



SONDERPUBLIKATION

CRD IV-Umsetzungsgesetz: Neue Anforderungen an Aufsichtsorgane von Banken

**Audit Committee
Institute e.V.**

Gefördert durch



Das CRD IV-Umsetzungsgesetz wird Anfang Januar 2014 in Kraft treten. Es setzt die CRD IV-Richtlinie in nationales Recht um und enthält unter anderem neue gesetzliche Anforderungen an die Aufsichtsorgane¹ von Banken, die in dieser Sonderpublikation zusammengefasst werden.



Ausschüsse

Abhängig von der Größe, der internen Organisation und der Art, des Umfangs, der Komplexität und dem Risikogehalt der Geschäfte des Unternehmens muss das Aufsichtsorgan aus seiner Mitte künftig folgende Ausschüsse bilden:

- Risikoausschuss
- Prüfungsausschuss
- Nominierungsausschuss
- Vergütungskontrollausschuss

Gegebenenfalls kann auch ein gemeinsamer Risiko- und Prüfungsausschuss bestellt werden, wenn dies aufgrund der Größe, der internen Organisation und der Art sowie des Umfangs, der Komplexität und des Risikogehalts der Geschäfte sinnvoll ist. Dies muss der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mitgeteilt werden.

Laut Gesetzesbegründung kann ein Aufsichtsorgan von der Bildung von Ausschüssen absehen, wenn ihm weniger als zehn Mitglieder angehören. Die BaFin kann die Bildung von Ausschüssen verlangen, wenn ihr dies erforderlich erscheint.

Die Ausschüsse sollen in erster Linie eine beratende und unterstützende und keine beschließende Funktion haben.

Die Mitglieder der Ausschüsse müssen die zur Erfüllung der jeweiligen Ausschussaufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aufweisen. Arbeitnehmervertreter dürfen in Ausschüssen nicht erheblich unterrepräsentiert sein, es sei denn, dies ist sachlich zu rechtfertigen. Mindestens ein Mitglied des Ausschusses soll jeweils darüber hinaus einem weiteren Ausschuss angehören. Die Ausschüsse sollen jeweils einen Vorsitzenden wählen. Die Vorschriften zu den Ausschüssen gelten für Institute und (gemischte) Finanzholding-Gesellschaften, wenn Letztere als übergeordnete Unternehmen bestimmt worden sind.

¹ Im Gesetz heißt es jeweils »Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan«.

Aufgaben

Risiko- ausschuss

- Berät das Aufsichtsorgan zur aktuellen und künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie des Unternehmens und unterstützt es bei der Überwachung der Umsetzung dieser Strategie durch die obere Leitungsebene.
- Wacht darüber, dass Konditionen im Kundengeschäft mit dem Geschäftsmodell und der Risikostruktur des Unternehmens im Einklang stehen; soweit dies nicht der Fall ist, unterbreitet er der Geschäftsleitung diesbezüglich Vorschläge.
- Prüft, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens sowie die Wahrscheinlichkeit und Fälligkeit von Einnahmen berücksichtigen.

Prüfungs- ausschuss

- Unterstützt das Aufsichtsorgan bei der Überwachung
 - des Rechnungslegungsprozesses
 - der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (insbesondere internes Kontrollsystem und Interne Revision)
 - der Durchführung der Abschlussprüfungen
 - der zügigen Behebung der vom Abschlussprüfer festgestellten Mängel durch die Geschäftsleitung.
- Soll dem Aufsichtsorgan Vorschläge für die Bestellung des Abschlussprüfers sowie für die Höhe seiner Vergütung unterbreiten.
- Soll Aufsichtsorgan zur Kündigung oder Fortsetzung des Prüfungsauftrags beraten.
- Bei kapitalmarktorientierten Gesellschaften: Vorschlag zur Wahl des Abschlussprüfers ist auf Empfehlung des Prüfungsausschusses zu stützen (Ausnahme: vgl. § 324 Abs. 1 S. 2 HGB).

Nominie- rungs- ausschuss

- Unterstützt das Aufsichtsorgan bei
 - der Ermittlung von Bewerbern für die Geschäftsleitung und der Vorbereitung von Vorschlägen für die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsorgans; berücksichtigt hierbei die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des betreffenden Organs
 - der Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung der Vertretung von Frauen³ im Aufsichtsorgan sowie einer Strategie zu deren Erreichung
 - der regelmäßigen (mindestens einmal jährlichen) Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsorgans; spricht dem Aufsichtsorgan diesbezüglich Empfehlungen aus
 - der regelmäßigen (mindestens einmal jährlichen) Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sowohl der einzelnen Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsorgans als auch des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit
 - der Überprüfung der Grundsätze der Geschäftsleitung für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebene sowie bei diesbezüglichen Empfehlungen an die Geschäftsleitung.
- Entwirft Stellenbeschreibung mit Bewerberprofil für Geschäftsleitung und Aufsichtsorgan und gibt den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand an.
- Achtet bei der Bewertung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsorgans darauf, dass die Entscheidungsfindung innerhalb der Geschäftsleitung nicht durch einzelne Personen oder Gruppen beeinflusst wird, die dem Unternehmen schaden.

Vergütungs- kontroll- ausschuss⁴

- Überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter, insbesondere derjenigen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben.
- Unterstützt das Aufsichtsorgan bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens (Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sind zu bewerten).
- Bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsorgans über die Vergütung der Geschäftsleiter vor; berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagementsystem des Unternehmens; langfristigen Interessen von Anteilseignern, Anlegern und sonstigen Beteiligten sowie dem öffentlichen Interesse ist Rechnung zu tragen.
- Unterstützt das Aufsichtsorgan bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.
- Soll mit dem Risikoausschuss zusammenarbeiten; soll sich intern z. B. durch Risikocontrolling und extern von Personen beraten lassen, die unabhängig von der Geschäftsleitung sind.

Vorsitzender des Prüfungsausschusses muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügen.

Anders als § 100 Abs. 5 AktG muss dieser Finanzexperte nicht unabhängig sein. Bei kapitalmarkt-orientierten Gesellschaften muss der Vorsitzende zusätzlich noch unabhängig sein, um die Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG zu erfüllen.

- Art, Umfang, Format und Häufigkeit der Informationen, welche die Geschäftsleitung zum Thema Strategie und Risiko vorlegen muss, können vom Risikoausschuss bestimmt werden.
- Vorsitzender des Risikoausschusses² hat unmittelbares Auskunftsrecht gegenüber Leiter der Internen Revision und Leiter des Risikocontrollings (Unterrichtung der Geschäftsleitung hierüber).

Vorsitzender des Prüfungsausschusses² hat unmittelbares Auskunftsrecht gegenüber Leiter der Internen Revision und Leiter des Risikocontrollings (Unterrichtung der Geschäftsleitung hierüber).

Ausschuss kann auf alle Ressourcen zurückgreifen, die er für angemessen hält (auch externe Berater); er soll zu diesem Zweck vom Unternehmen mit angemessenen Finanzmitteln ausgestattet werden.

- Mindestens ein Mitglied muss über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen (insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie sowie an der Eigenmittelausstattung des Unternehmens).
- Bei mitbestimmten Aufsichtsorganen muss mindestens ein Mitglied ein Arbeitnehmervertreter sein.
- Vorsitzender des Vergütungskontrollausschusses² hat unmittelbares Auskunftsrecht gegenüber Leiter der Internen Revision und den Leitern der für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zuständigen Organisationseinheit (Unterrichtung der Geschäftsleitung hierüber).
- Außerdem zu beachten: Geschäftsleiter dürfen nicht an Sitzungen des Vergütungskontrollausschusses teilnehmen, bei denen über ihre Vergütung beraten wird.

² Hat das Institut einen entsprechenden Ausschuss nicht gebildet, so steht dem Vorsitzenden des Aufsichtsorgans dieses Recht zu.

³ Im Gesetz heißt es »des unterrepräsentierten Geschlechts«.

⁴ Nicht zu verwechseln mit dem Vergütungsausschuss nach der InstitutsVergV, den bedeutende Institute einrichten müssen; dieser ist kein Ausschuss des Aufsichtsorgans.

Vergütung: Geschäftsleiter und Mitarbeiter

Bisher muss das Vergütungssystem für Geschäftsleiter und Mitarbeiter angemessen, transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sein. Diese Anforderungen werden in der Instituts-Vergütungsverordnung präzisiert. Sie unterscheidet dabei zwischen allgemeinen Anforderungen, die für die Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter aller Institute gelten, und besonderen Anforderungen, die für die Vergütungssysteme von Geschäftsleitern »bedeuten-der« Institute relevant sind und von deren Mitarbeitern, die durch ihre Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, zu beachten sind.

Das CRD IV-Umsetzungsgesetz enthält nun konkrete Vorgaben zur Begrenzung der variablen Vergütung sämtlicher Mitarbeiter aller Institute.

Verhältnis fixe Vergütung – variable Vergütung

Grundsatz: 1:1

Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen. Dieser Grundsatz gilt für alle Mitarbeiter.

Ausnahme: 1:2

Die variable Vergütung darf maximal das Doppelte der fixen Vergütung erreichen, wenn Anteilseigner, Eigentümer, Träger oder Mitglieder des Instituts dies durch Beschluss billigen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von 66 Prozent der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50 Prozent der Stimmrechte bei der Beschlussfassung vertreten sind. Anderenfalls sind 75 Prozent der abgegebenen Stimmen erforderlich. Anteilseigner, Eigentümer, Träger oder Mitglieder, die als Mitarbeiter oder Geschäftsleiter von einer höheren variablen Vergütung betroffen wären, dürfen ihr Stimmrecht nicht ausüben. Der Beschluss ist der BaFin unverzüglich anzuzeigen. Hierbei muss die beschlossene Erhöhung im Verhältnis zur fixen Vergütung angegeben werden.

Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Bei der Ermittlung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung können bis zu einem Viertel der variablen Vergütung auf den Zeitpunkt der Mitteilung an den Mitarbeiter bzw. Geschäftsleiter abgezinst werden, wenn dieser Teil der variablen Vergütung für die Dauer von mindestens fünf Jahren nach der Mitteilung zurückbehalten wird. Ein Anspruch auf Auszahlung bzw. eine Anwartschaft daraus entsteht jedoch erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums. Der Diskontierungssatz wird in einer neuen Institutsvergütungsverordnung festgelegt werden.



Überarbeitung der Instituts-Vergütungsverordnung

Die neuen Anforderungen an Vergütungssysteme sollen in einer Rechtsverordnung des Bundesfinanzministeriums präzisiert werden. Voraussichtlich Anfang Januar 2014 wird daher auch eine überarbeitete Instituts-Vergütungsverordnung in Kraft treten. Unter anderem sind hier folgende Regelungen zu erwarten:

- zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere auch zur Ausgestaltung der Entscheidungsprozesse und Verantwortlichkeiten, des Verhältnisses der Vergütungsinstrumente für die variable Vergütung, der Vergütungsparameter sowie von Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen
- zur Überwachung der Angemessenheit und Transparenz der Vergütungssysteme durch das Institut und zur Weiterentwicklung der Vergütungssysteme (unter Einbeziehung des Vergütungskontrollausschusses) sowie
- zur Offenlegung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Zusammensetzung der Vergütung.

Vergütung: Aufsichtsorgan

Für das Aufsichtsorgan wird festgelegt, dass die Ausgestaltung seines Vergütungssystems keine Interessenkonflikte im Hinblick auf die wirksame Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion erzeugen darf.

Fortbildung

Institute und (gemischte) Finanzholding-Gesellschaften müssen angemessene personelle und finanzielle Ressourcen einsetzen, um den Mitgliedern des Aufsichtsorgans die Einführung in ihr Amt zu erleichtern und die Fortbildung zu ermöglichen, die zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Sachkunde notwendig ist.

Mandatsbeschränkungen

Zusätzlich zu den bereits bestehenden Beschränkungen kann Mitglied des Aufsichtsorgans nicht sein,

- wer in demselben Unternehmen Geschäftsleiter ist; diese Vorschrift ist in erster Linie für die monistische Societas Europaea (SE) relevant.
- wer bereits in einem anderen Unternehmen Geschäftsleiter und zugleich in mehr als zwei Unternehmen Mitglied des Aufsichtsorgans ist.
- wer bereits in mehr als drei anderen Unternehmen Mitglied des Aufsichtsorgans ist.

Gleichzeitig wird das Konzernprivileg bei der Frage, welche Mandate zu berücksichtigen sind, ausgebaut. Zudem soll die BaFin Ausnahmen von der Mandatsbegrenzung zulassen können.

Die Vorschriften gelten für Institute und (gemischte) Finanzholding-Gesellschaften, wenn Letztere als übergeordnete Unternehmen bestimmt worden sind.

Zusammensetzung des Aufsichtsorgans

Es wird klargestellt, dass das Aufsichtsorgan von Instituten und (gemischten) Finanzholding-Gesellschaften *in seiner Gesamtheit* über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen muss, die zur Wahrnehmung der Kontrollfunktion sowie zur Beurteilung und Überwachung der Geschäftsleitung notwendig sind.

© 2013 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative (»KPMG International«), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

Bildnachweise: S. 1 ©Vladru/shutterstock.com; S. 4 ©Andrey Lishnevsky/shutterstock.com; S. 5 ©r.nagy/shutterstock.com

Zeitliches Engagement der Mitglieder des Aufsichtsorgans

Es wird klargestellt, dass die Mitglieder des Aufsichtsorgans von Instituten und (gemischten) Finanzholding-Gesellschaften der Wahrnehmung ihrer Aufgabe ausreichend Zeit widmen müssen.

Überwachung der Geschäftsleiter

Das Aufsichtsorgan muss auch überwachen, ob die Geschäftsleiter die einschlägigen bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen einhalten. Der Erörterung von Strategien, Risiken und Vergütungssystemen für Geschäftsleiter und Mitarbeiter muss das Aufsichtsorgan ausreichend Zeit widmen.

Evaluation des Aufsichtsorgans und der Geschäftsleitung

Mindestens einmal jährlich muss das Aufsichtsorgan seine eigene Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung sowie die Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung bewerten. Darüber hinaus muss es mindestens einmal pro Jahr die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sowohl der einzelnen Geschäftsleiter und Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans als auch des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit evaluieren.



Aktuelle Informationen zur Corporate Governance und zum Financial Reporting
finden Sie unter **www.audit-committee-institute.de**