

Rundschreiben 23/2009 (VA) - Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich

Geschäftszeichen:

VA 43 - I 2501 - 2009/0001

Bonn/Frankfurt a.M., den

21.12.2009

- [1 Anwendungsbereich](#)
- [2 Begriffsbestimmungen](#)
- [3 Allgemeine Anforderungen](#)
 - [3.1 Geschäftsleiter und Mitarbeiter](#)
 - [3.2 Vergütung von Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitgliedern](#)
- [4 Besondere Anforderungen](#)
 - [4.1 Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern](#)
 - [4.2 Vergütungsausschuss](#)
 - [4.3 Offenlegung](#)
- [5 Anforderungen auf Gruppenebene](#)
- [6 Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen](#)

Die im Rundschreiben 1/78 verlautbarten Grundsätze des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen zur Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern haben sich bewährt und mit dazu beigetragen, gravierende Fehlentwicklungen im Bereich der Vergütungen im Versicherungssektor zu verhindern. Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen auf den Finanzmärkten und den daraus resultierenden Beschlüssen der G-20, sowie aufgrund der vom Financial Stability Board (FSB) herausgegebenen Standards für eine angemessene Vergütungspraxis, ist jedoch eine Fortentwicklung und Ergänzung erforderlich.

Daher werden das Rundschreiben 1/78 sowie die Unternummer 1 von Punkt 7.2.2.2 der MaRisk VA (R 3/2009) zu Vergütungsfragen aufgehoben und in die folgenden Hinweise und Grundsätze, die in Abschnitt 3 des Rundschreibens überführt werden, ersetzt.

1 Anwendungsbereich

1. Die Anforderungen dieses Rundschreibens sind von folgenden Unternehmen zu beachten:

- Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Pensionsfonds mit Sitz im Inland,

- Versicherungs-Holdinggesellschaften im Sinne des § 1b und des § 104a Abs. 2 Nr. 4 VAG,

- Versicherungs-Zweckgesellschaften im Sinne des § 121g VAG,

- Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit Sitz in einem Drittstaat,

- Erstversicherungsunternehmen mit Sitz in einem anderen EU/EWR-Staat, die **nicht** den Versicherungsrichtlinien unterfallen.

Die Anforderungen sind auch von übergeordneten Unternehmen einer Versicherungsgruppe oder eines Finanzkonglomerats nach Maßgabe des Abschnitts 5 auf Gruppenebene bzw. auf Konglomeratsebene zu beachten. Das Rundschreiben (BA) ist in einer solchen Gruppe oder Finanzkonglomerat nur auf Institute im Sinne des Abschnitts 1 Tz. 1 Satz 1 des Rundschreibens (BA) anzuwenden. Umgekehrt ist auf die eingangs unter Tz. 1 Satz 1 genannten Unternehmen in einem Finanzkonglomerat nach KWG ausschließlich dieses Rundschreiben (VA) anzuwenden.

Im Folgenden wird der Begriff „Unternehmen“ als Sammelbegriff für alle vom Anwendungsbereich dieses Rundschreibens erfassten Unternehmen verwendet.

2. Die Anforderungen dieses Rundschreibens gelten unter Beachtung des allgemeinen Proportionalitätsprinzip für alle Unternehmen und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Die besonderen Anforderungen des Abschnitts 4 gelten nur für bedeutende Finanzinstitutionen. Ob ein Unternehmen zu dieser Gruppe gehört, hängt insbesondere von der Größe des Unternehmens, seiner Vergütungsstruktur sowie von Art, Umfang, Komplexität, Risikogehalt und Internationalität der Geschäftsaktivitäten ab („G-20 Signifikanz“). Bei einer Bilanzsumme von 90 Milliarden Euro ist dies in der Regel der Fall. Das Unternehmen hat auf dieser Grundlage eigenverantwortlich festzulegen, ob die besonderen Anforderungen anzuwenden sind und diese Entscheidung zu dokumentieren. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.
3. Für Aufsichtsräte gelten nur die Regelungen unter Abschnitt 3.2.

2 Begriffsbestimmungen

1. Vergütung ist die Gesamtheit aller monetären oder monetär bewertbaren Leistungen, die ein Geschäftsleiter oder Mitarbeiter im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit von dem Unternehmen erhält.
2. Vergütungssysteme umfassen die unternehmensinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch die Unternehmen.
3. Variable Vergütung ist der Teil der Vergütung, dessen Gewährung oder Höhe im Ermessen des Unternehmens steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. Die fixe Vergütung ist der Teil der Vergütung, der nicht variabel ist.
4. Mitarbeiter sind alle Personen, die bei wirtschaftlicher oder risikoseitiger Betrachtung als dem Unternehmen angehörig anzusehen sind. Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB sind keine Mitarbeiter im Sinne dieses Rundschreibens.
5. Erfolgsbeiträge sind die quantitativen und qualitativen Parameter, anhand derer die Höhe der variablen Vergütung bestimmt wird. Erfolgsbeiträge können positiv und negativ sein.
6. Kontrolleinheiten überwachen die geschäftsinitiierenden Organisationseinheiten. Die Interne Revision gilt ebenfalls als Kontrolleinheit im Sinne dieses Rundschreibens.

3 Allgemeine Anforderungen

3.1 Geschäftsleiter und Mitarbeiter

1. Die Vergütung, die ein Geschäftsleiter für die dem Unternehmen erbrachten Dienstleistungen erhält, muss abschließend im Anstellungsvertrag und seinen späteren

Ergänzungen und Änderungen unter Zustimmung der zuständigen Gremien des Versicherungsunternehmens (vgl. z.B. § 84 AktG, § 35 VAG, § 53 VAG in Verbindung mit § 27 BGB oder § 39 GenG) festgelegt werden. Den Anforderungen eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs entspricht ein Anstellungsvertrag einschließlich späterer Änderungen und Ergänzungen nur, wenn er schriftlich geschlossen wird.

Für die Höhe und die Ausgestaltung der Vergütung sind – unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens – die in § 87 AktG enthaltenen Grundsätze zu beachten.

2. Das Unternehmen hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Vergütungssysteme sind zumindest jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme muss mit den in den Strategien niedergelegten Zielen in Einklang stehen; Änderungen der Strategien sind zu berücksichtigen. Vergütungssysteme dürfen nicht manipulierbar sein. Sie müssen so ausgestaltet sein, dass negative Anreize vermieden werden (z.B. Interessenkonflikte oder das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risikopositionen). Die Vergütungssysteme müssen sicherstellen, dass sich der variable Teil der Vergütung an dem langfristigen Erfolg des Unternehmens orientiert. Zusätzlich sind die wesentlichen Risiken und deren Zeithorizont angemessen zu berücksichtigen. Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme einzelner Organisationseinheiten ist auch der gesamte Erfolg des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen. Dies schließt die Zahlung von Abschlussprovisionen im Bereich des angestellten Außendienstes nicht aus.

Der variable Teil der Vergütung der Geschäftsleiter soll insbesondere weder von der Gesamtbeitragseinnahme, noch vom Neugeschäft, noch von der Vermittlung einzelner Versicherungsverträge abhängig gemacht werden; denn hierbei besteht die Gefahr, dass sich das Interesse des Geschäftsleiters bei einer derartigen bestands- oder erfolgsabhängigen Vergütung mehr auf den Aufbau eines großen Geschäfts richtet als auf den Aufbau eines soliden Bestandes.

3. Die Vergütung der Kontrolleinheiten muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung sichergestellt ist.
4. Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter müssen über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden, so dass sie ihr Verhalten an ihnen ausrichten können.
5. Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Unternehmens ist mindestens einmal jährlich über die Struktur der Vergütungssysteme des Unternehmens zu informieren, so dass es sich ein eigenes Urteil über deren Angemessenheit bilden kann. Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist zudem ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.
6. Mit der Organstellung eines Geschäftsleiters und den damit verbundenen Pflichten ist es grundsätzlich unvereinbar, wenn ein Geschäftsleiter mit dem von ihm geleiteten Unternehmen einen rechtlich selbständigen Agenturvertrag schließt oder als Versicherungsvermittler ein Angestelltenverhältnis mit diesem Unternehmen eingetht oder fortsetzt.

Ein Geschäftsleiter handelt den Interessen seines Unternehmens zuwider und als dessen Organ pflichtwidrig, wenn es sich selbst für von ihm akquirierte Verträge eine Provision gewährt oder eine solche annimmt.

3.2 Vergütung von Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitgliedern

Die Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitglied muss abschließend durch Satzung oder durch Beschluss der Hauptversammlung bzw. der obersten Vertretung festgelegt (vgl. § 113 AktG, § 35 VAG, § 53 VAG in Verbindung mit § 32 BGB) sein.

Mit den Überwachungsaufgaben eines Aufsichts- oder Verwaltungsratsmitglieds ist es nicht vereinbar, wenn es sich in ein Abhängigkeitsverhältnis – insbesondere wirtschaftlicher Art – zu dem Unternehmen begibt. Ein solches Abhängigkeitsverhältnis kann nicht bereits alleine deswegen angenommen werden, weil es sich um einen Arbeitnehmervertreter oder einen Versicherungsnehmer in Aufsichts- oder Verwaltungsorganen handelt. An Vergütungen, die neben Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen gezahlt werden sollen, sind besonders strenge Maßstäbe anzulegen, Derartige Zahlungen bedürfen einer vertraglichen Grundlage unter Zustimmung der zuständigen Gremien des Unternehmens (vgl. z.B. § 114 AktG, § 35 Abs. 3 VAG, § 53 VAG in Verbindung mit § 32 BGB und § 36 GenG); sie können im übrigen nur dann in Betracht kommen, wenn der Betreffende – über seine eigentliche Aufsichts- oder Verwaltungsrats-tätigkeit hinaus – dem Unternehmen regelmäßig einen nennenswerten Teil seiner Arbeitskraft zur Verfügung stellt oder regelmäßig sonstige Leistungen erbringt.

Die Gefahr derartiger Interessenkollisionen besteht ferner dann, wenn Mitglieder des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats zugleich als selbständige Versicherungsvermittler von ihrem Unternehmen Provisionen erhalten oder an maßgebender Stelle in Versicherungsvermittlungsunternehmen arbeiten, die für das Unternehmen tätig sind; eine derartige mehrfache Tätigkeit von Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitgliedern ist daher grundsätzlich zu vermeiden. In jedem Falle sind bei ihnen solche Provisionszahlungen oder sonstige Zuwendungen im Zusammenhang mit der Vermittlung von Versicherungsverträgen unzulässig, die sie im Vergleich zu anderen Vermittlern des Unternehmens begünstigen.

4 Besondere Anforderungen

4.1 Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern

1. Die Anforderungen dieses Abschnittes richten sich an Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen begründen können. Das Unternehmen hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzulegen, ob und welche Mitarbeiter hohe Risikopositionen begründen können (Selbsteinschätzung). Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.
2. Die fixe und die variable Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen begründen können, müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, so dass einerseits zwar keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht, aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.
3. Garantierte variable Vergütungsbestandteile sind in der Regel unzulässig und allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr gestattet.
4. Bei der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und solchen Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen begründen können,

a) sind neben dem Gesamterfolg des Unternehmens und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, der der Mitarbeiter angehört, auch der individuelle Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters zu berücksichtigen, soweit dieser mit vertretbarem Aufwand bestimmbar ist.

b) sind für die Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrages sowie des Erfolgsbeitrages der jeweiligen Organisationseinheit und des Gesamterfolges des Unternehmens insbesondere solche Parameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen; dabei sind insbesondere eingegangene Risiken und Kapitalkosten zu berücksichtigen;

c) darf ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung (mindestens 40%) nicht vor dem Ablauf eines angemessenen Zurückbehaltungszeitraums unter Berücksichtigung des geschäftlichen Erfolgs ausbezahlt werden. In der Regel angemessen ist ein Zeitraum von mindestens 3 Jahren. Von den Auszahlungen sollen, abhängig von den Aufgaben und der Stellung im Unternehmen, mindestens 50% der verzögert ausbezahlten variablen Vergütung von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig sein;

d) müssen sich auch etwaige zukünftige individuelle negative Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters und Mitarbeiters, seiner Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg des Unternehmens bei der Höhe der variablen Vergütung widerspiegeln (Malus).

5. Die Risikoorientierung der Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen wieder aufgehoben werden.

4.2 Vergütungsausschuss

1. Für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme soll ein Ausschuss eingerichtet werden (Vergütungsausschuss).
2. Der Vergütungsausschuss hat mindestens jährlich einen Bericht über die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme des Unternehmens zu verfassen (Vergütungsbericht). Dem Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss einzuräumen.

4.3 Offenlegung

Im Sinne einer hinreichenden Transparenz hat das Unternehmen in geeigneter Form einen jährlichen Vergütungsbericht zu veröffentlichen, der insbesondere Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsstrukturen einschließlich des Anteils der variablen Vergütung enthält. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Mitarbeiterdaten bleiben hiervon unberührt.

5 Anforderungen auf Gruppenebene

Das übergeordnete Unternehmen bzw. übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen einer Versicherungsgruppe oder eines Finanzkonglomerats hat im Rahmen des rechtlich Möglichen sicherzustellen, dass die Anforderungen auch auf Gruppenebene beachtet werden. Soweit angemessen, können einzelne Anforderungen dieses Rundschreibens zentral innerhalb der

Gruppe erfüllt werden. Hierzu hat das übergeordnete Unternehmen bzw. übergeordnete Finanzkonglomeratsunternehmen auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich Festlegungen zu treffen (Selbsteinschätzung). Dies gilt auch für die Festlegung, auf welche Unternehmen der Gruppe bzw. des Finanzkonglomerats, die nicht unmittelbar diesem Rundschreiben (VA) oder dem Rundschreiben (BA) unterliegen, die Anforderungen anzuwenden sind. Dabei hat das übergeordnete Unternehmen insbesondere die Bedeutung der betreffenden Unternehmen für die Risikosituation der Gruppe oder des Finanzkonglomerates sowie seine Größe zu beachten. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.

6 Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen

Das Unternehmen muss bei schon bestehenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen, die mit den Anforderungen dieses Rundschreibens nicht vereinbar sind, auf Grundlage einer fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und der Erfolgsaussichten im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen auf eine Anpassung hinwirken. Regelungen zu Vergütungsfragen, die auf Grundlage und in Anwendung der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft getroffen wurden, stehen in Einklang mit den vorstehenden Anforderungen.