

Mehr als gedacht: Die wichtigsten Neuregelungen der Institutsvergütungsverordnung 4.0 im Überblick

Executive Summary

Zwischenzeitlich ist die neue Fassung der Institutsvergütungsverordnung in Kraft getreten. Diese Verordnung modifiziert die regulatorischen Vorgaben an die variable Vergütung von Mitarbeitern in Banken und bei Finanzdienstleistern. Hervorzuheben sind die folgenden Neuerungen:

- Die neue Fassung der IVV führt eine Vielzahl von besonderen Anforderungen auch für sogenannte teilbedeutende Institute für die variable Vergütung von Risikoträgern ein.
- Die IVV 4.0 macht neue Vorgaben für die Ermittlung von Risikoträgern.
- Mit den Neuregelungen der IVV 4.0 werden auch besondere Anforderungen an die Nachhaltigkeit (ESG-Kriterien) umgesetzt.
- Neue Regelungen enthält die IVV 4.0 auch für sogenannte Gruppensachverhalte, in denen mehrere regulierte Einheiten zu einem Konzern gehören.

Am 25. September 2021 ist die neue Fassung der Institutsvergütungsverordnung, (InstitutsVergV 4.0 - IVV 4.0) in Kraft getreten. Im Folgenden möchten wir Ihnen einen ersten Überblick über die wichtigsten Neuregelungen geben und aufzeigen, an welchen Stellen für Institute nun konkreter Handlungsbedarf besteht.

I. Hintergrund der IVV 4.0

Mit der IVV 4.0 hat die BaFin wesentliche europarechtliche Vorgaben der sog. CRD V-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Die IVV 4.0 reiht sich vor diesem Hintergrund in die Entwicklung der letzten Jahre ein, die zu einer immer strikteren und ausdifferenzierteren Vergütungsregulierung für Marktteilnehmer im Finanzsektor geführt hat. Es steht zu erwarten – und dies dürfte relativ sicher sein –, dass die IVV 4.0 nicht der letzte Akt der Vergütungsregulatorik war: Die BaFin hat bereits angedeutet, dass an einer IVV 5.0 gearbeitet wird.

II. Wesentliche Neuregelungen der IVV 4.0

Die IVV 4.0 enthält mehrere Neuregelungen, die zahlreiche Institute betreffen und aus denen neue Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme bzw. Änderungs- und Umsetzungsbedarfe resultieren. Von besonderer Relevanz dürften dabei die Neuerungen sein, die wir Ihnen gerne nachfolgend darstellen möchten:

1. Die neue Gruppe von Banken: Spezielle Anforderungen für sog. teilbedeutende Institute

Für CRR-Institute, die zwar nicht zu den bedeutenden Instituten zählen, aber über eine Bilanzsumme zwischen 5 Milliarden Euro und 15 Milliarden Euro verfügen, gelten unter bestimmten zusätzlichen Voraussetzungen nach § 1 Abs. 3 S. 2 IVV 4.0 künftig eine Vielzahl der besonderen Anforderungen für die variable Vergütung von Risikoträgern. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn solche CRR-Institute sich nicht auf Erleichterungen im Sanierungs- und Abwicklungsgesetz berufen können oder



Derivatepositionen in bestimmter Höhe halten. Die betroffenen CRR-Institute müssen u.a. nun erstmals (a) auf Grundlage vorgegebener Kriterien die für sie relevanten Risikoträger ermitteln (und diese Risikoträgerermittlung rechtssicher dokumentieren) sowie (b) ein Vergütungssystem implementieren, das beispielsweise die Verpflichtung zum Abschluss von Zielvereinbarungen, eine Zurückbehaltung und ratierte Auszahlung eines Teils der variablen Vergütung von Risikoträgern vorsieht. Daher bietet es sich an diese Gruppe zukünftig als sog. teilbedeutende Institute zu bezeichnen. Da hier der Konzeptionierungs- und Umsetzungsaufwand aus unserer Erfahrung aus der Beratung (von bedeutenden Instituten) besonders hoch ist, empfehlen wir, sich frühzeitig intensiv mit der Thematik zu befassen und – nicht zuletzt aus Effizienz- und Aufwandsgründen – auf erfahrene Vergütungsrechtsexperten zu setzen.

2. Neue Vorgaben für die Ermittlung von Risikoträgern

Auch im Hinblick auf die Frage, welche Personen von den Instituten als Risikoträger identifiziert werden müssen, haben sich Änderungen ergeben. Grundlage dafür sind zum Teil die IVV 4.0, aber auch Vorgaben im Kreditwesengesetz (KWG) sowie die einschlägigen europarechtlichen Bestimmungen. Besonders wichtig ist, dass künftig nicht nur bedeutende Institute, sondern zusätzlich auch alle CRR-Kreditinstitute (nichtbedeutende und teilbedeutende) eine Risikoträgeranalyse durchführen müssen. Dies ist neu und dürfte diejenigen Institute, die erstmals verpflichtet sind, eine Risikoträgerermittlung durchzuführen, auf Grund der Komplexität und der Erwartungshaltung der Aufsichtsbehörden, insbesondere im Hinblick auf die Aspekte Transparenz und Nachvollziehbarkeit, vor größere Herausforderungen stellen.

Zwar müssen die nichtbedeutenden und teilbedeutenden Institute bei der Risikoträgeranalyse auf Grund des aktuellen Wortlauts von § 25a Abs. 5b S. 2 KWG nicht die Vorgaben der neuen europäischen Delegierten Verordnung (EU 2021/923) berücksichtigen. Jedoch dürften zur Interpretation und Ausfüllung der in § 25a Abs. 5b S. 1 KWG genannten Begriffe (Stichwort z.B. Managementverantwortung) die relevanten Grundsätze der Delegierten

Verordnung (EU 2021/923) heranzuziehen sein. Da der Normgeber wegen des (immer noch) vorhandenen Verweises auf die veraltete, nicht mehr gültige Delegierten Verordnung § 25a Abs. 5b S. 2 KWG ohnehin anpassen muss, ist es durchaus vorstellbar, dass in Bezug auf den maßgeblichen Rechtsrahmen für die Risikoträgeranalyse bei teilbedeutenden Instituten eine Klarstellung bzw. eine Anpassung erfolgt.

Im Hinblick auf die Risikoträgeranalyse bei bedeutenden Instituten ist (zweifelsohne) die neue europäische Delegierten Verordnung (EU 2021/923) zu berücksichtigen. Hierbei können sich durchaus beträchtliche Abweichungen zu den Risikoträgeranalysen aus den vergangenen Jahren ergeben, die gegenüber der Aufsichtsbehörde und dem Jahresabschlussprüfer transparent und nachvollziehbar darzustellen sind. Dabei stellen sich in der Praxis neue Auslegungs- bzw. Interpretationsfragen, wie z.B. ob der Vergütungsbeauftragte als Risikoträger zu qualifizieren ist. Wir haben bereits für mehrere Institute eine Risikoträgeranalyse auf Grundlage der neuen gesetzlichen Regelungen vorgenommen bzw. eine Qualitätssicherung durchgeführt.

3. Bereich Personal nicht länger Kontrolleinheit

Überraschend und neu im Vergleich zum Konsultationsentwurf ist, dass der Bereich Personal nicht länger als Kontrolleinheit nach § 2 Abs. 11 IVV definiert wird. Gleichzeitig wird der Bereich Personal nach den Kontrolleinheiten in den § 3 Abs. 3 IVV (Risikoträgerermittlung), § 11 Abs. 1 S. 2 IVV (Organisationsrichtlinien) und § 11 Abs. 1 S. Nr. 3 IVV (Rahmenkonzept Abfindungen) ausdrücklich erwähnt.

Rechtsfolge der fehlenden Definition als Kontrolleinheit ist somit zunächst nicht, dass der Bereich Personal weniger Aufgaben bei der Umsetzung der IVV wahrnehmen soll, sondern, dass nun gemäß § 9 IVV der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeitenden aus dem Bereich Personal nicht mehr auf der fixen Vergütung liegen muss. Mitarbeitende aus dem Bereich Personal könnten somit künftig eine höhere variable und erfolgsabhängige Vergütung erhalten.



4. Geschlechtsneutrale Ausgestaltung des Vergütungssystems

Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der der IVV 4.0 sind Vergütungssysteme von Instituten künftig nur noch dann angemessen ausgestaltet, wenn sie geschlechtsneutral sind, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Damit greift die IVV 4.0 ein soziales Kriterium auf, dem auch nach dem Willen des europäischen Gesetzgebers ein besonders hohes Gewicht zukommen soll. In der Umsetzung werden hierbei für Institute wahrscheinlich Herausforderungen resultieren, die sich aus der angemessenen Berücksichtigung von unterschiedlichen Karriereverläufen von Männern und Frauen ergeben, die z.B. durch unterschiedlich lange Eltern- und Kinderbetreuungszeiten entstehen können. Dennoch sind Institute dazu verpflichtet, diese Anforderung ernst zu nehmen und nicht zuletzt an ihre häufig umfangreichen Bemühungen im Hinblick auf die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes anzuknüpfen, das bereits seit einigen Jahren in Kraft ist und inhaltlich ähnliche Anforderungen enthält.

Unter Heranziehung der neuen EBA-Guidelines (EBA/GL/2021/04) dürften sich für Institute mindestens folgende Umsetzungsbedarfe ergeben:

- Durchführung von monetären Stellenbewertungen;
- Monitoring des potentiellen Vergütungsgefälles;
- Dokumentation im Hinblick auf sachliche Rechtfertigung in Bezug auf Entgeltungleichheit ggf. kombiniert mit einem (Rechts-) Gutachten.

Dass dem Normgeber das Kriterium der geschlechtsneutralen Ausgestaltung von Vergütungssystemen besonders wichtig ist zeigt sich nicht zuletzt daran, dass eine entsprechende Bestimmung auch in die Regelung des § 27 Abs. 1

IVV zur Festlegung von gruppenweiten Vergütungsstrategien aufgenommen wurde. Dies ist neu und war in der Konsultationsfassung der IVV 4.0 noch nicht der Fall.

5. Neue Regelungen für Gruppensachverhalte

Damit ist bereits eine der Neuregelungen durch die IVV 4.0 auf dem Gebiet der Gruppensachverhalte angesprochen. Zentral ist hierbei, dass ein übergeordnetes bedeutendes Institut die Einhaltung der Vorgaben der strengen Vorgaben der IVV 4.0 nicht in solchen nachgeordneten Unternehmen sicherstellen muss, die selbst aufgrund anderer Rechtsakte der EU besondere Vergütungsanforderungen einhalten müssen. In diesem Zusammenhang gilt aber eine spezielle Rückausnahme für nachgeordnete Kapitalverwaltungsgesellschaften, die bislang vollständig aus dem Anwendungsbereich der Gruppenregelung ausgeschlossen waren. Hier ist nun künftig zu prüfen, ob einzelne Mitarbeiter von Kapitalverwaltungsgesellschaften einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil mindestens eines CRR-Instituts der Gruppe haben. Wenn dies der Fall ist, sind sie künftig als Gruppen-Risikoträger zu identifizieren und ggf. den besonderen strengen Regeln bzw. Auszahlungsbedingungen (Stichwort: Deferral, Nachhaltigkeitskomponente und Clawback) zu unterwerfen.

Im Vergleich zum Konsultationsentwurf neu ist die Vorgabe, dass die (gruppenweite) Vergütungsstrategie Vergütungssysteme vorgeben muss, die auf eine nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichtet sind. Was der Normgeber unter Nachhaltigkeit verstehen wissen will (Nachhaltigkeit im klassischen Sinn der InstitutsVergV z.B. durch Implementierung einer Nachhaltigkeitskomponente und einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage oder Nachhaltigkeit im ESG-Sinne) bleibt dabei völlig offen. Angesichts der sonstigen regulatorischen Entwicklung z.B. zur Taxonomie von ESG erwarten wir, dass der Gesetzgeber hier das Eingangstor für weitere Konkretisierungen der ESG Anforderungen auch in der IVV geöffnet hat.



III. Ausblick

Auch wenn die neue Auslegungshilfe der BaFin zur IVV 4.0 dem Vernehmen nach erst im nächsten Jahr, d.h. 2022, veröffentlicht werden soll, besteht für nahezu alle Institute aufgrund der Neuregelungen bereits jetzt Handlungsbedarf. Wichtig ist hierbei nach unserer Einschätzung vor allem, dass die Institute ihre Vergütungssysteme innerhalb eines angemessenen Zeitraums anpassen und auch auf eine Umsetzung auf kollektiv- und individualvertraglicher Ebene hinwirken. Dagegen erwartet die BaFin unserer Einschätzung nach nicht, dass sämtliche Vorgaben der IVV 4.0 ohne eine angemessene Übergangszeit und ohne Berücksichtigung der etablierten Vergütungssysteme augenblicklich umgesetzt werden.

Bestens für Sie aufgestellt:

GSK Stockmann unterstützt erfolgreich eine Vielzahl von Mandanten im Bereich des Vergütungsrechts. Unsere Mandanten schätzen dabei neben unserer rechtlichen Expertise auch unsere praktischen Erfahrungen als ehemalige Spezialisten in der Jahresabschlussprüfung bei mehr als 30 Großbanken, wodurch wir die operativen Prozesse, Benchmarks und Marktstandards kennen. Aktuell beraten wir eine Vielzahl von Instituten im Hinblick auf die Anpassung ihrer Vergütungssysteme an die IVV 4.0.

Wir kennen zudem die Herausforderungen und Bedürfnisse bei der Umsetzung von Vergütungsvorgaben – nicht nur rechtlich, sondern auch personalpolitisch und prozessual. Wir wissen, wie unternehmensspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen sind und welche Rollen Personal, Recht, Compliance, Risikocontrolling und die interne Revision übernehmen.

Unser Beratungsansatz schafft für Sie Rechtssicherheit und verbindet dies mit pragmatischen und praxisorientierten Lösungsansätzen innerhalb der (rechtlichen) Rahmenbedingungen, die für Sie gut umsetzbar sind.

Gerne stehen wir Ihnen für Ihre Fragen oder ein erstes Gespräch zur Verfügung.

Ihr Sound Compensation Team



YOUR PERSPECTIVE.

GSK.DE | GSK-LUX.COM

Dr. Alexander Insam, M.A.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator
Standort Frankfurt am Main
alexander.insam@gsk.de

Dr. Philipp Kuhn

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
philipp.kuhn@gsk.de

Dr. Martin Hörtz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Frankfurt am Main
martin.hoertz@gsk.de

Dr. Björn Christ

Rechtsanwalt
Standort Heidelberg
bjoern.christ@gsk.de

Nicole Deparade

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
nicole.deparade@gsk.de

Sarah Lahmer

Rechtsanwältin
Standort Frankfurt am Main
sarah.lahmer@gsk.de



Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK Stockmann

BERLIN

Mohrenstrasse 42
10117 Berlin
T +49 30 203907-0
F +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31
69115 Heidelberg
T +49 6221 4566-0
F +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt am Main
T +49 69 710003-0
F +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
T +49 89 288174-0
F +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
T +49 40 369703-0
F +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Stockmann SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxemburg
T +352 271802-00
F +352 271802-11
luxembourg@gsk-lux.com



YOUR PERSPECTIVE.

GSK.DE | GSK-LUX.COM