

**STELLUNGNAHME
DES
ÖSTERREICHISCHEN RAIFFEISENVERBANDES
ZUR
BWG-NOVELLE (CRD III)**

Grundsätzliche Anmerkungen

Deutscher Umsetzungsentwurf – deutlich liberaler:

Die Richtlinie spricht mehrfach den Proportionalitätsgrundsatz an. Dies will man bei der Umsetzung in Deutschland entsprechend konkretisieren. So sind die §§ 5-7 der deutschen Instituts-Vergütungsverordnung (Instituts-VergV), die inhaltlich den Bestimmungen der Anlage 1 zu § 39b des österreichischen BWG-Entwurfes entsprechen, nach § 1 Abs. 2 Instituts-VergV lediglich auf bedeutende Institute (Bilanzsumme im 3-Jahresdurchschnitt mindestens 10 Mrd. Euro) anwendbar. Die in § 39c genannte Einschränkung gilt einerseits nur für Kreditinstitute mit einer Bilanzsumme bis zu 1 Mrd. Euro und eben nur für die Einrichtung eines Vergütungsausschusses; es ist daher nachdrücklich **eine dem deutschen Entwurf entsprechende Mindestgröße / Bagatellgrenze zu fordern**. Diese Forderung entspricht auch dem in der Richtlinie enthaltenen Proportionalitätsprinzip.

Mangelnde Vereinbarkeit mit der österreichischen Rechtsordnung:

Der Gesetzesentwurf und hier vor allem die Anlage 1 zu § 39b sind voll unbestimmter Gesetzesbegriffe ("angemessen, erheblich, mehrjährig, besonders hoch u.s.w."), die in der praktischen Umsetzung erhebliche Schwierigkeiten bereiten und sowohl für die betroffenen Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer große und wahrscheinlich sehr lang dauernde (bis zu letztinstanzlichen Entscheidungen der Gerichte) Rechtsunsicherheit auslösen werden. Es ist **zu bezweifeln, dass die Regelung dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot entspricht**. Weiters ist zu bedenken, dass eine zu starke Einschränkung der variablen Vergütung zu höheren Fixgehältern führen wird und damit der Zweck der Richtlinie nicht erfüllt wäre.

§ 103 o sieht eine **Rückwirkung** vor, die in bestehende Verträge eingreift und auch vertragliche Boni für das Geschäftsjahr 2010 erfassen soll. Das ist **mit Grundprinzipien der österreichischen Rechtsordnung unvereinbar**. Auch die Erläuterungen lassen erkennen, dass diese Bedenken geteilt werden. Vor diesem Hintergrund ist damit zu rechnen, dass betroffene Arbeitnehmer diesen rückwirkenden Eingriff in ihre Verträge nicht hinnehmen, sondern den Rechtsweg ergreifen werden.

Um eine Fülle von rechtlichen Auseinandersetzungen zu vermeiden, muss der Gesetzgeber jedenfalls für Rechtsklarheit sorgen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die deutsche Regelung, die vorsieht, dass nach Möglichkeit die Verträge zu ändern sind, hingegen wo dies nicht möglich ist, der jeweilige Vertrag Vorrang hat. Jedenfalls bedarf es für das erste Jahr der Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmung einer Klarstellung. Für die Zukunft ist die Vorgabe einer Orientierung erforderlich, wie diese Verträge zu gestalten sind.

International einheitliche Umsetzung

Zur einheitlichen Umsetzung innerhalb der EU sind CEBS Guidelines vorgesehen, die im österreichischen Umsetzungsentwurf nicht berücksichtigt sind. Insbesondere für international tätige Bankgruppen ist es wesentlich, dass die Vergütungsbestimmungen international möglichst einheitlich umgesetzt werden, da es ansonsten zu Wettbewerbsverzerrungen kommt und es innerhalb von Kreditinstitutsgruppen bei Anwendung unterschiedlicher Vergütungsregime zu erheblichen Problemen kommen kann. Es wird daher ersucht, diese internationale Konvergenz entsprechend herzustellen.

Wettbewerbsaspekte

Grundsätzlich sollte bei der Umsetzung der CRD III nicht über den gemeinschaftsrechtlich gebotenen Rahmen hinausgegangen werden. Dies vor allem aus dem Grund, da die österreichische Kreditwirtschaft sich in einem Wettbewerbsumfeld mit Kreditinstituten und Gruppen von Kreditinstituten mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten befindet.

Es besteht die Gefahr einer Wettbewerbsverzerrung, nicht nur am Markt der Bankdienstleistungen sondern auch am Markt der Bankmitarbeiter. Es wird insbesondere darauf hingewiesen, dass eine strenge Umsetzung in Österreich dazu führen könnte, dass insbesondere CEE-Tochterunternehmen mit lokalen Banken nicht mehr konkurrenzfähig am Mitarbeitermarkt werden können, was zu Druck auf die Ertragskraft führen könnte. Insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung in Deutschland geht der österreichische Umsetzungsentwurf in etlichen Punkten darüber hinaus. Es wird daher ersucht sich danach zu orientieren, wie die genannten Richtlinien international umgesetzt werden.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die österreichischen Banken, die die Krise nicht verursacht haben, nunmehr derartigen teilweise noch restriktiveren Regelungen unterzogen werden.

Im Besonderen

§ 26 Abs. 9 Wertgrenze für Informationsübermittlung an CEBS:

Klarzustellen ist, ob es sich bei der Anführung der Millionengrenze um Brutto- oder Netto-Beträge handelt.

§ 39b Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken – Adressatenkreis:

1.

Um den Zusammenhang zwischen der Anwendung der Vergütungspolitik auf bestimmte Mitarbeitergruppen und dem Risikoprofil eines Kreditinstitutes deutlicher hervor zu heben, schlagen wir eine Verschiebung eines Textbausteines vor (siehe neuer Textvorschlag am Ende zu § 39b).

Dies ist auch konsistent mit dem allgemeinen Teil der Erläuterungen; dort ist auf Seite 2 im letzten Absatz vorgesehen, dass die Vergütungspolitik auf all jene Kategorien von Mitarbeitern anwendbar ist, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Kreditinstitute auswirkt.

2.

Die Bestimmung in § 39b, dass „...Kreditinstitute die in **Anlage 1 zu § 39b** genannten Grundsätze in der Weise und in dem Umfang anzuwenden, wie es ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist“ macht eine nähere Konkretisierung in zweifacher Hinsicht wünschenswert und entspricht auch dem in der Richtlinie enthaltenen Proportionalitätsprinzip.

a) Wie bereits bei den grundsätzlichen Anmerkungen ausgeführt, schlagen wir nach deutschem Vorbild die Anwendbarkeit der in Anlage 1 zu § 39b genannten Grundsätze **nur für Kreditinstitute mit einer Bilanzsumme ab 10 Mrd. Euro** vor.

b) Auch die Anwendbarkeit der in Anlage 1 zu § 39b genannten Grundsätze auf den einzelnen Mitarbeiter sollte erst ab einem bestimmten variablen Bezug erfolgen; (**Vorschlag ab einen bestimmten Prozentsatz des Fixbezuges bzw. ab einer bestimmten Höhe des variablen Bezuges**). Nach unseren Informationen wird diese Thematik in Deutschland zwischen Aufsicht und Kreditwirtschaft intensiv diskutiert.

Neuer Textvorschlag:

§ 39b. *Bei der Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken einschließlich der Gehälter und freiwilligen Rentenzahlungen für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, einschließlich der Geschäftsleitung, Risikokäufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und Mitarbeiter, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und Risikokäufer angehören und deren variable Vergütung einen bestimmten*

Prozentsatz (noch zu diskutieren) des Fixbezuges bzw. einen bestimmten Betrag (noch zu diskutieren) übersteigt und deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, haben die Kreditinstitute die in Anlage 1 zu § 39b genannten Grundsätze in der Weise und in dem Umfang anzuwenden, wie es ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist. Eine vollständige Anwendung ist erst für Kreditinstitute jedweder Rechtsform, deren Bilanzsumme mindestens 10 Milliarden Euro beträgt, angemessen.

§ 39c Vergütungsausschuss:

Es wäre sehr hilfreich, wenn der Vergütungsexperte nicht notwendig aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder stammen müsste, sondern als Externer von Mitgliedern des Aufsichtsrates nominiert werden könnte. Sofern nämlich in einem Aufsichtsrat keine als Vergütungsexperte geeignete Person vorhanden ist, müsste kurzfristig eine ao. Generalversammlung zur Wahl eines geeigneten Aufsichtsrates abgehalten werden.

Eine dem § 24c Abs. 6 GenG entsprechende Ausnahmeregelung für den Finanzexperten ist im Genossenschaftsgesetz auch für den Vergütungsexperten des Vergütungsausschusses vorzusehen. Damit wird sichergestellt, dass auch der Vergütungsexperte nicht aus dem Kreis der Genossenschafter kommen muss.

Wie die Erläuterungen richtig anführen, hat die Cooling off Periode (für Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und Vergütungsexperten) zwar ein Vorbild in § 63a Abs. 4 BWG, sie ist aber der Richtlinie nicht zu entnehmen; wir sprechen uns daher für eine Streichung aus.

Nach Vorbild des deutschen Entwurfes fordern wir für die Einrichtung eines Vergütungsausschusses eine Bilanzsummengrenze von 10 Mrd. Euro. Diese Forderung entspricht auch dem in der Richtlinie enthaltenen Proportionalitätsprinzip.

§ 103o: In-Kraft-Treten:

§ 103o sieht eine Rückwirkung vor, die auch vertragliche Boni für das Geschäftsjahr 2010 (sofern sie nicht schon ausgezahlt wurden) erfassen soll. Das ist u.E. **mit den Grundprinzipien des österreichischen Arbeitsrechts unvereinbar.**

Um eine Fülle von rechtlichen Auseinandersetzungen zu vermeiden, muss der Gesetzgeber jedenfalls für Rechtsklarheit sorgen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die deutsche Regelung, die vorsieht, dass nach Möglichkeit die Verträge zu ändern sind, hingegen wo dies nicht möglich ist, der jeweilige Vertrag Vorrang hat. Jedenfalls bedarf es für das erste Jahr der Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmung einer Klarstellung. Für die Zukunft ist die Vorgabe einer Orientierung erforderlich, wie diese Verträge zu gestalten sind.

Anlage 1 zu § 39b: Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken

Ziffer 3:

Die Vorgabe der Verantwortung des Aufsichtsrates für die Umsetzung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik widerspricht dem in Österreich geltenden dualen System von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat.

Ziffer 7:

Das österreichische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Anwartschaft und Anspruch; um diesen Unterschied klar zu stellen, schlagen wir folgende Ergänzung in den Erläuterungen zu Anlage 1 zu § 39b auf Seite 6 drittletzter Absatz vor:

„Die Leistungsbewertung hat sich auf einen Zeitraum von fünf Jahren zu stützen, um sicherzustellen, dass sie sich an längerfristigen Leistungen orientiert und die tatsächliche Zahlung von leistungsabhängigen Vergütungsbestandteilen und damit das Entstehen des Anspruches über den Geschäftszyklus des Unternehmens gestreut ist...“

Ziffer 8:

Wir sprechen uns für die Streichung des Wortes „nur“ aus (nicht richtlinienkonform und sinnstörend).

Ziffer 9:

Zur Klarstellung schlagen wir die Einfügung des Wortes „variable“ vor „Zahlungen“ vor, da das österreichische Arbeitsrecht verpflichtende Zahlungen anlässlich der Beendigung von Dienstverhältnissen (z.B. Abfertigungen) kennt.

Von diesen variablen Zahlungen sind jedenfalls steuerbegünstigte Zuwendungen im Sinne des § 67 Abs. 6 EStG (z.B. freiwillige Abfertigungen) auszunehmen.

Ziffer 11:

Grundsätzlich ist anzumerken, dass die in lit a) genannten Instrumente für eine Vielzahl von Kreditinstituten verschiedener Rechtsformen (z.B. Genossenschaften, AGs) nicht geeignet sind. Daher ist aus Wettbewerbsgründen unbedingt erforderlich, anwendbare Instrumente für alle Rechtsformen zu schaffen. Wir schlagen im Übrigen vor, den unpassenden Begriff „Zahlungsinstrumente“ durch „Finanzinstrumente“ zu ersetzen. In den Erläuterungen sollte klar gestellt werden, dass sich der Begriff Finanzinstrumente aus IAS 32/11 herleitet und das gewünschte Erfordernis der Anknüpfung an den Unternehmenswert eines Kreditinstituts erfüllt. Im Unterschied dazu kann der Begriff „Zahlungsinstrumente“, der dem § 3 Zahlungsdienstegesetz zugrunde liegt, dies nicht sicherstellen.

Pro domo: In der Praxis wird dabei an einen Schuldschein des Unternehmens zu denken sein, dessen (endgültiger) Wert von Gewinn und Verlust des Unternehmens in den Folgejahren abhängt.

Weiters ist hier (und auch im Zusammenhang mit der Z 12) auf die Problematik der Compliance Bestimmungen zu verweisen, nach welchen für Mitarbeiter der Erwerb von Aktien des eigenen Kreditinstituts unzulässig sein kann. Diese Thematik würden wir gerne näher diskutieren.

Ziffer 12:

1.

Die Richtlinie sieht für den Rückstellungszeitraum mindestens 3-5 Jahre vor; im Unterschied dazu ist im BWG-Gesetzesentwurf ein mindestens 5-jähriger Zeitraum vorgesehen. Der Entwurf weicht daher benachteiligend sowohl von der Richtlinie als auch vom Entwurf der deutschen Instituts-VergV ab. Dies bedeutet einen beträchtlichen **Wettbewerbsnachteil für österreichische Banken** „im Kampf um die besten Talente“. Auch in Hinblick auf das in Österreich überproportional bedeutende Retailgeschäft ist von einem kurzfristigen Risikopotenzial auszugehen. Daher fordern wir den mindestens 3-jährigen Rückstellungszeitraum.

2.

Fraglich ist, wie die mindestens 50 vH in der Ziffer 11 (Anteil der Aktien oder vergleichbaren Instrumenten an den variablen Vergütungskomponenten) und wie die 40 vH in der Ziffer 12 (Anteil der zurückzustellenden variablen Vergütung) zu verstehen sind.

Wir sprechen uns auch hier für eine der deutschen Instituts-VergV entsprechende Umsetzung aus, die in § 5 Abs 4 Z 4 und 5 unmissverständlich vorsieht, dass mindestens 40% der variablen Vergütung einem Zurückbehaltungszeitraum von mindestens 3 Jahren unterliegen und mindestens 50% davon von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängig sein müssen.

Dem kann durch die obigen Ausführungen (zu Z 11) entsprochen werden.

3.

Hinsichtlich weiterer offener Fragen (wie z.B. Austritt oder Pensionierung von Mitarbeitern während des Rückstellungszeitraumes) sind die arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu überarbeiten.

Ziffer 13:

Hierbei wird vorgesehen, dass die Grundsätze von den Kreditinstituten auf Ebene des Mutterunternehmens, der Tochterunternehmen und Zweigstellen auch in Offshore-Finanzzentren angewandt werden. Das wirft eine Reihe von Fragestellungen hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs auf, einerseits in Hinblick auf nationale Umsetzungen, die der österreichischen Regelung widersprechen und andererseits im Falle von nationalen Beschränkungen außerhalb der EU (zB bei Beschränkungen des Aktienerwerbs in der Ukraine).

Wir sind der Ansicht, dass Adressaten ausschließlich inländische Tochterunternehmen sein können, da ausländische Unternehmen dem österreichischen BWG nicht unterliegen. Es sollte auch explizit ausgeschlossen sein, dass das Mutterkreditinstitut verpflichtet sein soll, die genannten Bestimmungen bei Tochterunternehmen umzusetzen, da ihr dafür die rechtliche Grundlage fehlt.

Wünschenswert und richtig wäre eine Klarstellung in den Erläuterungen, dass auch Tochterunternehmen den vorliegenden Grundsätzen nur dann unterliegen, wenn sie Kreditinstitute sind.

Anwendbarkeit für Investmentgeschäft und das Immobilienfondsgeschäft

Da für das Investmentgeschäft auf europäischer Ebene überlegt wird, ob und gegebenenfalls wie Vergütungsregelungen im Investmentgeschäft aussehen können, sollte der österreichische Gesetzgeber die Entwicklungen auf europäischer Ebene abwarten und nicht voreilig Umsetzungsmaßnahmen setzen. Der Gesetzesentwurf sollte daher um folgende Ausnahmebestimmung ergänzt werden:

§ 3 Abs 4b:

Für Kreditinstitute, die zum Betrieb des Investmentgeschäfts gemäß § 1 Abs. 1 Z 13 oder des Immobilienfondsgeschäfts gemäß § 1 Abs. 1 Z 13a berechtigt sind, gilt, dass die §§ 39b und 39c nicht anwendbar sind.