

## Update on ...

# Vereinheitlichung der Anwendung des Proportionalitätsprinzips

## Einlassung der European Banking Authority (EBA) zur Anwendung des Proportionalitätsprinzips in der Vergütungsregulierung (EBAOp-2016-20)

Dezember 2016

**Zwei Drittel der europäischen Kreditinstitute und ca. 60 Prozent aller Risikoträger profitieren derzeit von der Anwendung des Proportionalitätsprinzips hinsichtlich der Anforderungen an Vergütungen. Dabei bestehen zwischen den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten erhebliche Unterschiede.**

Am 21. November 2016 hat die European Banking Authority (EBA) eine Antwort auf die Anfrage der Europäischen Kommission zur Anwendung des Proportionalitätsprinzips in der Vergütungsregulierung von Instituten veröffentlicht (EBAOp-2016-20). Die Kommission hat mit dieser Anfrage auf die EBA-Stellungnahme (EBA/OP/2015/25) reagiert, in der sich diese für die Beibehaltung des Proportionalitätsprinzips ausgesprochen hatte.

Das Proportionalitätsprinzip ermöglicht es kleinen, weniger komplexen Instituten und Risikoträgern mit geringer variabler Vergütung, die besonderen Anforderungen hinsichtlich Aufschub und Instrumente nicht anwenden zu müssen. Außerdem haben börsennotierte Institute derzeit die Möglichkeit, statt Aktien auch sogenannte *share-linked instruments* als Vergütungsinstrumente zu nutzen.

### Anwendung des Proportionalitätsprinzips

Die Erhebung der EBA zeigt, dass nahezu alle EEA-Staaten (EU plus Island und Norwegen) das Proportionalitätsprinzip hinsichtlich Größe und Vergütungshöhe anwenden. In acht Staaten – unter anderem in Deutschland – müssen lediglich große Institute variable Vergütung aufschieben und in Instrumenten gewähren. Innerhalb dieser Staaten sind die Grenzen jedoch sehr verschieden. Sie reichen von 1 Mrd. bis zu 30 Mrd. Euro Bilanzsumme – in Deutschland liegt die Grenze bei 15 Mrd. Euro.

In 22 Ländern – auch in Deutschland – besteht die Möglichkeit, geringe variable Vergütungen von den Anforderungen an Aufschub und Instrumente auszunehmen. Die konkreten Grenzen variieren auch hier sehr stark zwischen 8.000 und 100.000 Euro – in Deutschland 50.000 Euro. Teilweise werden die Grenzen auch diskretionär von der jeweiligen Aufsichtsbehörde festgelegt.

„ Die Beibehaltung des Proportionalitätsprinzips wird auch auf europäischer Ebene aktuell sehr intensiv diskutiert.

Petra Knab-Hägele, Senior Partner hkp/// group

In nur sieben Mitgliedsstaaten gibt es keine Option zur Anwendung des Proportionalitätsprinzips auf Grund der Größe des Instituts oder auf Basis der Höhe der variablen Vergütung.

Im EEA-Raum profitieren derzeit rund zwei Drittel der Institute von der Anwendung des Proportionalitätsprinzips hinsichtlich der Institutsgröße, was jedoch lediglich ca. 15 Prozent des Markts entspricht. In Deutschland dagegen profitieren über 97 Prozent der Institute (33 Prozent des Markts) von den Erleichterungen durch das Proportionalitätsprinzip.

### Szenario-Analyse

Die EBA hat die Auswirkungen einer noch zu definierenden europaweit einheitlichen Schwelle für die Institutsgröße in verschiedenen Szenarien betrachtet. Diese Szenarien basieren auf Grenzwerten der Bilanzsumme pro Institut von:

- 1,5 Mrd. Euro
- 5 Mrd. Euro
- 10 Mrd. Euro

Bei einer Hürde von 10 Mrd. Euro gäbe es in einigen Mitgliedsstaaten kein einziges bedeutendes Institut. Bei einer Schwelle von 5 Mrd. Euro wären die größten Institute jedes Landes bedeutend. In Deutschland wären bei dieser Hürde 90 Prozent der Institute nicht bedeutend und müssten somit auch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV nicht umsetzen.

### Fazit

Sollte es dazu kommen, dass europaweit einheitliche Schwellen definiert werden, müssten bei einem Grenzwert von 5 Mrd. Euro über hundert weitere Institute in Deutschland die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV umsetzen. Fraglich ist, ob diese Einstufung auf Gruppen- oder auf Einzelinstitutsebene vorgenommen wird.

## 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 Mitarbeiter-Ebene. Basierend auf einer konsequent wert- und werteorientierten Umsetzung erreichen hkp/// Klienten dadurch nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg.

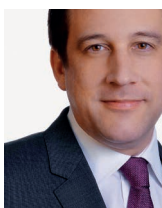
Die hkp/// Partner verfügen über langjährige internationale Beratungserfahrung und sind im Markt anerkannte Fachexperten für Vergütungs-, Talent-, Finanz- und Risiko-Management. Sie werden von Verwaltungs- und Aufsichtsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie Top-Managern und Spezialisten als kompetente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

## Ihre hkp/// group Experten



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



Carsten Roth  
Senior Manager  
+49 69 175 363 330  
carsten.roth@hkp.com



Lisa Marie Schmedding  
Consultant  
+49 69 175 363 315  
lisa.schmedding@hkp.com

## 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](http://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

### Amsterdam

Vondelstraat 89A  
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