

KLIEMT.RECO UPDATE: NEUE BAFIN FAQ ZUR IVV

VON KLIEMT.Arbeitsrecht DATUM 16.09.2024

Ab wann gelten die neuen FAQ?

Die FAQ der BaFin zur IVV vom 13.06.2024 ersetzen die Auslegungshilfe vom 16.02.2018. Sie finden **unverzüglich** Anwendung, jedoch gewährt die BaFin eine Umsetzungsfrist für die Änderung der Vergütungssysteme bis 01.01.2025.

Welche Rechtsqualität haben die FAQ?

Es handelt sich bei den FAQ – wie schon bei der Auslegungshilfe – um „**Soft Law**“: Gesetzeskraft hat allein die IVV, jedoch sind die FAQ bei der Auslegung der IVV zu beachten.

Mit der Veröffentlichung der FAQ hat die BaFin zugleich mitgeteilt, dass sie die neuen **Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde** (EBA) für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU vom 02.07.2021 (EBA/GL/2021/04) **in ihre Verwaltungspraxis übernommen** hat. Diese finden mit einigen näher genannten Ausnahmen unmittelbare Anwendung. Die FAQ sollen ihrer Regelungskonzeption nach nur Sachverhalte behandeln, welche entweder nicht von den EBA-Leitlinien erfasst sind oder bei denen die Anwendung von Proportionalität erforderlich ist, d.h. eine Differenzierung insbesondere nach der jeweiligen Art des Instituts bzw. der Mitarbeiter. Dieser Zielrichtung entsprechend haben die FAQ fragmentarischen Charakter.

Das erklärt auch die unterschiedliche Struktur der FAQ im Verhältnis zur Auslegungshilfe: Statt, wie bisher, Hinweise zu einzelnen Paragraphen der IVV zu geben, enthalten die FAQ Informationen zu bestimmten (nicht von den Leitlinien erfassten) Sachverhalten. Im Folgenden stellen wir die in der FAQ beschriebenen Themenfelder den (früheren) Regelungen der Auslegungshilfe gegenüber (inkl. Verweis auf die jeweilige Fundstelle dort) und stellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede dar.

Synopse: FAQ neu vs. Auslegungshilfe alt

FAQ	Thema	Auslegungshilfe zur IVV	FAQ zur IVV	Änderung/Ergänzung
1.	Vergütungsbegriff	zu § 2	Nr. 1 (4-6)	<p>Leistungen, die Mitarbeiter, welche gleichzeitig auch Anteilseigner des Instituts sind, für die Überlassung ihres Kapitals erhalten, werden nicht mehr ausdrücklich aus dem Vergütungsbegriff ausgenommen.</p> <p>Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen und Prämien aus „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter“-Programmen werden ausdrücklich aus dem Vergütungsbegriff ausgenommen.</p> <p>„Carried-Interest“-Modelle (Gewinn aus durch das Institut gegenüber dem Mitarbeiter eingeräumter Gesellschafterstellung des Mitarbeiters bei einer Beteiligungsgesellschaft des Instituts samt Zurverfügungstellung von Investitionskapital) wurden i.R.d. Auslegungshilfe noch ausdrücklich dem Vergütungsbegriff unterstellt. In den FAQs werden sie nun nicht mehr erwähnt.</p>
2.	Wert der Altersversorgungsleistungen	zu § 2	Nr. 2 (7-9)	<p>Altersversorgungsleistungen können entweder der fixen oder der variablen Vergütung unterfallen. Die FAQs geben keine näheren Hinweise, wovon die jeweilige Zuordnung abhängig ist, sondern übertragen die Prüfpflicht im Einzelfall den Unternehmen.</p> <p>Erweiterung der Hinweise zur Berechnung des Werts der Altersversorgungsleistungen um folgende Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es ist der Rechnungslegungsstandard zugrunde zu legen, der auch für die Bilanzierung verwendet wird

				<ul style="list-style-type: none"> • bei einer IFRS-Bilanzierung können im Falle einer 100%igen Ausfinanzierung einer Direktzusage die erwarteten Erträge aus dem Planvermögen entsprechend den IFRS-Grundsätzen berücksichtigt werden • im Falle einer Auflösung von Pensionsrückstellungen ist als Betrag für die Leistung zur Altersversorgung „Null“ anzusetzen • Einzelwerte dürfen nicht nur dann geschätzt werden, wenn eine Zuordnung zu den einzelnen Mitarbeitern nicht möglich ist, sondern auch dann, wenn dies nur schwer möglich ist • bei beitragsorientierten Pensionszusagen darf alternativ auf die Arbeitgeberbeiträge abgestellt werden.
3.	Konzernbonus	zu § 2	Nr. 3 (10)	<p>Modifizierte Erläuterung des Konzernbonus und seiner Bedeutung i.R.d. IVV: Ein Konzernbonus orientiert sich am Erfolg der Muttergesellschaft, ist Teil der variablen Vergütung und unterliegt den Anforderungen der IVV, auch wenn die Muttergesellschaft kein Institut im Sinne des KWG oder der CRR ist.</p> <p>Erstmalige Beschreibung der vergütungsrechtlichen Zulässigkeit eines Konzernbonus nach der IVV (Aufzählung der einzelnen Voraussetzungen).</p>
4.	Leistungsanerkennungsprämien	-	Nr. 4 (11-12)	<p>Erstmalige Erläuterung der Leistungsanerkennungsprämie und ihrer Bedeutung i.R.d. IVV: Leistungsanerkennungsprämien sind nicht Teil einer Zielvereinbarung, sondern honorieren das außerordentliche Engagement eines kleinen wechselnden Kreises von Mitarbeitern unabhängig von deren (eigentlicher) variabler Vergütung. Sie sind Teil der variablen Vergütung und unterliegen den Anforderungen der IVV.</p> <p>Erstmalige Beschreibung der vergütungsrechtlichen Zulässigkeit einer Leistungsanerkennungsprämie nach der IVV (Aufzählung der einzelnen Voraussetzungen).</p>

5.	Ruhegehalt/Übergangsgeld	zu § 5	Nr. 5 (13-14)	<p>Modifizierte Erläuterung des Ruhegehalts und seiner Bedeutung i.R.d. IVV: Wird individuell für den Fall der Nichtverlängerung einer Bestellung nach Vollendung einer Amtsperiode ein Ruhegehalt des Geschäftsleiters als ein vorgezogenes Übergangsgeld vor Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart, handelt es sich um variable Vergütung und es gelten die Anforderungen der IVV.</p> <p>Nähere Präzisierung der vergütungsrechtlichen Zulässigkeit eines Ruhegehalts nach der IVV (Aufzählung der einzelnen Voraussetzungen). Insbesondere wird nicht mehr pauschal ein Verstoß gegen § 5 Abs. 3 Nr. 2 IVV angenommen. Es muss jedoch ein Vorbehalt für den Fall eines negativen Erfolgsbeitrags enthalten sein, um einen Verstoß gegen § 5 Abs. 3 Nr. 2 IVV zu vermeiden.</p>
6.	Negative Erfolgsbeiträge und deren Konsequenzen	zu § 5 Abs. 2	Nr. 6	<p>Die FAQ definieren negative Erfolgsbeiträge erstmals genauer: Umfasst sind insbesondere sittenwidriges oder pflichtwidriges Verhalten unterschiedlichen Schweregrads sowie Verhalten, das objektiv gravierende negative Auswirkungen für das Institut hat.</p> <p>Klarstellung, dass bei jedem negativen Erfolgsbeitrag eine mindestens teilweise Reduzierung der variablen Vergütung zu erfolgen hat; und zwar selbst dann, wenn die variable Vergütung nur auf Basis der Leistung des Instituts oder der Organisationseinheit bemessen ist (d.h. nicht auch auf Basis individueller Leistung).</p> <p>Laut FAQ muss ein gravierender negativer Erfolgsbeitrag zwingend zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen, und zwar auch bei Mitarbeitern, die keine Risikoträger sind und bei denen keine individuelle Zielvereinbarung erfolgt. Als Anknüpfungspunkt dient § 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 und 2 IVV. Ein Clawback (Rückforderung bereits gezahlter Vergütung) ist jedoch nur bei Risikoträgern in bedeutenden Instituten gemäß § 1 Abs. 3c KWG und in Instituten gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 IVV erforderlich.</p> <p>Wird ein negativer Erfolgsbeitrag erst nachträglich aufgedeckt (ex post) und ist dieser nicht gravierend, so muss zwingend lediglich die zurückbehaltene variable Vergütung</p>

				<p>gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 IVV reduziert werden (Malus), nicht jedoch die bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden.</p> <p>Die Organisationsrichtlinien müssen das Ermessen der Institute so weit wie möglich binden und festlegen, bei welchem Fehlverhalten ein negativer Erfolgsbeitrag eines bestimmten Schweregrads vorliegt; sie müssen sicherstellen, dass etwaige Vorfälle rechtzeitig erfasst und bei der Gewährung der variablen Vergütung berücksichtigt werden können.</p>
7.	Vollständiger Verlust variabler Vergütung	zu § 18 Abs. 5 S. 3	Nr. 7	<p>Ein gravierender negativer Erfolgsbeitrag muss zwingend zu einem vollständigen Verlust der variablen Vergütung führen. Für die Bestimmung eines solchen ist § 18 Abs. 5 S. 3 IVV heranzuziehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßgeblichkeit einer Beteiligung gemäß § 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 IVV: Die FAQ fordern hier – anders als noch die Auslegungshilfe – grds. mindestens grob fahrlässiges Handeln; nur in extremen Ausnahmefällen bei besonders erheblichem Verlust sei kein Verschulden erforderlich. • Erheblichkeit eines Verlusts gemäß § 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 IVV: Die FAQ ergänzen das – bereits in der Auslegungshilfe angeführte – Indiz für die Erheblichkeit eines Verlusts gemäß § 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 IVV, nämlich einen unerwarteten Verlust von mindestens 1 % des tatsächlich vorgehaltenem Eigenkapitals des Instituts: Der Risikoträger muss zu einer entsprechenden Exposure mindestens grob fahrlässig maßgeblich beigetragen haben (z.B. durch ein Abweichen von MaRisk-Regelprozessen). <p>Auch ohne Verschulden in jedem Fall erheblich ist laut FAQ ein erwarteter und unerwarteter Verlust von mind. 5 % des tatsächlich vorgehaltenem Eigenkapitals.</p>

				<p>Abzustellen ist auf den Verlust innerhalb eines Geschäftsjahres; Verluste sind zusammenzurechnen, wenn ihnen ein gemeinsames bzw. sich wiederholendes Verhaltensmuster zugrunde liegt.</p> <p>Für die Festlegung von Ermessensleitlinien für Pflichtverletzungen, die zur (teilweisen und) vollständigen Reduktion der variablen Vergütung führen, und von Regelungen zur Sicherstellung von Transparenz und Objektivität bei der Beurteilung listen die FAQ - anders als die Auslegungshilfe – nicht mehr detailliert Inhalte dieser internen Regelungen auf (z.B. Zuständigkeitsregelungen, Dokumentationspflichten, Vorbeugung von Interessenkonflikten, Kontrollen).</p>
8.	ESG-Risiken	zu § 4	Nr. 8	<p>Mit Blick auf die Maßgabe des § 4 IVV, dass die Vergütungssysteme auf die Erreichung der geschäftlichen und strategischen Ziele des Instituts ausgerichtet sein sollen, erwähnen die FAQ erstmals ESG-Risiken: Falls ein Institut aufgrund seiner strategischen Ausrichtung in den jeweiligen Risikoarten wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne von ESG-Risiken aufweist, sind diese ebenfalls in den Vergütungssystemen zu berücksichtigen (z.B. durch Festlegung bestimmter Nachhaltigkeitsziele als Vergütungsparameter).</p>
9.	Variable Vergütung für GL-Mitglied Risikosteuerung	zu § 10	Nr. 9	<p>Die FAQ stellen mit Blick auf § 5 Abs. 1 Nr. 2 IVV klar, dass die variable Vergütung des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung nicht unmittelbar vom Erfolg der von den Kontrolleinheiten zu überwachenden Organisationseinheiten abhängen darf, um diesbezüglich von vornherein jeglichen Interessenkonflikt auszuschließen. Diese Anforderung ist bezogen auf die Erfolgsmessung auf Ressort- und Individualebene des CROs, nicht auf die Erfolgsmessung im Hinblick auf die Instituts-/Gruppenebene.</p> <p>Die FAQ machen keine Angaben zur Geschäftsleitungsvergütung gemäß § 10 IVV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie enthalten – anders als die Auslegungshilfe – keinen Hinweis mehr darauf, dass zur Auslegung der Angemessenheitsanforderungen an die Vergütung (allgemein, fix und variabel) von Geschäftsleitern gemäß § 10 Abs. 1 IVV Literatur und

				<p>Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 S. 1 AktG herangezogen werden kann und listen auf keine materiellen Kriterien für die Angemessenheit der Geschäftsleitervergütung mehr auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sie enthalten – anders als die Auslegungshilfe – keine Angabe, dass als mehrjährige Bemessungsgrundlage für variable Vergütungen nach § 10 Abs. 2 IVV mindestens drei Jahre anzusehen sind und zur Auslegung Literatur und Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 S. 3 AktG herangezogen werden kann.
10.	Abfindungen	Zu § 5 Abs. 6 S. 1	Nr. 10, Nr. 11	<p>Die FAQ nehmen zur Definition von Abfindungen in § 2 Abs. 5 IVV als Vergütungen, die ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses (nachfolgend „Beschäftigungsverhältnis“) erhält, detaillierter Stellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Der Zusammenhang ist zeitlich und kausal zu verstehen. „Vorzeitig“ meint bei fehlender Befristung vor Erreichen des Renteneintrittsalters und bei Befristung vor Fristablauf. Die Vergütung im Sinne der Abfindung erfasst Leistungen, bei denen der Versorgungszweck im Vordergrund steht (von den FAQ auch „Übergangsgeld“ genannt), sowie Gegenleistungen für vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Nicht erfasst werden – so auch bereits die Auslegungshilfe – die Fortzahlung der Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie – neu in den FAQ erwähnt – die Vergütung für bereits erbrachte Leistungen (z.B. Überstundenvergütung). <p>Laut FAQ dürfen Abfindungen insbesondere mit Blick auf Vereinbarungszeitpunkt, Auslöser und Umfang keine Fehlanreize setzen und die Entschließungsfreiheit des Instituts betreffend die Fortsetzung der Zusammenarbeit nicht unzulässig beeinträchtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vereinbarungszeitpunkt: Die Abfindung sollte im unmittelbar zeitlichen und kausalen Zusammenhang mit einer sich konkret abzeichnenden Trennung gemacht

				<p>werden. Eine früher vereinbarte Abfindung kann für den Mitarbeiter einen Anreiz darstellen, (zu) hohe Risiken für das Institut einzugehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auslöser: Eine Abfindung soll – so auch noch die Auslegungshilfe – gewöhnlich unterbleiben, wenn der Mitarbeiter freiwillig ausscheidet. Andernfalls besteht – so neu die FAQ – prima facie der Anschein der Unangemessenheit. Denkbare Ausnahme kann insbesondere eine Change-of-Control-Klausel bei Geschäftsleitern in Form einer sog. sog. Double-Trigger-Klausel sein (d.h. das Leistungsversprechen wird nicht allein an das Vorliegen eines Kontrollerwerbs oder -wechsels geknüpft, sondern zusätzlich an die Beendigung der Geschäftsleiterbestellung und/oder des Dienstverhältnisses). • Abfindungsumfang: In der Regel angemessen sind <ul style="list-style-type: none"> • Zahlungen, die dem Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist vertraglich ohnehin zugestanden hätten, • Zahlungen, die die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit angemessen berücksichtigen, • bei befristetem Beschäftigungsverhältnis ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit: Zahlungen bis zur Höhe der Fixvergütung bis zum Fristablauf. In der Regel rechtfertigungsbedürftig ist dagegen ein sog. Übergangsgeld (= Leistung, bei denen der Versorgungs- bzw. Überbrückungszweck im Vordergrund steht) wegen des damit verbundenen Anreizes zur Eingehung eines zu hohen Risikos, auch wenn insbesondere bei Geschäftsleiter und befristet Beschäftigten ein Interesse des Instituts an einem gewissen Übergangsgeld anzuerkennen ist. Insbesondere
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> • muss sich die Zusage in zeitlicher und betraglicher Hinsicht in engen Grenzen halten, • sollte die Bezugsdauer mit der aktiven Dienstzeit ansteigen, • sollte eine absolute Obergrenze der Bezugsdauer vereinbart sein (wobei mehr als zwei Jahre von vornherein rechtfertigungsbedürftig sind), • sollte die Höhe des Übergangsgelds im angemessenen Verhältnis zu den Aktivbezügen stehen, • sollten die Aktivbezüge die Obergrenze für die Höhe des Übergangsgelds darstellen, • sollte anderweitiger Verdienst auf das Übergangsgeld angerechnet werden. <p>Vertraglich muss sichergestellt sein, dass Abfindungsansprüche im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen mit Wirkung für die Zukunft gekürzt oder ersatzlos gestrichen werden können. Bei gravierenden negativen Erfolgsbeiträgen in den letzten zwölf Monaten vor Fälligkeit der ersten Leistung aus der Abfindungsvereinbarung muss die Abfindung vollständig gestrichen werden.</p> <p>Ansprüche auf nicht privilegierte Abfindungen müssen unter dem vertraglichen Vorbehalt stehen, dass eine Auszahlung nur erfolgen kann, wenn die Anforderungen gemäß § 7 Abs. 1 S. 3 IVV (Vorbehalt der Leistungsfähigkeit des Instituts) erfüllt sind. Eine spätere Auszahlung von aufgrund dieses Vorbehalts nicht ausgezahlter Beträge darf nicht erfolgen.</p> <p>Zur privilegierten Form der Abfindung gemäß § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 IVV (= sonstige Abfindung, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Abs. 5 KWG die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat) geben die FAQ die Ausführungen der Auslegungshilfe wieder und ergänzen sie wie folgt:</p>
--	--	--	--	---

				<p>Danach sind angemessen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einmalzahlungen von maximal dem Barwert derjenigen Fixvergütungen, die dem Mitarbeiter bis zum Wirksamwerden der mit dem Aufhebungsvertragsangebot zeitgleich institutsseitig erklärten Kündigung zustünden • Abfindungen im Sinne einer angebrachten Entschädigung für den Verlust des unbefristeten Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Unternehmenszugehörigkeit • Abfindungen zum Ausgleich einer entgangenen variablen Vergütung, wenn sie nicht unterhalb der Materialitätsschwelle gemäß § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 3 Hs. 2 IVV liegt; andernfalls ist eine Einzelfallprüfung der Angemessenheit erforderlich. <p>Weiterhin ergänzen die FAQ die Auslegungshilfe mit Blick auf die Darlegungspflicht des § 5 Abs. 6 S. 6 IVV: Eine Darlegung bei einer Abfindung aus mehreren Bestandteilen gemäß Nr. 1 bis Nr. 3 ist auch dann nicht erforderlich, wenn die Schwellen von Nr. 3 a) (EUR 200k) und b) (200% der Fixvergütung, gilt auch für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten) pro Mitarbeiter nicht überschritten werden.</p> <p>Bei einer Vielzahl von gleichgelagerten und gleichgearteten Sachverhalten ist laut FAQ auch eine Sammelanzeige möglich.</p>
11.	Bonuspool	zu § 7	Nr. 12	<p>Ergänzend führen die FAQ aus, dass es für die Frage, ob der Bonuspool den Voraussetzungen des § 7 IVV genügt, ungenügend ist, allein darauf abzustellen, dass keine „Sanierungsphase“ gemäß Sanierungsplanung vorliegt.</p> <p>Anders als die Auslegungshilfe verweisen die FAQ zur Beurteilung der Risikotragfähigkeit des Instituts, die gemäß § 7 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 IVV bei der Festsetzung des Bonuspools zu berücksichtigen ist, nicht mehr explizit auf die Schreiben der EZB an die Geschäftsleitungsorgane bedeutender Institute (iSd. SSM-Verordnung) zur Politik der variablen Vergütung, sondern lediglich allgemein auf die Empfehlung der EZB, wonach Banken bei Entscheidungen zu ihrer Vergütungspolitik einen umsichtigen und</p>

				<p>vorausschauenden Ansatz verfolgen sollen. Zudem ist laut FAQ die Risikotragfähigkeit des Instituts anhand des Risikotragfähigkeitsleitfadens der BaFin vom 24.05.2018 bzw. bei sog. „<i>significant institutions</i>“ entsprechend dem ICAAP-Leitfaden der EZB zu beurteilen.</p> <p>Laut FAQ ist ausnahmsweise auch ein Bonuspool bei einer unzureichenden Ertragslage in folgenden Fällen denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wenn sich unmittelbar und konkret ein Umschwung mit einer Wende zum Besseren abzeichnet, • bei einem Abwicklungsszenario, um Anreize für eine geordnete Abwicklung zu setzen, • wenn bereits Maßnahmen zur Wiederherstellung der Risikotragfähigkeit eingeleitet sind, die von der Aufsicht als tragfähig bewertet werden. <p>Bei Festsetzung eines Bonuspools trotz negativer Ertragslage sowie bei Unterschreitung der Eigenmittelempfehlung gemäß § 6d KWG ist dies gegenüber der Aufsichtsbehörde vorab zu begründen.</p> <p>Es genügt, wenn § 7 Abs. 1 S. 3 IVV auf Gruppenebene beachtet wird und grds. eine angemessene Liquiditätsausstattung des Instituts gegeben ist, wenn das Tochterinstitut in Deutschland einer Freistellung nach Art. 7 CRR, § 2a Abs. 2 KWG (Kapital-Waiver) unterliegt und von den Anforderungen gemäß § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 1, 2 und 3 b) und c) KWG befreit ist. Eine angemessene Liquiditätsausstattung ist ausnahmsweise nur auf Gruppenebene erforderlich, wenn das Tochterinstitut in Deutschland auch einer Freistellung nach Art. 8 CRR, § 2a Abs. 4 KWG (Liquiditäts-Waiver) unterliegt.</p> <p>Zur Festlegung des Bonuspools müssen Verfahren und Kontrollen festgelegt sein, v. a. der Ablauf der Festlegung (Prozessablauf) sowie – institutsindividuell – die Kriterien und Schwellenwerte. Eine Abweichung davon muss begründet und dokumentiert</p>
--	--	--	--	---

				<p>werden und darf nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung (bzw. des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans) erfolgen.</p> <p>Folgende Inhalte der Auslegungshilfe finden sich in den FAQ nicht mehr:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausführungen zur Festlegung des Bonuspools:<ul style="list-style-type: none">• top-down und bottom-up-Ansatz• formelbasierter und wertender Ansatz und Hinweis, dass bei letzterem angemessene Kontrollen und gute Dokumentation erforderlich seien, um wegen der gesteigerten Flexibilität des Managements gleichzeitig einer Abschwächung des risikoorientierten Anreizeffektes vorzubeugen• keine Beherrschung des Bonuspools durch Faktoren wie Budgetbeschränkungen, die Bindung von Mitarbeitern oder Personalbeschaffungsgesichtspunkte sowie Quersubventionierungen zwischen Organisationseinheiten, weil dies die Beziehung zwischen Leistung bzw. Erfolg, Risiko und Vergütung schwäche.• Bei variablen Vergütungsbestandteilen in Form von Instrumenten, die mit einer Verfügungssperre versehen sind, ist bei Ablauf der Verfügungssperrfrist keine erneute Prüfung gemäß § 7 IVV vorzunehmen, da bereits im Eigentum des Vergütungsempfängers stehend.• Auflistung konkreter Maßnahmen, die Institute ergreifen müssen, die nicht über eine solide Eigenmittelausstattung verfügen oder bei denen die Solidität der Eigenmittelausstattung gefährdet ist (z.B. Verringerung des Bonuspools, Anpassung des Zielerreichungsgrads nach Ablauf des Bemessungszeitraums, Heranziehung des Nettogewinns).
--	--	--	--	--

12.	Hedging-Verbot	zu § 8	Nr. 13 (85-87)	Klarstellung in den FAQ, dass die Stichprobenpflicht nach § 8 Abs. 2 IVV auch für nicht-börsennotierte Unternehmen gilt, wobei Ausnahmen in bestimmten definierten Fällen denkbar seien (z.B. für Bausparkassen, deren Aufsichtsbehörde die BaFin ist).
13.	Berichte	zu § 12 zu § 24	Nr. 14 (88-89) Nr. 19 (122-125)	<ul style="list-style-type: none"> • Klarstellung in den FAQ, dass der Bericht gemäß § 12 Abs. 1 IVV und der Bericht gemäß § 24 Abs. 3 S. 1 IVV in einem alle Informationen umfassenden Bericht zusammengelegt werden können. Auch die Überprüfung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter kann im gemeinsamen Bericht thematisiert werden. Die FAQ stellen klar, dass dieser Berichtsteil auch durch eine geeignete, unabhängige Stelle im Institut (Compliance-Funktion, Interne Revision, Vergütungsbeauftragte) im Auftrag des Verwaltungs-/Aufsichtsorgans bzw. Vergütungskontrollausschusses erfolgen kann. • Erstmals Auflistung von (Mindest-)Elementen des Vergütungskontrollberichts.
14.	Ex-ante-Risikoadjustierung	zu § 19	Nr. 15 (90-91) Nr. 16 (92-94)	<ul style="list-style-type: none"> • Laut FAQ ist eine nicht gleichgewichtete Berücksichtigung der drei Betrachtungsebenen gemäß § 19 Abs. 1 S. 1 IVV mit ihren Gründen zu dokumentieren. • Bzgl. der zulässigen Verschmelzung der Betrachtungsebenen „Individual-“ und „Ressortbeitrag“ zu einer Ebene, die dann im ausgewogenen Verhältnis zur Ebene „Instituts- bzw. Gruppenerfolg“ zu stehen hat, beschränken die FAQ nun das Ermessen: Eine Berücksichtigung der Ebene „Instituts- bzw. Gruppenerfolg“ mit bis zu 70% ggü. den verschmolzenen Ebenen (30%) kann noch als zulässig gelten, falls bei Festlegung der Vergütungsparameter die Anforderungen des § 19 Abs. 3 IVV erfüllt sind. • Anders als nach der Auslegungshilfe muss nach den FAQ ein Modifier bei Ausübung nicht in jedem Fall unternehmensweit einheitlich zur Anwendung kommen, sondern nur, soweit der Ermittlung des Erfolgsbeitrags auf der Ebene „Unternehmen/Gruppe die gleichen Vergütungsparameter zugrunde liegen; eine Unterscheidung zwischen den Risikoträger-Kategorien darf folglich (nur) dann

				vorgenommen werden, wenn die zugrundeliegenden Vergütungsparameter diese Unterscheidung rechtfertigen.
15	Besonderheiten hinsichtlich Förderinstituten	zu § 6	Nr. 17 (95-96)	<i>[keine wesentlichen Änderungen/Ergänzungen]</i>
16.	Vergütung in Instrumenten	zu § 20	Nr. 18 (97-101)	<p>In Bezug auf gleichwertige Instrumente (§ 20 Abs. 5 Nr. 2 IVV) konkretisieren die FAQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dass alle derartigen Instrumente in Bezug auf die Verlustausgleichsfähigkeit dieselben Eigenschaften wie Aktien oder vergleichbare Beteiligungsformen aufweisen müssen, bedeute auch, dass neben Kennzahlen aus der Rechnungslegung zusätzlich geeignete Risikokennziffern (z.B. CET1-Quote, Risikotragfähigkeit/-deckungsmasse) heranzuziehen sind. Etwaige Schwellenwerte sind dabei so zu wählen, dass der Wert des gleichwertigen Instruments auch unter „going concern“-Bedingungen schwankt. • In Betracht kommen bspw. Nachrangdarlehen, Anleihen oder Schuldscheine, die eine (ggf. nur quotale) Tilgung an Schwellenwerte knüpfen, die auf bestimmten Unternehmenskennzahlen beruhen oder auch weitere vertragliche Konstruktionen, die die durch Kennzahlen ermittelte Unternehmenswertentwicklung auf den Wert der zurückbehaltenen oder gesperrten variablen Vergütungsbestandteile übertragen. • Institute, die nicht börsennotiert sind und nicht als potenziell systemrelevant gelten sowie keine der Bedingungen gemäß Art. 6 Abs. 4 Unterabs. 2 oder Abs. 5 Buchst. b der SSM-Verordnung erfüllen, können darüber hinaus dahingehend vereinfachen, dass sie für die Abbildung der Wertentwicklung nach § 20 Abs. 5 IVV die institutsindividuellen Schwellenwerte aus der § 7-Prüfung heranziehen. • Unterschreitet die harte Kernkapitalquote des Instituts laut Art. 92 Abs. 1 lit. a VO (EU) Nr. 575/2013 eine vom Institut festgelegte Schwelle, die nicht weniger als 7% betragen darf, ist eine Abschmelzung des Wertes des Instrumentes in einer Höhe

				<p>vorzunehmen, die für die Einhaltung der harten Kernkapitalquote in Höhe der vom Institut festgelegten Schwelle erforderlich ist. Eine solche Regelung ist nur entbehrlich, wenn zu allen relevanten Zeitpunkten eine entsprechende Abschmelzung des Instrumentenwertes durch die § 7-Prüfung sichergestellt wird, d.h. auch zum Zeitpunkt der finalen Auszahlung nach Ablauf der einjährigen Sperrfrist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statt auf Basis ihres Marktpreises oder dem beizulegenden Zeitwert am Zuwendungstag können die Instrumente auch auf Basis eines Durchschnittswerts auf Basis eines kurzen Zeitraumes von höchstens einem Monat, der sich in zeitlicher Nähe zum Tag der Zuwendung befindet, bewertet werden.
17.	Vergütungsbeauftragte	zu § 23 - zu § 26	Nr. 19 (103-121)	<ul style="list-style-type: none"> • Konkretisierung der „fachlichen“ Anforderungen (§ 23 Abs. 1 Satz 3 IVV) in den FAQ: Grundlegende und aktuelle Kenntnisse des Verfügungsbeauftragten sind insbesondere zu Risikotragfähigkeit, Limitsysteme, ICAAP und ILAAP erforderlich; auch sollte er stets Kenntnisse über aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Risikocontrolling und Personal besitzen, sofern diese für die angemessene Ausgestaltung/Anpassung der Vergütungssysteme von Bedeutung sein können; ihm ist Zugang zu relevanten Risikoberichten zu gewähren. Dies gilt – klarstellend – auch für den Stellvertreter. • Zur Aufgabenwahrnehmung wird ergänzend in den FAQ ausgeführt: <ul style="list-style-type: none"> • Der Vergütungsbeauftragte kann in seiner Funktion als Gast an Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses nach dessen Ermessen teilnehmen und als Mitglied/Beobachter/Gast in institutseigenen Gremien, die über Fragen der Vergütungssysteme beraten/beschließen (nur beratend, ohne Stimm- oder Vetorecht). • Dem Vergütungsbeauftragten ist es generell gestattet, Aufgaben und Tätigkeiten an seinen Stellvertreter und andere fachkundige Mitarbeiter oder Fachstellen im Institut zu übertragen, solange er die Gesamtverantwortung behält.

				<ul style="list-style-type: none">• Klarstellung im Kontext der Auslagerung auf Externe, dass die Regelungen des AT 9 MaRisk <u>analog</u> zu berücksichtigen. Eine vollständige Auslagerung mit Ausnahme des § 27 Abs. 6 IVV ist folglich ausgeschlossen.• Klarstellung, dass Mindestdauer von 24 Monate (§ 23 Abs. 2 Satz 1 IVV) grds. auch für die Verlängerung der Bestellung des Vergütungsbeauftragten/Stellvertreters gilt.• Ausnahmen von der Exklusivtätigkeit in Vollzeit sind wie bisher denkbar, wobei als in die Gesamtbetrachtung einzustellende Parameter nun auch „Größe, interne Organisation und Art, Umfang, Komplexität und Risikogehalt der Geschäfte des Instituts“ genannt werden. Ist keine Exklusivtätigkeit in Vollzeit vorgesehen, soll der festgelegte Arbeitsanteil grds. mind. 50% der Sollarbeitszeit betragen (hierunter fällt auch, die Exklusivtätigkeit in Teilzeit). Ausnahmen von 50 %-Anforderung sind insbesondere in Instituten denkbar, deren Vergütungssystem eine variable Vergütung von nur bis zu max. EUR 50.000 p.a. für Risikoträger unterhalb der Geschäftsleitung vorsieht.• Als Ausschlussmerkmal für die Aufgabenübernahme zählt nun auch, dass ein Mitarbeiter aus dem Bereich Personal, zwar nicht aktuell, aber unmittelbar zuvor für die oder an der Ausgestaltung und Entwicklung der Vergütungssysteme verantwortlich oder daran maßgeblich beteiligt war.• Konkretisierung der „ausreichend hohen Führungsebene“ i.S.d. § 23 Abs. 5 IVV: Wesentlich ist ein direkter fachlicher Berichtsweg zu Geschäftsleitung und Vergütungskontrollausschuss bzw. Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan. Sofern die Tätigkeit als Vergütungsbeauftragter nicht die einzige Aufgabe / Funktion bildet, ist darauf zu achten, dass das Abhängigkeitsverhältnis ggü. dem relevanten Vorgesetzten nicht die Wahrnehmung der Aufgaben als Vergütungsbeauftragter beeinträchtigt.
--	--	--	--	--

Ihr Regulated Compensation Team bei KLIEMT.Arbeitsrecht



Dr. Till Heimann
till.heimann@kliemt.de



Dr. Jan L. Teusch
jan.teusch@kliemt.de



Dr. Christian Häußer, LL.M.
christian.haeusser@kliemt.de



Dr. Vincent Jungbauer
vincent.jungbauer@kliemt.de



Sabine Vorbrodt, LL.M.
sabine.vorbrodt@kliemt.de



Sonja Günther
sonja.guenther@kliemt.de