



Institutsvergütungsverordnung 5.0-E

Sound Compensation in den Gesetzesentwürfen des BRUBEG
und VerbraucherkreditG

Sehr geehrte Leser*innen,

mit den jüngsten Gesetzesentwürfen zu CRD VI, BRU-BEG und VerbraucherkreditG setzt sich die Dynamik rund um Vergütungssysteme und Governance in Instituten auch 2025 fort. Sowohl die Anpassungen in der Institutsvergütungsverordnung (IVV) als auch im Kreditwesengesetz (KWG) bringen wesentliche Neuerungen mit sich. Dieses Whitepaper fasst die relevanten Inhalte für Sie zusammen – kompakt aufbereitet von den Sound Compensation-Experten von Deloitte.

Über den Autor

Deloitte Sound Compensation Experts

Die Rechtsanwälte des Sound Compensation-Teams von Deloitte Legal beraten Mandanten umfassend zur Konzeptionierung, Durchführung und Modifizierung ihrer regulierten Vergütungssysteme und ihrer Vergütungsgovernance. Zugleich sind sie Teil des Deloitte Sound Compensation-Netzwerks, in dem sie rechtliche, steuerliche, bilanzielle und strategische Expertise zu regulierten Vergütungssystemen bündeln.

Das Sound Compensation-Karussell dreht sich auch 2025 weiter: Das BMF hat am 22.08.2025 den Entwurf zum Gesetz zur Umsetzung der Richtlinien (EU) 2024/1619 (CRD VI) und 2024/1174 (*BRUBEG*) veröffentlicht und die Bundesregierung hat am 03.09.2025 (im Anschluss an den vorherigen Entwurf des BMJ vom 23.06.2025) den Entwurf zum Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/2225 über Verbraucherkreditverträge (*VerbraucherkreditG*) veröffentlicht. Beide Entwürfe beinhalten auch Fortschreibungen zu den Vergütungssystemen und zur Vergütungsgovernance in Instituten. Wir fassen in diesem Client Alert die in den Entwürfen vorgesehenen materiellen Neuerungen der Institutsvergütungsverordnung (IVV) und des Kreditwesengesetzes (KWG) zusammen.

Das VerbraucherkreditG zielt auf eine Stärkung des Verbraucherschutzes bei Kreditvergabeprozessen ab und schreibt hierzu u.a. die Vorgaben an die Vergütung von Mitarbeitern im Kredit- und Beratungsgeschäft fort. Das BRUBEG verfolgt einen umfassenden Ansatz und intendiert insbesondere die umfassende Umsetzung der relevanten Vorgaben der CRD VI in die IVV (IVV 5.0-E) und in das KWG (KWG 2025-E).

1. Konkretisierung des unternehmensbezogenen Anwendungsbereichs der IVV (§ 1 Abs. 1 S. 1 IVV 5.0-E): Neuregelung u.a. der Vergütungsgovernance für CRD-Drittstaaten-zweigstellen u.a. in Bezug auf Geschäftsleitung, Aufsichtsorgan und Ermittlung von Risikoträgern

§ 1 Abs. 1 S. 1 IVV 5.0-E zitiert erstmals ausdrücklich auch CRD-Drittstaaten-zweigstellen im Sinne des § 53c KWG 2025-E als vom unternehmensbezogenen Anwendungsbereich der IVV betroffene Rechtsträger. Hintergrund ist die umfassende(re) Fortschreibung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an CRD-Drittstaaten-zweigstellen in den §§ 53ff. KWG 2025-E in Umsetzung der relevanten Vorgaben der CRD VI. CRD-Drittstaaten-zweigstellen im Sinne des § 53c KWG 2025-E liegen gemäß **§ 53c Abs. 1 KWG 2025-E** vor, wenn (a) das Kopfunternehmen bei Sitz in der EU ein CRR-Kreditinstitut wäre, und die Zweigstelle mindestens eine der Tätigkeiten nach Anh. I Nr. 2 oder Nr. 6 CRD VI (= Darlehensgeschäfte, vor allem Konsumentenkredite, Kreditverträge im Zusammenhang mit Immobilien, Factoring mit/ohne Rückgriff, Handelsfinanzierung (einschließlich Forfaitierung), oder (b) die Zweigstelle Einlagengeschäft oder sonstige Geschäfte im Sinne des Anh. I Nr. 1 CRD VI erbringt.

Diese CRD-Drittstaaten-zweigstellen haben gemäß § 53cg Abs. 1 KWG 2025-E zwei natürliche Personen mit Wohnsitz im Inland zur Geschäftsführung zu bestimmen, die zugleich als **Geschäftsleiter** im Sinne der IVV gelten (§§ 53cg Abs. 1 S. 2, 1 Abs. 2 KWG 2025-E) und auf deren Vergütungssystem neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Vorgaben des § 10 IVV anzuwenden sind. Zudem sollen die CRD-Drittstaaten-zweigstellen gemäß § 53cg Abs. 2 Nr. 3 KWG 2025-E aus aufsichtsrechtlicher Sicht auch die Anforderungen an die Errichtung und Kompetenzen des aufsichtsrechtlichen Aufsichtsorgans zu erfüllen haben, die u.a. inkludieren (a) die etwaige Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses nach Maßgabe des § 25d Abs. 7 und 12 KWG, und (b) die aufsichtsrechtlichen Zuständigkeiten gemäß § 3 Abs. 2 IVV für die inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter sowie für die Überwachung der Vergütungssysteme der sonstigen Mitarbeiter. Dabei soll gemäß § 53cg Abs. 2 Nr. 3 KWG 2025-E **das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan des Kopfunternehmens als Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan der CRD-Drittstaaten-zweigstelle** gelten. Der deutsche Gesetzgeber geht mit diesen Regelungen zur Vergütungsgovernance materiell über die korrespondierenden Vorgaben des Art. 48 Abs. 2 CRD VI hinaus, die den Mitgliedstaaten im Kern (nur) die Option zur gesetzlichen Festlegung von lokalen Verwaltungsausschüssen bei der Zweigstelle zuschreibt und die Vergütungsgovernance daher auf den (EU-)Sitzstaat der Drittstaaten-zweigstelle beschränkt. Diese materielle Erweiterung des Anwendungsbereichs der aufsichtsrechtlichen Vorgaben des KWG auf das Aufsichtsorgan



Die IVV und §§ 25a bis 25d KWG sollen zukünftig umfassend auf CRD-Drittstaaten-zweigstellen anwendbar sein.

des Kopfunternehmens der CRD-Drittstaaten-zweigstelle wurde im bisherigen Konsultationsverfahren aus der aufsichtsrechtlichen Governancepraxis kritisch gesehen – es bleibt daher abzuwarten, ob der Gesetzgeber diese Regelung im weiteren Gesetzgebungsverfahren zugunsten der in Art. 48 Abs. 2 CRD VI bestimmten eingeschränkteren Reichweite der aufsichtsrechtlichen Vorgaben für das Aufsichtsorgan modifiziert.

Drittstaaten-zweigstellen sollen gemäß § 53cg Abs. 2 S. 1 Nr. 2 KWG 2025-E auch **Risikoträger** nach Maßgabe des § 25a Abs. 5b KWG ermitteln.

2. Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs der Vorgaben zur Vergütung der Geschäftsleiter auf faktische Geschäftsleiter (§ 1 Abs. 2 KWG 2025-E)

Die Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs der Vorgaben zur Vergütung der Geschäftsleiter auch auf die Personen, die die Geschäfte des Instituts tatsächlich führen (aufsichtsrechtlich *faktische Geschäftsleiter*), folgt aus der in Art. 3 Abs. 1 lit. 8a CRD VI bestimmten korrespondierenden Erweiterung des Geschäftsleitung-Begriffs. Die Vergütungssysteme der aufsichtsrechtlich faktischen Geschäftsleiter würden zukünftig u.a. den besonderen Vorgaben des § 10 IVV an die Vergütung von Geschäftsleitern unterliegen.

Die Rechtsfigur des faktischen Geschäftsleiters findet keine Spiegelung in der bisherigen inländischen aufsichtsrechtlichen Corporate Governance-Struktur, die den aufsichtsrechtlichen Geschäftsleiter bisher (nur) auf die formell nach Maßgabe der für die konkrete Rechtsform des Instituts anwendbaren gesellschaftsrechtlichen Vorgaben ordnungsgemäß berufenen Personen bezieht. Der Gesetzgeber nimmt im KWG 2025-E keine weitere Konkretisierung des Begriffs des aufsichtsrechtlich faktischen Geschäftsleiters vor, so dass nach der Gesetzesentwurfsregelung die konkreten Voraussetzungen für die Qualifizierung der einzelnen Person als aufsichtsrechtlich faktischer Geschäftsleiter unklar bleiben – insbesondere in Bezug auf die Frage, welche konkreten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse die konkrete Person erfüllen muss, um als aufsichtsrechtlich faktischer Geschäftsleiter qualifiziert zu werden.

3. Materiell wesentlichster Änderungsvorschlag für die Vergütungssysteme: Zukünftige Festlegung der Vergütungsparameter der (variablen) Vergütung vor Beginn des Referenzzeitraums? (§ 4 S. 3 IVV 5.0-E)

Die materiell wesentlichste Änderung für die Vergütungspraxis enthält die vorgesehene Neufassung des § 4 S. 3 IVV 5.0-E, demnach die Vergütungsparameter **vor dem Beginn des Bemessungszeitraums** festzulegen sein sollen. Der Gesetzgeber versteht diese Neufassung des § 4 S. 3 IVV gemäß der Gesetzesbegründung als klarstellende Ergänzung, indem er mit der Regelung nach seinem Verständnis (nur) die etablierte Vergütungspraxis fixiert.

Tatsächlich hat die Vergütungspraxis zu den bisherigen Regelungen zum Zeitpunkt der Festlegung der Vergütungsparameter nach Maßgabe der §§ 4 und 13 IVV das Verständnis, dass die Vergütungsparameter insbesondere für die performancebasierte variable Vergütung **zu Beginn des jeweiligen Referenzzeitraums** festzulegen sind und daher bei variablen Vergütungen mit einem einjährigen Referenzzeitraum die entsprechenden Performanceparameter spätestens am Ende des ersten Quartals des Referenzzeitraums (= bei kalenderjährlichen Referenzzeiträumen/Geschäftsjahren also spätestens am 31.03.) zu determinieren sind. Dieses inhaltliche Verständnis spiegelte unter anderem die Leitsätze einer belastbaren und nachhaltigen Unternehmensplanung gemäß der Geschäfts- und Risikostrategie wider: Nach diesen können die insbesondere für die institutsbezogenen Performanceparameter des Referenzzeitraums maßgeblichen belastbaren Plandaten in der Regel frühestens in der zweiten Hälfte des vierten Quartals des Vorjahres von der Geschäftsleitung beschlossen werden, da – bei typisierter Betrachtung – zumeist erst zu diesem



Die Reichweite des als aufsichtsrechtlich faktischer Geschäftsleiter zu qualifizierenden Personenkreises ist nach dem Gesetzeswortlaut des § 1 Abs. 2 KWG 2025-E nicht eindeutig.

Zeitpunkt sämtliche auf den Referenzzeitraum operationalisierte Risiken aus der Geschäfts- und Risikostrategie hinreichend operationalisiert werden können. Die auch von der Aufsicht bevorzugte kaskadenartige Umsetzung der institutsbezogenen Performanceparameter in die variable Vergütung der Geschäftsleitung, der sonstigen Risikoträger und der sonstigen Mitarbeiter lässt sich dann bereits aus zeitlicher Sicht tatsächlich erst im ersten Quartal des Referenzzeitraums realisieren.

Die in § 4 S.3 IVV 5.0-E vorgesehene Festlegung vor Beginn des Referenzzeitraums – die von der CRD VI nicht zwingend vorgeschrieben ist – würde zu einem methodischen Bruch dieser prozessualen Vorgehensweise führen – und von vielen (vor allem kleineren) Instituten faktisch nur schwerlich in der Praxis umgesetzt werden können. Im bereits angelaufenen Konsultationsverfahren zum BRUBEG hat die Vergütungspraxis vor diesem Hintergrund den Änderungsvorschlag geäußert, dass die Regelung in § 4 S. 3 IVV die Festlegung der Parameter **zu Beginn des Referenzzeitraums** bestimmt.

4. Inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungsparameter I: Berücksichtigung von ESG-Risiken (§ 4 S. 4 IVV 5.0-E)

Die in § 4 S. 4 IVV 5.0-E ausdrücklich bestimmte Berücksichtigung von ESG-Risiken in der inhaltlichen Festlegung der Vergütungsparameter knüpft an die Vorgaben der Art. 74 Abs. 1 lit. e), 76 Abs. 2 und 94 Abs. 1 lit. a) CRD VI an, demnach „die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sein muss, auch unter Berücksichtigung der Risikobereitschaft der Institute in Bezug auf ESG-Ziele“ und bei der Festlegung der Vergütungsparameter einer leistungsabhängigen Vergütung auch der Umgang mit ESG-Risiken zu berücksichtigen ist.

Für die Vergütungspraxis hilfreich erläutert der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung zu § 4 S. 4 IVV 5.0-E, dass die gesetzliche Regelung die bisherige Aufsichtspraxis abbilden soll. Hierzu können unter anderem die Verlautbarungen der BaFin in ihren „Fragen und Antworten zur Institutsvergütungsverordnung“ (FAQ IVV) vom 13.06.2024 herangezogen werden, in der die BaFin verlautbart hat, dass sie die Berücksichtigung der maßgeblichen ESG-Risiken und damit verbundenen **ESG-Ziele primär in der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts** verortet und die Institute die maßgeblichen ESG-bezogenen Performanceparameter aus der in der Geschäfts- und Risikostrategie verorteten ESG-Strategie abzuleiten haben. Institute dürften daher auch nach der Ergänzung des § 4 IVV um den § 4 S. 4 IVV 5.0-E keine von der Geschäfts- und Risikostrategie losgelösten eigenständigen Vergütungsparameter bilden müssen. Vielmehr sind die relevanten ESG-Kriterien aus den bestehenden strategischen Vorgaben abzuleiten. Gleichzeitig erhöht die ausdrückliche Normierung die Verbindlichkeit: Institute haben künftig noch klarer zu dokumentieren, dass relevante ESG-Risiken tatsächlich in ihre Vergütungsparameter einfließen.

5. Inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungsparameter II: Berücksichtigung von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien inklusive ESG-Kriterien (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 IVV 5.0-E)

Die in § 5 Abs. 1 Nr. 7 IVV 5.0-E bestimmte Erweiterung des gesetzlichen Katalogs der Anforderungen an die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme, demnach im Fall einer leistungsabhängigen variablen Vergütung finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien zu berücksichtigen sind, einschließlich von ESG-Kriterien, soll nach der Gesetzesbegründung (nur) eine Klarstellung der bisherigen Aufsichtserwartungen beinhalten.

Die Vergütungspraxis kann aus dieser vom Gesetzgeber (nur) intendierten Klarstellung der Aufsichtserwartung zwei wesentliche Schlüsse ziehen:

- (1) Nichtfinanzielle Kriterien müssen bei der variablen Vergütung von als Risikoträger identifizierten Mitarbeitern in nicht-bedeutenden Instituten im Sinne des § 1



Die Vergütungspraxis erwartet eine gesetzliche Regelung in § 4 S. 3 IVV, die die Festlegung der Parameter zu Beginn des Referenzzeitraums bestimmt.

Abs. 3c KWG (bl) bzw. in qualifizierten nicht-bedeutenden Instituten im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 3 IVV (qnbl) und von allen nicht als Risikoträger identifizierten Mitarbeitern in allen Instituten nicht zwingend als Leistungsparameter festgelegt werden. Die neue aufsichtsrechtliche Regelung des § 5 Abs. 1 Nr. 7 IVV 5.0-E kann in den Vergütungssystemen dieser Mitarbeiter auch durch eine entsprechende **Abbildung in dem Katalog der als negativen Erfolgsparameter im Sinne des § 5 Abs. 2 IVV** zu qualifizierenden Kriterien erfolgen. Die performance-basierte variable Vergütung von Risikoträgern in bl und in nbl beinhaltet finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien regelmäßig – unverändert – in ihren gemäß § 19 Abs. 2 S. 1 IVV zwingend festzulegenden quantitativen und qualitativen Vergütungsparametern.

- (2) Die in (1) ausgeführte Differenzierung erfasst auch die **ESG-Kriterien**. Diese können – wie bisher bereits praxisüblich – in der variablen Vergütung der Risikoträger in nicht-bedeutenden Instituten und der nicht als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter in allen Instituten auch über den Katalog der negativen Erfolgsbeiträge (hier vor allem in Bezug auf die Governance-bezogenen Kriterien mit der Einhaltung der maßgeblichen externen und internen verbindlichen Rahmenbedingungen für die konkrete Tätigkeit) berücksichtigt werden.

6. Inhaltliche Ausgestaltung der Vergütungsparameter III: Besondere Vorgaben an die variable Vergütung von Mitarbeitern im Verbraucherkreditgeschäft (§ 5 Abs. 1 Nr. 4 und 5 IVV 5.0-E) und von für die Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter (§ 5 Abs. 1 Nr. 5 IVV 5.0-E)

Die in § 5 Abs. 1 Nr. 4 und 5 IVV 5.0-E vorgesehenen Änderungen erweitern den Personenkreis der von den besonderen funktionsbezogenen Vorgaben des § 5 Abs. 1 Nr. 4 und 5 IVV an die inhaltliche Ausgestaltung der variablen Vergütung betroffenen Mitarbeiter von den bisher nur im Immobilien-Verbraucherdarlehensgeschäft tätigen Mitarbeitern auf alle im Verbraucherkreditgeschäft tätigen Mitarbeiter. Inhaltlich haben Institute hierzu die bereits bisher gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 4 und 5 IVV geltenden inhaltlichen Vorgaben (= insbesondere keine vergütungsbezogenen Fehlanreize in Bezug auf die gesetzliche Verpflichtung der relevanten Mitarbeiter zur Erbringung der Beratungsleistungen im besten Interesse des Darlehensnehmers) auf den erweiterten Personenkreis anzuwenden.

Zudem bestimmt der neu eingefügte § 5 Abs. 1 Nr. 5a IVV, dass die Vergütungspolitik der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sein muss. Diese Regelung dient der Umsetzung der Verbraucherkreditrichtlinie (EU) 2023/2225, wonach Kreditwürdigkeitsprüfungen unabhängig und frei von Fehlanreizen erfolgen müssen. Inhaltlich dürften sich aus dieser gesetzlichen Vorgabe für die Ausgestaltung der Vergütung dieses Personenkreises keine wesentlichen Neuerungen ergeben, da die Vereinbarkeit der variablen Vergütung mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement einen generellen Leitsatz für solche Vergütungssysteme bildet. Neu ist jedoch, dass diese Pflicht jetzt ausdrücklich auch für die Mitarbeiter der Kreditwürdigkeitsprüfung im Verordnungstext verankert wird, was die Anforderungen an Dokumentation und Nachweisführung gegenüber der Aufsicht verschärfen dürfte.

7. Erweiterte Vorgaben in der Vergütungsgovernance: Einbindung des Aufsichtsorgans (auch) in die Ermittlung der Risikoträger in nicht-bedeutenden CRR-Instituten und in qnbl und unmittelbare Überwachung des Vergütungssystems der Leiter in Kontrolleinheiten (§ 3 Abs. 1 S. 4 und Abs. 3 IVV 5.0-E)

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 4 IVV sollen zukünftig alle CRR-Institute ihr Aufsichtsorgan in den Prozess zur Ermittlung der Risikoträger einbinden. Von dieser gesetzlichen Erweiterung erfasst werden die nicht-bedeutenden CRR-Institute, die demnach in ihrer Vergütungsgovernance die nunmehr ebenfalls erforderliche **Information des**



Der Aufsichtsrat ist zukünftig in allen CRR-Instituten in den Prozess der Ermittlung der Risikoträger einzubinden.

Aufsichtsorgans durch die Geschäftsleitung über den Prozess der Ermittlung der Risikoträger im Sitzungskalender des Aufsichtsorgans zu berücksichtigen hat.

Aus aufsichtsrechtlicher Sicht nicht abschließend klar ist der Inhalt der in § 25d Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KWG 2025-E bestimmten Regelungserweiterung um die „**Unmittelbare Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Leiter der internen Kontrolleinheiten**“. Der deutsche Gesetzgeber bezweckt mit dieser Regelung die Umsetzung des inhaltsgleichen Art. 92 Abs. 2 lit. f) CRD VI. Die Regelung zielt erkennbar auf die Beibehaltung der in § 3 IVV bestimmten Kompetenzabgrenzungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat mit einer fortgesetzten aufsichtsrechtlichen Zuständigkeit der Geschäftsleitung für die inhaltliche Ausgestaltung und Durchführung der Vergütungssysteme für die Leiter der Kontrolleinheiten. Die Praxis könnte die Regelungserweiterung bedarfsgerecht in der Weise umsetzen, dass die Überwachung der Durchführung der Vergütungssysteme der Leiter der Kontrolleinheiten durch das Aufsichtsorgan im Sitzungskalender mit einer besonderen Pointierung des jeweiligen Tagesordnungspunkts zur Durchführung der Überwachung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter nach Maßgabe des § 25d Abs. 1 S. 1 KWG berücksichtigt wird.

8. Sonstige fortgeschriebene Vorgaben

Die sonstigen materiellen Änderungen in der inhaltlichen Ausgestaltung der Vergütungssysteme und der Vergütungsgovernance betreffen:

- (1) die **Erweiterung des Kreises der übergeordneten Unternehmen, die nach Maßgabe des § 27 IVV eine gruppenweite Vergütungsstrategie** zu entwickeln und deren Umsetzung in den nachgeordneten Unternehmen zu überwachen haben, auf Mutterfinanzholding-Gesellschaften, gemischte Mutterfinanzholding-Gesellschaften, EU-Mutterfinanzholding-Gesellschaften sowie eine gemischte EU-Mutterfinanzholding-Gesellschaften (§ 1 Abs. 1 S. 3 IVV 5.0-E);
- (2) die mögliche **Erweiterung des Kreises der als qnbl zu qualifizierenden Institute im Sinne des § 1 Abs. 3 lit. c) IVV**, demnach ein CRR-Institut zukünftig bereits als qnbl zu qualifizieren ist, wenn es einen der in lit. c) genannten quantitativen Schwellenwerte erfüllt ist (= 2 % der gesamten bilanziellen und außerbilanziellen Vermögenswerte oder 5 % des Gesamtwerts aller Derivatpositionen). Der Gesetzgeber korrigiert hiermit den in der aktuellen Fassung des § 1 Abs. 3 lit. c) IVV enthaltenen redaktionellen Fehler in der Umsetzung des Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 lit. c bis e) CRR (der ebenfalls auf eine Überschreitung des alternativen Schwellenwertes abstellt), der eine kumulative Erfüllung beider Schwellenwerte erforderte. Einzelne CRR-Institute haben – in EU-gesetzeskonformer Anwendung des Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 CRR – bereits bisher für die Beurteilung der Qualifizierung als qnbl gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 lit. c) IVV auf die alternative Bewertung abgestellt.
- (3) Der Gesetzgeber nimmt – in Umsetzung der Vorgaben der CRD VI – eine redaktionelle Änderung des Terms „Kontrolleinheit“ zu „interne Kontrollfunktion“ in den maßgeblichen Vorschriften (u.a. §§ 2 Abs. 11, 3 Abs. 3, 7 und 9) vor.

9. Ausblick: Weitere Durchführung des Gesetzgebungsverfahrens

Der Gesetzgeber führt aktuell zu beiden Gesetzen das weitere Gesetzgebungsverfahren durch. Aus rechtsmethodischer Sicht ist dabei interessant, dass die Fortschreibung der IVV – deren Gesetzeskompetenz als materiellrechtliche Rechtsverordnung der Gesetzgeber in § 25a Abs. 6 KWG über die dort enthaltene gesetzliche Ermächtigungsklausel (Art. 80 Abs. 1 GG) generell dem BMF übertragen hat – direkt in den parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren zum BRUBEG und zum VerbraucherkreditG erfolgt. In Kraft treten sollen die Neuregelungen zur IVV 5.0 (a) aus dem BRUBEG am 11. Januar 2026 (Art. 28 Abs. 1 BRUBEG); wobei einzelne Vorschriften, insbesondere zum neuen Regime für CRD-Drittstaaten-zweigstellen (§§ 53c ff. KWG-E) erst treten am 11. Januar 2027 in Kraft treten werden; und (b) aus dem



Auch die in § 1 Abs. 1 S. 3 IVV genannten übergeordneten Unternehmen haben zukünftig eine gruppenweite Vergütungsstrategie zu entwickeln und deren Umsetzung zu überwachen.

VerbraucherkreditG am 20. November 2026. Wir begleiten die weitere Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 58077025
Email: lhinrichs@deloitte.de



Leonie Scharwächter
Rechtsanwältin, Senior Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0) 151 18293633
Email: lscharwaechter@deloitte.de



Elisa Ultsch
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Senior Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)151 19175548
Email: eultsch@deloitte.de



Katharina Gohlke
Rechtsanwältin, Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)160 97386818
Email: kagohlke@deloitte.de



Katja Sartori-Roethke
Rechtsanwältin, Associate
Employment & Pensions

Mobil: +49 (0)152 26225597
Email: ksartori-roethke@deloitte.de



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen. Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns. Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen. Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.



Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erhalten Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und regulatorisches Know-how zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütung und Personal nach InstitutsVergV, MaRisk, ArbZG, BetrVG, AGG und BaFin-Rundschreiben.
[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.
[Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.
Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)