

## Neue EU-Richtlinien zur Regulierung von Boni bei Banken

<p><b>Einführung</b></p>	<p>Als erster Wirtschaftsraum der Welt führt die Europäische Union rechtsverbindliche Deckelungen für Bonuszahlungen im Bankenbereich ein.</p> <p>Das Europäische Parlament hat am 07. Juni 2010 mit großer Mehrheit eine entsprechende Änderung der EU-Richtlinie über die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit der Kreditinstitute (2006/48/EG) und der EU-Richtlinie über die angemessene Eigenkapitalausstattung von Wertpapierfirmen und Kreditinstituten (2006/49/EG) (Basel II) beschlossen, welche einen Kompromiss aus den bisherigen Verhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament, der Kommission und den Mitgliedsstaaten darstellt.</p> <p>Die neuen Regelungen sehen – kurz gesagt – vor, dass künftig der langfristige Geschäftserfolg für Bonuszahlungen Ausschlag gebend sein soll. Boni dürfen künftig grundsätzlich nur zu höchstens 60 Prozent im Voraus geleistet werden. Der Rest muss mindestens drei bis fünf Jahre zurückgehalten werden. Sowohl der sofort zahlbare als auch der zurückzuhaltende Bonus darf zu höchstens 50 Prozent in Geld bestehen; im Übrigen hat eine Vergütung in Aktien bzw. anderweitig geeigneten Finanzinstrumenten zu erfolgen. Sowohl der zurückgehaltene als auch ein eventuell bereits geleisteter Bonus sollen zudem Verfallbarkeits- und Rückforderungsregelungen unterliegen, welche an die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Bank gekoppelt sind.</p> <p>Darüber hinaus sollen das Fixgehalt und die erfolgsbasierten Vergütungsanteile künftig in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, ohne dass Boni allerdings in ihrer Höhe absolut begrenzt sind. Vom Staat gerettete Banken dürfen nur unter Einhaltung deutlich strengerer Voraussetzungen Boni gewähren.</p> <p>Daneben sollen auch neue Eigenkapitalanforderungen eingeführt werden, die spätestens Ende 2011 wirksam werden sollen.</p>
<p><b>Die Regelungen im Einzelnen</b></p>	<p>Die geänderten Richtlinien sehen im Einzelnen folgende Regelungen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Betroffene Institute</b></li> </ul> <p>Die neuen Regelungen sollen auf alle Kreditinstitute Anwendung finden. Dies soll unabhängig davon gelten, ob es sich um eine Gesellschaft auf Gruppenebene, um eine Mutter- oder um eine Tochtergesellschaft handelt. Die Regelungen sind darüber hinaus sowohl auf Niederlassungen europäischer Banken in Drittländern als auch auf Niederlassungen außereuropäischer Banken innerhalb der EU anwendbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Betroffene Mitarbeitergruppe</b></li> </ul> <p>Die Bonusregeln finden Anwendung auf die Geschäftsleitung, Risikoträger, Mitarbeiter in Kontrollfunktion sowie auf all diejenigen Angestellten, die ein Gehalt in ähnlicher Größenordnung wie die Geschäftsleitung und Risikoträger beziehen. Betroffen sind also all diejenigen, deren beruflicher Aufgabenbereich einen maßgeblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat.</p>

Den einschränkenden Regelungen sollen hingegen keine Provisionen unterliegen, die ein Mitarbeiter aus dem Verkauf von Produkten der Bank bezieht.

- **Auszahlungsmodalitäten**

Boni dürfen künftig nur zu höchstens 60 Prozent – im Falle besonders hoher Prämien sogar nur zu 40 Prozent – unmittelbar nach Abschluss eines Geschäftsjahres geleistet werden. Der Rest muss mindestens drei bis fünf Jahre zurückgehalten werden, wobei insoweit eine Unverfallbarkeit mindestens prorätierlich eintreten soll. Sowohl der unmittelbar zahlbare als auch der zurückzuhaltende Bonus dürfen zu höchstens 50 Prozent in Geld bestehen. Im Übrigen hat eine Vergütung in einer Mischung aus Aktien bzw. anderweitig geeigneten Finanzinstrumenten einerseits und bedingtem Kapital – gemeint sind Fonds, auf die die Bank im Falle von finanziellen Schwierigkeiten als erstes zurückgreift – andererseits zu erfolgen. Für die gesamte variable Vergütung – egal ob bereits ausgezahlt oder noch zurückbehalten – ist in den Grenzen des im jeweiligen Mitgliedsstaats geltenden rechtlichen Rahmenwerks über die Vereinbarung von Malus-Regelungen oder Rückforderungsklauseln sicherzustellen, dass eine spürbare Kürzung der Boni erfolgt, wenn die wirtschaftliche Entwicklung der Bank stagniert oder gar ins Negative kippt.

Die vorgenannten Regelungen mag das folgende Beispiel verdeutlichen:

Ein Mitarbeiter erhält einen normal hohen Bonus in Höhe von EUR 100.000. EUR 40.000 sind mindestens zurückzuhalten. Der unmittelbar zahlbare Anteil des Bonus von insgesamt EUR 60.000 darf maximal in halber Höhe – also EUR 30.000 – in bar ausgezahlt werden, der Rest in einer Mischung aus Aktien bzw. Finanzinstrumenten und bedingtem Kapital.

Die Entscheidung darüber, wann ein besonders hoher Bonus vorliegt, soll den nationalen Bankaufsichtsbehörden, in Deutschland also der BaFin, obliegen, die sich wiederum an entsprechenden europäischen Vorgaben orientieren soll.

Von einer konkret bezifferten Obergrenze für Boni – etwa in Höhe des jährlichen Fixgehalts – ist das Europäische Parlament übrigens abgerückt. Jedes Kreditinstitut muss auf der Basis EU-weiter Leitlinien vielmehr ein angemessenes Verhältnis von Fixgehältern zu Boni für sich selbst bestimmen.

Garantierte Boni sind künftig nur ausnahmsweise zulässig und auf die Fälle der Einstellung neuer Mitarbeiter im ersten Jahr begrenzt.

- **Verhinderung außerordentlicher Rentenzahlungen**

Schließlich sollen künftig auch Bonuszahlungen ähnliche (Zusatz-) Renten von den soeben genannten Regelungen erfasst werden. Außerordentliche Rentenzahlungen müssen in Form von Instrumenten wie etwa dem bedingten Kapital, deren Wert von der wirtschaftlichen Situation der Bank abhängt, zurückgestellt werden. Damit soll verhindert werden, dass – wie mehrfach geschehen – hochrangige Bankmitarbeiter mit ex-

	<p>orbitanten Renten in den Ruhestand gehen, ohne dass diese ihrer Höhe nach von der Krise der Bank betroffen wären (gol-dener Fallschirm).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Banken unter dem Rettungsschirm</b></li> </ul> <p>Spezielle Maßnahmen sieht die Änderungsrichtlinie hingegen für durch den Staat gerettete Banken vor. Da die Gesamtsumme an Bonuszahlungen hier stark begrenzt wird, sind die betroffenen Banken dazu angehalten, ihre Eigenkapitalquote zu erhöhen. Direktoren solcher Kreditinstitute sollen grundsätzlich keine Bonuszahlungen erhalten.</p> <p>Der Wortlaut der Änderungen der betroffenen EU Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG liegt zur Zeit lediglich in englischer Sprache vor. Die die Ausgestaltung von Boni betreffenden Vorgaben sind auf den Seiten 35 bis 41 der unter dem Link <a href="http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st11/st11527.en10.pdf">http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st11/st11527.en10.pdf</a> hinterlegten pdf-Datei im Einzelnen dargestellt.</p>
<p><b>Frist für die Umsetzung der geänderten EU-Richtlinien in nationales Recht</b></p>	<p>Die neuen Vorgaben zu Bonuszahlungen sollen gemäß der Änderungsrichtlinie spätestens am 1. Januar 2011 durch die nationalen Gesetzgeber in verbindliches Recht umgesetzt werden. Für die Eigenkapitalregelungen gilt eine um ein Jahr verlängerte Umsetzungsfrist. Eine direkte Anwendung der geänderten Richtlinie kommt mangels ihrer Rechtsverbindlichkeit im Rechtsverkehr hingegen nicht in Betracht, es bedarf hier also zwingend eines nationalen Umsetzungsaktes.</p> <p>Die Richtlinie sieht vor, dass die neuen Regelungen auch auf solche fälligen Zahlungen Anwendung finden, denen eine Abrede aus der Zeit vor Inkrafttreten der nationalen Umsetzungsakte zugrunde liegt. Genauso sollen die Regelungen aber auch auf variable Zahlungen für das Jahr 2010 Anwendung finden, die vor Inkrafttreten des nationalen Umsetzungsakts zwar bereits festgesetzt aber noch nicht ausgezahlt worden sind.</p>
<p><b>Ausblick</b></p>	<p>Hält man sich die Vorschriften über die Verpflichtung der nationalen Gesetzgeber zur Umsetzung der Richtlinie vor Augen, fällt auf, dass der Europäische Richtliniengeber das Thema Boni nunmehr sehr offensiv angeht.</p> <p>Die neuen Vorschriften entsprechen zwar weitgehend den Empfehlungen der G20, sind aber deutlich differenzierter, nennen sie nämlich konkrete Prozentangaben in Bezug auf sofort zahlbare und zurückzuhaltende Bonusanteile genauso wie auch in Bezug auf die Aufteilung von Boni in Barzahlungen und andere Vergütungselemente.</p> <p>Anders als bereits das Rundschreiben der BaFin vom 21. Dezember 2009 zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten wie auch der Referentenentwurf für eine Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten vorsehen, will es die EU anscheinend nicht zulassen, dass die Einführung der neuen Bonusregelungen an bereits bestehenden, abweichenden arbeitsvertraglichen Absprachen scheitert. Es kann daher mit Spannung abgewartet werden, welchen Weg der Deutsche Gesetzgeber einschlagen wird, in die Privatautonomie und das zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarte Vergütungsgefüge einzugreifen. Die nationalen Aufsichtsbehörden sollen in diesem Zusammenhang jedenfalls das Recht haben, gegen Banken</p>

	<p>Bußgelder und Strafen zu verhängen, welche den neuen Regelungen nicht nachkommen. Zusätzlich stellt sich zudem die Frage, inwieweit sich die nunmehr vorgesehenen Regelungen in das gesetzliche Korsett der Vorschriften über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305ff. BGB) zwängen lassen.</p> <p>Die noch abzuwartende nationale Entwicklung kann es ferner erforderlich machen, dass bestehende Betriebsvereinbarungen über Bonusregelungen, welche mit den neuen Vorschriften nicht im Einklang stehen, zu gegebener Zeit gekündigt werden müssen.</p> <p>Die neuen Regelungen auf EU-Ebene lassen es – da die einzelnen Mitgliedsstaaten verpflichtet sind, innerhalb einer sehr kurzen Frist eine Umsetzung in das jeweilige nationales Recht vorzunehmen – aus unserer Sicht erwarten, dass in Deutschland die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten in der Fassung des derzeitigen Referentenentwurfs jedenfalls nicht vollständig umgesetzt wird.</p>
<p><b>Ansprechpartner</b></p>	<p><b>Caroline Bitsch</b>  <b>Dr. Jens Jensen</b></p> <p style="text-align: right;">(c.bitsch@justem.de)  (j.jensen@justem.de)</p> <p style="text-align: center;"><a href="http://www.justem.de">www.justem.de</a></p>