



BaFin fordert Anpassung von Gehaltsstrukturen bei Banken und Sparkassen

Konsequenzen und Risiken für Bankmanager

Eine neue Vergütungsordnung für Banken soll die Vergütungssysteme deutscher Finanzinstitute besser kontrollieren.

Januar 2017, Prof. Dr. Peter Fissenewert

Vergütungs-Compliance für Banken, so die Intention der Finanzaufsicht BaFin, soll den Missbrauch von Vergütungssystemen erschweren. Tatsächlich ist das eine Chance für Banken und Sparkassen, verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen und sich transparenter aufzustellen. Es handelt sich um Regelungen zur Sicherung der Bankenstabilität und damit auch zur Sicherung der Finanzmarktstabilität.

Die BaFin wird die erstmals in 2010 erlassene Institutsvergütungsverordnung (IVV) voraussichtlich zum März 2017 erneut ändern. Banken können sich bereits jetzt darauf vorbereiten und die betroffenen Anstellungsverträge ändern. Das ist eine Herausforderung für das Risikomanagement und insgesamt für die Compliance, wenn man die Vorgaben schnell und ohne Haftungsrisiko umsetzen will.

Die IVV regelt grundsätzlich die Verantwortung der Geschäftsleitung einer Bank, die Vergütungssysteme der Mitarbeiter angemessen auszugestalten und die Risikoträger des Instituts zu ermitteln. Dies geschieht unter der Verantwortung der Verwaltungs- bzw. Aufsichtsorgane der Banken.

Zweck der anstehenden Novellierung soll es sein, vergütungsrelevante Entscheidungen transparenter zu gestalten, um sie intern und extern durchschaubarer zu machen.

Die in der Vergangenheit teilweise fragwürdige Vergütungspraxis hat zu einem erheblichen Vertrauensverlust bei den Banken mit den einhergehenden Compliance-Risiken geführt.

Die Pflicht zur Identifizierung von Risikoträgern wird nun im Sinne der IVV auf sämtliche Institute erweitert, egal ob diese als bedeutend einzustufen sind oder nicht.

Besonders die Anforderungen an die Risikoadjustierung durch Referrals, Malus-Arrangements und Clawback-Mechanismen werden konkretisiert. Zukünftig müssen Vergütungskomponenten durchgängig in die Kategorien „fix“ und „variabel“ unterteilt werden. Damit wird die bisherige Praxis, institutsweit gewährte Benefits genauso wie auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung von dem Vergütungsbegriff auszunehmen, beendet.

Funktionszulagen sind nur noch unter engen Voraussetzungen als Fixvergütung zu qualifizieren.

Abfindungen und Dokumentation

Die Rahmenbedingungen für Abfindungszahlungen wurden verschärft und zugleich die Anforderungen an die Dokumentation der Grundsätze zu den Vergütungssystemen erweitert. Institute müssen zukünftig den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen, sowie die Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses offenlegen. Die Dokumentation muss in fixe und variable Vergütung nebst Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung unterteilt erfolgen.

Dokumentation ist eine der wesentlichen „Begleiterscheinungen“ von Compliance und wird fälschlicherweise oft als lästig bezeichnet. Tatsächlich dient es dem Schutz der Handelnden, wenn man nachweisen kann, dass man korrekt agiert hat.

Es fällt künftig in den originären Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung, Risikoträger zu identifizieren. Eine Ermittlung soll mindestens jährlich erfolgen, was auch zu dokumentieren ist. Bei Neueinstellungen oder internen Versetzungen muss gegebenenfalls sogar eine unterjährige Analyse erfolgen. Erfolgt diese nicht oder nicht korrekt, drohen Haftungsszenarien.

Rückzahlungspflicht von Bonuszahlungen bei Verfehlungen

Neu geregelt in der IVV sind Rückzahlungspflichten in Bezug auf Bonuszahlungen (sogenannt Clawbacks). Dies wird nicht nur bei Banken diskutiert. Unternehmen fragen sich, ob es angemessen ist, Verantwortlichen trotz schlechter Erträge Boni auszuzahlen. Die unter die IVV fallenden Institute können zunächst selbst individuelle Regeln für einen Clawback festlegen. Die Rückzahlungspflicht ist nach der IVV dann zwingend, wenn ein Risikoträger erheblich zu einem schwachen oder negativen Geschäftsergebnis beigetragen hat. Dazu zählen Betrugsfälle und sonstige vorsätzliche oder grob fahrlässige Verhaltensweisen, die zu erheblichen Verlusten des Instituts

geführt haben. Auch hier drohen erhebliche Risiken.

Umsetzungsprobleme

Es besteht jetzt erhöhter Handlungsdruck für die Institute, diese Mechanismen in die Praxis umzusetzen. Dieser gut gemeinte Versuch dürfte nämlich vertragsrechtlich kaum Konsequenzen haben, denn originärer Prüfungsmaßstab für Rückforderungsklauseln sind die zivilrechtlichen AGB-Vorschriften beziehungsweise die individuellen Verträge mit den Verantwortlichen und nicht die dem Institut öffentlich-rechtlich auferlegten Handlungsgebote der IVV. Das Risikomanagement muss überprüft und die Compliance-Anforderungen angepasst werden.

Fazit und Handlungsempfehlung:

Ein gut gemeinter Ansatz für mehr Compliance, Transparenz und Gerechtigkeit, der aber umgehend umgesetzt und angepasst werden muss, damit das Vergütungssystem auch allen Compliance-Anforderungen standhält! Diese neuen Anforderungen der IVV müssen in das Risikomanagement beziehungsweise in das Compliance-Management-System des Kreditinstituts implementiert werden.

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Peter Fissenewert

E-Mail: fissenewert@buse.de | Tel: +49 30 327942 0

Web Version: <https://buse.de/insights/bafin-fordert-anpassung-von-gehaltsstrukturen-bei-banken-und-sparkassen/>