



Die Institutsvergütungsverordnung 3.0 – Serien-Newsletter #1

Dies ist der erste einer Serie von Newslettern unserer Sozietät zur IVV 3.0, die - jedenfalls zunächst – ausschließlich per E-Mail erhältlich sind. Gerne können Sie [hier](#) kostenlos unsere weiteren Serien-Newsletter zur IVV abonnieren.

In jedem Serien-Newsletter gehen wir nur auf ein paar wenige ausgewählte Aspekte der IVV 3.0 ein, die wir dafür eingehender analysieren als dies in Newslettern normalerweise der Fall ist.

So geht es in diesem Newsletter zum einen um die in § 2 Abs. 1 Satz 2 IVV geregelte Einführung einer konkreten Geringfügigkeitsschwelle beim Vergütungsbegriff (unter Ziffer 1) sowie zum anderen (unter Ziffer 2) um die Vorschrift des § 23 Abs. 4 Nr. 3 IVV betreffend geeignete Vergütungsbeauftragte. Der zweite Serien-Newsletter wird die künftige Handhabung von Abfindungen und Retention Boni (Halteprämien) zum Gegenstand haben.

Unsere Serie wird sich über einen Zeitraum von ungefähr drei Monaten erstrecken. Sie wird – so unsere aktuellen Planungen – ihren Abschluss in Gestalt eines Vortrags in unseren Kanzleiräumlichkeiten finden, der im Oktober oder November diesen Jahres stattfinden soll.

Einleitung

Am 4. August ist nach langem Warten die IVV 3.0 in Kraft getreten. Das Ausmaß der Änderungen zwischen der IVV 2.0 und der IVV 3.0 ergibt sich aus der von uns erarbeiteten Gegenüberstellung, die Sie [hier](#) abrufen können. Wir haben zudem auch eine Vergleichsversion zwischen der überarbeiteten Konsultationsfassung vom 19. Januar 2017 und der IVV 3.0 online gestellt, die Sie [hier](#) abrufen können.

1. Einführung einer konkreten Geringfügigkeitsschwelle beim Vergütungsbegriff

Anders als noch in den Konsultationsfassungen vorgesehen, enthält die IVV 3.0 in Gestalt des neu eingefügten § 2 Abs. 1 Satz 2 IVV eine begrüßenswerte Konkretisierung der in der überarbeiteten Konsultationsfassung noch in § 2 Abs. 6 Satz 3 vorgesehenen, wenig konturierten Geringfügigkeitsschwelle, ab deren Überschreiten erst Zuwendungen in die Kategorie der variablen oder fixen Vergütung einzuordnen sind. Sachbezüge, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder die gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz außer Ansatz bleiben, brauchen künftig nicht für Zwecke der IVV als Vergütung berücksichtigt werden.

Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn (R 19.6 Abs. 1 Satz 1 Lohnsteuerrichtlinien). Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 Euro, z. B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger, die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 Lohnsteuerrichtlinien).

§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG erklärt dagegen Sachbezüge für nicht steuerbar, die nach § 8 Abs. 1 Satz 1 EStG zu bewerten sind, wenn die sich nach Anrechnung der vom Mitarbeiter gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen. Klassische Anwendungsfälle sind Tankgutscheine, Geschenkgutscheine, Guthabekarten und Jobtickets.

Nach den Lohnsteuerrichtlinien wird die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 durch nichtsteuerbare Aufmerksamkeit übrigens nicht verbraucht.

Die Koppelung der IVV an das Lohnsteuerrecht ist eine pragmatische Lösung im Umgang mit geringfügigen Sachzuwendungen: Was steuerlich nicht berücksichtigt zu werden braucht, ist auch aufsichtsrechtlich irrelevant.

Ferner lässt sich die Einhaltung von § 2 Abs. 1 Satz 2 IVV vergleichsweise einfach überprüfen – und zwar sowohl durch die Bankenaufsichtsbehörden als auch durch die Institute, nämlich durch einen Blick in den Bericht der letzten Lohnsteuer Außenprüfung. Aufmerksamkeiten und die Einhaltung der 44 Euro-Freigrenze für Sachbezüge gehört nämlich seit jeher zum Standardprüfungsrepertoire der Finanzämter.

Ist es infolge einer Steuerprüfung zu Nachversteuerungen gemäß § 37b oder § 40 EStG gekommen, so ist dies künftig auch insofern aufsichtsrechtlich relevant, als die nachversteuerten Lohnbestandteile entweder der fixen oder der variablen Vergütung zuzuschlagen sind, was wiederum für Zwecke der Einhaltung von § 25a Abs. 5 KWG relevant ist.

2. Der Vergütungsbeauftragte und seine Beschäftigungshistorie

Anders als noch in der überarbeiteten Konsultationsfassung vorgesehen, hat der Verordnungsgeber in § 23 Abs. 4 Nr. 3 IVV nunmehr klargestellt, dass als Vergütungsbeauftragter nicht in Betracht kommt, wer für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zuständig ist oder dies in der Vergangenheit war und dem dadurch ein Interessenkonflikt entsteht.

Diese neu eingeführte Einschränkung gilt unseres Erachtens nicht erst für künftig zu bestellende Vergütungsbeauftragte, sondern auch für amtierende Stelleninhaber – und zwar selbst dann, wenn diese nach den Maßstäben der IVV 2.0 rechtmäßig die Funktion übernommen haben. Ob der Amtsinhaber auszutauschen ist, entscheidet sich dann daran, ob der oder die Betreffende in der Vergangenheit für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zumindest auch zuständig war und sich hieraus ein Interessenkonflikt ableitet. Je länger der Vergütungsbeauftragte bereits im Amt ist, umso geringer dürfte die Wahrscheinlichkeit eines solchen Interessenkonflikts sein.

Hinzu kommt, dass die Vergütungssysteme infolge der IVV 3.0 nochmals weiterentwickelt werden müssen; in Bezug auf diese anstehenden Änderungen ist eine Vorbelastung des aktuellen Vergütungsbeauftragten naturgemäß ausgeschlossen. Hier wird letztlich jedes Institut mit Blick auf die bisherige Beschäftigungshistorie des aktuellen Vergütungsbeauftragten eine eigene Evaluation vornehmen müssen.

Wir raten dazu, diese Aufgabe erst in Angriff zu nehmen, wenn auch die Auslegungshilfe zur IVV 3.0 vorliegt, weil nicht auszuschließen ist, dass sich aus dieser weiterführende Hinweise der BaFin im Umgang mit dieser Thematik entnehmen lassen.

Ihr Ansprechpartner bei GGV:

Thomas Schrotberger
Partner
Rechtsanwalt

WestendGate
Hamburger Allee 2 – 4
60486 Frankfurt am Main
Deutschland

Tel. +49 69 97961-112
schrotberger@gg-v.de
www.gg-v.com

