

**AN:** Mandanten  
**VON:** P+P Pöllath + Partners  
**DATUM:** 2. August 2016  
**ZU:** **Regulierung von Banken und Wertpapierunternehmen: Bericht der Europäischen Kommission zu den CRD Vergütungsregeln**

Am 28. Juli 2016 veröffentlichte die Europäische Kommission (die „**Kommission**“) einen Bericht über die Vergütungsregeln gemäß Richtlinie 2013/36/EU (Kapitaladäquanzrichtlinie IV, „**CRD IV**“) und Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (Kapitaladäquanzverordnung, „**CRR**“). Diese Regeln finden auf Kreditinstitute und Wertpapierfirmen Anwendung.

Mit diesem Bericht drückt die Kommission ihre Ansicht bezüglich bestimmter Gesetzesänderungen über die Vergütungsregeln der CRD IV aus. Um jedoch diese Vorschläge auf dem Weg zu bringen, wird die Kommission eine Folgenabschätzung hinsichtlich der möglichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen durchführen.

## I. Zusammenfassung

Der Bericht der Kommission befasst sich unter anderem mit den folgenden Themen:

- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte nicht zur Unanwendbarkeit der Vergütungsregeln führen. Stattdessen sollten ausdrückliche Ausnahmeregelungen für kleine und nicht-komplexe Institute sowie

**TO:** Clients  
**FROM:** P+P Pöllath + Partners  
**DATE:** August 2, 2016  
**RE:** **Banking and Investment Firm Regulation: European Commission report on CRD remuneration rules**

On July 28, 2016, the European Commission (the „**Commission**“) issued a report on the remuneration rules under Directive 2013/36/EU (Capital Requirements Directive IV, „**CRD IV**“) and Regulation (EU) No 575/2013 (Capital Requirements Regulation, „**CRR**“) which are applicable to credit institutions and investment firms.

With this report the Commission expresses its views in favour of certain legislative amendments of the remuneration rules under CRD IV. Prior to moving forward such proposals the Commission expects to initiate an impact assessment regarding the potential effects of the proposed changes.

## I. Summary

The Commission's report addresses among other matters:

- The principle of proportionality should not lead to the disapplication of remuneration rules. Instead express exemptions should be introduced for small and non-complex institutions and staff receiving non-material amounts of variable remuneration.

für Mitarbeiter, die keine wesentlichen Beträge hinsichtlich variabler Vergütung erhalten, eingeführt werden.

- Keine Änderung hinsichtlich der Bonus-Beschränkung.
- Börsennotierte Institute können variable Vergütung auch in Form von aktienbezogenen Instrumenten zahlen (anstelle von lediglich Aktien).
- Verbesserung für AIFM, die Teil einer CRD Gruppe sind.

Wir haben nachfolgend im Detail die wichtigsten vorgeschlagenen Änderungen zusammengefasst.

## 1. Der Grundsatz der „Verhältnismäßigkeit“

### *Der Status Quo*

Die CRD Vergütungsregeln sehen momentan keine ausdrückliche Ausnahme für kleinere Kreditinstitute und Wertpapierfirmen vor. Allerdings ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auch auf CRD IV anwendbar.

In ihren nationalen Umsetzungsvorschriften zur CRD haben viele Mitgliedsstaaten – auf der Grundlage des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit – Schwellwerte oder andere Kriterien eingeführt, anhand derer bestimmte Vergütungsregeln nicht angewendet werden müssen. In einer von der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde („EBA“) im Dezember 2015 veröffentlichten und an die EU Institutionen gerichteten Stellungnahme

- No change in bonus caps.
- Variable remuneration may be made in the form of share-linked instruments (instead of only shares) by listed institutions.
- Improvement for AIFMs which are part of a CRD group.

We have summarized below in more detail the most important proposed changes.

## 1. The Principle of “Proportionality”

### *The Status Quo*

The CRD remuneration rules currently do not provide for an explicit exemption for smaller credit institutions or investment firms; however, the principle of proportionality applies to CRD IV as well.

In their national implementations of the CRD, many Member States have – based on the concept of proportionality – put in place thresholds or other criteria under which certain remuneration rules do not need to be applied. In a paper published by the European Banking Authority (“EBA“) in December 2015 addressed to the EU institutions, EBA indicated that the principle of proportionality could not lead to the disapplication of rules and suggested that amendments of the rules were necessary to provide for

deutete EBA an, dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zur Unanwendbarkeit einiger Regeln führen könnte. Ferner deutete EBA an, dass eine Änderung einiger Regeln zugunsten von Ausnahmebestimmungen notwendig sei, um eine harmonisierte Anwendung der Regeln zu gewährleisten.

### ***Die Auffassung der Kommission***

Die Kommission scheint zuzustimmen, dass für kleine und nicht-komplexe Institutionen und Mitarbeiter, die keine wesentlichen Beträge hinsichtlich variabler Vergütung erhalten, die Anwendung der Regeln zur Zurückstellung und zur Auszahlung in Instrumenten unverhältnismäßig ist. Anstatt es den Mitgliedstaaten deshalb zu gestatten, bestimmte Regeln auf Grundlage des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit unangewendet zu lassen, überlegt die Kommission, Änderungen der CRD Vergütungsregeln vorzuschlagen, nach denen eine Nichtanwendung (nur) der Anforderungen der Zurückstellung und der Auszahlung in Instrumenten in bestimmten definierten Fällen für kleinere und nicht-komplexe Finanzinstitute in Betracht kommt. Folglich würde die auf den ersten Blick positive Einführung solcher Ausnahmen in der Praxis mit einem Verlust an Flexibilität einhergehen.

### ***Auswirkung auf die Vergütungsregeln der AIFM-Richtlinie***

Hoffentlich wird die Auffassung der Kommission keinen Einfluss auf die von ESMA vor einigen Monaten eingenommene Position zu den Vergütungsregeln nach der AIFMD haben: ESMA vertrat hier die Position, dass bestimmte Grundsätze der

specific exemptions in order to ensure a harmonised application of the rules.

### ***The Commission's View***

The Commission seems to agree that, in the case of small and non-complex institutions and staff with non-material amounts of variable remuneration, the application of the rules on deferral and pay-out in instruments is not proportionate. However, rather than permitting Member States to disapply certain rules based upon the principle of proportionality, the Commission is considering proposing amendments to the CRD remuneration rules pursuant to which (only) the deferral and pay-out in instruments requirements would be eligible for disapplication and only in certain defined cases of smaller and non-complex institutions. Hence, the itself positive introduction of such exemptions would be accompanied by a loss of flexibility in practice.

### ***Impact of AIFMD remuneration rules***

Hopefully the Commission's position will have no impact on the view taken by ESMA several months ago with respect to the remuneration rules under the AIFMD: In that opinion, ESMA took the position that certain variable remuneration principles may be

variablen Vergütung unangewendet bleiben können auf Grundlage des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Bislang hat die Kommission keinen Widerspruch zu dieser Auffassung im Kontext der AIFMD erkennen lassen.

## **2. Anwendung auf Gruppenebene**

Die Kommission hat ausdrücklich bestätigt, dass Manager von UCITS und AIF, die einer CRD regulierten Gruppe angehören, nicht den CRD Vergütungsregeln unterliegen – vorausgesetzt allerdings, dass die Mitarbeiter solcher Manager keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der CRD Gruppe, der der Manager angehört, haben.

## **3. Verwendung von aktiengebundenen Instrumenten**

Derzeit erlaubt die CRD börsennotierten Instituten bei der Auszahlung in Instrumenten lediglich die Verwendung von Aktien für Zwecke der Zahlung von variabler Vergütung. Die Hindernisse, die in der Praxis bei der wiederholten Verwendung von Aktien bestehen, bleiben unberücksichtigt. Nach Ansicht der Kommission sind aktienbezogene Instrumente zur Förderung des Interessengleichlaufs zwischen den Mitarbeitern, Anteilseignern und langfristigen Interessen der Institution ebenso geeignet wie Aktien, wenn solche aktienbezogenen Instrumente eng an den Wert der Aktie gebunden sind und keinen Leverage-Effekt aufweisen. Vor diesem Hintergrund gab die Kommission bekannt, dass sie eine gesetzgeberische Änderung vorschlagen wird, um aktienbezogene Instrumente als zusätzliches Instrument der variablen Vergütung zuzulassen.

disapplied based upon the principle of proportionality and so far the Commission has not shown any indication that it disagrees with this view in the context of the AIFMD.

## **2. Application at Group Level**

The Commission explicitly confirms that managers of UCITS and AIFs that are part of a CRD-regulated group are not subject to the CRD remuneration rules, provided that the staff of such managers have no material impact on the risk profile of the CRD group to which they belong.

## **3. Use of Share-Linked Instruments**

Currently, the CRD pay-out in instruments requirement allows listed institutions to use only shares for the purpose of paying out variable remuneration, notwithstanding the impediments that exist in practice to the repeated use of shares. In the Commission's view, share-linked instruments are as effective as shares in achieving alignment of interest between staff members, shareholders and the long-term interest of the institution if such share-linked instruments closely track the value of the shares without a leverage effect. Therefore, the Commission announced that it will consider proposing a legislative amendment to permit share-linked instruments as an additional variable remuneration instrument.

#### 4. Einordnung der fixen und variablen Vergütung

Die Kommission berichtet zudem, dass in der Vergangenheit einige Institute unrichtigerweise Funktions- beziehungsweise Stellenzulagen (*role-based allowances*) als fixe Vergütung eingeordnet haben. Funktions- beziehungsweise Stellenzulagen sind Vergütungen, die auf der Stelle, der Funktion oder der organisatorischen Verantwortung des Mitarbeiters basieren. Einer von der EBA veröffentlichten Ansicht folgend haben zwischenzeitlich alle Mitgliedstaaten Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass diese Zulagen richtig zugewiesen werden.

Die Anforderung an die Bonus-Beschränkung (d.h. das maximale Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung) bleibt bestehen.

#### II. Nächste Schritte

Die Kommission hat angekündigt, dass sie eine Folgenabschätzung hinsichtlich der obigen Punkte durchführen wird. Diese Abschätzung wird dann im Zusammenhang mit der umfassenden Überarbeitung der CRD IV und CRR berücksichtigt. Das Timing ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar.

Angesichts des Flexibilitätsdefizits, welches durch die Änderungen betreffend die Verhältnismäßigkeit in der Praxis entstehen kann, sollten diese Entwicklungen genau beobachtet werden.

#### 4. Classification of Fixed and Variable Remuneration

The Commission also reports that in the past some institutions have incorrectly classified “role-based allowances” as fixed remuneration. Role-based allowances are payments based on the role, function or organizational responsibility of a staff member. Following an opinion issued by the EBA, all Member States have meanwhile taken measures to ensure the correct allocation of these allowances.

The bonus cap requirements (i.e. the maximum ratio between fixed and variable remuneration) remains in place.

#### II. Next Steps

The Commission has announced that it will conduct an impact assessment relating to the points outlined above. This assessment will then be taken into account in the context of the wider revision of the CRD IV and CRR. Timing is still uncertain at this point.

Given the limitations on flexibility that the amendments regarding proportionality may create in practice, these developments should be monitored closely.



Bei Fragen können Sie uns jederzeit gern kontaktieren.

For questions, please do not hesitate to contact us.

### **P+P Pöllath + Partners, Frankfurt**

Dr. Andreas Rodin  
+49 (69) 247047 – 17  
[andreas.rodin@pplaw.com](mailto:andreas.rodin@pplaw.com)

Patricia Volhard, LL.M.  
+49 (69) 247047 – 16  
[patricia.volhard@pplaw.com](mailto:patricia.volhard@pplaw.com)

Dr. Peter Bujotzek, LL.M.  
+49 (69) 247047 – 14  
[peter.bujotzek@pplaw.com](mailto:peter.bujotzek@pplaw.com)

Jin-Hyuk Jang, LL.M.  
+49 (69) 247047 – 16  
[jin-hyuk.jang@pplaw.com](mailto:jin-hyuk.jang@pplaw.com)

Benjamin Letzler  
+49 (69) 247047 – 22  
[benjamin.letzler@pplaw.com](mailto:benjamin.letzler@pplaw.com)

### **P+P Pöllath + Partners, Berlin**

Uwe Bärenz  
+49 (30) 25353 – 122  
[uwe.baerenz@pplaw.com](mailto:uwe.baerenz@pplaw.com)

Amos Veith, LL.M.  
+49 (30) 25353 – 124  
[amos.veith@pplaw.com](mailto:amos.veith@pplaw.com)

Dr. Philip Schwarz van Berk, LL.M.  
+49 (30) 25353 – 110  
[philip.schwarzvanberk@pplaw.com](mailto:philip.schwarzvanberk@pplaw.com)

Ronald Buge  
+49 (30) 25353 – 120  
[ronald.buge@pplaw.com](mailto:ronald.buge@pplaw.com)