

Meldebestimmungen zur Vergütungspolitik

Bettina Lamatsch¹

Die Bestimmungen zur Vergütungspolitik sind mit Umsetzung der „Capital Requirements Directive 2010/76 (CRD III)“ mit 1. Jänner 2011 in Österreich in Kraft getreten. Die Vergütungsbestimmungen der CRD werden in den „Guidelines on Remuneration Policies and Practices“ umfassend erläutert und sind sowohl von den Aufsichtsbehörden als auch von der Kreditwirtschaft als Auslegungshilfe heranzuziehen. Gesetzliche Grundlage bildet nunmehr § 39 Bankwesengesetz (BWG) samt Anlage. Die von den Kreditinstituten erforderlichen Informationen zur Vergütungspolitik wurden in die Offenlegungsverordnung (§ 15a OffV) aufgenommen.

Die Vergütungspolitik der Kreditwirtschaft wurde gesetzlichen Regeln unterworfen, um falsche Anreize in der Vergütungsstruktur der Kreditinstitute zu verhindern, wie z. B. die Belohnung des Erzielens kurzfristiger Gewinne durch das Eingehen hoher Risiken. Zur Erreichung dieses Ziels legt das BWG Grundsätze fest, die im Zusammenhang mit der Gestaltung von Vergütungssystemen beachtet werden müssen. Einerseits werden die Kreditinstitute verpflichtet, die Risiken aus Vergütungspolitik und -praktiken im Rahmen der allgemeinen Risikosteuerung gemäß § 39 Abs. 2 BWG zu beachten und andererseits wird in § 39b BWG samt Anhang geregelt, wie Vergütungspolitik und -praktiken konkret auszugestalten sind. Zweck der Vergütungsbestimmungen des BWG ist daher, die Mitarbeiter von Kreditinstituten durch eine entsprechende Vergütungspolitik zu nachhaltigem und langfristigem Handeln zu bewegen und deren persönliche Zielsetzungen an die langfris-

tigen Interessen des Kreditinstituts anzugleichen.²

Die Bestimmungen zur Vergütungspolitik sind auf jeden Fall für Kreditinstitute auf Einzelinstitutsebene zu erfüllen. Übergeordnete Kreditinstitute haben gemäß § 30 Abs. 7 BWG die in § 39 Abs. 2 BWG verankerten Risikosteuerungsverfahren für die gesamte Kreditinstitutsgruppe umzusetzen. Außerdem legt Z. 13 der Anlage zu § 39b BWG ausdrücklich fest, dass Kreditinstitute die Grundsätze zur Vergütungspolitik auch auf Ebene des Mutterunternehmens, der Tochterunternehmen und Zweigstellen (In- und Ausland), einschließlich Offshore-Finanzzentren, anzuwenden haben. Übergeordnete Kreditinstitute müssen aber grundsätzlich sicherstellen, dass auch Gruppenunternehmen, die selbst keine Kreditinstitute sind (Finanzinstitute, Wertpapierfirmen und Anbieter von Nebendienstleistungen), ihre Vergütungspolitik und -praktiken gemäß den Vorgaben in der Anlage zu § 39b BWG gestalten. Die Vergütungsbestimmungen finden auch auf Zweigstellen von Kreditinstituten aus Mitglied- und Drittstaaten Anwendung.³

Für die Vergütungspolitik gelten generelle und spezielle Grundsätze, die in der Anlage zu § 39b BWG geregelt sind, wobei die generellen Grundsätze für das gesamte Kreditinstitut und für alle Mitarbeiter anzuwenden sind, während die speziellen Grundsätze nur für die in § 39b BWG aufgezählten Mitarbeiterkategorien gültig sind. Es liegt in der Verantwortung des einzelnen Kreditinstituts, das eigene Risikoprofil zu ermitteln und danach über die Art und Weise der Anwendung der

¹ Oesterreichische Nationalbank, Abteilung Statistik – Aufsicht, Modelle und Bonitätsanalysen, bettina.lamatsch@oenb.at.

² Rundschreiben der FMA „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“.

³ Rundschreiben der FMA „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“.

Vergütungsgrundsätze zu entscheiden. Je mehr Grundsätze nicht angewendet (d. h. neutralisiert) werden, umso ausführlicher ist dies zu begründen. Aufgrund des Proportionalitätsgrundsatzes ist es zulässig, dass Kreditinstitute, die risikoreichere Geschäfte betreiben und demnach auch anspruchsvollere Standards vorsehen, auf bestimmte Grundsätze verzichten können.⁴ Die österreichische Finanzmarktaufsicht (FMA) kann bei fehlender angemessener Begrenzung der Risiken zusätzliche Eigenmittelerfordernisse vorschreiben. Als weitere Sanktion kann bei einer Gefährdung der Finanz- und Solvabilitätslage des Kreditinstituts gemäß § 70 Abs. 4c BWG die Beschränkung der variablen Vergütung auf einen Prozentsatz des Bilanzgewinns vorgesehen werden.

Die generellen Grundsätze sind auf alle Mitarbeiter anzuwenden und verlangen die Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einem soliden Risikomanagement. Außerdem muss die Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und langfristigen Interessen des Kreditinstituts im Einklang stehen. Die Entlohnung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen erfolgt nach Zielerreichung (unabhängig von der Performance des von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichs), Misserfolg hingegen darf nicht belohnt werden. Die Genehmigung, Überprüfung und Verantwortung für die Einhaltung der Vergütungspolitik obliegt grundsätzlich dem Aufsichtsrat oder dem Vergütungsausschuss.⁵

Für bestimmte Mitarbeiterkategorien (Geschäftsleiter, Risikokäufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktion usw.)

gelten, wie bereits erwähnt, darüber hinaus noch spezielle Grundsätze. Dazu zählen bei erfolgsabhängiger Vergütung – neben der Berücksichtigung der Leistung des betreffenden Mitarbeiters – auch die Bewertung der Leistung seiner Abteilung und das Gesamtergebnis des Kreditinstituts. Um eine längerfristige Leistung sicherzustellen, erfolgt die Beurteilung derselben über mehrere Jahre. Außerdem muss ein angemessenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen existieren. Mindestens 50 % der variablen Vergütungskomponenten müssen aus Aktien, gleichwertigen Beteiligungen, mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder gleichwertigen unbaren Zahlungsmitteln und wandlungsfähigem hybriden Kapital bestehen. Mindestens 40 % der variablen Vergütung werden während eines mindestens fünfjährigen Zeitraums zurückgestellt. Für Kreditinstitute, die das staatliche Partizipationskapital in Anspruch nehmen („Bankenhilfe“), wird eine Beschränkung der variablen Vergütung auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Nettogewinns vorgegeben, falls ihre Eigenmittelbasis nicht solide ist bzw. sie nicht in der Lage sind, die Beendigung der Unterstützungsmaßnahmen zeitgerecht zu erfüllen.⁶

Neben der ausführlich dargestellten Richtlinie zur Vergütungspolitik hat die Europäische Bankenaufsichtsbehörde (EBA) im April 2012 die Richtlinien zur Erhebung von Vergütungsdaten veröffentlicht, die sich aus zwei separaten Teilen zusammensetzen. Einerseits die „Guidelines on the Remuneration Benchmarking Exercise“ (GL 46), die in der Folge als „Allgemeine Daten“

⁴ Rundschreiben der FMA „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“.

⁵ Anlage zu § 39b BWG.

⁶ Anlage zu § 39b BWG.

bezeichnet werden und andererseits die „Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners“ (GL 47), die unter dem Begriff „Höchstverdiener“ firmieren.

Aufgrund dieser Richtlinien werden für die nationalen Aufsichtsbehörden innerhalb des Euroraums Mindestvorgaben für die Einholung von Informationen über Vergütungspraktiken von Kreditinstituten und Investmentfirmen definiert. Darüber hinaus sollen diese Daten auch an die EBA übermittelt werden, um europaweite Analysen der Vergütungspraktiken zu ermöglichen und um Trends in der Vergütungspolitik festzustellen.

Die „Allgemeinen Daten“ beinhalten Informationen zur Anzahl der Mitarbeiter und zum Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag nach Abschluss des Geschäftsjahres und werden dem Gesamtbetrag der Vergütung und insbesondere den Ausgaben für variable Vergütung gegenübergestellt. Den Hauptteil der Erhebung stellt aber die Verteilung der fixen und variablen Vergütungen auf Mitarbeiter – in Bereichen, wie sie im § 39b BWG definiert sind – dar. Diese Mitarbeiter umfassen neben Mitgliedern der Geschäftsleitung, Risikokäufern und Mitarbeitern mit Kontrollfunktion auch jene, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirkt. Die Vergütungsdaten sind nach Geschäftsbereichen gegliedert zu melden. Darunter fallen die Bereiche Investmentbanking (u. a. Corporate Finance, Private Equity), Retail Banking (Kreditgeschäft mit Privatpersonen und kleinen und mittleren Unternehmen – KMUs) sowie Asset Management (u. a. Private Banking).

Als „Höchstverdiener“ werden jene Mitarbeiter bezeichnet, deren Einkommen (aus variablen und fixen Gehaltsbestandteilen) den Betrag von 1 Mio EUR

jährlich übersteigt. Bei Mehrfachbezügen eines einzelnen Mitarbeiters wird die Gesamtsumme herangezogen. Auch für diese Erhebung wird wieder der Gesamtbetrag der fixen sowie der variablen Vergütungen abgebildet und die Auskunft erhoben, wie viele dieser Höchstverdiener – unter Angabe des jeweiligen Geschäftsbereichs – unter die Mitarbeiterkategorien gemäß § 39b BWG fallen.

Diese beiden Erhebungen werden voraussichtlich ab Jahresbeginn 2013 im Rahmen einer Novelle zum Vermögens-, Erfolgs- und Risikoausweis in das Meldewesen der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) aufgenommen. Die Meldungen zu Vergütungsdaten sollen künftig einmal jährlich erfolgen und jeweils bis spätestens sechs Monate nach Ende des Geschäftsjahres an die OeNB übermittelt werden. Die Daten für die Jahre 2010 und 2011 werden von ausgewählten Banken im Rahmen einer schriftlichen Befragung bereits im Sommer 2012 erhoben und an die EBA zur Erfüllung der „Benchmarking Exercise“ versandt.

Bei den „Allgemeinen Daten“ zur Vergütungspolitik handelt es sich um eine Vollerhebung aller in Österreich tätigen Kreditinstitute auf unkonsolidierter und konsolidierter Basis (Kreditinstitutsgruppe gemäß § 30 Abs. 5 BWG). Bei der Erhebung der „Höchstverdiener“ kann die Meldung auf Einzellebene entfallen, sofern das Kreditinstitut im Rahmen einer konsolidierten Meldung enthalten ist.

Mit der Implementierung dieser Datenerhebung wird die Vergütungspolitik der österreichischen Banken vergleichbar, gerecht und nachvollziehbar. Somit kann die Erfüllung der Grundsätze der Vergütungspolitik auch ein Beitrag sein, das Vertrauen der Bevölkerung in den Bankensektor wieder zu stärken.