



26.01.22

COMP & BEN (HTTPS://WWW.TOTALREWARDS.DE/COMP-BEN/)

90 Tage IVV 4.0

Von Dr. Theofanis Tacou, Dr. Philipp Kuhn und Dr. Alexander Insam
(https://www.totalrewards.de/ueber-uns/redaktion/)

Am 25. September 2021 ist die neue Fassung der Institutsvergütungsverordnung (IVV 4.0) in Kraft getreten. Welche praktischen Fragen haben sich ergeben?

Am 25. September 2021 ist die neue Fassung der Institutsvergütungsverordnung (IVV 4.0) in Kraft getreten. Die meisten Institute haben seitdem begonnen, die neuen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme – soweit praktisch und regulatorisch erforderlich – umzusetzen. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der neuen regulatorischen Vorgaben und der Abstimmung mit den Aufsichtsbehörden haben sich erste praktische Fragen ergeben.

Ist eine festgelegte Obergrenze von eins zu eins ohne zusätzliche Überprüfung angemessen?

Die IVV 4.0 sieht weiterhin vor, dass Institute eine angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung festzulegen haben. Bei der Festlegung der angemessenen Obergrenze sind die gesetzlichen Vorgaben zu beachten, wonach die variable Vergütung grundsätzlich jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten (Obergrenze von eins zu eins) darf. Soweit ein Institut diese Obergrenze festgelegt und auch bei der Auszahlung der variablen Vergütung beachtet hat, wurde in der bisherigen Praxis von den Abschlussprüfern und Aufsichtsbehörden eine Angemessenheit des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung angenommen.

Zu beachten ist jedoch, dass unter Berücksichtigung (insbesondere) der aktuellen Europäischen Leitlinien (EBA Guidelines vom 2. Juli 2021) im Hinblick auf die Angemessenheit eine feste Obergrenze zwischen variabler und fixer Vergütung – weiterhin – nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Diesem Grundgedanken folgend muss im Einzelfall eine vom Institut festgelegte Obergrenze von eins zu eins nicht zwingend angemessen sein.

Nach unserer Erfahrung wird deshalb neuerdings auf europäischer Aufsichtsebene in Erwägung gezogen, dass Institute die festgelegte Obergrenze (institutsweit, soweit erforderlich auch nach Mitarbeitergruppen), überprüfen, begründen und dokumentieren müssen.

Wann zusätzliche Überprüfungs- und Begründungspflicht?

Eine zusätzliche Überprüfungs- und Darlegungspflicht widerspricht jedoch dem gesetzlichen Wortlaut der IVV 4.0, der die Festlegung einer Obergrenze von eins zu eins als angemessen ansieht. Wenn zusätzliche regulatorische Überprüfungs- und Darlegungspflichten erforderlich sind, sind diese auch ausdrücklich in der IVV 4.0 – zum Beispiel bei Abfindungen – geregelt. Eine zusätzliche Überprüfungs- und Darlegungspflicht neben der Festlegung der gesetzlich vorgegebenen Obergrenze von eins zu eins erscheint deshalb nicht erforderlich und daher



auch nicht gerechtfertigt zu sein.

Eine Anwendung einer zusätzlichen Überprüfungs- und Begründungspflicht dürfte unseres Erachtens allerdings dann in Betracht zu ziehen sein, wenn im Einzelfall begründete Zweifel bestehen, dass die Gewährung und Auszahlung einer variablen Vergütung unter Berücksichtigung der Obergrenze von eins zu eins nicht angemessen ist. Denkbar sind hier Fälle, in denen – vergleichbar zu Kontrolleinheiten – aufgrund der Tätigkeit oder des Geschäftsbereichs der Schwerpunkt der Vergütung auf die Fixvergütung zu legen ist, um etwaige Fehlanreize zu minimieren. Soweit ein Institut eine Obergrenze von eins zu eins festlegt, ist deshalb aus unserer Sicht ab jetzt empfehlenswert zu dokumentieren, dass diese festgelegte Obergrenze unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben der IVV 4.0 erfolgt und angemessen ist, und dass keine fehlanreizbezogenen Kriterien bei bestimmten Mitarbeitergruppen bestehen, die eine Schwerpunktsetzung zugunsten der Fixvergütung erfordern.

Einstufungszeitpunkt und Rumpfgeschäftsjahre

Für die sogenannten teilbedeutenden Institute gelten mit der neuen IVV 4.0 besondere regulatorische Anforderungen (siehe hierzu COMP & BEN, Ausgabe 6, Dezember 2021, „Die IVV 4.0 als Vorbild für alle Unternehmen?“, Seite 35 ff.).

In der bisherigen Praxis haben einige nicht bedeutende Institute bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der IVV 4.0 die Bilanzsumme von 5 Mrd. Euro überschritten, sodass insbesondere bei Instituten mit Rumpfgeschäftsjahren unklar war, zu welchem Zeitpunkt das nicht bedeutende Institut als teilbedeutendes Institut einzustufen ist. Und zu welchem Zeitpunkt dann die besonderen vergütungsrechtlichen Anforderungen gelten beziehungsweise beachtet werden müssen.

Für die Einstufung eines nicht bedeutenden als teilbedeutendes Institut ist keine Voraussetzung, dass die Bilanzsumme des Instituts an den Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre stets die Grenze von 5 Mrd. Euro überschritten hat. Maßgeblich ist vielmehr, ob im Vierjahresdurchschnitt bezogen auf die jeweiligen Stichtage eine Bilanzsumme von 5 Mrd. Euro überschritten wurde. Hieraus er-



gibt sich zunächst die Frage, ob nur volle Geschäftsjahre mit einer Dauer von zwölf Monaten oder auch sogenannte Rumpfgeschäftsjahre zu berücksichtigen sind. Ob und inwieweit Rumpfgeschäftsjahre zu berücksichtigen sind, wurde soweit bisher ersichtlich von der BaFin als zuständige Aufsichtsbehörde noch nicht näher konkretisiert. Auch die IVV 4.0 selbst und die bisher aktuelle Auslegungshilfe zur IVV 3.0 enthalten hierzu keine Regelungen.

Abstimmung sinnvoll

Gegen eine grundsätzliche Pflicht zur Berücksichtigung von Rumpfgeschäftsjahren spricht, dass diese Konstellation vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich geregelt worden ist. Hätte der Gesetzgeber gewollt, dass Rumpfgeschäftsjahre vollumfänglich berücksichtigt werden müssen, so hätte er dies durch eine klarstellende Regelung aus unserer Sicht deutlich machen müssen – vor allem aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit. Auch unter Berücksichtigung der Gesetzeshistorie sprechen viele Gründe dafür, dass volle vier Geschäftsjahre mit einer Dauer von jeweils zwölf Monaten gemeint sind. Denn bereits bei der Prüfung der bisherigen Voraussetzungen für die Einstufung als bedeutendes Institut wurde auf den Durchschnitt der Bilanzsumme zu den Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre abgestellt. Konsequenterweise ist deshalb ein nur wenige Monate oder gar Wochen andauerndes Rumpfgeschäftsjahr nicht als zu berücksichtigendes Geschäftsjahr mit einzubeziehen.

Da jedoch in der Vergangenheit zur alten Rechtslage – teilweise in der Literatur – argumentiert worden ist, dass im Hinblick auf die Einstufung als bedeutendes Institut ein abgeschlossenes Geschäftsjahr auch dann vorliegen dürfte, wenn im Rahmen der Änderung des Bilanzstichtags ein Rumpfgeschäftsjahr vorliegt, kann nicht ausgeschlossen werden, dass eine externe Prüfinstanz (zum Beispiel Jahresabschlussprüfer und/oder Finanzaufsicht) ein nur wenige Monate oder gar Wochen andauerndes (Rumpf-)Geschäftsjahr vollumfänglich berücksichtigt. Eine Abstimmung mit dem jeweiligen Jahresabschlussprüfer erscheint deshalb aus unserer Sicht in jedem Fall sinnvoll.



Teilbedeutende Institute mit fakultativem Vergütungsbeauftragten?

Soweit ein Institut als teilbedeutend einzustufen ist, gelten besondere regulatorische Vorgaben, die den bedeutenden Instituten vorbehalten sind, wie etwa für die Vergütungssysteme von Risk Takern. Die Implementierung eines Vergütungsbeauftragten ist hingegen nicht zwingend vorgeschrieben.

Die gesetzlich nicht zwingend erforderliche, fakultative Bestellung eines Vergütungsbeauftragten kann jedoch sinnvoll, wenn nicht sogar geboten sein. In allen Fällen der freiwilligen Bestellung des Vergütungsbeauftragten gelten einerseits die gesetzlichen Beschränkungen und andererseits auch der gesetzliche Kündigungsschutz – weder direkt noch analog.

Durch die neuen zusätzlichen Anforderungen der IVV 4.0 für teilbedeutende Institute hat sich bereits gezeigt, dass ein erhöhter Umsetzungsbedarf entstanden ist, der für die Geschäftsleitung und die operativ umsetzenden Abteilungen (wie HR und Compliance) und auch für das Aufsichtsorgan mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand verbunden ist. Einzelne der regulatorischen Vorgaben – wie etwa die Risk-Taker-Identifizierung und der Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsprozess – sind zudem jährlich vorzunehmen, sodass ein hoher Verwaltungsbedarf bei den teilbedeutenden Instituten auch nach der ersten Umsetzungsphase weiter bestehen bleiben dürfte. Um die Umsetzung eines angemessenen Vergütungssystems unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, sieht die IVV 4.0 zumindest bei bedeutenden Instituten die Bestellung eines Vergütungsbeauftragten zwingend vor. Dabei nimmt er eine Doppelfunktion ein, indem er bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben sowohl für die Geschäftsleitung beziehungsweise den Vorstand als auch für das Aufsichtsorgan tätig wird.

Passgenaue Umsetzung

Es erscheint deshalb sinnvoll, dass teilbedeutende Institute fakultativ einen Vergütungsbeauftragten gegebenenfalls in Teilzeit bestellen. Dies erscheint unseres Erachtens sogar geboten, wenn die Anzahl der identifizierten Risk Taker hoch und/oder das Vergütungssystem komplex ausgestaltet ist. Da die Bestellung eines Vergütungsbeauftragten



nicht zwingend erforderlich ist, dürfte auch der oder die Compliance-Beauftragte des Instituts oder ein Mitglied der Geschäftsleitung zu fakultativen Vergütungsbeauftragten bestellt werden können; insoweit ist § 23 Abs. 3 IVV 4.0 nicht anwendbar. Insbesondere während der Umsetzungsphase der zusätzlichen Anforderungen erscheint alternativ die Heranziehung eines externen Dritten/Beraters, der über die entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, sinnvoll. In jedem Fall kann der zeitliche Aufwand des Vergütungsbeauftragten ohne die gesetzlichen Vorgaben passgenau an die Bedürfnisse des teilbedeutenden Instituts angepasst werden.

Dr. Teofanis Tacou

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

GSK:STOCKMANN Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft

teofanis.tacou(*)gsk(.)de (mailto:teofanis.tacou@gsk.de)

www.gsk.de (http://www.gsk.de)

Dr. Philipp Kuhn

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

GSK:STOCKMANN Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft

philipp.kuhn(*)gsk(.)de (mailto:philipp.kuhn@gsk.de)

www.gsk.de (http://www.gsk.de)

Dr. Alexander Insam

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

GSK:STOCKMANN Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft

alexander.insam(*)gsk(.)de (mailto:alexander.insam@gsk.de)

www.gsk.de (http://www.gsk.de)

