die Vergütung der Geschäftsleiter und solcher Mitarbeiter, die „hohe Risikopositionen begründen können“ („**Risk Taker**“). Die Institute haben eigenverantwortlich festzulegen, welche Mitarbeiter zur letzteren Gruppe gehören (Selbsteinschätzung). Diese Selbsteinschätzung muss plausibel und für Dritte nachvollziehbar sein und sollte daher von den Instituten daher im eigenen Interesse angemessen dokumentiert werden.

Zur Beurteilung dieser Frage gibt das Rundschreiben den Instituten eine Reihe von Kriterien an die Hand: die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit sowie die konkrete Tätigkeit, die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung des Mitarbeiters oder auch eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt. Ob tatsächlich alle diese Kriterien gleichermaßen für die Selbsteinschätzung relevant werden, ist aber zweifelhaft. Wie sich ausgeprägter Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt oder die Höhe der bisherigen Vergütung eines Mitarbeiters auf die Frage auswirken sollen, ob dieser Mitarbeiter hohe Risikopositionen begründen kann oder nicht, ist nicht ersichtlich.

Inhaltlich bestimmt das Rundschreiben, dass fixe and variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen. So soll die variable Vergütung einerseits einen wirksamen Verhaltensanreiz ermöglichen, andererseits aber auch eine signifikante Abhängigkeit des Geschäftsleiters oder Risk Takers von der variablen Vergütung vermieden werden. Darüber hinaus muss die variable Vergütung drei Elemente berücksichtigen:

- > Gesamterfolg des Unternehmens,
- > Erfolgsbeitrag der konkreten Organisationseinheit, der der betreffende Mitarbeiter angehört, und

- > individueller Erfolgsbeitrag, soweit dieser mit vertretbarem Aufwand bestimmbar ist.

Für die Ermittlung dieser drei Elemente sollen insbesondere solche Parameter verwendet werden, die der Nachhaltigkeit des unternehmerischen Erfolgs Rechnung tragen. Bei der Bemessung des individuellen Beitrags sind laut Rundschreiben darüber hinaus auch nicht-finanzielle Faktoren zu berücksichtigen, wie z.B. Qualifikationen des Mitarbeiters, Kundenzufriedenheit und Beachtung der internen Regelwerke und Strategien.

Gestreckte Auszahlung eines Teils der variablen Vergütung

Von erheblicher Bedeutung ist die Regelung, dass zumindest 40% der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden müssen und nicht schneller als pro rata temporis ausgezahlt werden dürfen. Von den so zurückgehaltenen Beträgen wiederum sollen mindestens 50% von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig sein. Die BaFin lässt offen, wie das Nachhaltigkeitskriterium erfüllt werden soll. Bei börsennotierten Instituten dürften insbesondere aktienbasierte Vergütungsformen mit mittel- bis langfristigen Orientierung in Betracht kommen, z.B. virtuelle Aktien oder Aktienoptionen mit mindestens entsprechender Ausübungsfrist. Nach dem Wortlaut ist für dieses Kriterium ausschließlich auf unternehmensbezogene Parameter abzustellen.

Laut Rundschreiben sind die zurückgehaltenen Vergütungsbestandteile abhängig von der Nachhaltigkeit des Erfolgsbeitrags anzupassen. Diese Regelung wirft eine Reihe von Fragen auf: so deutet der Wortlaut („anpassen“) darauf hin, dass nicht nur eine Kürzung der zurückgehaltenen Vergütungsbestandteile in Betracht kommt, sondern auch eine Erhöhung. Ob die BaFin dies beabsichtigt hat, erscheint zweifelhaft.

Während des Zurückbehaltungszeitraums steht dem Geschäftsleiter oder Mitarbeiter nur ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung der variablen Vergütung zu, nicht aber auf die variable Vergütung selbst.

Einführung eines Malus-Systems

Ferner verlangt das Rundschreiben die Einführung eines Malus-Systems in Bezug auf die variable Vergütung. So sollen sich individuelle negative Erfolgsbeiträge des betreffenden Geschäftsleiters oder Risk Takers, seiner Organisationseinheit sowie Misserfolge des Gesamtunternehmens bei der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln. Das BaFin-Rundschreiben gibt jedoch keinen Aufschluss darüber, ob das erforderliche Malus-System auch zu einer negativen variablen Vergütung und damit einer Reduzierung des Festgehalts führen kann. Eine solche Auslegung würde dazu führen, dass das Festgehalt de facto kein „fixer“ Vergütungsbestandteil mehr ist. Die FSB-Standards sind in dieser Hinsicht wohl dahingehend auszulegen, dass nur die variable Vergütung von dem Malus-System betroffen sein soll (vgl. Nr. 5 und 9 der FSB-Standards).

Grundsätzliche Unzulässigkeit garantierter Boni

Garantierte Bonuszahlungen sind in Zukunft in der Regel unzulässig und können allenfalls im ersten Jahr nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses gestattet sein. In diesem Zusammenhang ist offen, ob die ausnahmsweise Zulässigkeit von garantierten variablen Vergütungsbestandteilen auch für die Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern gilt oder ob es insofern bei der generellen Unzulässigkeit bleibt. Die FSB-Standards erstrecken die Ausnahme auf den Zusammenhang „of hiring new staff“ (Nr. 11 der FSB-Standards). Dies dürfte Vorstandsmitglieder einschließen.

Verbot von Absicherungsmaßnahmen

Schließlich verbietet das Rundschreiben, die Risikoorientierung der Vergütung durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen wieder aufzuheben. Dies betrifft insbesondere das Hedging im Hinblick auf die variable Vergütung. Insofern werden die Institute zukünftig wohl eine entsprechende Verbotregelung in die Arbeits- und Dienstverträge aufnehmen müssen, sofern sie den besonderen Anforderungen unterliegen. Unklar ist, ob dieses Verbot möglicherweise auch die Versicherung des – nach allgemeinem Aktienrecht inzwischen zwingenden – Selbstbehalts in der D&O-Versicherung umfasst. In Nr. 14 der FSB-Standards sind Versicherungen hinsichtlich Vergütung und Haftung ausdrücklich einbezogen. Nicht ersichtlich ist jedoch, ob die BaFin in dieser Frage möglicherweise bewusst von den FSB-Standards abgewichen ist.

Vergütungsausschuss

Ferner legt das Rundschreiben fest, dass die Geschäftsleitung einen Ausschuss einzurichten hat, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht. Dem Ausschuss müssen – dies entspricht der Vorgängerregelung in den MaRisk – Mitarbeiter der operativen Einheiten, der Personalabteilung und der Kontrollenheiten angehören. Der Vergütungsausschuss hat mindestens einmal jährlich und darüber hinaus bei konkretem Anlass der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsorgan einen Bericht über die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme vorzulegen. Wird dieser Bericht dem Aufsichtsorgan vorgelegt, dürfte nach unserer Einschätzung gleichzeitig die allgemeine jährliche Informationspflicht erfüllt werden (siehe dazu bereits oben „Inhaltliche Anforderungen für alle Unternehmen“).

Bei der Beschränkung auf die „Überwachung der Angemessenheit“ scheint es sich um ein Redaktionsversehen zu handeln. Denn gegen diesen Wortlaut spricht zum einen, dass das Parallelrundschreiben dem Vergütungsausschuss von Versicherungsunternehmen die Zuständigkeit für die „Ausgestaltung und Weiterentwicklung“ der Vergütungssysteme zuweist. Zudem oblag auch dem Vergütungsausschuss nach den MaRisk schon die „Ausgestaltung und Weiterentwicklung“ der Vergütungssysteme und nicht bloß die Überwachung von deren Angemessenheit. Schließlich erscheint es mit Blick auf die Zielsetzung des Rundschreibens schwer vorstellbar, dass die BaFin im Rundschreiben mildere Regelungen vorsieht als in den MaRisk.

Offenlegung

Das Rundschreiben verpflichtet die bedeutenden Institute zur Offenlegung verschiedener vergütungsrelevanter Daten. Dabei haben die Institute den Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz des § 26a KWG zu wahren.

Diese Regelungen ergänzen die bereits bestehenden Offenlegungsvorschriften im Anhang (§ 285 Nr. 9 HGB) bzw. Konzernanhang (§ 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB) sowie – für börsennotierte Institute – im Lagebericht (§ 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB), im Konzernlagebericht (§ 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB) und nach Ziffer 4.2.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“).

Als Medium für die Veröffentlichung kommt insbesondere die Internetseite des Instituts in Betracht. Die dort hinterlegten Angaben sind mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Sinnvollerweise wird dies im Anschluss an das Geschäftsjahr und parallel zur Erstellung des Jahresabschlusses geschehen.

Inhaltlich lassen sich die offenzulegenden Informationen unterteilen in Angaben zum Institut insgesamt einerseits und Angaben zur Vergütung der Geschäftsleiter und Risk Taker andererseits.

Offenlegung zu den Vergütungsstrukturen im Institut

Hinsichtlich der Angaben über das Institut insgesamt dürften sich viele Überschneidungen zu den Vergütungsberichten nach § 289 Abs. 2 Nr. 5 HGB (im Lagebericht zu veröffentlichen), § 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB (Konzernlagebericht) und nach Ziffer 4.2.5 DCGK ergeben. Denn über die Anforderungen des Lageberichts und des DCGK hinaus muss der Vergütungsbericht nach dem Rundschreiben zusätzliche Angaben lediglich zum Vergütungsausschuss machen sowie zu den Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter auf den Ebenen unterhalb von Vorstand und Aufsichtsrat. Daher gehen wir derzeit davon aus, dass der Mehraufwand für börsennotierte Institute überschaubar bleiben wird.

Nicht börsennotierte Unternehmen hingegen müssen weder nach HGB noch nach dem DCGK einen Vergütungsbericht verfassen. Insoweit erlegt das Rundschreiben nicht börsennotierten Instituten eine neue Verpflichtung auf.

Der Vergütungsbericht nach dem Rundschreiben hat auch auf „die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen einzugehen (z.B. der Eigentümer)“. Die Reichweite dieser Regelung ist unklar. Aus dem Zusammenhang dürfte zu schließen sein, dass es nur um die Einbindung der genannten Personen im Bereich der Vergütungssysteme geht. Ob es jedoch schon genügt, z.B. die Beauftragung „einer Unternehmensberatung“, „einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ oder „einer Rechtsanwaltskanzlei“ offenzulegen, oder ob deren Namen und ggf. sogar weitere Informationen zum Auftrag zu nennen sind, bleibt abzuwarten. Ebenso ist offen, welche „Interessengruppen“ von der BaFin gemeint sind. Hier kämen neben den im Rundschreiben genannten Eigentümern des Instituts etwa Gewerkschaften oder der SoFFin in Betracht.

Offenlegung hinsichtlich der Vergütung von Geschäftsleitern und Risk Takern

Erhöhter Mehraufwand dürfte auf die Institute im Hinblick auf die Offenlegung der Vergütung von Geschäftsleitern und Risk Takern zukommen.

In diesem Zusammenhang müssen die Institute nach dem Rundschreiben u.a. den Gesamtbetrag der Vergütungen (unterteilt in fixe und variable Vergütung) sowie die Anzahl der Begünstigten veröffentlichen. Diese Anforderung überschneidet sich teilweise mit den Publikationspflichten im Anhang und Konzernanhang, geht jedoch auch darüber hinaus: denn im Anhang und Konzernanhang sind nur die Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu berücksichtigen, während das Rundschreiben auch die Risk Taker (nicht aber die Mitglieder des Aufsichtsrats) einbezieht. Andererseits sind nach dem Rundschreiben – in Anknüpfung an dessen Vergütungsbegriff – Nebenleistungen, die keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, nicht offenzulegen. Das HGB hingegen verlangt die Offenlegung der Gesamtbezüge.

Darüber hinaus müssen Institute nach dem Rundschreiben den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen ausweisen, die sie zur gestreckten Auszahlung zurückgehalten bzw. aufgrund dieser Regelung ausgezahlt haben. Etwaige Malus-Beträge sind zu berücksichtigen. Diese Offenlegungspflicht überschneidet sich nicht mit den Anforderungen des HGB.

Ferner müssen Institute die Zusammensetzung der variablen Vergütungen offenlegen und dabei insbesondere die Teile nennen, die von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen. Dabei genügt es, wenn das Institut die Gesamtbeträge nennt. Fraglich ist jedoch insoweit, welche Zusammensetzungskriterien – außer der Abhängigkeit von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts – zu berücksichtigen sind. Überschneidungen mit den Anforderungen des HGB ergeben sich auch insoweit nicht.

Schließlich ist auch der Gesamtbetrag der „geleisteten bedeutenden vertraglichen Abfindungen“ sowie die Anzahl der Begünstigten pro Geschäftsjahr zu nennen. Zusätzlich zu erwähnen ist die höchste geleistete Abfindung. Diese Anforderung überschneidet sich teilweise mit Pflichten nach dem HGB: denn im Anhang/ Konzernanhang sind Abfindungen zumindest der Vorstandsmitglieder – vorbehaltlich eines Opt-Out-Beschlusses – individualisiert offenzulegen. Ferner müssen dort die gesamten während des Geschäftsjahrs gewährten Abfindungen angegeben werden.

Aktueller Handlungsbedarf

Institute müssen auf der Grundlage des Rundschreibens bis zu drei verschiedene Selbsteinschätzungen vornehmen:

- > erstens die Einschätzung, ob sie nur die allgemeinen oder auch die besonderen Anforderungen des Rundschreibens erfüllen müssen;
- > zweitens – falls das Institut die besonderen Anforderungen beachten muss – die Einschätzung, welche Mitarbeiter Risk Taker sind und daher den besonderen Vergütungsregelungen unterfallen; und
- > drittens – falls das Institut ein übergeordnetes Unternehmen ist – die Einschätzung, inwieweit einzelne Anforderungen des Rundschreibens zentral innerhalb der Gruppe erfüllt werden können.

Im eigenen Interesse sollten die Institute diese Selbsteinschätzungen nachvollziehbar dokumentieren.

Darüber hinaus sollte im Detail untersucht werden, inwieweit das Unternehmen die Vorgaben des Rundschreibens bereits einhält und wo noch Änderungsbedarf besteht. Eine Übergangsfrist enthält das Rundschreiben nicht, so dass die neuen Regelungen grundsätzlich sofort anzuwenden sind. Die Institute müssen daher im „Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinwirken“, soweit die bestehenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen nicht den Anforderungen des Rundschreibens entsprechen. Welche Bemühungen dies im Einzelnen umfasst, ist derzeit noch offen.

Diese Veröffentlichung verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei Linklaters LLP oder an den Herausgeber.

© Linklaters LLP. Alle Rechte vorbehalten 2010

Wichtige Informationen bezüglich unserer aufsichtsrechtlichen Stellung finden Sie unter www.linklaters.com/regulation. Ihre Kontakt-Daten sind in unserer Datenbank gespeichert. Sie werden von unseren verschiedenen internationalen Büros ausschließlich für interne Zwecke und für diese oder ähnliche Marketing-Aktionen genutzt. Eine Weitergabe an Dritte für deren Zwecke findet nicht statt. Wenn Sie diese Publikation nicht mehr erhalten möchten oder Ihre Daten nicht korrekt sind, teilen Sie uns dies bitte per E-Mail an publications.germany@linklaters.com mit.

Linklaters ist seit dem 1. Mai 2007 eine Limited Liability Partnership (LLP) englischen Rechts. Die Bezugnahme auf Linklaters in diesem Dokument meint Linklaters LLP und ggf. verbundene Gesellschaften weltweit.

Linklaters LLP ist eine in England und Wales unter OC326345 registrierte Limited Liability Partnership und unterliegt als Anwaltskanzlei den Bestimmungen der Solicitors Regulation Authority. Der Begriff "Partner" bezeichnet in Bezug auf die Linklaters LLP Gesellschafter sowie Mitarbeiter der LLP oder der mit ihr verbundenen Kanzleien oder sonstigen Gesellschaften mit entsprechender Position und Qualifikation. Eine Liste der Namen der Gesellschafter der Linklaters LLP und der Personen, die zwar nicht Gesellschafter sind, aber als Partner bezeichnet werden, sowie ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation steht am eingetragenen Sitz der Firma in One Silk Street, London EC2Y 8HQ, England, oder unter www.linklaters.com zur Verfügung. Bei diesen Personen handelt es sich um deutsche oder ausländische Rechtsanwälte, die an ihrem jeweiligen Standort als nationale, europäische oder ausländische Anwälte registriert sind.

Kontakt

Bei Fragen und Anmerkungen stehen Ihnen zur Verfügung:

Dr. Wolfgang Krauel, LL.M.
Partner/ Rechtsanwalt
(+49) 89 41 808 199
wolfgang.krauel@linklaters.com

Andreas Steck
Partner/ Rechtsanwalt
(+49) 69 71 003 185
andreas.steck@linklaters.com

Berlin
Linklaters LLP
Potsdamer Platz 5
10785 Berlin
Postfach 30 18 50
10746 Berlin
Tel: (+49) 30 21496-0
Fax: (+49) 30 21496-100

Düsseldorf
Linklaters LLP
Königsallee 49 -51
40212 Düsseldorf
Postfach 10 35 41
40026 Düsseldorf
Tel: (+49) 211 22977-0
Fax: (+49) 211 22977-435

Frankfurt am Main
Linklaters LLP
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt am Main
Postfach 17 01 11
60075 Frankfurt am Main
Tel: (+49) 69 71003-0
Fax: (+49) 69 71003-333

München
Linklaters LLP
Prinzregentenplatz 10
81675 München
Postfach 80 15 20
81615 München
Tel: (+49) 89 41808-0
Fax: (+49) 89 41808-100

www.linklaters.com