



BM für Finanzen  
III/5  
Hintere Zollamtsstr 2b  
1030 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22  
1040 WIEN  
T 01 501 65-0

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMF- 040402/001 2-III/5/2010	WW-ST/Ges/Pa	Mag Thomas Zotter	DW 2637	DW 2513		07.10.2010

## Bundesgesetz, mit dem das Bankwesengesetz geändert wird

Der Anhang 1 der umzusetzenden Richtlinie stellt einen wichtigen Schritt im Rahmen der Finanzmarktregulierung dar. Die Anreizstrukturen, die von der Vergütungspolitik für das Management ausgehen, waren und sind einen nicht unwesentlichen Einflussfaktor für Risikoneigung und -verhalten von Finanzinstitutionen. Die überzogene Risikoneigung war ihrerseits eine der treibenden Faktoren, die zur Tiefe der Finanzmarktkrise mitbeigetragen haben. Neben verbesserten Eigenkapitalvorschriften, mehr Transparenz und Regulierung auf den Märkten, Vermeidung von Interessenskonflikten, einem Bankeninsolvenzrecht, das den moral hazard verhindert und einem fairen Beitrag des Sektors stellt daher die Reform der Vergütungspolitik im Management einen wichtigen Eckstein in der Bewältigung der Krise und in der Verhinderung zukünftiger Krisen dieses Ausmaßes dar. Aus Sicht der Bundesarbeitskammer (BAK) gibt es im Richtlinienentwurf begrüßenswerte Ansätze, wie etwa die Zurückstellung der variablen Vergütungskomponenten und den mehrjährigen Rahmen einschließlich der Aufrechnungsmöglichkeit, über den die Leistungsbeurteilung zu erfolgen hat. Auf diese Weise besteht weniger Anreiz, das kurzfristige Ergebnis auf Kosten des mittel- bis langfristigen Risiko des Instituts über Gebühr zu erhöhen. Auch ist zu begrüßen, dass die Leistungsbeurteilung neben finanziellen auch nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigen soll. Allerdings wird dies durch den Richtlinienentwurf selbst wieder umgestoßen, indem er einen Mindestanteil von 50 % der variablen Vergütung in Form von Aktien oder ähnlichen Instrumenten erfolgen soll. Dies hat zum einen wiederum die Überbetonung des share holder value zur Folge und steht in zumindest teilweiseem Konflikt mit § 70 AktG, der keine alleinige Fokussierung auf den share holder value sieht. Zum anderen ist der Aktienkurs nicht nur von einem erfolgreichen Management abhängig, sondern von einer Vielzahl von Faktoren, die außerhalb des Einflusses des Managements liegen. Daher sollte aus Sicht der BAK auf einen breiteren Kriterienkatalog, der finanzielle und nachhaltige, nichtfinanzielle Kriterien umfasst, abge-

stellt werden. Zusätzlich stellt sich bei Kreditinstituten, die keine Aktiengesellschaften sind und die nicht börsennotiert sind, die Frage der Bewertung der Instrumente.

Bei der Umsetzung des Richtlinien textes fällt in den Erläuternden Bemerkungen auf, dass besonderes Augenmerk auf die Vermeidung einer nachhaltigen Wettbewerbsposition gelegt werden soll. Aus Sicht der BAK verdienen angesichts der enormen Mittel, die für die Rettung der Finanzmarktstabilität aus Steuermitteln nötig waren, Überlegungen zur Finanzmarktstabilität eine mindestens eben solches Augenmerk.

### **Zur Umsetzung des Richtlinien textes:**

#### **§ 39b:**

Im § 39b wird vorgeschlagen, dass für definierte Personengruppen (Geschäftsleitung, Risikoläufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktion etc) die in der Anlage 1 zu § 39b genannten Grundsätze in der Weise und in dem Umfang anzuwenden sind, wie es ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist. Diese Formulierung lässt aus der Sicht der BAK einen viel zu breiten Interpretationsspielraum offen, und ist daher völlig ungeeignet, eine Neuorientierung der Vergütungspolitik zu bewirken. Die BAK fordert eine klare, eindeutige und auch verbindliche Regelung, welche Grundsätze bzw in welcher Intensität die Grundsätze anzuwenden sind. Eine Differenzierung der Anwendung in Abhängigkeit von der Größe, internen Organisation, Umfang und Komplexität der Geschäfte ist daher jedenfalls für sämtliche in § 39c definierten Kreditinstitute abzulehnen (Bilanzsumme über 1 Mrd € oder Börsennotierung). Die genannten Kreditinstitute müssen verpflichtet werden, die Grundprinzipien ohne Ausnahme anzuwenden. Für die übrigen Unternehmen ist eine Präzisierung vorzunehmen, bei welchen Grundprinzipien ein (begründetes) Abgehen möglich sein soll.

#### **Anlage 1 zu § 39b:**

##### Punkt 4:

Es ist zu begrüßen, dass die Umsetzungspraxis der Vergütungsprinzipien mindestens einmal jährlich überprüft werden muss. Der Punkt 4 sieht diese Überprüfung „im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung“ vor. Aus dieser Formulierung geht nicht hervor, was unter zentral bzw unabhängig gemeint ist, bzw wer für diese Überprüfung verantwortlich sein soll. Die BAK sieht hier eine Verantwortung beim Aufsichtsrat, der sich bei der Umsetzung dieser Fragestellung der internen Revision bedienen können soll.

##### Punkt 6:

Die Formulierung ist zu unpräzise, es wird offengelassen, was unter „höherem Management im Risikomanagement“ aber auch unter „unmittelbarer“ Überprüfung gemeint ist. Dies muss entsprechend präzisiert werden.

##### Punkt 7d:

Der Richtlinien text spricht davon, dass die zuständigen Behörden von den Instituten zu verlangen haben, dass sie ihre Vergütungsstruktur neu gestalten. Der vorgeschlagene

Umsetzungstext spricht allerdings nur davon, dass die Institute ihre Vergütungspolitik ... strukturieren. Damit bleibt die vorgeschlagene Umsetzung hinter dem Richtlinien-text zurück. Dies stellt aus unserer Sicht eine unzureichende Umsetzung dar.

Punkt 8:

Die Regelung eines „angemessenen“ Verhältnisses zwischen fixen und variablen Gehältern ist aus der Sicht der BAK zu unbestimmt. Hier sollte sich der Gesetzgeber zu einer klaren Obergrenze der variablen Gehälter entschließen, die bei maximal 50 % (Anteil des variablen Bezugs am Fixbezug) liegen sollte. Nur so kann vermieden werden, dass einzelne Ziele ein unangemessen hohes Gewicht - vor allem im Rahmen der Steuerung des Kreditinstitutes - erhalten und sich damit die Zielproportionen verschieben und einer im Sinne des § 70 AktG ausgewogenen Unternehmenssteuerung entgegenwirken.

Punkt 9:

Auch die Regelung für vorzeitige Abfindungen ist aus der Sicht der BAK unzureichend. Der Gesetzgeber ist gerade bei diesem Punkt aufgefordert, entsprechende klare Vorgaben zu machen, um zu verhindern, dass Manager im Fall von mangelnder Zielerreichung nur mit übermäßigen Abfindungen vorzeitig abgelöst werden. Die BAK fordert den Gesetzgeber auf, einerseits eine Obergrenze von maximal einem Jahresgehalt vorzusehen. Weiters muss das für die Vertragsgestaltung zuständige Gremium (in den meisten Fällen der Aufsichtsrat) verpflichtet werden, den Vertrag mit dem Vorstand so zu formulieren, dass eine vorzeitige Beendigung in bestimmten definierten Fällen ermöglicht wird.

Punkt 11:

Da Aktienkurse nicht nur vom Erfolg des einzelnen Unternehmen abhängen, sondern von einer Vielzahl von Faktoren, führt ein hoher Mindestanteil von Aktien zu relativ „zufälligen“ Ergebnissen, die nicht notwendigerweise mit dem Erfolg des Managements, der Qualität des Risikomanagements und anderer quantitativer und qualitativer, nachhaltiger Kriterien in Zusammenhang stehen. Durch den im Entwurf formulierten einen hohen Anteil von mindestens 50 % wird das Hauptaugenmerk bei der Steuerung des Kreditinstitutes wieder vor allem auf die Entwicklung des Aktienkurses gelenkt und nicht auf Kriterien, die für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Kreditinstitutes von Relevanz sind (zB Abbau des Risikos, Erfüllung der Kernaufgaben wie Kreditvergabe, Ausbildung des Personals, Erfüllung eines gewissen Qualitätslevels etc).

Die BAK fordert daher, dass eine Mindestgrenze für nicht finanzielle Leistungsindikatoren, die im Zusammenhang mit der Risikosteuerung des Kreditinstitutes, mit der Qualität und Ausbildung der Beschäftigten sowie mit der Erfüllung der Kernaufgabe des Kreditinstitutes (zB Kreditvergabe, Qualitätskriterien) stehen müssen.

Punkt 12:

Die Rückstellung der Auszahlung auf fünf Jahre wird ausdrücklich begrüßt. Wenn auf variable Zahlungen abgestellt wird, so erscheinen möglichst lange Fristen zwischen Gewährung und Auszahlung, durch Kriterien oder Instrumente, die mit der Bonität des Unternehmens in engem Zusammenhang stehen besonders geeignet, um übermäßige Risikoneigung durch Vergütungssysteme zu vermeiden, und nachhaltige Überlegungen zu

bestärken. Aktienkurse können jedoch einerseits falsche Anreize setzen und sind andererseits - wie oben erwähnt - von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, so dass die BAK auch hier vorschlägt, nachhaltige, risikosensible Zielvariablen abzustellen. Die Einschränkung unter lit a) ist daher grundsätzlich zu begrüßen, sollte aber um Risiko- und Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden.

### § 39c:

Im zweiten Satz wird festgelegt, dass der Vergütungsausschuss die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern des Kreditinstituts zu berücksichtigen hat. Diese Aufzählung greift aus der Sicht der BAK zu kurz. Ein zu einseitig strukturiertes Vergütungssystem kann auch negative Auswirkungen auf andere Anlegergruppen (zB Fremdkapitalgeber) bzw auf die Stabilität des gesamten Bankensystems haben. Statt Investoren sollte daher der Begriff „Anleger“ verwendet werden und zusätzlich in Anlehnung an den § 70 AktG das öffentliche Interesse ebenso Berücksichtigung finden.

Im Vergütungsausschuss müssen ausdrücklich auch ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat entsprechend vertreten sein, da die Aufgabe des Ausschusses sowohl inhaltlich als auch betreffend des betroffenen Personenkreises weit über die im AktG § 92 Abs 4 geregelte Ausnahmebestimmung („Abstimmungen, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Vorstand betreffen“) hinausgehen.

In den Grundprinzipien (Anlage 1 zu § 39b) wird weiters verlangt, dass der Aufsichtsrat des Kreditinstitutes für die Überprüfung der Grundsätze sowie für deren Umsetzung verantwortlich ist. Daher muss der Vergütungsausschuss ausdrücklich verpflichtet werden, dem gesamten Aufsichtsratsgremium mindestens einmal jährlich, Bericht zu erstatten.

Im vorletzten Absatz von § 39c wird ein Ausschlussgrund für den Vorsitzenden des „Prüfungsausschusses“ formuliert, richtigerweise müsste dies „Vergütungsausschuss“ heißen.

### Fragen des Verhältnisses des Vertragsrechts und der Ziele der RL

Ein Vertrag, als ein zweiseitiges einvernehmliches Rechtsgeschäft stellt eine eigene verbindliche Rechtsgrundlage dar, die nur insoweit rechtsunwirksam ist, als damit gegen das Gesetz oder gegen die guten Sitten verstoßen wird (§ 879 ABGB). Eine explizite Nichtigkeitssanktion für künftige Verträge findet sich aber im Gesetz ebenso wenig wie auch ein dezidiertes gesetzlicher (und verfassungskonformer) Eingriff in bereits bestehende Verträge. Vielmehr heißt es in der Anlage 1 zu § 39b Z 13 lit a, dass eine erhebliche Beschränkung der gesamten variablen Vergütung „unbeschadet allgemeiner Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts“ zu erfolgen hat. Der Sinngehalt der Wendung „unbeschadet allgemeiner Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts“ ist in diesem Zusammenhang juristisch kaum erschließbar. Denn entweder hat das Kreditinstitut mit dem Mitarbeiter einen zivil- und arbeitsrechtlich gültigen Vertrag abgeschlossen - dann ist dieser auch einzuhalten. Oder der Vertrag widerspricht zivil- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen (und zwar egal, ob es sich um „allgemeine grundsätzliche“ oder speziellere Normen handelt) und ist deswegen (teil)nichtig. Allerdings ist ein zusätzlicher gesetzlicher Durchgriff dergestalt, dass auch ein den Grundsätzen der Vergütungspolitik widersprechender Vertrag in diesem Teil rechtsunverbindlich sein soll, aus dem Entwurf nicht

erkennbar. Aus rein vertragsrechtlicher Sicht stellen daher die im Entwurf enthaltenen Vorgaben eigentlich keine Verbindlichkeit dar - mit anderen Worten: Auch künftige Verträge, die den Vorgaben des Entwurfs eklatant widersprechen würden, wären privatrechtlich gültig und rechtsverbindlich zu erfüllen. Künftige Rechtsstreitigkeiten scheinen daher aus unserer Sicht vorprogrammiert zu sein, wobei zu bedenken ist, dass Gesetzesrecht die wesentliche Funktion verfolgen sollte, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Sinne einer künftigen Streitvermeidung zu schaffen und nicht Rechtskonflikte zusätzlich zu provozieren.

Insgesamt bedeutet dies, dass aus Sicht der BAK klare gesetzliche und auch unmittelbar wirksame Regelungen geschaffen werden sollen, die transparent und nachvollziehbar festlegen, welche Inhalte bei Bonus- und Prämienverträgen, die mit Mitarbeitern von Kreditinstituten abgeschlossen werden, rechtlich erlaubt oder unerlaubt sind. Gleiches gilt selbstverständlich für die Nachvollziehbarkeit und Angemessenheit einer nachträglichen Beschränkung der vertraglichen Vergütung. Ein etwaiger Eingriff in bestehende Verträge wäre verfassungskonform auszugestalten. Denn zu einer effektiven privatrechtlichen Rechtsdurchsetzung bedarf es eindeutig formulierten (Teil-)Nichtigkeitssanktionen im Sinne des § 879 ABGB - will man tatsächlich die Ziele des Entwurfs effizient umsetzen.

#### **Weitere Forderungen der BAK:**

##### **Individuelle Veröffentlichung der Vorstandsgehälter**

Die im § 39c definierten Kreditinstitute (Bilanzsumme über einer Mrd €, Börsennotierung) sollen verpflichtet werden, die Vorstandsgehälter individuell - getrennt nach fixen und variablen Gehaltsbestandteilen - im Anhang des Jahresabschlusses auszuweisen. Gerade bei den Vorstandsmitgliedern der systemrelevanten Banken ist ein hoher Maßstab an Transparenz anzuwenden.



Herbert Tumpel  
Präsident



Maria Kubitschek  
iV des Direktors