



Regulatorik Newsletter Banken

September 2015

Die nächste Runde in der Regulierung der Bankenvergütung wird eingeläutet

Die Bankenaufsicht stellt sich im Rahmen des SSM neu auf. Dabei wird die Bankenvergütung künftig stärker als bisher zum Handlungsfeld im Rahmen der Jahresabschlussprüfung und der operativen Bankenaufsicht – und löst damit wohl die bisherigen ressourcenaufwendigen Sonderprüfungen ab. Die deutsche BaFin sucht weiter ihre Position auf dem neuen Spielfeld und ist längst nicht mehr Treiber sondern mehr Umsetzer bei der Regulierung der Bankenvergütung.

Der bislang erreichte Erfolg der zahlreichen Regulierungsmaßnahmen zur Bankenvergütung ist eher ungewiss. Dennoch bleibt die Intensität der Regulierungsinitiativen ungebrochen. Die Überarbeitung zahlreicher bereits bestehender Guidelines und Technical Standards der EBA sowie darüber hinaus gehende neue Regelwerke werden den Druck auf die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen weiter hoch halten.

Insbesondere die bereits konsultierten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures, die Anfang 2016 in Kraft treten werden, werden erneut zu einer Novellierung der Instituts-Vergütungsverordnung führen. Hierdurch wird es voraussichtlich zu einer weiteren Verschärfung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme kommen. Wohl nahezu alle Institute werden ihre Vergütungssysteme spätestens 2016 erneut überprüfen und anpassen müssen. Durch die veränderte Sicht auf die Proportionalität werden dann wohl auch alle kleineren und mittleren Institute die umfassenden Anforderungen erfüllen müssen, die bisher den so genannten bedeutenden Instituten vorbehalten waren.

Also, insgesamt zeichnet sich eine umfangreiche neue Agenda für die Vergütungsexperten in Banken ab.

Werner Klein

compgovernance, Düsseldorf

Die Regulierungswelle verändert die Konturen in der Finanzbranche

Die traditionellen Strukturen der Finanzbranche verwischen immer mehr. Der enorme Regulierungsdruck der letzten Jahre hat immer größere Anteile am globalen Finanzgeschäft in nicht oder weniger regulierte Bereiche umgeleitet.

Nicht überraschend macht sich deshalb unter anderem der Vizepräsident der EZB, Vitor Constancio, weiter für eine stärkere Überwachung des so genannten Schattenbanksektors stark. Dieser hat immerhin bereits einen Anteil am gesamten Geschäftsvolumen der internationalen Finanzmärkte von etwa einem Drittel - Tendenz steigend. Ein nur auf Banken ausgerichtetes Rahmenwerk für die Überwachung des Finanzsektors sei daher „auf einem Auge blind“.

Auch im regulierten Teil der Finanzmärkte verändern sich die traditionellen Strukturen. Durch die Zulassung von echten Kreditfonds in Deutschland wird die Vergabe von Darlehen durch alternative Investmentfonds nicht als Kreditgeschäft nach KWG angesehen sondern als Teil der kollektiven Vermögensverwaltung der Investmentgesellschaft.

Auch Bausparkassen sollen nach aktuellen Plänen der Bundesregierung künftig normale Hypothekendarlehen vergeben dürfen und sich mittels Hypotheken-Pfandbriefen refinanzieren können.

Die so genannte Trennbankenregelung wird die großen Finanzkonzerne in der EU zu einer Abtrennung ihrer Handelsaktivitäten (Eigenhandel und bestimmte Hedgefonds-Beteiligungen) zwingen – diese werden dann in rechtlich selbständigen Einheiten betrieben. Die EU-Finanzminister haben sich hierfür endlich auf einen gemeinsamen Vorschlag verständigt, der als Nächstes im EU-Parlament verhandelt wird. Betroffen sind etwa 20 bis 30 Großbanken in der EU. Darunter sind alle Institute, die mehr als 70 Mrd. Euro Handelsaktivitäten betreiben oder deren Handelsaktivitäten mindestens 10% der Bilanzsumme ausmachen. Alternativ zur Abtrennung kann die Aufsicht unter bestimmten Umständen auch das Vorhalten von „signifikant höherem“ Eigenkapital verlangen.

Schließlich plant die EU-Kommission im Rahmen der Fondsrichtlinie Ucits V ab 2016 die Trennung von Fondsanbietern und Depotbanken. Dies wird insbesondere für die deutsche Investmentbranche zu deutlichen strukturellen Veränderungen führen, da der deutsche Markt bisher durch starke Finanzverbände (z. B. im genossenschaftlichen Bereich oder auch der S-Finanzgruppe) geprägt ist, die sämtlich neu zu ordnen sein werden - bis hin zu einer gesellschaftsrechtlichen Unabhängigkeit von Fondsanbietern und Depotbanken.

Die deutschen Aufseher weichen der Frage nach dem Erfolg der Bankenregulierung aus

Die Auswirkungen der Regulierung auf die Finanzmärkte und ihre Teilnehmer sind zweifellos gravierend. Aber welche Ziele sieht die Aufsicht selbst als erreicht an?

In seinem Bericht an den Finanzausschuss des Deutschen Bundestages zur Überprüfung der Regulierungsmaßnahmen im Finanzmarkt hat das BMF auf die Frage nach den tatsächlichen Effekten im Juni 2015 eher ausweichend geantwortet. Immerhin seien ja zahlreiche Maßnahmen erst noch in der Umsetzung.

So unverbindlich hatte sich auf die gleiche Frage auch bereits die EU-Kommission im Mai 2014 in einem eigenen Bericht geäußert. Im Hinblick auf die weiterhin hohe Intensität weiterer Regulierungsinitiativen befinden sich die Entscheider offensichtlich in einem gewissen Blindflug.

Zumindest bei den Kosten für die Umsetzung der diversen Regulierungsmaßnahmen legt sich das BMF in seinem Juni-Bericht fest: Es schätzt den Aufwand bei den Instituten in Deutschland für die Umsetzung der Regulierungsvorgaben im Nachgang der Finanzkrise auf jährlich ca. 450 Mio. Euro zzgl. 180 Mio. Euro einmaligem Erfüllungsaufwand – im Hinblick auf die Unklarheit zum Effekt der bisherigen Regulierungen ein stattlicher Preis für die Branche.

Vor dem Hintergrund der insgesamt unklaren Wirkungsweise der bisher umgesetzten Maßnahmen erscheint das weiterhin hohe Aktivitätsniveau der Aufsicht doch recht fragwürdig.

✚ *Auch die Erfolgsbilanz der EBA bei der Regulierung der Bankenvergütung erscheint eher durchwachsen*

Für viele Experten ist klar, dass der Erfolg der von der EBA maßgeblich getriebenen Regulierung der Bankenvergütung bisher eher mager ausfällt.

An Aktivitäten und Interventionen der EBA, die Ende 2014 immerhin bereits 146 Mitarbeiter beschäftigte, mangelt es nicht: Im Jahr 2014 hat die EBA die gesamte Bankenregulierung mit sage und schreibe 32 Binding Technical Standards, 17 Guidelines und 14 Opinions sowie 23 offiziellen Reports an die EU-Kommission befeuert.

Auch bei der Regulierung der Vergütungssysteme hat sie mit einem neuen Bündel an Binding Technical Standards (z. B. zur Risk Taker-Selektion, geeigneten Vergütungsinstrumenten) und Guidelines (z. B. zur Diskontierung von Vergütungsinstrumenten) sowie ihrem Jahresbericht zur Entwicklung der High Earner in der EU mit schwergewichtigen neuen Impulsen aufgewartet.

Aber die Erfolgsbilanz in Sachen Vergütung muss sich sicher weniger an Aktivitäten sondern an messbaren Fortschritten bei der Beseitigung der vermeintlichen Schwachpunkte der bisherigen branchentypischen Vergütungssysteme festmachen lassen:

- Das große Ziel war von Beginn an die Begrenzung der Vergütungen bei Banken. Dieses ist offenkundig bislang verfehlt worden, wie die EBA selbst in ihrem Jahresbericht 2014 einräumen muss. Hiernach haben die Institute in der EU für die Risk Taker sogar seit 2010 gestiegene Vergütungen gezahlt. Dies macht umso nachdenklicher als viele Institute in diesem Zeitraum eher durchwachsene Ergebnisjahre hatten.
- Auch der letzte große Aufschlag der Aufseher, die Einführung der gesetzlichen Bonusobergrenze von 1:1, ist wohl eher verpufft. Da die Umstellungen der Vergütungsstruktur den betroffenen Mitarbeitern häufig abgekauft werden mussten, resultieren hieraus unter dem Strich sogar vielfach höhere Gesamtvergütungen. Der Markt hat ganz offensichtlich bei der Umsetzung vielfach variable Anteile in Fixvergütung umgewandelt.

- Schließlich belegt der EBA-Jahresbericht 2014 auch, dass die absolute Anzahl an Einkommensmillionären in der EU (so genannte High Earner) zwar rückläufig ist aber immerhin noch bei etwa 3.200 liegt – unklar bleibt, ob als Ergebnis der Regulierung oder nur rückläufiger Geschäftsergebnisse oder volatiler Wechselkurse.

✚ *Mit zahlreichen Neuerungen bei Guidelines und Technical Standards verschärft die EBA erneut die Gangart*

Auch die EBA selbst sieht offenkundig das Regulierungsziel in der Bankenvergütung nicht als erreicht an.

Auf der im März veröffentlichten Working Agenda der EBA für 2015 stehen deshalb nicht überraschend wieder zahlreiche vergütungsbezogene Umsetzungsregelungen. Wobei das bereits vorliegende Bündel von Guidelines und Technical Standards schon jetzt umfangreich ist:

EBA Guidelines und Standards zur Vergütung	
EBA/GL/2011/44 vom 27.09.2011	Internal Governance
EBA/GL/2012/4 vom 27.07.2012	Remuneration Benchmarking Exercise
EBA/GL/2012/5 vom 27.07.2012	Data Collection Exercise regarding High Earners
EBA/RTS/2013/11 vom 16.12.2013	Definition of material Risk Takers for Remuneration Purposes
EBA/RTS/2014/02 vom 19.02.2014	Classes of Instruments that are appropriate to be used for the purposes of variable Remuneration
EBA/GL/2014/01 vom 27.03.2014	Applicable notional Discount Rate for variable Remuneration
EBA/CP/2015/03 vom 04.03.2015	Sound Remuneration Policies and Disclosures

Abb. 1 Übersicht EBA Guidelines und Standards zur Vergütung

Die am 16.07.2015 überraschend erfolgte Veröffentlichung eines Final Draft für die Anpassung des bestehenden Binding Technical Standards zur Risk Taker-Selektion hat sicher viele Vergütungsexperten zunächst überrascht. Letztlich haben die überwiegend sprachlich-inhaltlichen Klarstellungen eher keine wirklichen Auswirkungen für die Praxis.

Anders wird das mit hoher Wahrscheinlichkeit bei der Überarbeitung der folgenden bestehenden EBA-Regelungen aussehen, die von der EBA ebenfalls bis Jahresende avisiert sind:

- Guidelines on Internal Governance
- Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosure
- Guidelines on Sound Remuneration Policies for Investment Services (in Kooperation mit ESMA)
- Binding Technical Standard for Benchmarking Exercise
- Guidelines on the Assessment of the Suitability of Members of the Management Body

Zusätzlich soll es weitere neue Regelwerke geben, z. B. EBA Guidelines on approved Higher Maximum Ratios for variable Remuneration, mit denen die Reglementierung des Vorgehens bei einer Anhebung der 1:1-Bonusobergrenze erfolgen wird.

Neue EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures bringen erneuten Anpassungsbedarf

Von einschneidender Bedeutung für die Praxis werden die überarbeiteten EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures sein. Wenn auch deren inhaltliche Zielsetzung nur die Klarstellung der Vergütungsvorschriften aus Art. 92 bis 95 CRD IV sowie Art. 450 CRR sein soll, deuten doch das Entwurfspapier und das zwischenzeitlich abgeschlossene Konsultationsverfahren auf erneute und weitreichende Verschärfungen für die Vergütungspraxis. Auch die Unklarheit über die zeitliche und inhaltliche Umsetzung in nationales Aufsichtsrecht bereitet durchaus Sorgen: Während klar ist, dass die finalen Guidelines von der EU-Kommission mit Wirkung zum 1.1.2016 in Kraft gesetzt werden ist der Fahrplan des BMF für die wohl notwendige Novellierung der deutschen Instituts-Vergütungsverordnung unklar.

Inhaltlich bringen die neuen Guidelines zwar auf ihren stattlichen 119 Seiten überwiegend bekannte Vorgaben für die Umsetzung in der Praxis, die bereits im Vorgängerwerk der CEBS sowie der aktuellen Instituts-Vergütungsverordnung (inklusive Auslegungshilfe) eingeflossen

sind – aber leider wohl auch wieder einige gravierende Verschärfungen für die gerade erst angepassten Vergütungssysteme vieler Institute.

- Durch das von der EBA neu justierte Verständnis zum so genannten Proportionalitätsprinzip müssen künftig auch alle bislang nicht- bedeutenden Institute (immerhin die restlichen etwa 1.800 in Deutschland) die verschärften Anforderungen an ihre Vergütungssysteme erfüllen. Damit ist die Regulierung der Bankenvergütung dann endgültig auch in dem Teil der Branche angekommen, der traditionell nur über konservative variable Vergütungen verfügt und sicher nicht als Aulöser der letzten Finanzkrise angesehen werden kann.
- Konkret droht die Aufhebung des bisherigen deutschen Sonderwegs, der unterschiedliche Schärfegrade für die Umsetzung der Anforderungen für bedeutende und nicht-bedeutende Institute vorsieht. Eigentlich unverständlich, sofern das BMF bei der letzten Novelle der Instituts-Vergütungsverordnung seine Hausaufgaben gemacht hat: Bei dieser ging es nämlich um nichts anderes als jetzt bei den neuen EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies and Disclosures – nämlich die Umsetzung der vergütungsbezogenen Vorschriften aus CRD IV.
- Auch die aus Gründen der Operationalität mehr als sinnvolle Freigrenze von 50.000 Euro bei den aufgeschobenen Auszahlungsmodellen der Risk Taker, die die Branche der Aufsicht über die letzten Jahre mit viel Energie hatte abringen können, scheint in Gefahr.
- Weniger problematisch für die Praxis erscheint dagegen die Vorgabe der Regulatoren, eine variable Vergütung für Mitglieder der Aufsichtsgremien analog zu den Risk-Taker-Modalitäten mit einem nachhaltigen Auszahlungsmodell zu versehen. Hier ist die überwiegende Marktpraxis bei Banken ohnehin eher bei einer reinen Fixvergütung.
- Schließlich birgt auch die durch die Zulagenpraxis etlicher internationaler Banken induzierte Festlegung der Vergütungsarten auf nur noch fixe (ermessensunabhängig, dauerhaft und im Vorhinein festgelegt) sowie variable (jede sonstige) eine klare Linie für die Praxis. Dies dürfte ohnehin nur dort kritisch sein, wo die Anrechnung auf die Bonusobergrenze zu engen Kalkulationen führt.

Die BaFin selbst sucht ihre Rolle im neuen Spiel der regulatorischen Kräfte

Wie bereits in der Vergangenheit zunehmend zu erkennen, ist die deutsche BaFin weniger Treiber und mehr Umsetzer der neuen Initiativen. Nachdem die EZB im Rahmen des SSM die Federführung in der EU-weiten Bankenaufsicht übernommen hat und die wichtigen nationalen Regulierungsinterventionen eher durch das BMF erfolgen, suchen die BaFin und auch die Deutsche Bundesbank ihre Rolle im neuen Konzert der Aufsichtsmächte.

Wie die Börsen-Zeitung unlängst meldete, hat sich die BaFin entschieden, einzelne Texte der EBA zu übersetzen, um damit den nationalen Instituten die Arbeit zu erleichtern – zumindest ein konstruktiver Angang für eine Behörde, die 2014 immerhin 2.563 Mitarbeiter beschäftigte.

Rückenwind für die BaFin gegenüber den dominierenden EU-Institutionen (EBA, ESMA und EIOPA) hat kürzlich der Deutsche Bundestag avisiert, der die BaFin ermächtigen will, europäische Leitlinien nicht umzusetzen sofern sie nicht wirklich den Willen des nationalen Gesetzgebers reflektieren. So beabsichtigt das BMF die nationale BaFin auch in die Lage zu versetzen, Verordnungen zu bestimmten Regulierungsfeldern (z. B. Risikomanagement, Outsourcing) zu erlassen. Das wäre gegenüber der bisherigen „Rundschreiben-Welt“ eine gravierende Veränderung, da es sich dabei um verbindliche Rechtsakte handeln würde. Die Ankündigungen werden von der EZB nicht überraschend kritisch kommentiert. Sabine Lautenschläger (ehem. BaFin, jetzt EZB) sieht den aufsichtsrechtlichen Flickenteppich in der EU durch solche Tendenzen weiter wachsen.

Der neue BaFin-Präsident, Felix Hufeld, hat unlängst die „aufsichtliche Manndeckung“ als neue Spielphilosophie der deutschen Aufsicht ausgerufen. Diese soll auch die bisherigen zum Teil aktionistischen Prüfungskampagnen ablösen. Nachdem auch die Vergütungssysteme in 2013 noch Gegenstand der bisher öffentlichkeitswirksamsten Prüfungskampagne der BaFin waren, planen die Aufseher statt ressourcenaufwändigen Sonderprüfungen künftig die Prüfung der Vergütungssysteme im Rahmen des re-

gelmäßigen Supervisory Review Evaluation Process (SREP). Zentrale Vorschriften des Kreditwesengesetzes (§§ 29 und 30 KWG) machen die Vergütungssysteme bereits jetzt zu einem zentralen Handlungsfeld für in- und externe Prüfer.

Mit der Überarbeitung der ab 2015 geltenden neuen Prüfungsberichtsverordnung (PrüfBV) verpflichtet die Aufsicht die Prüfer auf die gewollten Prüfungsfelder und -anforderungen. Somit erscheinen die derzeit laufenden einzelnen Nachschauprüfungen eher als Nachwehen denn als Vorboten einer erneuten und groß angelegten Intervention. Hinzu kommt die immer stärkere Flut von umfassenden Umfragen und Meldepflichten, die der Aufsicht zusätzliche Transparenz über die Praxis des Marktes liefern soll.

Die neue Prüfungsberichtsverordnung wird wenig beachtet und wird doch hohe Durchschlagskraft haben

Nach dem Inkrafttreten der Novellierungen von KWG und Instituts-Vergütungsverordnung zum Jahresbeginn 2014 hat die nationale Aufsichtsbehörde mit der Überarbeitung der bisherigen Prüfungsberichtsverordnung (PrüfBV) einen erweiterten Rahmen für die Prüfung der Jahresabschlüsse bei Banken gesetzt.


Handlungsfelder gemäß § 12 PrüfBV	
<ul style="list-style-type: none"> Einstufung als bedeutendes Institut Beurteilung der Angemessenheit und Transparenz der Vergütungssysteme sowie deren Ausrichtung auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts Beurteilung der Einhaltung der Vergütungsanforderungen in der Gruppe Beurteilung der Einbindung des Verwaltungs- und Aufsichtsorgans, Ausgestaltung und Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses Beurteilung der unabhängigen Überwachungsrolle des Vergütungsbeauftragten 	<p>Beurteilung der konkreten Vergütungssysteme einschließlich der Vergütungsstrategie sowie der Ausrichtung der Vergütungsparameter an der Geschäfts- und Risikostrategie</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschäftsleiter Kontrolleinheiten und anderen Mitarbeitergruppen (insbesondere Bonuspoolermittlung und -allokation, Vergütungsparameter, Auszahlungsmodelle, Obergrenzen für variable Vergütung) Risk Taker (nachhaltige Vergütungsparameter, Auszahlungsmodelle, Prozess und Dokumentation der Risk Taker-Identifizierung)

Abb. 2 Übersicht Handlungsfelder § 12 PrüfBV

Prüfungsberichte sind für die Aufsicht von zentraler Bedeutung, um Informationen über die Geschäfts- und Risikolage der Institute zu erhalten. Die PrüfBV konkretisiert die Anforderungen der Aufsicht an den Gegenstand der Abschlussprüfung, den Inhalt des Prüfungsberichts sowie Art und Umfang der Berichterstattung. Im Abschnitt „Risikomanagement und Geschäftsorganisation“ definiert der § 12 erstmals auch Anforderungen an die Prüfungshandlungen und -dokumentation des Abschlussprüfers zu den Vergütungssystemen des Instituts.

Aus diesem Pflichtenheft für den Abschlussprüfer resultieren automatisch auch die Schwerpunkte der Prüfungshandlungen der internen Revision sowie weiterer in- und externer Überwachungs- und Prüfungsrollen in der Bank (Aufsichtsrat/Vergütungskontrollausschuss, Vergütungsbeauftragter, EZB/Bundesbank).

Eine schwierige Prüfung steht den Abschlussprüfern künftig bevor wenn sie auftragsgemäß die Begrenzung der Mandate bei den Mitgliedern der Geschäftsleitungs- und Aufsichtsgremien prüfen müssen.

 *Knowhow-Transfer und Qualifizierung werden zunehmend zu einem Schlüsselthema in der Compensation Governance*

Die signifikant gestiegenen Anforderungen an die Ausgestaltung und operative Umsetzung der Vergütungssysteme hat nicht nur quantitative sondern auch qualitative Folgen für alle im Vergütungsprozess beteiligten Personengruppen.

Im Markt folgt eine zunehmende Anzahl von Veranstaltungen dem Qualifizierungsbedarf der Beteiligten in der neuen Compensation Governance von Finanzinstituten:

- Mitglieder von Aufsichtsgremien und Vergütungskontrollausschüssen
- Vorstände/Geschäftsführer
- Vergütungsbeauftragte sowie deren Stellvertreter und Unterstützer
- Verantwortliche Führungskräfte und Experten in HR- und Compensation & Benefits
- Verantwortliche Führungskräfte und Experten in den Kontrolleinheiten Risk Management/-Controlling, Compliance und Internal Audit

Eine Übersicht ausgewählter Maßnahmen finden Sie unter <http://compgov.de/qualifizierung>

Über compgovernance

Compensation Governance Werner Klein & Partner (compgovernance) ist eine unabhängige und inhabergeführte Unternehmensberatung mit Sitz in Düsseldorf. Der Schwerpunkt der Beratungstätigkeit liegt im Performance und Compensation Management von Banken und anderen Finanzdienstleistern.

Das unternehmerische Konzept beinhaltet die umfassende inhaltliche Fokussierung auf die regulatorisch induzierten Handlungsfelder und die jederzeitige Unabhängigkeit in der Beratungsarbeit. Die besondere Fachexpertise liegt in der Gestaltung von regulatorisch konformen Vergütungssystemen und -prozessen unter Berücksichtigung der betriebs- und personalwirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens.

Durch ihre langjährige Berufs- und Branchenerfahrung sind die compgovernance-Berater bevorzugte Ansprechpartner für Mitglieder von Aufsichts- und Geschäftsführungsgremien sowie den Führungskräften und Experten in den Fachabteilungen der Unternehmen

compgovernance-Berater sind Themenführer in aufsichtsrechtlichen Fragestellungen, die ihr Expertenwissen nicht nur bei der Durchführung von Beratungsprojekten zur Verfügung stellen sondern auch im Austausch mit Aufsicht, Literatur und Fachpresse.

Ihr Kontakt

Werner Klein
 Inh. und Managing Consultant

compgovernance

Compensation Governance Werner Klein & Partner
 Gudastraße 33
 40625 Düsseldorf

Phone 0211 1674219
 Mobile 0151 40534773
 Email werner.klein@compgov.de

Webadresse <http://www.compgov.de>