

Verschärfte Anforderungen an die Geschäftsleitungsvergütung in Banken

Der BaFin-Entwurf zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung formuliert verschärfte Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern in allen Instituten. Diese gelten ab dem 1. Januar 2017. Absehbare Anpassungen in den Vergütungssystemen sollten bis zum Jahresende umgesetzt oder zumindest eingeleitet sein.

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat am 10. August 2016 ihren lange erwarteten Entwurf der Neufassung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV-E) veröffentlicht. Mit der Neufassung sollen die überarbeiteten europäischen Anforderungen der EBA-Guidelines on Sound Remuneration Policies (EBA-Guidelines) in deutsches Recht umgesetzt werden.

Auch wenn das Thema Proportionalität grundsätzlich erhalten bleibt, zeichnet sich eine umfassende und deutliche Verschärfung der regulatorischen Anforderungen, gerade für die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter, ab.

Die Konsultationsphase des Entwurfs endete am 12. September 2016. Die finale Fassung der InstitutsVergV soll zum 01. Januar 2017 ohne Übergangsfrist in Kraft treten. Sie stellt Aufsichtsräte in Instituten vor die Herausforderung, notwendige Anpassungen in den Vergütungssystemen zeitnah einzuleiten und möglichst auch umzusetzen.

Proportionalitätsprinzip wurde nicht eingeschränkt

Die BaFin hält mit dem Entwurf an der bestehenden Einteilung in bedeutende und nicht-bedeutende Institute fest. Die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV-E müssen auch weiterhin nur von den bedeutenden Instituten erfüllt werden. Alle anderen Institute müssen lediglich die allgemeinen Anforderungen der Verordnung erfüllen.

Revision der europäischen CRD IV in Prüfung

Am 28. Juli 2016 hat die Europäische Kommission einen Bericht zum Umsetzungsstand und der Wirksamkeit der europäischen Vergütungsregeln unter CRD IV veröffentlicht (Com(2016)510 final). Die Europäische Kommission signalisiert darin ihre grundsätzliche Bereitschaft für die von der EBA geforderte Überarbeitung des Proportionalitätsgrundsatzes. Auch mit einer möglichen Überarbeitung der CRD IV, halten wir das Risiko einer erneuten, signifikanten Überarbeitung der InstitutsVergV für überschaubar.

Vergütungssysteme aller Geschäftsleiter müssen angepasst werden

Der Entwurf der neuen InstitutsVergV verschärft die Voraussetzungen für die Gewährung und Auszahlung von variabler Vergütung für Geschäftsleiter. Wie bisher sind insbesondere

die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage bei der Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen zu berücksichtigen.

Die BaFin konkretisierte jedoch, dass in Institutsgruppen sowohl die Ebene des einzelnen Instituts als auch die gesamte Gruppe in einer Gesamtschau zu betrachten sind. Darüber hinaus sind sich abzeichnende, steigende Kapitalanforderungen zu berücksichtigen.

Deutliche Begrenzung der variablen Vergütung für Geschäftsleiter im Risikocontrolling

Die BaFin fordert in ihrem Entwurf, dass die Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten auch für Geschäftsleiter in der Risikocontrolling-Funktion zu beachten sind. Besonders schwerwiegend ist an dieser Stelle die Begrenzung der variablen Vergütung auf ein Drittel der Gesamtvergütung.

Darüber hinaus ist bei der Bemessung der variablen Vergütung darauf zu achten, dass keine gleichlaufenden Vergütungsparameter verwendet und Interessenkonflikte vermieden werden. Die variable Vergütung darf also nur noch zum Teil auf dem Erfolg des Instituts als Ganzem basieren.

Höherer Anpassungsbedarf für Geschäftsleiter bedeutender Institute

Die veränderten Anforderungen an Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung von Geschäftsleitern in bedeutenden Instituten gehen noch deutlich weiter.

In Institutsgruppen muss die Erfolgsmessung künftig auf bis zu vier anstatt wie bisher auf drei Ebenen erfolgen. Gruppe und Institut müssen bei der Bemessung jeweils separat berücksichtigt werden. Da für Geschäftsleiter der Erfolgsbeitrag des Ressorts und des Individuums nur schwer zu unterscheiden sind, ist eine gemeinsame Betrachtung künftig möglich. Grundsätzlich wird von der Finanzaufsicht eine Gleichgewichtung der Ebenen gefordert.

Mit ihrem neuen Entwurf stellt die BaFin auch klar, dass die Voraussetzungen von § 7 nicht nur bei der Gewährung der variablen Vergütung erfüllt sein müssen, sondern auch bei Erdienung und Auszahlung der variablen Vergütung (Malus-Prüfung).

Weiterhin unterliegt die variable Vergütung der Geschäftsleiter einem besonderen Auszahlungsregime. Wie bisher müssen 60 % der variablen Vergütung aufgeschoben werden. Die geforderte Verlängerung des Aufschubzeitraums auf mindestens fünf Jahre ist eine deutliche Verschärfung.

Die variable Vergütung muss weiterhin zum Teil in Instrumenten begeben werden. Die InstitutsVergV-E sieht jedoch vor, dass, je nach Verfügbarkeit, unterschiedliche Instrumente genutzt werden müssen, um alle Stakeholder-Interessen zu berücksichtigen. Der Anteil der Instrumente im Aufschub muss deutlich über 50 % betragen.

Handlungsbedarf für Aufsichtsräte in bedeutenden Instituten

- Überprüfung der Erfolgsebenen
- Verlängerung des Aufschubs auf mindestens fünf Jahre
- Kombination von unterschiedlichen Instrumenten im Aufschubzeitraum
- Höherer Anteil an Instrumenten im Aufschub
- Rückforderung von variabler Vergütung periodenübergreifend sieben Jahre möglich
- Verschärfte Malus-Prüfung

Periodenübergreifende Clawbacks als deutlichste Regulierungsverschärfung

Das Risiko der Auszahlung der variablen Vergütung wird in Kombination mit dem verlängerten Aufschubzeitraum zu Lasten der Geschäftsleiter verändert. Rückforderungen sind künftig periodenübergreifend bis zu sieben Jahre möglich.

Fehlende Übergangsfrist erhöht Handlungsbedarf

Die Anforderungen der InstitutsVergV-E sind bereits ab dem 01. Januar 2017 umzusetzen. Die Kombination aus fehlender Übergangsfrist und umfassenden Änderungen erhöht den Handlungsbedarf und -druck bei allen Instituten.

Um notwendige Anpassungen an den Vergütungssystemen der Geschäftsleiter auch bis zum Jahresende umsetzen oder zumindest einleiten zu können, sollte kurzfristig mindestens eine Überprüfung der aktuellen Systeme auf etwaige Anpassungsbedarfe durchgeführt werden.

„ Im Hinblick auf das Thema Proportionalität hat die BaFin Fingerspitzengefühl bewiesen, schießt aber an anderen Stellen über das Ziel hinaus. Es wird vielfach Anpassungen bei den Vergütungssystemen geben, nicht zuletzt beim Auszahlungsregime für Geschäftsleiter.“

Petra Knab-Hägele
hkp/// Senior Partner



Ihre hkp/// group Experten



Petra Knab-Hägele
Senior Partner
+49 69 175 363 345
petra.knab-haegele@hkp.com



Michael H. Kramarsch
Managing Partner
+49 69 175 363 363
michael.kramarsch@hkp.com

Über die hkp/// group

Die hkp/// group ist eine unabhängige und partnergeführte, internationale Unternehmensberatung mit dem Fokus auf Performance Management, Talent Management und Vergütung.

Der hkp/// Ansatz zum Performance Management integriert die Anforderungen finanz- und personalpolitischer Strategien und Steuerungskonzepte und verbindet die Anforderungen an Performance Management auf Unternehmensebene mit denen auf Mitarbeiterebene. Basierend auf einer konsequent wert- und wertorientierten Umsetzung erreichen hkp/// Klienten dadurch nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg.

Die hkp/// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten für Vergütungs-, Talent-, Finanz- und Risiko-Management. Sie werden von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.

Die hkp/// group bietet eine einzigartige Kombination von Kompetenzen: Wir verbinden branchenspezifisches Know-how mit tiefer Expertise in Fragen des Finanz-, Risiko- und Vergütungsmanagements. Im Zusammenwirken mit Regulatoren, Banken und Versicherungen haben wir unsere führende Stellung in der Performance-Management- und Vergütungsberatung für Finanzdienstleistungsunternehmen aufgebaut.

Zum hkp/// Beratungsportfolio für Finanzdienstleistungsunternehmen zählen darüber hinaus:

- Entwicklung von Vergütungsgrundsätzen und -strategien
- Design und Einführung marktorientierter Vergütungs- und Nebenleistungskonzepte
- Überprüfung der regulatorischen Konformität von Vergütungssystemen, sowie regulatorisch konforme Neu- und Umgestaltung
- Unterstützung bei der Risk-Taker-Selektion sowie Durchführung und Dokumentation von Risikoanalysen
- Erarbeitung und Dokumentation von Selbsteinschätzungen zur Einstufung als bedeutendes Institut
- Risikoadjustierte Erfolgsmessung und nachhaltige Vergütungsmodelle für Geschäftsleiter und Risk Taker
- Durchführung branchenspezifischer Vergütungsstudien: Der hkp/// Top Banken Survey
- Vergütungskontrollausschuss, Vergütungsbeauftragter, Vergütungskontrollbericht
- Vergütungsbericht: Unterstützung bei der externen Offenlegung von Vergütungsinformationen
- Entwicklung und Implementierung von Vertriebsvergütungssystemen
- Erstellung von Angemessenheitsgutachten zur Vergütung von Geschäftsleitern
- Evaluierung von Aufsichtsgremien nach KWG
- Institutsspezifische Funktionsbewertung
- Fortbildung für Compensation & Benefits-Mitarbeiter, insbesondere zu regulatorischen Fragen
- Überprüfung des Dienstleistungsportfolios und der Personalausstattung der HR-Funktion in Instituten
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter HR IT Instrumente
- Entwicklung von Instrumenten für nicht börsennotierte Banken (z.B.: Sparkassen, Volksbanken, Landesbanken)

Weitere Informationen & Kontakt

Weitere Informationen zum Leistungsspektrum der hkp/// group und zum Unternehmen selbst finden sie unter www.hkp.com

Gern steht Ihnen auch unser Marketing als Ansprechpartner zur Verfügung:

Thomas Müller

Leiter Marketing & Communication International

hkp Deutschland GmbH

+49 69 175 363 323

thomas.mueller@hkp.com

hkp.com

Amsterdam

Vondelstraat 89 A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 0687
amsterdam@hkp.com

Dordrecht

Singel 380
3311 HM Dordrecht
Niederlande
Phone +31 78 613 72 76
dordrecht@hkp.com

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
frankfurt@hkp.com

Zürich

General-Guisan-Quai 36
8002 Zürich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
zurich@hkp.com