

Institutsvergütung 3.0 – Novelle 2017

Wesentliche Neuerungen und ihre Bedeutung für Leasing

MARIJAN NEMET, NICOLA SCHRENICK

Die Novelle der Institutsvergütungsverordnung bringt für nicht bedeutende Institute, zu denen die Finanzierungsleasing-Institute zählen, moderate Anpassungen im Rahmen einer regelmäßigen Überprüfung ihrer Vergütungsrichtlinien und einer Überarbeitung der Vergütungsarten. Die auf EU-Ebene geführte Diskussion um eine Absenkung des Schwellenwertes zur Klassifizierung nicht bedeutender Institute auf 5,0 Milliarden Euro Bilanzsumme zeigt aber auch, dass sich diese Regelungen stetig weiterentwickeln werden und man neuen Herausforderungen aktiv begegnen muss. (Red.)

Die umfassenden regulatorischen Änderungen der vergangenen Jahre sowie insbesondere die Diskussion zur Anwendung des Proportionalitätsprinzips im Rahmen der überarbeiteten Capital Requirements Directive IV (CRD IV) machten eine Novellierung der seit 1. Januar 2014 gültigen Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erforderlich. Dabei haben auch die Erfahrungen aus der erstmaligen Umsetzung Eingang in die Neuregelungen gefunden. Der am 3. August 2017 im Bundesgesetzblatt¹ veröffentlichten InstitutsVergV-Novelle, die damit zum 4. August 2017

rechtsverbindlich geworden ist, ging eine intensive Konsultationsphase voraus, in deren Rahmen auch für Finanzierungsleasing-Institute wesentliche Fragstellungen, wie zum Beispiel das Proportionalitätsprinzip, die Definition der Vergütungsarten, aber auch die Art und der Umfang von Veröffentlichungspflichten diskutiert worden sind.

Während die erste Entwurfsfassung zur InstitutsVergV vom 16. August 2016 eine umfassende Modifikation regulatorischer Vorgaben – insbesondere durch die verpflichtende Risk-Taker-

Identifikation durch alle Institute – enthielt, fiel der Anpassungsbedarf für nicht bedeutende Institute in der finalen Fassung moderater aus. Demgegenüber wurden die Regelungen für bedeutende Institute deutlich differenzierter und verschärft. Darüber hinaus wurden die Governance-Regelungen und Dokumentationsanforderungen weiter ausgedehnt.

Nachfolgend werden die wesentlichen Änderungen der InstitutsVergV-Novelle gegenüber der Fassung vom 16. Dezember 2013 dargestellt und die damit verbundenen potenziellen Herausforderungen für Finanzierungsleasing-Institute aufgezeigt (siehe Abbildung 1, Seite 257).

Proportionalitätsprinzip

Durch die Integration der Vorschriften zu den Vergütungssystemen im Rahmen der letztmaligen Novellierung der InstitutsVergV 2014 in den Kanon der Regelungen zum Risikomanagement in das Kreditwesengesetz² wurde klargestellt: Angemessene Vergütungssysteme sind Bestandteil einer übergreifenden Unternehmens- und Risikosteuerung. Sie müssen kompatibel sein zur übergreifenden Geschäfts- und Risikostrategie und sich am langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg ausrichten. Die Umsetzung dieser Anforderungen sollte stets unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs, der Komplexität sowie des Risikogehalts der jeweiligen Geschäftstätigkeit erfolgen. Daraus ergeben sich aber auch Freiräume, die verantwortungsvoll genutzt werden dürfen.³

DIE AUTOREN:

Marijan Nemet,
Frankfurt am Main,



Quelle: Deloitte

ist Partner/Wirtschaftsprüfer im Bereich Financial Services bei Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Sein Arbeitsschwerpunkt liegt in der Betreuung von Leasing- und Factoring-Gesellschaften sowie Retail- und Auslandsbanken.

E-Mail: mnemet@deloitte.de

Nicola Schrenick,
Berlin,



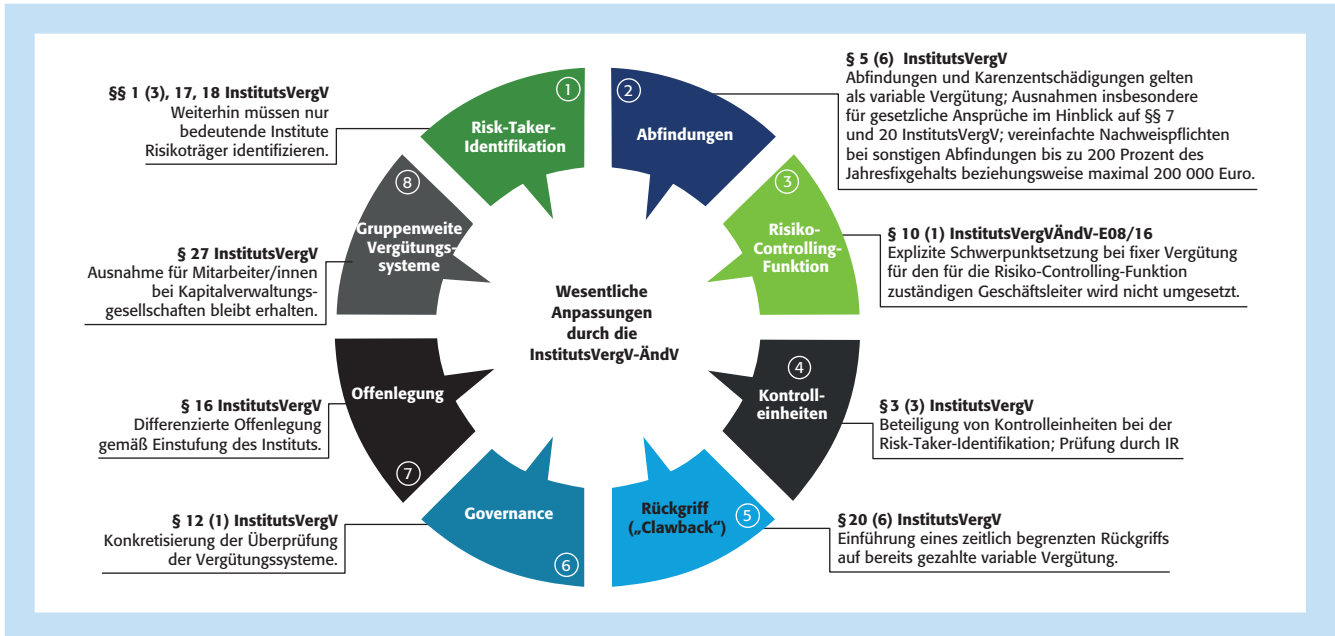
Quelle: Deloitte

ist Managerin im Bereich Financial Services bei Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt auf regulatorischen Beratungsprojekten und der Prüfung von Instituten im Hinblick auf regulatorische Compliance.

E-Mail: nschrenick@deloitte.de

1) Vgl. BGBl. 2017 I, Seite 3042 ff.
2) Vgl. § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 KWG i.V.m. § 25a Abs. 5 KWG.
3) Vgl. Nemet: in FLF 6/2015, Seite 245 ff.

Abbildung 1: Überblick – wesentliche Änderungen gegenüber InstitutsVergV 2014



Quelle: Deloitte

Diesen Proportionalitäts-Gedanken hat der Gesetzgeber in der InstitutsVergV unter anderem dadurch verankert, dass er hinsichtlich der Umsetzungsanforderungen zwischen bedeutenden und nicht bedeutenden Instituten unterschieden hat. Ein Institut ist bedeutend im Sinne der InstitutsVergV, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat. Da Finanzierungsleasing-Institute in Deutschland in der Regel unter diesem Schwellenwert liegen, sind für diese die Regelungen für bedeutende Institute derzeit nicht einschlägig. Offen ist derzeit, inwieweit dieser Schwellenwert im Rahmen der weiteren Überarbeitung der CRD V zukünftig gesenkt werden könnte. So schlägt die EU-Kommission unter anderem eine Absenkung auf 5,0 Milliarden Euro vor, was zu einer entsprechenden Ausweitung der Anforderungen führen würde, wovon auch Finanzierungsleasing-Institute betroffen sein könnten.

An dem Grundsatz der Proportionalität und der damit verbundenen

Differenzierung hat der deutsche Gesetzgeber trotz erheblicher Diskussionen mit der Europäischen Bankenaufsicht EBA im Rahmen der Überarbeitung der InstitutsVergV festgehalten. Nicht bedeutende Institute – und dazu gehören insbesondere auch Finanzierungsleasing-Institute – unterliegen damit auch weiterhin ausschließlich den Allgemeinen Anforderungen an Vergütungssysteme (§§ 3 bis 16 InstitutsVergV). Bedeutende Institute haben ergänzend die verschärften Regeln der §§ 17 bis 26 InstitutsVergV des Besonderen Teils einzuhalten. Hierbei wird in einer weiteren Stufe auf Ebene der Mitarbeiter (Risk Taker beziehungsweise Geschäftsleiter) unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten differenziert (siehe Abbildung 2, Seite 258).

Vergütungsarten

Ein weiteres wichtiges Ziel der InstitutsVergV ist es, den Mitarbeitern eine ausreichende Transparenz im Hinblick auf die jeweilige Ermittlung der Vergütung zu gewährleisten. Hierzu müssen sie über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergü-

tungssysteme und die relevanten Vergütungsparameter schriftlich in Kenntnis gesetzt werden. Ferner muss das Vergütungsvor allem aber auch der Prozess des mitarbeiterspezifischen Leistungsmanagements angemessen geregelt und die Herleitung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für den Einzelnen nachvollziehbar sein. Grundlage hierfür ist eine transparente Definition des Begriffs der variablen Vergütung. Diese wurde im Rahmen der InstitutsVergV-Novelle neu gefasst. Danach ist jede Vergütung entweder als variabel oder fix einzuordnen, eine dritte Vergütungsart ist nicht mehr vorgesehen. Die bisherige Definition der variablen Vergütung entfällt, denn nunmehr gelten alle Vergütungen als variabel, die nicht den Kriterien der fixen Vergütung (Transparenz, Dauerhaftigkeit, Leistungsbeziehungsweise Eintritts-unabhängigkeit, kein einseitiger Widerruf) entsprechen.

Institute haben vor diesem Hintergrund nachzuweisen und zu dokumentieren, warum ein Vergütungsbestandteil als Fixvergütung definiert wird. Mit dieser Umkehrung des Regelausnahme-Prinzips ist es erklärtes Ziel

der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), nicht zuordenbare Vergütungsformen den Bonusobergrenzen zu unterwerfen. Diese verbleibt unverändert bei den bisherigen 200 Prozent der Fixvergütung. Finanzierungsleasing-Institute sind von dieser Regelung jedoch ausgenommen. Deren Vergütung unterliegt weiterhin keiner Beschränkung des Verhältnisses zwischen variablen und fixen Vergütungsbestandteilen.⁴

Auslandszulagen (bezüglich der Lebenshaltungskosten, Steuerlast oder Anpassung an das Vergütungsniveau) und Funktionszulagen werden zukünftig grundsätzlich als Fixvergütung angesehen.

Einerseits verfolgt der Verordnungsgeber damit eine praxisnahe Ausgestaltung des Regulierungsrahmens, andererseits hat er hierbei jedoch auch die in der Praxis populären Umgehungstatbestände (zum Beispiel verbilligter Bezug von Aktien ohne Behandlung des Mehrwertes als variable Vergütung) im Fokus, die in der Auslegungshilfe behandelt werden.

Neben einer angemessenen Abgrenzung der jeweiligen Vergütungsarten, die im Rahmen der Überarbeitung der Vergütungsstrategie beziehungsweise der entsprechenden Organisati-

onsrichtlinien im Zuge der Umsetzung der InstitutsVergV-Novelle erfolgen sollte, stellt sich für die betroffenen Finanzierungsleasing-Institute in der Praxis regelmäßig die Frage nach den adäquaten Indikatoren zur Bemessung der variablen Vergütung. Letzteres gilt im Besonderen für die sogenannten Kontrolleinheiten der Institute.

Kontrolleinheiten umfassen neben dem Risikocontrolling und der Compliance-Funktion die Interne Revision sowie die gesamte Marktfolge und die Personalabteilung. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Kontrolleinheiten ist darauf zu achten, dass die Vergütungsparameter ihrer Überwachungsfunktion nicht entgegenstehen oder von den gleichen Parametern bestimmt werden wie im Marktbereich. Damit soll die Gefahr eines potenziellen Interessenkonfliktes vermieden werden. In diesem Zusammenhang empfiehlt die Auslegungshilfe⁵ ferner als Richtwert für die geforderte, schwerpunktmäßig fixe Ausgestaltung der Gesamtvergütung dieser Mitarbeiter, die erreichbare variable Vergütung auf maximal ein Drittel der Gesamtvergütung zu begrenzen. Damit soll eine zu große

4) Vgl. § 2 Abs. 7a i.V.m. § 25 Abs. 5 KWG.

5) Vgl. Auslegungshilfe zur InstitutsVergV Seite 30 zu § 9 Abs. 2 InstitutsVergV.

Abhängigkeit von variablen Gehaltsbestandteilen vermieden werden.

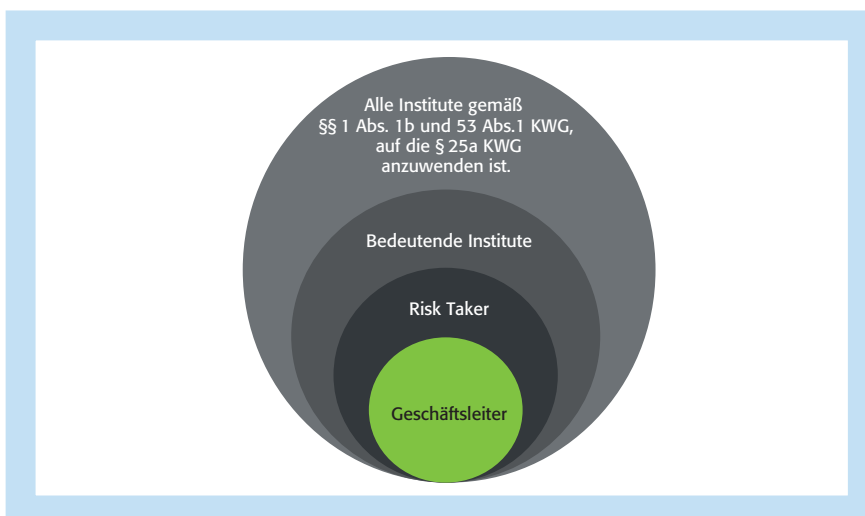
In der Praxis haben sich dabei als variable Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten aufgrund ihrer Funktion vor allem folgende qualitative Parameter als praktikabel erwiesen: zum Beispiel die Einhaltung von Compliance-Vorgaben oder festgelegter Revisions-/Kontrollpläne, die Fehlerhäufigkeit im Tagesgeschäft sowie die fachliche Weiterbildung beispielsweise anhand nachgewiesener und erfolgreicher Teilnahme an spezifischen Schulungsmaßnahmen. Zu den quantitativen Indikatoren zählen beispielhaft Bearbeitungsrückstände und messbare Fehlerquoten einschließlich der damit verbundenen operationellen Risiken im Sinne der Mindestanforderungen an das Risikomanagement. Aber auch steigende Ausfallquoten oder sich verschlechternde Verwertungsergebnisse können quantitative Hinweise auf eine unzureichende Kontrolltätigkeit geben.

In der Praxis anzutreffende, quantitative Vergütungsparameter für den Marktbereich sind unter anderem das Neugeschäftsvolumen, die Anzahl der Neukunden, die Penetrationsrate, das Neugeschäftsergebnis sowie der jeweilige Deckungsbeitrag beziehungsweise die Barwertmarge der abgeschlossenen Verträge. Qualitative Parameter sind beispielsweise die Kundenzufriedenheit und das nachhaltige Kundeninteresse, der jeweils im Vorfeld abgestimmte und geplante Produkt-, Vertrags- und Branchenmix oder auch die Qualität der zur Weiterbearbeitung der an die Marktfolge weitergereichten Unterlagen zum Beispiel zu den wirtschaftlichen Verhältnissen der Neukunden.

Abfindungen

Die europäischen Guidelines und der nationale Verordnungsgeber beschäftigten sich im Rahmen der Novellierung der InstitutsVergV auch intensiv mit Abfindungszahlungen und unterwarfen diese deutlich stren-

Abbildung 2: Mehrstufige Proportionalität



Quelle: Deloitte

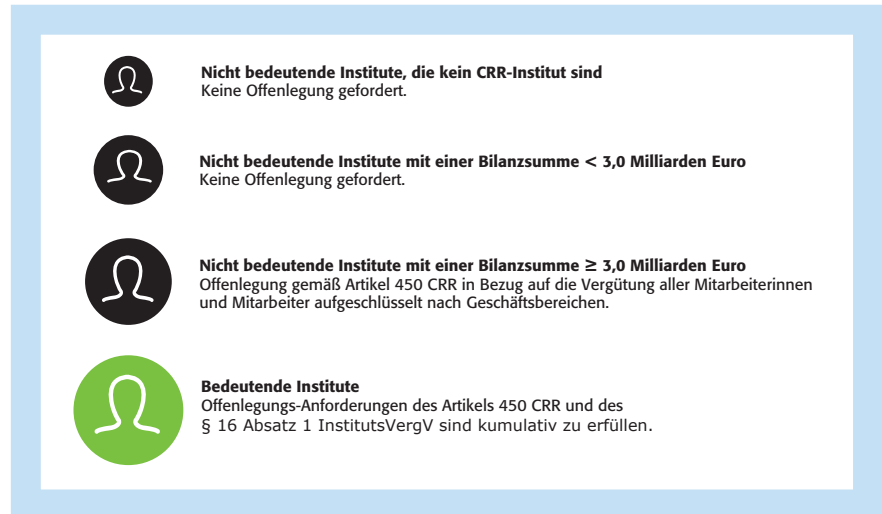
geren Regelungen. Abfindungszahlungen werden in der InstitutsVergV-Novelle als variable Vergütungen eingestuft. Sie unterliegen damit bei den bedeutenden Instituten auch dem vorgenannten Bonus-Cap, und es sind gegebenenfalls die Risikoadjustierungsvorschriften gemäß § 20 InstitutsVergV für bedeutende Institute zu beachten. Auf die Anwendung der dafür einschlägigen Regelungen darf nur unter bestimmten Voraussetzungen verzichtet werden, beispielsweise wenn ein Schwellenwert von 200 000 Euro und 200 Prozent der Fixvergütung nicht erreicht wird.

Hierdurch wird in gewissem Umfang der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit Rechnung getragen, einvernehmliche Trennungen von Mitarbeitern trotz strenger Kündigungsschutzvorschriften zu ermöglichen. Die internen Leitlinien müssen Höchstbeträge und Kriterien für die Festlegung von Abfindungen vorsehen. Wenn das Institut eine höhere Abfindung zahlen will, als in den eigenen internen Leitlinien vorgesehen, bedarf dies jedoch grundsätzlich einer schlüssigen Darlegung der Gründe und der Angemessenheit des Betrags gegenüber der Aufsicht.

Risikoträger und Gruppenvergütungssysteme

Wenngleich der deutsche Verordnungsgeber der europäischen Forderung nach Identifikation von Risikoträgern durch alle Institute zunächst in seiner Entwurfsfassung der InstitutsVergV noch nachkam, so ist er in der finalen Fassung zur bisherigen Regelung zurückgekehrt: Die Identifizierungspflicht von Risikoträgern erstreckt sich weiterhin nur auf bedeutende Institute, sodass Finanzierungsleasing-Institute hiervon aufgrund ihrer Größe grundsätzlich weitgehend unberührt bleiben dürften. Ausnahmen können sich jedoch ergeben, sofern diese Unternehmen einer entsprechenden Institutsgruppe angehören. In diesem Fall ist das übergeordnete Unternehmen einer Instituts-

Abbildung 3: Mehrstufige Proportionalität bei der Offenlegung



Quelle: Deloitte

gruppe gemäß § 27 InstitutsVergV verpflichtet, gruppenweite Regelungen für die Vergütungssysteme zu treffen. Damit müssen sie auch die Einführung und Umsetzung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie für alle Mitarbeiter sowie die Identifizierung sogenannter Gruppen-Risikoträger auf Ebene ihrer nachgeordneten Tochterinstitute sicherstellen.

Dabei ist zu beachten, dass für die Mitarbeiter zwar grundsätzlich nur die allgemeinen Anforderungen nach §§ 4 bis 13 InstitutsVergV zu beachten sind. Bezüglich der identifizierten Gruppen-Risikoträger sind jedoch auch die besonderen Anforderungen der §§ 18 bis 22 InstitutsVergV, mit den darin verankerten, besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern einzuhalten. Damit können auch Mitarbeiter nicht bedeutender Institute aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit unter Umständen als Gruppen-Risikoträger den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV unterliegen. Dies gilt typischer Weise für Geschäftsführer der jeweiligen Einzelinstitute.

Neben der vorgenannten Verpflichtung zur Umsetzung einer gruppenweiten Vergütungsstrategie sowie zur Identifizierung sogenannter Gruppen-Risikoträger auf Ebene ihrer nachge-

ordneten Tochterinstitute obliegt dem übergeordneten Unternehmen die Pflicht, auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, soweit dies geboten erscheint, obwohl diese bei den betreffenden Einzelinstituten, soweit sie nicht bedeutend sind, dem Grunde nach zunächst nicht verpflichtend sind. Beim übergeordneten Unternehmen kann darüber hinaus die Funktion des Vergütungsbeauftragten zentralisiert werden.

Offenlegung

Neben der internen Dokumentationspflicht müssen in den Anwendungsbereich der InstitutsVergV fallende Institute im Hinblick auf die Zielsetzung einer erhöhten Transparenz auch die externe Offenlegungspflicht beachten. Diese umfasst abgestuft und unter Beachtung einer mehrstufigen Proportionalität mit Umsetzung der InstitutsVergV folgende Inhalte:

- ▶ Für nicht bedeutende Institute, die kein CRR-Institut sind, ist keine Offenlegung mehr erforderlich.
- ▶ Nicht bedeutende Institute mit einer Bilanzsumme unter 3,0 Milliarden Euro unterliegen keinen Offenlegungsanforderungen.

- ▶ Nicht bedeutende Institute mit einer Bilanzsumme ab 3,0 Milliarden Euro haben die Offenlegung gemäß Artikel 450 CRR in Bezug auf die Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen durchzuführen.
- ▶ Bedeutende Institute unterliegen den Offenlegungs-Anforderungen des Artikels 450 CRR und des § 16 Absatz 1 InstitutsVergV sind kumulativ zu erfüllen.

Finanzierungsleasing-Institute unterliegen – sofern es sich um nicht bedeutende Institute handelt – im Gegensatz zu den bisherigen Regelungen keinen unmittelbaren Offenlegungspflichten. Dies stellt eine erhebliche Erleichterung dar und unterstreicht das Proportionalitätsprinzip (siehe Abbildung 3, Seite 259).

Governance

Die zunächst in der Konsultationsfassung ursprünglich vorgesehene jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme durch die Interne Revision wurde nicht umgesetzt. Die Überprüfungsnotwendigkeit liegt damit weiterhin beim jeweiligen Institut, sodass ein größerer Umsetzungsspielraum besteht, wie die Überprüfung in der Praxis umgesetzt wird. Dabei sind zumindest der Prüfungsbericht der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers sowie bei bedeutenden Instituten der Vergütungskontrollbericht zugrunde zu legen.

Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen. Ergibt die jährliche Überprüfung Feststellungen, haben die Institute einen Maßnahmenplan zu erstellen und die Behebung von Feststellungen umfassend zu dokumentieren.

Auch dem Verwaltungs- beziehungsweise Aufsichtsorgan obliegt die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die von ihm be-

schlossenen Festlegungen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme noch angemessen sind; im Falle festgestellter Mängel hat nunmehr bei bedeutenden Instituten auch der Vergütungskontrollausschuss zeitnah einen Maßnahmenplan zu erstellen.

Eine Schärfung und Konkretisierung der Unabhängigkeit des bei bedeutenden Instituten zu implementierenden Vergütungsbeauftragten erfolgt in der InstitutsVergV dahingehend, dass neben dem bisherigen Ausschluss von Geschäftsleitern und Compliance-Beauftragten auch keine Mitarbeiter Vergütungsbeauftragte sein dürfen, die für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich sind oder waren und bei denen dadurch ein Interessenkonflikt vorliegt. Darüber hinaus sind die Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme zu beteiligen, wobei in der InstitutsVergV-Novelle die Einschränkung erfolgt, dass dies nur im Rahmen ihrer Aufgaben umzusetzen ist. In bedeutenden Instituten sind die Kontrolleinheiten auch bei der Ermittlung der (Gruppen-) Risikoträger angemessen zu beteiligen.

Während die Änderungen infolge der InstitutsVergV-Novelle für nicht bedeutende Institute und damit für Finanzierungsleasing-Institute moderat ausgefallen sind, ergeben sich für bedeutende Institute wesentliche Verschärfungen im Hinblick auf die Risikoadjustierung der Vergütung einschließlich der Pflicht zur Zurückbehaltung („Deferral“) sowie im Hinblick auf die arbeitsrechtlich nicht unproblematischen Rückgriffsrechte.

Risikoadjustierung und Auszahlung

Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind unverändert die möglichen Risiken im Voraus einzuschätzen (Ex-ante-Risikoadjustierung) und der Gesamterfolg des Institutes beziehungsweise der Gruppe und der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit

als auch der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Den Bemessungszeitraum legt der Verordnungsgeber nunmehr explizit auf mindestens ein Jahr fest beziehungsweise erweitert ihn für Geschäftsleiter auf mindestens drei Jahre. Dabei kann der Zurückbehaltungszeitraum auf den Bemessungszeitraum angerechnet werden, soweit er die Untergrenze aus § 20 Absatz 2 InstitutsVergV überschreitet und solange die Untergrenze von einem Jahr nicht unterschritten wird.

Für bedeutende Institute wird darüber in § 20 InstitutsVergV die Pflicht zum Zurückbehalt („Deferral“) mit Abschmelzungsmöglichkeit (Malus-Anwendung) konkretisiert: Neben dem bislang schon in Abhängigkeit von Stellung, Aufgaben und Vergütungshöhe der Risk Taker auf bis zu fünf Jahre auszudehnenden Zurückbehaltungszeitraum wird nunmehr festgelegt, dass der zurückbehaltene Anteil der Vergütung bis zu 60 Prozent zu betragen hat. In der finalen Fassung wurde die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums für Risikoträger, die Geschäftsleiter sind oder der nachgelagerten Führungsebene angehören, auf fünf Jahre festgelegt. Es ist ein Schwellenwert für die Anwendung der „Deferral“-Regelungen festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der zu erstreckenden variablen Vergütung auf mindestens 60 Prozent erhöht. In der finalen Fassung der InstitutsVergV wird der bislang in den Auslegungshinweisen konkretisierte Schwellenwert von maximal 500 000 Euro explizit aufgenommen.

Der Zurückbehaltungszeitraum dient insbesondere der Überprüfung, ob die Ex-ante-Adjustierung auch rückblickend zutreffend ist, sodass im Falle einer negativen Abweichung des Überprüfungsergebnisses die zurückbehaltene variable Vergütung reduziert werden kann.

Abhängig von Aufgaben, Tätigkeiten und Stellung der Geschäftsleiter und Mitarbeiter mussten auf Basis der bisherigen Rechtslage mindestens

50 Prozent jeder zurückbehaltenen und nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus nachhaltigen Vergütungsbestandteilen bestehen. Nunmehr wird konkretisiert, dass sich diese – vorbehaltlich ihrer Verfügbarkeit – aus anteilsgebundenen, gleichwertigen nicht liquiditätswirksamen und bail-in-fähigen Instrumenten zusammensetzen und hierbei in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen müssen. Damit wird die Vorgabe des Artikel 94(1)(l)(ii) CRD IV in § 20 Absatz 5 InstitutsVergV umgesetzt. Die genannten Instrumente müssen mit einer Sperrfrist von in der Regel mindestens einem Jahr versehen sein.

Rückgriff – „Clawback“

Mit der InstitutsVergV-Novelle wurde erstmals das Sanktionierungsinstrument des „Clawbacks“ in die Vergütungssysteme von Risikoträgern eingeführt: Hierdurch sollen bereits ausgezahlte variable Vergütungen auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen wieder zurückgefordert werden (§ 20 Absatz 6 InstitutsVergV).

Das vollständige Rückforderungsgebot greift in jedem Falle dann, wenn der Risikoträger

- ▶ an einem Verhalten beteiligt oder verantwortlich war, das für das Institut zu einem erheblichen Verlust oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, oder
- ▶ externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maße verletzt hat.

Bedeutende Institute sind gefordert, die vorstehenden unbestimmten Rechtsbegriffe in ihrer Malussystematik zu konkretisieren. Der rechtlich präzisen Vertragsgestaltung beziehungsweise -anpassung kommt dadurch erhebliche Bedeutung zu. Herausforderungen ergeben sich hierbei insbesondere bei individuellen Vereinbarungen mit dem Risk Taker hinsichtlich der AGB-Kontrolle und dem

Transparenzgebot, das das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung restriktiv anwendet. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Institute als Alternative zum „Clawback“ auf das „Cliff-Vesting“ zurückgreifen, das heißt den vollständigen Zurückbehalt der variablen Vergütung.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Struktur und Systematik der InstitutsVergV nahezu gleichgeblieben sind. Insbesondere der Grundgedanke der Proportionalität wurde unverändert fortgesetzt, was dazu beigetragen hat, dass die InstitutsVergV-Novelle bei Finanzierungsleasing-Instituten, die weiterhin in der Regel als nicht bedeutende Institute zu klassifizieren sind, zu moderaten Anpassungserfordernissen geführt hat.

Neben einer in der Regel ohnehin gebotenen, regelmäßigen Überprüfung der eigenen Vergütungsbeziehungsweise Organisationsrichtlinien in diesem Bereich war im Rahmen der Umsetzung der Neuregelungen gegebenenfalls eine Überarbeitung der Vergütungsarten im Hinblick auf deren Differenzierung als fixer oder variabler Vergütungsbestandteil erforderlich. Der im Rahmen der Neuregelungen zulässige Verzicht auf eine Offenlegung führt bei Finanzierungsleasing-Instituten darüber hinaus zu einer wesentlichen Erleichterung. Um die betreffenden Institute bei der Umsetzung der Anforderungen zu unterstützen, hat der Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen e.V. (BDL) seinen 2014 erstmals veröffentlichten Leitfaden⁶ zur praktischen Umsetzung der Anforderungen im Jahr 2018 aktualisiert und um weitere hilfreiche Praxistipps ergänzt.

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der 2010 erstmals in Kraft getretenen InstitutsVergV, deren Fokus auf der Vermeidung von Fehlanreizen einer an kurzfristigen Parametern ausgerichteten Vergütungspolitik lag, die im Ergebnis zu einer Destabilisierung der

Finanzmärkte führen kann, sollte im Hinblick auf das Proportionalitätsprinzip gleichwohl regelmäßig hinterfragt werden, inwieweit Finanzierungsleasing-Institute zwingend unter den unmittelbaren Anwendungsbereich der InstitutsVergV zu subsumieren sind. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der auf EU-Ebene geführten Diskussion um eine Herabsetzung des Schwellenwertes zur Klassifizierung nicht bedeutender Institut auf eine durchschnittliche Bilanzsumme von 5,0 Milliarden Euro. Das Leasing-Geschäft ist eben nicht durch komplexe Finanz- und Handelsgeschäfte mit großen Hebelwirkungen und damit potenziellen Anreizen für riskante Transaktionen, sondern überwiegend durch standardisierte Verträge mit einem klaren Objektfokus gekennzeichnet.

Darüber hinaus spielen variable Gehaltsbestandteile und exzessive Provisionsmodelle im Vertrieb in der Regel eine untergeordnete Rolle. In Verbindung mit einem angemessenen Risikomanagementsystem, das die zur übergreifenden Geschäfts- und Risikostrategie konsistente, spezifische Vergütungsstrategie des Instituts und deren Umsetzung im Rahmen eines transparenten, auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichteten Vergütungssystems gemäß § 25a Absatz 1 Nr. 6 KWG berücksichtigt, sollte dem Grunde nach eine angemessene institutsspezifische Steuerung potenzieller Risiken gewährleistet sein.

Im Gegensatz zu nicht bedeutenden Instituten stellte die InstitutsVergV-Novelle bedeutende Institute vor deutlich größere Herausforderungen. Wesentliche Anpassungserfordernisse und damit verbunden auch Konfliktpotenzial ergeben sich vor allem hinsichtlich der konkretisierten „Deferral“-Regelungen und im Hinblick auf die Umsetzung der verschärften „Clawback“-Regelungen. ◀

6) Vgl. Leitfaden Grundsätze zu den Vergütungssystemen und Dokumentationspflichten nach der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV); veröffentlicht vom Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen e.V., Berlin.