



Per E-Mail

konsultation-08-16@bafin.de

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Graurheindorfer Straße 108

53117 Bonn

12. September 2016

**Konsultation 08/2016 - Änderung der Institutsvergütungsverordnung
Stellungnahme der Gruppe Deutsche Börse**

FAC/CS

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 10. August 2016 haben Sie aufgrund der an die BaFin übertragenen Erlasskompetenz die Konsultation 08/2016 zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) veröffentlicht. Der Entwurf einschließlich der ebenfalls zur Konsultation vorgelegten Auslegungshilfe dient schwerpunktmäßig der Umsetzung der am 27.06.2016 von der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) veröffentlichten Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Absatz 3 und Artikel 75 Absatz 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) [EBA-Guidelines].

Wir begrüßen insgesamt den vorgelegten Entwurf. Insbesondere die nunmehr erfolgte Beschränkung der Geltung lediglich auf solche Institute, für die § 25a KWG anzuwenden ist, findet ausdrücklich unsere Zustimmung. Auch wenn dies – ausweislich der Begründung – lediglich aus deklaratorischen Zwecken erfolgt, ergibt sich ohne diese Klarstellung in dem jeweiligen Rechtstext häufig in der Aufsicht- und Prüfungspraxis (durch interne und externe Prüfungen) aber auch im Verfahrensrecht zunächst die Notwendigkeit einer (umständlichen) Herleitung. Es wäre daher wünschenswert, wenn die nunmehr explizit erfolgte Klarstellung zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten auch in anderen, dem KWG nachgelagerten Rechtstexten und BaFin Rundschreiben etc. (u.a. MaRisk) verankert würde.

Neben der Anpassung an die neuen EBA-Guidelines erscheinen uns einige Änderungen eher eine Korrektur und Anpassung der bisherigen Auslegung der CRD zu sein und somit über den eigentlichen Änderungsbedarf aufgrund der EBA-Guidelines deutlich hinauszugehen. Dies betrifft insbesondere die Ausweitung der Risikoträgeridentifikation auf alle unter die InstitutsVergV fallende Institute und die Ausweitung der Offenlegungspflichten über Artikel 450 CRR hinaus. Wir bitten hier, den Grund der Anpassung klarer in der Begründung zu benennen und auch ggf. auf eine bisher abweichende Auslegung der Vorschriften

Deutsche Börse AG

Financial Accounting &
Controlling

Mergenthalerallee 61
65760 Eschborn

Postanschrift
60485 Frankfurt am Main

Telefon
+49-(0) 69-2 11-18424

Fax
+49-(0) 69-2 11-13315

Internet
Deutsche-Boerse.com

E-Mail
[Christian.Süttmann@
Deutsche-Boerse.com](mailto:Christian.Süttmann@Deutsche-Boerse.com)

Vorsitzender des
Aufsichtsrats
Dr. Joachim Faber

Vorstand
Carsten Kengeter
(Vorsitzender)
Andreas Preuß
(stv. Vorsitzender)
Gregor Pottmeyer
Hauke Stars
Jeffrey Tessler

Aktiengesellschaft
mit Sitz in
Frankfurt am Main
HRB Nr. 32232
USt-IdNr. DE114151950
Amtsgericht
Frankfurt am Main

oder eine Änderung des Proportionalitätsprinzips eindeutig hinzuweisen.

Die Umsetzung der Vergütungsregelungen aus der CRD IV i.V.m. den EBA-Guidelines greift an vielen Stellen in arbeitsrechtliche Belange ein, deren Übereinstimmung mit den allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts wir auch nicht ansatzweise abschätzen können. Allerdings erwarten wir für eine Vielzahl von Aspekten Umsetzungsprobleme und der ein oder andere Aspekt wird sicherlich über kurz oder lang einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte unterzogen. Ergänzend erschweren viele der Institutsvergütungsregelungen die Einstellung und Beschäftigung von qualifiziertem Personal und insbesondere Führungskräften. In diesem Kontext wirken sich die neuen Regelungen somit nach unserer Ansicht risikoerhöhend aus. Wir bitten daher, die Auswirkungen der Vergütungsvorgaben auf die Institute in den nächsten Jahren einer kritischen Analyse zu unterziehen und bei Vorliegen – von uns erwarteter – negativer Auswirkungen – mit dem Gesetzgeber auf nationaler und EU-Ebene sowie dem SSM und der EBA für eine angemessene Reaktion auf eine solche Entwicklung zu sorgen.

Vor dem Hintergrund der substantiellen Änderungsvorschläge erscheint uns die eingeräumte Frist für die Stellungnahme sehr ambitioniert und unter Berücksichtigung der Komplexität des Sachverhaltes kann daher unsere Stellungnahme nicht alle Themen vollumfänglich und abschließend aufgreifen. Wir behalten uns daher vor, ergänzende Anmerkungen auch nach Ablauf der Konsultationsfrist vorzutragen.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Konsultation Stellung zu nehmen und tragen nachfolgend unsere Anregungen sowie den von uns identifizierten Klarstellungsbedarf vor.

1. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 2 Absatz 7 i.V.m. Absatz 1 InstitutsVergV-E)

§ 2 Absatz 1 InstitutsVergV-E definiert Vergütung als Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhält.

§ 2 Absatz 7 InstitutsVergV-E definiert wiederum Mitarbeiter als natürliche Personen,

- (i) derer sich das Institut insbesondere auf Grund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bedient oder
- (ii) die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Unternehmen unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind.

Bedingt durch diese Formulierung ergeben sich eine ganze Reihe von Auslegungsschwierigkeiten, die noch durch die Erläuterungen im Entwurf der Auslegungshilfe verstärkt werden. Dort heißt es unter anderem:

„Bei anderen, nicht gruppenangehörigen Unternehmen werden Beschäftigte insoweit vom weiten Mitarbeiterbegriff erfasst, als sie an Dienstleistungen für ein gruppenangehöriges Unternehmen zum Zwecke des Betriebes von Bankgeschäften oder der Erbringung von Finanzdienstleistungen beteiligt sind.“

Die oben wiedergegebene Formulierung der Auslegungshilfe steht im klaren Widerspruch zur Formulierung von § 2 Absatz 7 Nr. 2 InstitutsVergV-E und kann daher von uns nicht akzeptiert werden. Es ist zudem klar darauf hinzuweisen, dass entsprechend der Formulierung von § 2 Absatz 7 Nr. 2 i.V.m. Absatz 12 InstitutsVergV-E selbst Dienstleistungen durch Mitarbeiter von Konzernunternehmen, die nicht zur Gruppe gem. § 2 Absatz 12 InstitutsVergV-E gehören, nicht unter den Mitarbeiterbegriff des § 2 Absatz 7 InstitutsVergV-E fallen. Dies sollte in der Auslegungshilfe deutlich dargestellt werden und findet unsere vollste Zustimmung.

Der Begriff des Geschäftsbesorgungsvertrages ist unserem Verständnis nach ein unbestimmter Rechtsbegriff und eine gewisse Überlappung mit dem Begriff der Auslagerungsvereinbarung kann nicht ausgeschlossen werden. Der von uns vermuteten Intention des § 2 Absatz 7 Nr. 1 InstitutsVergV-E nach, ist der Begriff des „Geschäftsbesorgungsverhältnisses“ hier fehl am Platz und wir bitten seine Streichung sowie ggf. die Wahl der Formulierung „... aufgrund eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses oder einer ähnlichen Vereinbarung, oder ...“ sinngemäß in Erwägung zu ziehen.

Die Formulierung in § 2 Absatz 1 („bei“) bzw. Absatz 7 Nr. 2 („für“) InstitutsVergV-E erscheint uns zudem widersprüchlich. Insbesondere Dienstleistungen im Wege der Auslagerung werden regelmäßig zwar „für“ nicht jedoch „bei“ dem Institut erledigt. Wir bitten daher, die Formulierung in Absatz 1 zu überdenken.

Gemäß des Entwurfs zur Auslegungshilfe zu § 2 InstitutsVergV-E fallen auch Zeitarbeitnehmer unter den Mitarbeiterbegriff der InstitutsVergV-E. Wie auch bei gruppenfremden Auslagerungsunternehmen, deren Mitarbeiter konsequenterweise durch die InstitutsVergV-E nicht unter den dort verwendeten Mitarbeiterbegriff fallen, kann die Geschäftsleitung eines Instituts allerdings faktisch die Vergütung eines Zeitarbeitnehmers nicht überwachen und die Einhaltung der eigenen Vergütungspolitik für die Vergütung der eingesetzten Zeitarbeitskraft nicht sicherstellen. Zudem dürften Zeitarbeitsanbieter in der Regel über ein Vergütungssystem und eine Vergütungspolitik verfügen, die allgemeinen Gesetzanforderungen genügt und für alle Mitarbeiter der Zeitarbeitsfirma unabhängig vom Einsatzunternehmen Geltung haben. Die explizite Umsetzung der Vergütungspolitik eines Instituts macht daher hier keinen Sinn. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein und die gleiche natürliche Person häufig den Auftraggeber wechselt und somit z.B. während eines Jahres bei mehreren unterschiedlichen Instituten mit abweichender Vergütungspolitik arbeitet. Schon

die Möglichkeit der Beeinflussung des Unternehmenserfolges dürfte beschränkt sein. Die Nachverfolgung der Zieleinhaltung und der nachträglichen negativen Auswirkungen ebenso. Vermutlich wird es in der Praxis bereits an der Festlegung geeigneter Ziele scheitern, die bei Zeitarbeitskräften nicht üblich sind.

Wir bitten daher, Zeitarbeitskräfte explizit von der Mitarbeiterdefinition auszunehmen und insofern die aktuelle Praxis zu ändern.

2. Zusätzliche Kriterien zur Risikoträger Identifizierung (§ 3 Absatz 2 InstitutsVergV-E)

Die Ermittlung von Risikoträgern in den Instituten entsprechend den aufsichtsrechtlichen Vorgaben bedingt umfangreiche Anstrengungen. Ungeachtet dessen ist die Ermittlung aller Risikoträger das Ergebnis dieser Anstrengungen und dieses Ergebnis kann nicht bei der Festlegung des Identifikationsprozesses vorausgesetzt werden. Wir erachten daher die Anforderung zur Heranziehung „zusätzlicher Kriterien“ zur „Ermittlung sämtlicher Risikoträger“ als zu weitreichend, zumal bereits der Katalog der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 unserer Ansicht nach sehr detailliert ist und ausreichen sollte. Es steht den Instituten frei, ergänzende Kriterien festzulegen. Da es jedoch kein objektives Kriterium gibt, wann „sämtliche“ Risikoträger identifiziert sind, erscheint uns zumindest der Wortlaut eine unangemessen und objektiv schwer erfüllbare Anforderung. Wir bitten daher um Streichung des entsprechenden Satzes.

3. Identifizierung von Risikoträgern in nicht-bedeutenden Instituten (§ 3 Absatz 2 InstitutsVergV-E) und Proportionalitätsansatz (§ 17 InstitutsVergV-E)

Mit dem Änderungsentwurf soll die Pflicht zur Identifizierung von Risikoträgern auch für nicht-bedeutende Institute eingefügt werden.

Auch wenn sich die Anwendung dieser Pflicht implizit aus der CRD i.V.m. den EBA-Guidelines ergibt, bleibt für uns unklar, ob es nicht auch nicht-bedeutende Institute geben kann, bei denen die Existenz von Risikoträgern im Sinne der InstitutsVergV verneint werden kann bzw. muss.

Institute mit einem sehr niedrigen Risiko müssen auf Grund des aktuellen Vorschlages einen arbeitsintensiven Identifikationsprozess durchführen, gemäß den Vorgaben würden sich vermutlich auch bei sehr kleinen Instituten eine stattliche Anzahl von Risikoträgern ergeben und am Ende wären die daraus resultierenden Konsequenzen vermutlich materiell nicht anwendbar. Von daher sollte die BaFin in Umsetzung des Proportionalitätsprinzips erwägen, für bestimmte Klassen von Instituten entweder (1) die Notwendigkeit zur Identifikation von Risikoträgern

wie bisher standardisiert auszunehmen, (2) die Identifikation standardmäßig auf die Geschäftsleiter und Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans zu beschränken oder (3) anderweitige Erleichterungen / Beschränkungen der Umsetzung einzuführen. Wir würden den Lösungsansatz 1 bevorzugen, alternativ aber auch den Lösungsansatz 2 unterstützen.

Der aktuelle Vorschlag der InstitutsVergV birgt das Risiko, das ein überproportionaler Anteil an Mitarbeitern bei kleinen, nicht-bedeutenden Instituten als Risikoträger identifiziert werden muss. Dies hätte jedoch keine praktische Konsequenz zum Beispiel in Bezug auf die Deferralbildung.

Auch die damit einhergehende Offenlegungspflicht und Dokumentationsanforderungen führen zu erheblichem operativem Mehraufwand, ohne dass wir einen praktischen Mehrwert erkennen können.

4. Abfindungen (§ 5 Absatz 7 InstitutsVergV-E)

Abfindungen werden nunmehr in der InstitutsVergV-E als variable Vergütung deklariert. Die Einstufung als variable Vergütung ist u.E. nicht sachgerecht. Eine Abfindung kompensiert im Wesentlichen den Wegfall von künftigem Fixgehalt, den Verlust des Arbeitsplatzes und das Abwenden von langwierigen Kündigungsschutzklagen. Der Wegfall variabler Vergütung, deren Höhe auch aufgrund regulatorischer Anforderungen und der Abhängigkeit von Performance etc. nicht ex-ante quantifizierbar ist, wird höchstens zu einem Anteil in die Abfindung einfließen. Weiterhin erschließt es sich uns nicht, warum Abfindungen zwar als variable Vergütung klassifiziert werden, die materiellen Anforderungen wie Bonuscap und Zurückbehaltung unter bestimmten Bedingungen, die die Standardfälle abbilden, jedoch nicht anzuwenden sind. Auch unter Berücksichtigung der EBA-Guidelines bleibt eine Abfindung eine Zahlung, die weder fix noch variabel ist, da sie

- weder regelmäßig noch dauerhaft erfolgt noch
- die sonstigen wesentlichen Merkmale die Kriterien des § 3 Absatz 6 Satz 1 InstitutsVergV-E erfüllt und
- nicht als Ausgleich für erbrachte Leistungen etc. gezahlt wird.

Abfindungen können dagegen sehr wohl den Kriterien des § 2 Absatz 6 Satz 2 InstitutsVergV entsprechen. Dies gilt insbesondere falls sie im Kontext eines vereinbarten Sozialplans oder ähnlicher Regelungen gezahlt werden. In diesem Fall sind sie gemäß den Vorgaben des § 2 Absatz 6 i.V.m. Absatz 3 InstitutsVergV – entgegen der von uns oben vertretenen Auffassung – als fixe Vergütung zu qualifizieren.

Weiterhin führt der Vorschlag zur Einordnung der Abfindung als variable Vergütung in der aktuellen Fassung unseres Erachtens für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten dazu, dass – auch wenn die Abfindung nicht auf das Bonuscap angerechnet wird – diese bei der Vergütungsstruktur mit maximal ein Drittel variabler Vergütung zu berücksichtigen ist. Dies konterkariert wiederum die gängige Praxis und Rechtsprechung in Bezug auf Abfindungshöhen, die sich u.a. an der Betriebszugehörigkeit und Fixgehalt orientieren und ist in der Praxis nicht durchsetzbar.

Unseres Erachtens sollte eine Abfindung grundsätzlich als dritte Vergütungskategorie (weder fixe noch variable Vergütung) einzustufen sein. Dem steht nicht entgegen, dass bestimmte Abfindungen, die positiv zu definieren sind, nach dem Ermessen der zuständigen Aufsichtsbehörde ggf. ganz oder teilweise auf die variable Vergütung angerechnet werden können, wenn dadurch eine Umgehung der Beschränkungen für variable Vergütung (der Höhe nach, bezogen auf den Auszahlungszeitraum, die Deferral-Regelung etc.) erfolgt. Die Einbeziehung von allen Abfindungen unter die variable Vergütung (ggf. entgegen der Definition von § 2 InstitutsVergV-E) unter gleichzeitiger abschließender Aufzählung von Sachverhalten, in denen es keine materielle Auswirkung gibt, erscheint uns nicht akzeptabel.

Alternativ zu einer Einstufung als dritte Vergütungskategorie könnte auch eine Einstufung als fixe Vergütung erfolgen und explizite Ausnahmefälle – falls notwendig – definiert werden.

Vor dem Hintergrund der Zusammensetzung der Abfindung im Wesentlichen aus einem Ausgleich für den Verzicht auf künftiges Fixgehalt lehnen wir in jedem Fall die Anrechnung auf das Bonuscap ab. Zumindest müssen angemessen hohe Anteile von der Anrechnung ausgenommen werden.

Gemäß § 5 Absatz 7 S. 5 Nr. 3 InstitutsVergV-E sind die Gründe und die Angemessenheit für sogenannte "sonstige Abfindungen" der Aufsichtsbehörde (BaFin bzw. EZB) darzulegen. Hierdurch würde der einvernehmliche Weg i.S. einer Abfindungsverhandlung anstelle des gerichtlichen Weges erschwert und verzögert. Hier ist anzumerken, dass eine Darlegung der Betragshöhe und Begründung erst nach Abschluss der Verhandlung und Vorliegen des Austritts-/Abfindungsvertrages möglich ist.¹ Zumindest müsste die Aufsichtsbehörde hier eine Frist bekommen, innerhalb derer sie einer Einstufung als nicht „schädliche“ variable Vergütung begründet bzw. widersprechen muss. Alleine diese Notwendigkeit zeigt die praktischen Schwierigkeiten mit der vorgeschlagenen Vorgehensweise einer negativen Abgrenzungen (Ausnahme von der Regel), was

¹ Im Falle einer gerichtlichen Entscheidung könnte zudem die Einbindung der BaFin vor einer verbindlichen Regelung durch ein rechtskräftiges Urteil gar nicht möglich sein oder aber das Gericht gegen den Willen der BaFin entscheiden.

unseren Wunsch einer positiven Abgrenzung (schädliche Abfindungen sind abschließend zu definieren, Ausnahmen muss die Aufsichtsbehörde aktiv vortragen und begründen) unterstützt.

Hinsichtlich des Ausweises des Höchstbetrages einer Abfindung in den Organisationsrichtlinien empfehlen wir, den festzulegenden Maximalbetrag einer Abfindung als ein Vielfaches in Abhängigkeit vom Fixgehalt zu definieren.

5. Vergütung in Kontrolleinheiten (§ 9 InstitutsVergV-E)

Die in dem Entwurf der Auslegungshilfe zu § 9 InstitutsVergV-E festgelegte Indikation für die relative Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten und der für das Risikocontrolling zuständige Geschäftsleiter in Höhe von maximal ein Drittel der Gesamtvergütung ergibt sich nicht aus dem vorgeschlagenen Text der InstitutsVergV-E und lässt sich auch nicht aus den EBA-Guidelines ableiten. Diese ergänzende Einschränkung – auch wenn sie nur als eine „Soll“-Vorgabe formuliert ist, erscheint uns unangemessen restriktiv. Wir bitten um eine Entfernung dieser Vorgabe oder eine deutlichere Darlegung, dass diese Grenze nur ein Richtwert ist. Geschäftsleiter haben auch eine Gesamtverantwortung für das Institut. Die ergänzende Beschränkung der variablen Vergütung von Geschäftsleitern, die die Verantwortung für das Risikocontrolling als Leiter der Risikocontrollingfunktion tragen, auf ein Drittel der Gesamtbezüge lehnen wir daher ab. Ungeachtet dessen lehnen wir gerade wegen der seitens der Aufsicht vielfältig eingeforderten Gesamtverantwortung aller Geschäftsleiter (z.B. für den Gesamterfolg des Instituts) darüber hinaus auch eine enge Übertragung der restriktiven Aspekte für Kontrollfunktionen ab. Von daher muss zumindest eine Relativierung im Sinne: „soweit dies mit der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung vereinbar ist“ eingefügt werden.

Der Entwurf zur Auslegungshilfe zu § 9 InstitutsVergV-E sieht explizit vor, dass mit Mitarbeitern in Kontrolleinheiten Steuerungsgrößen vereinbart und erzielt werden, um entsprechende Kontrollziele erreichen zu können. Hierfür ist unseres Erachtens ein hinreichender finanzieller Anreiz (spürbare Steuerungsgröße) in Form eines (Ziel-)Bonus erforderlich. Die Festlegung der Grenze für die variable Vergütung auf ein Drittel der Gesamtvergütung würde – insbesondere bei leitenden Angestellten und Risikoträgern in Kontrollfunktionen – unseres Erachtens der gewünschten Zielerreichung zuwider laufen und erscheint uns als nicht praktikabel.

Die vorgesehene Einordnung der Abfindung als variable Vergütung führt bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten zu einer weiteren Anrechnung auf die Vergütungsstruktur mit maximal ein Drittel variabler Vergütung, so dass geltende Regelungen und Rechtsprechungen zur Höhe der Abfindungsgewährung dieser Begrenzung ebenfalls entgegenstehen.

Wir erachten deshalb die Beibehaltung der Definition als "Schwerpunkt der Vergütung auf fixe Vergütung" und das Entfernen der ein Drittel-Grenze für variable Vergütung – auch wenn diese lediglich als Indikation ausgestaltet würde – für die überlegene Lösung und bitten daher die Auslegungshilfe entsprechend anzupassen.

6. Prüfung der Vergütungssysteme durch Internal Audit (§ 12 InstitutsVergV-E)

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter und Geschäftsleiter im Sinne der InstitutsVergV-E soll mindestens einmal jährlich durch die Interne Revision überprüft werden. In den EBA-Guidelines (*EBA/GL/2015/22*) ist zwar unter Tz. 36 vorgesehen, dass die Innenrevision eine unabhängige Überprüfung der Gestaltung, Umsetzung und Auswirkungen der Vergütungspolitik des Instituts auf sein Risikoprofil und der Steuerung dieser Auswirkungen in Einklang mit den EBA-Guidelines vornimmt. Allerdings überlagern sich bei bedeutenden Instituten / Gruppen die Aufgaben der Innenrevision mit den Aufgaben des Vergütungsbeauftragten, der ebenfalls eine jährliche Überprüfung der Vergütungssysteme und Einhaltung der regulatorischen Anforderungen vornimmt. Diese Überlagerung ist u.E. der deutschen Umsetzung der Regulatorik geschuldet, mit der der Vergütungsbeauftragte bei bedeutenden Instituten / Gruppen installiert wurde, um dem deutschen dualistischen System der Corporate Governance Rechnung zu tragen, während auf EU-Ebene bzw. in den EBA-Guidelines die Funktion und Aufgaben des Vergütungsbeauftragten nicht vorgesehen sind.

Wir bitten um Korrektur des § 12 oder aber in § 23 InstitutsVergV-E dahingehend, dass die Prüfung der Vergütungssysteme bei bedeutenden Instituten alleinigen Aufgaben des Vergütungsbeauftragten zuzuordnen ist.

7. Offenlegungsanforderungen nach § 16 InstitutsVergV-E

Die in § 16 Absatz 1 InstitutsVergV-E geregelten Offenlegungsanforderungen sehen in Ergänzung zu Artikel 450 CRR vor, dass **CRR-Institute** Informationen zur Darstellung der Vergütungssysteme, dem Vergütungskontrollausschuss sowie zur Vergütungsstruktur offenzulegen haben.

Unter Berücksichtigung des Entwurfs der Auslegungshilfe lässt sich erschließen, dass damit offensichtlich jedoch nicht nur CRR-Institute im Sinne des § 1 Absatz 3d KWG gemeint sind, sondern offensichtlich alle Institute, die unter den Geltungsbereich der InstitutsVergV fallen, also alle Institute nach § 1 Absatz 1b KWG, die nicht von der Anwendung des § 25a KWG befreit sind (ohne Wohnungsunternehmen mit Spareinrichtung). Hergeleitet wird dies offensichtlich über § 1a KWG. § 1a KWG legt jedoch lediglich für bestimmte „Nicht-CRR-Institute“ fest, dass die Anwendung der „CRR-Vorgaben“ (und darauf basierende

Regelungen) analog der Vorgaben für CRR-Institute erfolgt („so, als seien sie CRR-Institute“). Damit sind und bleiben derartige Institute jedoch „Nicht-CRR-Institute“.

Weiterhin wird die oben genannte Regelung des § 1a KWG u.a. für den Artikel 450 CRR über § 2 Absätze 7, 7a, 8 und 8b KWG wieder ausgenommen, so dass die Offenlegungsanforderungen für die dort genannten Institutsarten nicht zur Anwendung kommt.

Es kommt hinzu, dass sich die Kernelemente der EBA-Guidelines (außerhalb der Offenlegung) unmittelbar aus der CRD und nicht aus der CRR ergeben und somit die implizite Einbeziehung der Institute im Regelungsumfang von § 1a KWG als „CRR-Institute“ auch für lediglich aus der CRD abgeleitete EU-Rechtstexte zumindest fragwürdig ist.

Im Kontrast zur Offenlegung hat der deutsche Gesetzgeber allerdings die Einbeziehung von Nicht-CRR-Kreditinstituten und –Finanzdienstleistungsinstituten in die Vergütungsregelungen des § 25a KWG explizit vorgesehen.

Hinsichtlich der Offenlegung sollte die BaFin daher zunächst unter Beachtung der Zielsetzung der Offenlegungsvorschriften und der auch vom deutschen Gesetzgeber vorgesehenen Befreiung der Nicht-CRR-Institute von den Offenlegungsvorschriften des § 26a KWG insgesamt von einer Ausdehnung der Offenlegungsanforderungen auf Nicht-CRR-Institute vollständig absehen. Die Erläuterung im Entwurf der Auslegungshilfe zu § 16 InstitutsVergV-E überzeugen vor dem Hintergrund der hier vorgetragenen Argumente jedenfalls nicht und bedürfen zumindest einer grundsätzlichen Überarbeitung, zumal Artikel 450 CRR für die Masse der Nicht-CRR Institute gemäß den Vorgaben aus CRR und KWG nicht zur Anwendung kommt und bereits die Ausnahmeliste im Entwurf der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV-E an dieser Stelle unvollständig ist.

Sofern unserem Petition nicht gefolgt wird, sollte in § 16 Absatz 1 InstitutsVergV-E auf „Institute“ anstatt auf „CRR-Institute“ Bezug genommen werden. Entsprechend den KWG-Vorgaben ist für die Masse dieser Institute Artikel 450 CRR nicht anwendbar und somit ist materiell § 16 Absatz 2 InstitutsVergV-E nicht anwendbar und diese Regelung nicht zu erfüllen. Während dies rechtssystematisch unkritisch ist, würden wir eine entsprechende Darstellung in der Auslegungshilfe ungeachtet dessen begrüßen. Wie oben dargestellt ist zudem die Auslegungshilfe nach unserer Ansicht in jedem Fall zu überarbeiten, da die Argumentation das gewünschte Ziel aktuell nicht nachvollziehbar und überzeugend darlegt.

Die unverändert in § 16 Absatz 2 InstitutsVergV-E festgelegte Offenlegung „in deutscher Sprache“ lehnen wir ab. Zumindest für internationale Gruppen sollte

eine Veröffentlichung alternativ (und ausschließlich) in Englisch möglich sein. Die Offenlegungsvorschriften dienen vor allem dem Investorenschutz (Einleger sind durch die Vorschriften zum Einlegerschutz zusätzlich geschützt). Bei Investoren handelt es sich häufig nicht um solche mit deutscher Sprachkenntnis. Wir bitten daher, diese Festlegung kritisch zu überprüfen und nach Wahl des Instituts eine Offenlegung ausschließlich in Englisch zu zulassen (**Wahlrecht des Instituts**). Dies entspricht zudem dem europäischen Gedanken und fördert ein einheitliches Level-Playing-Field sowie die Vergleichbarkeit innerhalb der EU über Staatsgrenzen hinweg.

Die Anforderungen zur Offenlegung von institutsspezifischen Informationen von nachgeordneten Unternehmen, die bedeutende Institute sind, erscheinen im Kontext der CRR-Regelungen zur Offenlegung unklar. Nach Artikel 13 CRR unterliegt grundsätzlich nur das übergeordnete Unternehmen den Offenlegungsanforderungen nach Teil 8 CRR. Gemäß der EBA-Auslegungsentscheidung (Q&A) Nr. 2014_759 kann die verpflichtende individuelle Offenlegung bestimmter Informationen für bedeutende nachgeordnete Institute im Rahmen der konsolidierten Offenlegung erfolgen. Wir bitten darum, diese Möglichkeit explizit einzuräumen oder aber deren Nutzung im Rahmen der Auslegungshilfe darzulegen.

Die EBA Guideline EBA/GL/2014/08 (Guidelines on the remuneration benchmark exercise) sieht in Tz. 2.1 eine proportionale Anwendung der Abfrage weiterer Vergütungsinformationen vor ("Competent authorities should ensure that the benchmarking of remuneration practices covers at least 60% of the financial sector formed by credit institutions and investment firms in their jurisdiction, expressed in terms of the aggregated total assets of institutions as of the end of the calendar year."). Unter Berücksichtigung des generellen Proportionalitätsprinzips erscheint uns daher die Offenlegung der Sachverhalte nach § 16 Absatz 1 Nr. 3 InstitutsVergV-E auf Nicht-CRR-Institute und weitergehend auch auf nicht-bedeutende Institute im Sinne der InstitutsVergV-E überzogen. Wir bitten daher, diese Offenlegung auf bedeutende CRR-Institute zu beschränken.

Weiterhin steht der erhebliche Mehraufwand für die Offenlegung in nicht-bedeutenden Instituten, die über Artikel 450 EU-Verordnung 575/2013 hinausgeht, u.E. nicht im Verhältnis zu einem potentiellen Erkenntnisgewinn (Vergütungssysteminformationen und einfachen Angaben über Mitarbeiter- und Vergütungszahlen ohne Deferrals usw.). Der Umfang für die Offenlegung nicht-bedeutender CRR-Institute ergibt sich zudem auch nicht unmittelbar aus Artikel 96 CRD.

Zusammenfassend lehnen wir eine Ausweitung der Offenlegungsanforderungen auf Nicht CRR-Institute und Institute, die nicht den Anforderungen des § 26a KWG und / oder Artikel 450 CRR unterliegen ab, bitten um eine kritische Überprüfung der neu eingeführten Offenlegungssachverhalte unter Berücksichtigung

des Proportionalitätsprinzips und bitten um eine deutliche Überarbeitung der Auslegungshilfe. Offenlegungsanforderungen an Nicht-CRR Institute, die den Vergütungsprinzipien nach § 25a KWG unterliegen, sollten ggf. analog der bisherigen Vorgehensweise zu § 16 InstitutsVergV dezidiert formuliert werden.²

Die Offenlegungsanforderungen der InstitutsVergV-E werden nun zum dritten Mal inhaltlich derart überarbeitet, dass eine einheitliche Berichterstattungshistorie und damit Vergleichbarkeit der qualitativen und quantitativen Angaben erschwert ist. Wir würden deshalb auch eine stärkere Konstanz der Information bei Fokussierung auf wenige, bedeutende Informationen und dabei eine einheitliche europäische Vorgabe begrüßen.

8. Einstufung als bedeutendes Institut (§ 17 InstitutsVergV-E)

Die Definition „bedeutendes Institut“ wird implizit sowohl in § 17 Absatz 1 als auch Absatz 2 InstitutsVergV-E getroffen. Dabei stehen die beiden Vorschriften isoliert nebeneinander, so dass unklar ist, ob sie kumuliert oder alternativ gelten. Zudem werden in § 17 Absatz 3 InstitutsVergV-E ergänzende Regelungen getroffen, die jedoch nur für den Sachverhalt aus Absatz 1 maßgeblich sind.

Wir schlagen daher vor:

- a) Den bisherigen Absatz 2 zu Absatz 1 zu machen.
- b) Den bisherigen Absatz 1 zu Absatz 2 zu machen und wie folgt zu formulieren:
„(2) Ein Institut, das nicht bereits nach Absatz 1 als bedeutendes Institut gilt, ist bedeutend im Sinne dieser Verordnung ...“
- c) Der Absatz 3 wäre sinngemäß wie folgt zu modifizieren:
„(3) Die Aufsichtsbehörde im Sinne von § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetz kann ein Institut, das nicht bereits nach Absatz 1 als bedeutendes Institut gilt und dessen Bilanzsumme ...“

Durch diese Änderung, die entsprechend in der Begründung und in der Auslegungshilfe nachzuziehen wäre, wird klargestellt, dass Institute nach § 17 Absatz 2 (nach unserem Vorschlag künftig Absatz 1) InstitutsVergV-E immer als bedeutend einzustufen sind und die künftigen Absätze 2 und 3 Fälle regeln, nach denen weitere Institute als bedeutend eingestuft werden können oder einzustufen sind.

² Wir möchten in diesem Kontext darauf verweisen, dass der aktuelle § 16 InstitutsVergV eine klare Unterscheidung zwischen CRR-Instituten und Instituten, die keine CRR-Institute sind, kennt. Wir können nicht nachvollziehen, warum die bisher verwendete klare Referenzierung zukünftig offensichtlich nicht mehr als notwendig erachtet wird.

9. Modifier im Vergütungssystem (§ 18 InstitutsVergV-E)

In dem Entwurf der Auslegungshilfe zu § 18 InstitutsVergV-E wird das gebundene Ermessen (sog. „Modifier“) konkretisiert. Demnach ist für den Ausnahmefall des Eintritts außergewöhnlicher, exogener Rahmenbedingungen die Zielerreichung auf Instituts-, ggfs. Gruppenebene um bis zu 20 % nach oben oder unten korrigierbar.

Unseres Erachtens sollte ein gebundenes Ermessen auch für den Eintritt geänderter interner Faktoren für die sog. „Poolfinanzierung“ möglich sein, um einem angemessenen Risikomanagement Rechnung tragen zu können. Andernfalls würde dies eine ambitionierte und angemessene Festlegung von Unternehmensstrategien und -zielen konterkarieren.

10. Freigrenze (§ 18 InstitutsVergV-E)

Wir begrüßen die im Entwurf der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV-E enthaltene Beibehaltung der deutschen Freigrenze für die Anwendung von Deferrals ausdrücklich.

11. Fünfjähriger Zurückbehaltungszeitraum für Geschäftsleiter und Risikoträger der nachgelagerten Führungsebene (§ 20 Absatz 2 InstitutsVergV-E)

Gemäß § 20 Absatz 2 InstitutsVergV-E ist die variable Vergütung von Geschäftsleitern und Risikoträgern der nachgelagerten Führungsebene über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren zu strecken. Dies gilt unabhängig von den in § 20 Absatz 1 Satz 2 genannten Kriterien. Unabhängig davon, dass sich diese Anforderung aus Tz. 240 der EBA-Guidelines ergibt, erscheint uns diese Ausdehnung auch auf risikoarme, jedoch bedeutende Institute nicht angemessen. Wir bitten daher die Einfügung einer Öffnungsklausel („Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag die Mindestperiode nach Satz 1 um bis zu 2 Jahre verkürzen“) und den Sachverhalt im Zuge der nächsten Überarbeitung der EBA-Guidelines dort ebenfalls einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Insbesondere für die Finanzmarktinfrastruktur-Anbieter unserer Gruppe mit einem sehr kurzen Risikohorizont (keine langfristigen Geschäfte, aber hohe Systembedeutung für die Finanzmärkte) erscheint die aktuelle Regelung unangemessen und erschwert die Findung geeigneter Führungskräfte für die Zukunft in unangemessener Weise.

12. Rückgriff / Clawback-Regelung (§ 20 Absatz 7 InstitutsVergV-E)

Zusätzlich zum Malus soll als Risikoadjustierungsmöglichkeit der Rückgriff auf bereits ausgezahlte variable Vergütung (sog. „Clawback“) zur Umsetzung der Tz. 272 der EBA-Guidelines vorgeschrieben werden. Die arbeitsrechtliche Umsetzung und die arbeitsvertragliche Einführung dieser Klausel erachten wir als besonders schwierig und kritisch. Auch die praktische und rechtliche Umsetzung eines Rückgriffs (Rückforderungsschreiben an den Mitarbeiter, ggfs. Einleiten eines gerichtlichen Verfahrens zur Darlegung „schwerwiegender“ Verletzungen von „relevanten“ Regelungen „in Bezug auf Eignung und Verhalten“, steuerliche Implikationen, usw.) erscheint uns schwierig, falls überhaupt umsetzbar. Hinzu kommt eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der Verfügbarkeit entsprechender Liquidität bei dem Mitarbeiter und weitere rechtliche Bedenken gegen die faktische Durchsetzbarkeit einer Rückforderung. Die Umsetzung dieser Klausel dürfte massiv Einfluss auf die künftige Verfügbarkeit geeigneter Führungskräfte haben und daher mit hoher Wahrscheinlichkeit dem eigentlichen Zweck der Regelung massiv zuwiderlaufen.

Clawback-Regelungen sind in Deutschland aktuell nicht üblich. Die Einführung solcher Regelungen wird daher mit großer Wahrscheinlichkeit zu Wettbewerbsverzerrungen in Deutschland zwischen den Branchen führen und die Finanzwirtschaft dabei benachteiligen. Diese Aussage gilt unserer Meinung nach unabhängig davon, dass es in der Vergangenheit im Bankensektor international tätiger Banken bereits einige Fällen von Rückforderungen gegeben hat. Die Ausdehnung auf alle CRR-Institute ist hier unserer Auffassung nach anders zu beurteilen als die Anwendung bei einigen wenigen Banken, die im internationalen Wettbewerb stehen.

In der praktischen Umsetzung erwarten wir eine subjektive Diskontierung variabler Vergütung, so dass die ursprüngliche Steuerungsmöglichkeit der variablen Vergütung – sei es im Hinblick auf Kapitalausstattung oder Risikotragfähigkeit oder im Hinblick auf die Steuerung auf Mitarbeiterenebene durch variable Vergütung – deutlich reduziert wird. Im Gegenzug wird vermutlich mit einer Prämie auf die Fixgehälter zu rechnen sein.

13. Zurückbehaltung und Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen (§ 20 InstitutsVergV-E)

In dem Entwurf der Auslegungshilfe zu § 20 Absatz 2 InstitutsVergV-E wird für Geschäftsleiter und Mitglieder der nachgelagerten Führungsebene ein „erheblich höherer Anteil der in Instrumenten ausbezahlten Vergütung“ als Zurückbehaltung aus der Vorschrift des § 20 Absatz 2 InstitutsVergV-E abgeleitet.

Der referenzierte § 20 Absatz 2 InstitutsVergV-E ist jedoch einerseits beschränkt auf Geschäftsleiter und Mitarbeiter der nachgelagerten Führungseben, die jeweils Risikoträger sind, und führt andererseits nichts über den Anteil der Instrumente aus. Von daher geht der Entwurf der Auslegungshilfe über den Gesetzesinhalt hinaus. Wir lehnen die in der Auslegungshilfe enthaltene Verschärfung der Regelung ab und bitten darum, die Auslegungshilfe an den Verordnungstext anzugleichen.

Im Übrigen hat die aktuelle Formulierung des Entwurfs der Auslegungshilfe einen relativen Bezug („erheblich höherer Anteil“) ohne jedoch den Bezugspunkt festzulegen. Weiterhin fehlt – was wir bei einer Auslegungshilfe erwarten würden – eine konkrete Indikation über das erwartete Ausmaß des Anteils.

In dem Entwurf der Auslegungshilfe zu § 20 Absatz 4 Nr. 2 InstitutsVergV-E wird der Schluss gezogen, dass während der Zurückhaltungsperiode anfallende Erträge nicht nur nicht zum Zeitpunkt der Ausschüttung ausgezahlt werden dürfen, sondern auch als dem Institut zugeflossen zu behandeln sind.

Während wir die Klarstellung hinsichtlich des Zuflusses für überflüssig erachten, da sich mangels Auszahlung / Ausgabe das Instrument nicht im Eigentum / Besitz des Mitarbeiters befinden sollte und somit ein Zufluss nicht erfolgen kann, **lehnen wir die Zurechnung zum Institut entschieden ab.**

Insbesondere bei Gewährung von aktienbasierten Instrumenten obliegt die Entscheidung einer Gewinnthesaurierung oder Gewinnausschüttung final den Anteilseignern und ein Wertzuwachs – egal ob ausgeschüttet oder nicht – hat sowohl bei der Überprüfung von entsprechenden Zielwerten als auch in Bezug auf die Auszahlung, unabhängig von der Form, dem Mitarbeiter zugerechnet zu werden. Da alle zulässigen Instrumente eine Relation zur Geschäftsentwicklung haben sollen, ist auch bei Zinsinstrumenten davon auszugehen, dass die Ausschüttungsbestandteile variabel sind und daher dem Mitarbeiter zu einem geeigneten Zeitpunkt zustehen. Es wäre hier eher zutreffend, dem Mitarbeiter für den Zeitraum der Ausschüttung bis zur Auszahlung an den Mitarbeiter, einen Ausgleich für entgangene Verzinsung auf die Ausschüttung zu gewähren (was wir jedoch nicht als Vorschlag unterbreiten wollen) als die Ausschüttung dem Institut gutzuschreiben.

Zur Verdeutlichung des Problems mag folgendes **vereinfachtes Beispiel** dienen:

Ein Mitarbeiter erhält eine variable Vergütung, die in gesperrten Instrumenten gewährt wird, die im Zuteilungszeitpunkt einen Wert von 100 € aufweisen. Im Auszahlungszeitpunkt (Malus oder Clawback Sachverhalte sind nicht eingetreten) habe die o.g. Instrumente einen Wert von **110 €**. Eine Ausschüttung während des Deferral-Zeitraums ist nicht erfolgt.

Hätte im Deferral-Zeitraum eine Ausschüttung z.B. in Höhe von 5 € stattgefunden, wäre der Wert im Auszahlungszeitpunkt c.p. **105 €**.

Es leuchtet nicht ein, warum dem Mitarbeiter in Abhängigkeit von der Ausschüttung für das gleiche Instrument eine unterschiedliche hohe Auszahlung zufließen soll. Ein Verbot der Auszahlung zum Auszahlungszeitpunkt (z.B. als Barkompensationszahlung) darf daher nicht ausgeschlossen sein. Einzelheiten sollten den arbeitsvertraglichen Regelungen individuell überlassen werden.

Selbst bei der Gewährung von festverzinslichen Instrumenten sollte die Ausschüttung dem Mitarbeiter zufließen. Festvereinbarte Zinszahlungen können aber ggf. durch Abzinsung in die Bestimmung der entsprechenden Vergütungsparameter eingerechnet werden. Da wir jedoch aufgrund der Art des Instruments davon ausgehen, dass für die variable Vergütung ein festverzinsliches Instrument im wörtlichen Sinne eher ungeeignet ist, erachten wir eine Festlegung für diesen Zweck in der InstitutsVergV für unangemessen und zur Vermeidung der weiteren Steigerung der Komplexität bitten wir, auf eine entsprechende Regelung zu verzichten.

In jedem Fall geht die Auslegungshilfe in Bezug auf die Zurechnung von Ausschüttungen während des Zurückbehaltungszeitraum unseres Erachtens deutlich über den Regelungszweck der InstitutsVergV hinaus bzw. noch klarer formuliert die Auslegungshilfe erläutert den Sachverhalt teilweise entgegen dem Verordnungstext und dem damit verbundenen Normzweck.

In dem Entwurf der Auslegungshilfe zu § 20 Absatz 5 InstitutsVergV-E wird konkretisiert, dass für die Zuwendung von Instrumenten der Kurs am Tag der Zuwendung herangezogen werden soll.³ Unserer Ansicht nach ist dieser Zeitpunkt (Tag) in der InstitutsVergV-E nicht eindeutig definiert. Wir regen daher an, dies in § 2 aufzunehmen.

Nach unserem Verständnis könnte der Tag der Zuwendung

- der Tag der Auszahlung der nicht deferred Barkomponente (z.B. März im Folgejahr),
- der Tag der Übermittlung des Anspruches (z.B. mit Aushändigung des Bonusbriefes z.B. im Februar des Folgejahres),
- der Tag der Beschlussfassung über die variable Vergütung (Geschäftsleiterbeschluss oder Beschluss des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans) oder
- der erste Tag nach Ablauf des Geschäfts- / Referenzjahres sein.

³ Wir empfehlen die Auslegungshilfe mit Seitenzahlen zu versehen und ggf. einzelne Abschnitte weiter zu konkretisieren. Dies erleichtert später die Bezugnahme.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Hinblick auf die operative Umsetzung entsprechende Vorlaufzeiten für die Erstellung der Benachrichtigung über die variable Vergütung sowie die sich daran anschließende Auszahlung (Gehaltsabrechnung), die teilweise länder- / lokationsspezifisch zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfindet, entstehen, so dass die Umsetzung des Tags der Zuwendung ggf. nicht einheitlich gehandhabt werden kann.

Weiterhin erscheint uns die Referenz auf einen Tageskurs mit entsprechenden Tagesvolatilitäten als nicht hinreichend nachhaltig. Hier sollten Institute einen stabileren Durchschnittskurs (z.B. Durchschnittskurs des der Entscheidung vorangehenden Monats) anstelle eines Tageskurses heranziehen können.

Angesichts der operativen Restriktionen und die unternehmensspezifischen Gegebenheiten wäre es unseres Erachtens angemessen, wenn die Institute eigenständig den Referenzzeitpunkt / -raum für die Kursbestimmung festlegen könnten, wenn sie dies in ihren Planbedingungen oder Organisationsrichtlinien entsprechend hinterlegen. Der maßgebliche Referenzkurs sollte dann zum Zeitpunkt der Beschlussfassung Verwendung finden.

14. Aufgaben des Vergütungsbeauftragten (§ 23 InstitutsVergV-E)

Weiterhin bitten wir um Klarstellung in der Auslegungshilfe, dass die genannten Negativmerkmale gemäß § 23 Absatz 4 InstitutsVergV-E (Geschäftsleiter, Compliance-Beauftragter, Mitarbeiter Vergütungssysteme) für die Bestellung als Vergütungsbeauftragten nur dann gelten, wenn diese parallel mit der Aufgabe als Vergütungsbeauftragter erfüllt werden, nicht jedoch, wenn diese Funktionen vor Übernahme der Aufgaben als Vergütungsbeauftragter ausgeübt wurden.

15. Gruppenweite Regelung der Vergütung (§ 27 InstitutsVergV-E)

Nach § 27 Absatz 3 InstitutsVergV-E können die Anforderungen nach §§ 23 – 25 InstitutsVergV-E für nachgeordnete Unternehmen, die nicht-bedeutend sind, durch das übergeordnete Unternehmen für die gesamte Gruppe erfüllt werden. Da die Anforderungen der §§ 23 – 25 InstitutsVergV-E nach § 1 Absatz 3 InstitutsVergV-E aber für nicht-bedeutende Institute gar nicht zur Anwendung kommen, macht diese Regelung keinen Sinn und sollte gestrichen werden.

Ungeachtet des aus unserer Sicht missglückten Verweises, erachten wir die Bündelung von bestimmten Aufgaben zur Vergütung innerhalb einer Gruppe statt der Erfüllung auf Einzelinstitutsbasis für geboten. Dies enthebt die Geschäftsleitung und das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan der einzelnen Institute nicht der jeweiligen Verantwortung / Zuständigkeit und verlangt eine entsprechende (ggf. individualisierte) Berichtserstattung. Die Ansiedlung auch der Funktion des

Vergütungsbeauftragten, sofern bedeutende Institute nachgelagerte Unternehmen der Gruppe im aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis sind, an einer zentralen Stelle der Gruppe erscheint uns sachgerecht. Die Möglichkeit dazu sollte geschaffen werden. Insofern sollten in § 27 Möglichkeiten für eine alternative Lösung einzelner Aufgaben auf Gruppenebene geschaffen werden und nicht lediglich additive Aufgaben auf Gruppenebene reguliert werden.

Die zulässige Bündelung von Aufgaben innerhalb einer Gruppe auf Basis regulatorischer Vorgaben (z.B. InstitutsVergV) sollte zudem nicht als Auslagerung im Sinne des § 25b KWG eingestuft werden. Dies muss in geeigneter Weise ebenfalls klargestellt werden und sollte zudem in AT 9 MaRisk aufgenommen werden.

16. Aufgaben des Vergütungsbeauftragten (§ 23 InstitutsVergV-E)

Der Entwurf ändert die Regelungen zum Inkrafttreten in § 28 InstitutsVergV-E nicht. Damit gibt es in Bezug auf die erstmalige Anwendung der neuen Regelung keine Übergangsvorschriften und die Anwendung der neuen Regelungen hat ab dem 1. Januar 2017 übergangslos zu erfolgen.

Eine Reihe von geänderten Anforderungen benötigt jedoch Zeit für die Vorbereitung und Durchführung (z.B. die Anpassung von Verträgen und die erstmalige Identifizierung von Risikoträgern). Von daher sollte die BaFin klarstellen, wie im Jahr 2017 mit noch nicht abgeschlossenen Umsetzungen umzugehen ist. Derartige Übergangsregelungen hat es bereits in der Vergangenheit gegeben und diese können hier als Muster herangezogen werden. Darüber hinaus ist nicht klar, ob die neuen Offenlegungsanforderungen erstmals für die Offenlegung in 2017 (für das Jahr 2016) oder für Sachverhalte für das Jahr 2017, die dann erst in 2018 offenzulegen sind, gelten. Spezifische Regelungen für Institute mit vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahren sind darüber hinaus ebenfalls zu treffen.

Da die aktuellen Regelungen des § 28 InstitutsVergV-E auf die letzte Änderung der InstitutsVergV abzielen, bitten wir darum, diese Regelungen durch angemessene Übergangsvorschriften für die erstmalige Anwendung der nunmehr geänderten Vorschriften zu ersetzen.

17. Verweisfehler

§ 7 Absatz 2 InstitutsVergV-E verweist auf Absatz 1 Satz 3. Gemeint ist hier aber offensichtlich Satz 2.

Wir würden uns freuen, wenn unserer Anmerkungen im weiteren Verfahren Berücksichtigung finden. Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jürgen Hillen

Christian Süttmann