



Synopse IVV/EU-Richtlinien

Verbraucherkreditrichtlinie/CRD VI

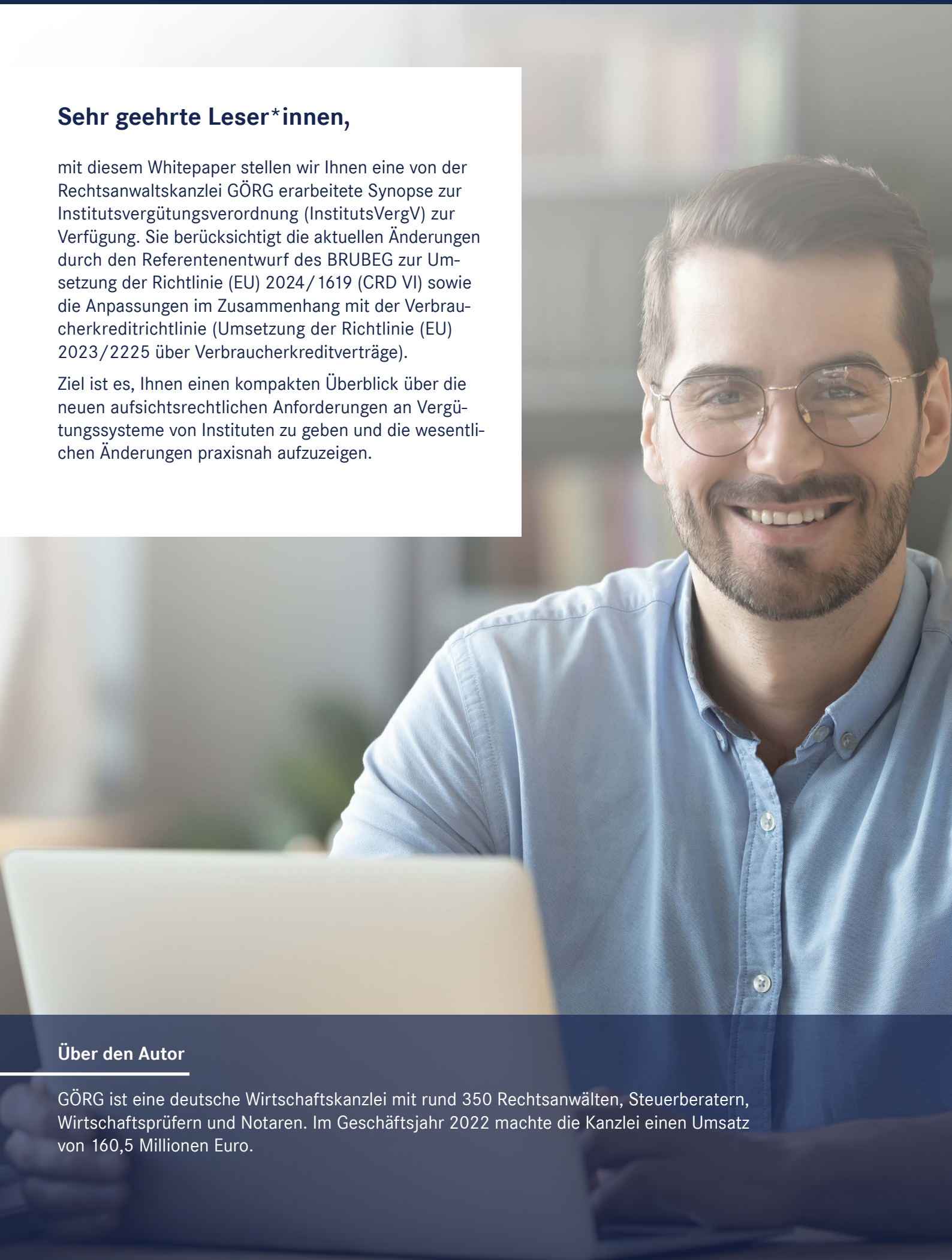
Sehr geehrte Leser*innen,

mit diesem Whitepaper stellen wir Ihnen eine von der Rechtsanwaltskanzlei GÖRG erarbeitete Synopse zur Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) zur Verfügung. Sie berücksichtigt die aktuellen Änderungen durch den Referentenentwurf des BRUBEG zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1619 (CRD VI) sowie die Anpassungen im Zusammenhang mit der Verbraucherkreditrichtlinie (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/2225 über Verbraucherkreditverträge).

Ziel ist es, Ihnen einen kompakten Überblick über die neuen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten zu geben und die wesentlichen Änderungen praxisnah aufzuzeigen.

Über den Autor

GÖRG ist eine deutsche Wirtschaftskanzlei mit rund 350 Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Notaren. Im Geschäftsjahr 2022 machte die Kanzlei einen Umsatz von 160,5 Millionen Euro.



Synopse der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV) unter Berücksichtigung der im Referentenentwurf vorliegenden Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/2225 über Verbraucherkreditverträge (Verbraucherkreditrichtlinie) sowie durch das Bankenrichtlinienumsetzungs- und Bürokratienteilungsgesetz (BRUBEG) zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1619 (CRD VI). Stand: 26.08.2025.

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt vorbehaltlich des Absatzes 3 für alle Institute gemäß § 1 Absatz 1b und § 53 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes, auf die § 25a des Kreditwesengesetzes anzuwenden ist, sowie für CRD-Drittstaatenstellen gemäß § 53c Absatz 1 des Kreditwesengesetzes und für die Vergütung sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Institute gemäß § 2 Absatz 7. Auf Zweigniederlassungen von Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums gemäß § 53b Absatz 1 und 7 des Kreditwesengesetzes und auf Unternehmen, die ausschließlich Finanzdienstleistungen gemäß § 1 Absatz 1a Satz 2 Nummer 9 oder Nummer 10 des Kreditwesengesetzes erbringen, ist sie nicht anzuwenden. § 27 Absatz 1 bis 5 ist zudem von übergeordneten Unternehmen, bei denen es sich um eine Mutterfinanzholding-Gesellschaft, gemischte Mutterfinanzholding-Gesellschaft, EU-Mutterfinanzholding-Gesellschaft oder eine gemischte EU-Mutterfinanzholding-Gesellschaft handelt, anzuwenden.

(2) § 5 Absatz 6 und § 16 sind nicht anzuwenden auf Institute, die weder ein CRR-Kreditinstitut gemäß § 1 Absatz 3d Satz 1 des Kreditwesengesetzes noch bedeutend gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind.

(3) Abschnitt 3 gilt nur für bedeutende Institute gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes. Die §§ 18, 19 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 2 und 3, § 20 Absatz 1 und 3 bis 6 sowie die §§ 21 und 22 gelten auch für CRR-Kreditinstitute, die nicht bedeutend gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind, wenn

1. sie übergeordnete Unternehmen sind, deren Bilanzsumme auf konsolidierter oder teilkonsolidierter Basis gemäß Artikel 18 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1; L 208 vom 2.8.2013, S. 68; L 321 vom 30.11.2013, S. 6; L 193 vom 21.7.2015, S. 166; L 20 vom 25.1.2017, S. 3; L 13 vom 17.1.2020, S. 58; L 335 vom 13.10.2020, S. 20; L 405 vom 2.12.2020, S. 79), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2020/873 (ABl. L 204 vom 26.6.2020, S. 4) geändert worden ist, 30 Milliarden Euro erreicht oder überschreitet, oder

2. ihre Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 5 Milliarden Euro überschritten hat und die Institute mindestens eine der folgenden weiteren Voraussetzungen erfüllen:

- a) sie fallen weder unter die Befreiung des § 20 Absatz 1 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes, noch unterliegen sie den vereinfachten Anforderungen der §§ 19 und 41 des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes;
- b) ihre Handelsbuchtätigkeiten zum Abschluss des letzten Geschäftsjahres gehen über einen geringen Umfang im Sinne des Artikels 94 Absatz 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 hinaus oder
- c) ihr Gesamtwert an Derivatepositionen, die mit Handelsabsicht gehalten werden, übersteigt zum Abschluss des letzten Geschäftsjahres 2 Prozent der gesamten bilanziellen und außerbilanziellen Vermögenswerte ~~und~~oder ihr Gesamtwert an allen Derivatepositionen übersteigt 5 Prozent, wobei beide Werte gemäß Artikel 273a Absatz 3 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 berechnet werden.

(4) Diese Verordnung ist mit Ausnahme von § 16 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 3 nicht anzuwenden auf Vergütungen, die

- 1. durch Tarifvertrag vereinbart sind,
- 2. im Geltungsbereich eines Tarifvertrages durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind oder
- 3. aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Vergütung im Sinne dieser Verordnung sind

- 1. sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung,
- 2. sämtliche Sachbezüge, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen zur Altersversorgung, und
- 3. sämtliche Leistungen von Dritten,

die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Hinblick auf seine oder ihre berufliche Tätigkeit für das Institut erhält. Sachbezüge gemäß Satz 1 Nummer 2, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit anzusehen sind oder gemäß § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes außer Ansatz bleiben, müssen nicht berücksichtigt werden.

(2) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die institutsinternen Regelungen zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung und Anwendung durch das Institut.

(3) Variable Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung, der nicht fix gemäß Absatz 6 ist. Ist eine eindeutige Zuordnung eines Vergütungsbestandteils zur fixen Vergütung gemäß Absatz 6 nicht möglich, gilt dieser Bestandteil als variable Vergütung.

(4) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung sind die Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

(5) Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.

(6) Fixe Vergütung im Sinne dieser Verordnung ist der Teil der Vergütung,

1. dessen Gewährung und Höhe keinem Ermessen unterliegt,
2. dessen Gewährung und Höhe dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten,
3. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe vorher festgelegt wurden,
4. bei dem die Voraussetzungen für die Gewährung und Höhe transparent für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sind,
5. dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind,
6. der nicht einseitig vom Institut verringert, ausgesetzt oder aufgehoben werden kann und
7. der nicht leistungsabhängig oder sonst vom Eintritt zuvor vereinbarter Bedingungen abhängig ausgestaltet ist.

Als fixe Vergütung gelten auch finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die auf einer zuvor festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung beruhen, die nicht leistungsabhängig sind, keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und entweder einen Großteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, sowie Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen. Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen gemäß Satz 4 auch Zulagen als fixe Vergütung, die

1. an ins Ausland entsandte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Dauer ihres Auslandsaufenthalts entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten sowie die dortige Steuerlast gezahlt werden oder um die vertraglich vereinbarte fixe Vergütung gemäß Satz 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt übliche Vergütungsniveau anzupassen (Auslandszulage) oder
2. an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine vorübergehend übernommene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung gezahlt werden (Funktionszulage).

Die Zulagen gemäß Satz 3 müssen folgende zusätzliche Voraussetzungen erfüllen, um als fixe Vergütung zu gelten:

1. Die Zulage wird aufgrund einer einheitlichen institutsweiten Regelung in vergleichbaren Fällen ermessensunabhängig an alle betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geleistet;
2. die Höhe der Zulage basiert auf vorbestimmten Kriterien und
3. der Anspruch auf die Leistung der Zulage steht unter der auflösenden Bedingung des Wegfalls des jeweiligen Grundes ihrer Gewährung.

(7) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Instituts gemäß § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,

1. deren sich das Institut beim Betreiben von Bankgeschäften oder bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, oder
2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen unmittelbar an Dienstleistungen für das Institut beteiligt sind, um Bankgeschäfte zu betreiben oder Finanzdienstleistungen zu erbringen.

Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten auch Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen gemäß § 1 Absatz 2 des Kreditwesengesetzes. Nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieser Verordnung gelten Handelsvertreter und Handelsvertreterinnen gemäß § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs.

(8) Risikoträger und Risikoträgerinnen im Sinne dieser Verordnung sind solche gemäß § 1 Absatz 2 1 sowie § 25a Absatz 5b Satz 1 und 2 des Kreditwesengesetzes. Gruppen- Risikoträger und Gruppen- Risikoträgerinnen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Gesamtrisikoprofil einer Gruppe gemäß Absatz 12 auswirkt.

(9) Vergütungsparameter im Sinne dieser Verordnung sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe gemessen werden.

(10) Erfolgsbeiträge im Sinne dieser Verordnung sind die auf der Grundlage von Vergütungsparametern ermittelten tatsächlichen Leistungen und Erfolge eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin oder einer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg eines Instituts oder einer Gruppe, die in die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile einfließen. Erfolgsbeiträge können auch negativ sein.

(11) ~~Kontrolleinheiten~~ Interne Kontrollfunktionen im Sinne dieser Verordnung sind diejenigen Organisationseinheiten unterhalb der Geschäftsleitung, die die geschäftsinitiiierenden Organisationseinheiten, insbesondere die Bereiche Markt gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Handel, überwachen. Hierzu zählen die Bereiche Marktfolge gemäß § 25c Absatz 4a Nummer 3 Buchstabe b des Kreditwesengesetzes und Risikocontrolling. Weitere ~~Kontrolleinheiten~~ interne Kontrollfunktionen im Sinne dieser Verordnung sind die Einheiten mit Compliance-Funktion und die Interne Revision.

(12) Gruppen, übergeordnete Unternehmen und nachgeordnete Unternehmen im Sinne dieser Verordnung sind solche gemäß § 10a Absatz 1 und 2 des Kreditwesengesetzes.

Abschnitt 2

Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme

§ 3 Verantwortlichkeiten; Beteiligung der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren. Die Sätze 1 und 2 gelten bei ~~bedeutenden~~ Instituten gemäß § 1 Absatz ~~3c~~ des Kreditwesengesetzes auch in Bezug auf den Prozess ~~der zur~~ Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 25a Absatz 5b des Kreditwesengesetzes sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 und 3. Dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

(2) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen nach Maßgabe des § 25a Absatz 1 Nummer 6 in Verbindung mit Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und dieser Verordnung verantwortlich.

(3) Die ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen und der Bereich Personal sind im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 25a Absatz 5b des Kreditwesengesetzes sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 angemessen zu beteiligen.

§ 4 Ausrichtung an der Strategie des Instituts

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des jeweiligen Instituts niedergelegt sind. Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Die Vergütungsparameter sind vor dem Beginn des Bemessungszeitraums festzulegen und müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen. Dabei sind auch die ESG-Risiken zu berücksichtigen.

§ 5 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn

1. Anreize für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermieden werden;
2. die Vergütungssysteme nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten internen Kontrollfunktionen und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwiderlaufen;
3. sie die Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigen; insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind;
4. sie nicht der Einhaltung der Verpflichtung zuwiderlaufen, bei der Erbringung von Beratungsleistungen gemäß § 511 des Bürgerlichen Gesetzbuchs im besten Interesse des Darlehensnehmers zu handeln; insbesondere darf die Vergütung nicht an Absatzziele in Bezug auf Immobilien-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gekoppelt sein;
5. die Vergütung der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge auf Abschluss eines Immobilien-Verbraucherdarlehensvertrags gemäß § 491 Absatz 3-1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs abhängt und die Vergütungspolitik an der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Instituts ausgerichtet ist und Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten beinhaltet; und
- 5a. die Vergütungspolitik der für die Prüfung der Kreditwürdigkeit zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist;
6. sie geschlechtsneutral sind, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist.; und -
7. im Falle einer leistungsabhängigen Vergütung finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt werden, einschließlich solcher nach § 4 Satz 4.

(2) In der Regel sind Vergütungssysteme nicht angemessen ausgestaltet, wenn trotz negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch auf die variable Vergütung besteht.

(3) Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, liegen insbesondere vor, wenn

1. eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen von der variablen Vergütung besteht oder
2. einzelvertraglich für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen begründet werden und diese Ansprüche selbst bei negativen individuellen Erfolgsbeiträgen oder bei Fehlverhalten der Höhe nach unverändert bleiben.

(4) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten internen Kontrollfunktionen insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten internen Kontrollfunktionen und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten

maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht. Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt dies entsprechend.

(5) Eine variable Vergütung darf nur garantiert werden

1. für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei dem Institut,
2. unter der Voraussetzung, dass die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht in derselben Gruppe erfolgte, und
3. unter der Bedingung, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung die Anforderungen gemäß § 7 Absatz 1 Satz 3 erfüllt.

In bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind die Anforderungen der §§ 20 und 22 darauf nicht anzuwenden. Bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes kann eine garantierte variable Vergütung nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sie vor Beginn der Tätigkeit zugesagt worden ist.

(6) Abfindungen und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung. Das Institut hat in Bezug auf die Zusage von Abfindungen schriftlich oder elektronisch Grundsätze festzulegen, in denen insbesondere ein Höchstbetrag oder die Kriterien für die Bestimmung der Abfindungsbeträge zu regeln sind. Abfindungen sind im Einklang mit dem Rahmenkonzept gemäß § 11 Absatz 1 Nummer 3 zu gewähren und angemessen zu dokumentieren. Sie müssen vorbehaltlich Satz 5 der Leistung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht belohnen. Folgende Vergütungen fallen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden:

1. Abfindungen,
 - a) auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b) die aufgrund eines Sozialplans gemäß § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder gemäß § ~~7579~~ Absatz ~~31~~ Nummer ~~435~~ des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder gemäß den entsprechenden landesrechtlichen Regelungen geleistet werden,
 - c) die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind, oder
 - d) die im Fall einer einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in den Grundsätzen gemäß Satz 2 festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde;

2. vertraglich festgelegten Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, sofern die Zahlungen vorbehaltlich § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und

3. sonstige Abfindungen, sofern das Institut der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit des Betrages schlüssig dargelegt hat; bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die

a) 200 000 Euro nicht überschreitet und

b) nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht,

gilt der Betrag als angemessen, und es kann auf eine Darlegung verzichtet werden.

Setzt sich die Vergütung aus mehreren Bestandteilen gemäß den Nummern 1 bis 3 zusammen, so ist in jedem Fall eine Darlegung bei der Aufsichtsbehörde gemäß Nummer 3 notwendig.

(7) Zusätzliche variable Vergütungen, die zum Zweck der Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Institut gewährt werden (Halteprämien), sind nur zulässig, wenn das Institut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung von Halteprämien zu begründen. Sie müssen insbesondere den Anforderungen gemäß den §§ 4 und 7 genügen. Bei der Berechnung des Verhältnisses gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sind Halteprämien entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu berücksichtigen. Bei Risikoträgern und Risikoträgerinnen von bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind zusätzlich auch die Anforderungen der §§ 20 und 22 einzuhalten.

§ 6 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung; Billigung einer höheren Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes

(1) Besteht die Vergütung aus einer variablen und einer fixen Vergütung, müssen diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

(2) Das Institut hat eine angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung festzulegen. Soweit anwendbar, ist § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes bei der Festlegung der Obergrenze zu beachten. Dabei kann auf höchstens 25 Prozent des Gesamtwerts der variablen Vergütung ein angemessener Diskontierungssatz angewendet werden, sofern dieser Anteil in Instrumenten gezahlt wird, die für mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden.

(3) Im Zusammenhang mit der Zurückbehaltung darf ein Anspruch oder eine Anwartschaft auf den in Instrumenten zurückbehaltenen Vergütungsanteil gemäß Absatz 2 Satz 3 erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums entstehen und während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht zu

einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils dieses Teils der variablen Vergütung bestehen, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst.

(4) Wird gemäß § 25a Absatz 5 Satz 5 des Kreditwesengesetzes eine Erhöhung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß Satz 2 angestrebt, muss das Institut in der Lage sein, der Aufsichtsbehörde gemäß § 1 Absatz 5 des Kreditwesengesetzes nachzuweisen, dass die vorgeschlagene höhere Obergrenze nicht die Einhaltung der Verpflichtungen des Instituts gemäß der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, gemäß dem Kreditwesengesetz und gemäß dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelverpflichtungen des Instituts zu legen ist.

(5) Übt ein Unternehmen als Anteilseigner, Eigentümer, Mitglied oder Träger seine Stimmrechte im Hinblick auf die Billigung einer höheren Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seines Tochterunternehmens aus, ist dessen Zustimmung zur Erhöhung nur dann wirksam, wenn diese entweder ihrerseits unter Einhaltung der Anforderungen aus § 25a Absatz 5 Satz 5 bis 9 des Kreditwesengesetzes zustande gekommen ist oder wenn die Erhöhung in Übereinstimmung mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß § 27 Absatz 1 steht.

§ 7 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gemäß § 45 Absatz 2 Nummer 10 des Kreditwesengesetzes muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen festgesetzt werden. Die Verantwortlichkeiten gemäß § 3 gelten entsprechend. Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags

1. sind die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts und der Gruppe hinreichend zu berücksichtigen und

2. ist sicherzustellen, dass das Institut und die Gruppe in der Lage sind,

a) eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung,

b) die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes und

c) sofern es sich um ein global systemrelevantes Institut handelt, die Anforderung an den Puffer der Verschuldungsquote gemäß § 10j des Kreditwesengesetzes

dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

(2) Eine Ermittlung und eine Erdienung von variabler Vergütung darf nur erfolgen, wenn und soweit zu den jeweiligen Zeitpunkten die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 Satz 3 erfüllt sind. Ein späterer Ausgleich für eine Verringerung der variablen Vergütung ist nicht zulässig.

§ 8 Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung

(1) Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf seitens der Institute nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Methoden angewendet werden, durch die Anforderungen dieser Verordnung umgangen werden.

(2) Die Institute haben angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der Vergütung zu verhindern. Angemessene Compliance-Strukturen bestehen insbesondere in einer Verpflichtung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben, sowie bei bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes in der Verpflichtung der Risikoträger und Risikoträgerinnen, private Depotkonten anzuzeigen. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen mit Compliance-Funktion gemäß § 2 Absatz 11 zu überprüfen; bei bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes erfolgt die Überprüfung durch den Vergütungsbeauftragten gemäß den §§ 23 bis 25.

§ 9 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen

(1) Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen muss so ausgestaltet sein, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

(2) Bei der Ausgestaltung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen ist sicherzustellen, dass der Schwerpunkt auf dem fixen Vergütungsbestandteil liegt.

§ 10 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen

(1) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters oder der einzelnen Geschäftsleiterin dafür zu sorgen, dass die Vergütung

1. in einem jeweils angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin sowie zur Lage des Instituts steht und
2. die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

(2) Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.

(3) Andere einschlägige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen zur Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen bleiben von den Absätzen 1 und 2 unberührt.

(4) Die Vergütung, die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.

§ 11 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten

(1) Das Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Die Grundsätze umfassen insbesondere

1. Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung,
2. die Regelungen der jeweiligen Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse der Geschäftsleitung, des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans, gegebenenfalls des Vergütungskontrollausschusses und des Vergütungsbeauftragten, der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen, des Bereichs Personal und der übrigen Organisationseinheiten im Rahmen von Entscheidungsprozessen sowie
3. ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen einschließlich einer klaren Zuordnung von Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnissen unter Einbeziehung der ~~Kontrolleinheiten~~ internen Kontrollfunktionen und des Bereichs Personal im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten.

(2) Die Institute haben Inhalte und Ergebnisse der Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und dessen Verteilung im Institut festgelegt wurden, angemessen zu dokumentieren.

(3) Werden Zulagen der fixen Vergütung zugeordnet, sind die Gründe dafür zu dokumentieren. Dabei ist gesondert darauf einzugehen, wenn die Zulagen

1. im Ergebnis ausschließlich an Risikoträger und Risikoträgerinnen gezahlt werden,
2. im Ergebnis beschränkt sind auf Fälle, in denen das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen jährlichen Vergütung die Obergrenze gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes übersteigen würde, sofern die Zulagen als variable Vergütung angesehen würden, oder
3. an Kennzahlen anknüpfen, die Näherungswerte für den Erfolg des Instituts sein können; in diesem Fall muss das Institut darlegen können, dass diese Kennzahlen tatsächlich nicht vom Erfolg des Instituts abhängen.

§ 12 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme

(1) Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind von dem Institut zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen. Dabei sind zumindest die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision, der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers gemäß § 26 Absatz 1 des Kreditwesengesetzes sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes ~~dieser Verordnung~~ der Vergütungskontrollbericht gemäß

§ 24 Absatz 3 heranzuziehen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan vorzulegen.

(2) Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen und umzusetzen. Die ergriffenen Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Mängel sind zu dokumentieren.

§ 13 Information über die Vergütungssysteme

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und insbesondere über die Ausgestaltung der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.

(2) Die weiteren Informationen zu den Vergütungssystemen, die gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und ergänzend gemäß § 16 dieser Verordnung von den Instituten offenzulegen sind, sind allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich zu machen.

§ 14 Anpassung bestehender Vereinbarungen

(1) Das Institut hat darauf hinzuwirken, dass bestehende

1. Verträge mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen,
2. Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie
3. betriebliche Übungen,

die mit dieser Verordnung nicht vereinbar sind, soweit rechtlich zulässig, angepasst werden.

(2) Die Anpassung hat auf Grundlage einer für Dritte nachvollziehbaren fundierten juristischen Begutachtung der Rechtslage und unter Berücksichtigung der konkreten Erfolgsaussichten zu erfolgen.

§ 15 Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses

(1) Hat das Institut einen Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 7 Satz 1, 2 und 6 des Kreditwesengesetzes eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben gemäß den Absätzen 2 bis 5 sowie gemäß § 25d Absatz 12 Satz 1 des Kreditwesengesetzes wahr.

(2) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen. Dies umfasst insbesondere auch

1. die Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen gemäß § 45 Absatz 2 Nummer 10 des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern, von Erfolgsbeiträgen, der Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträume und der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der zurückbehaltenen variablen Vergütung oder für eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung sowie
2. die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob die vom Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan beschlossenen Festlegungen zu den in Nummer 1 genannten Punkten noch angemessen sind; im Fall festgestellter Mängel ist zeitnah ein Maßnahmenplan zu erstellen.

(3) Der Vergütungskontrollausschuss unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan des Instituts ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes auch bei der Überwachung des Prozesses der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 25a Absatz 5b des Kreditwesengesetzes sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob

1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen gemäß § 45 Absatz 2 Nummer 10 des Kreditwesengesetzes unter Berücksichtigung des § 7 dieser Verordnung ermittelt ist,
2. die festgelegten Grundsätze zur Bemessung von Vergütungsparametern, Erfolgsbeiträgen sowie Leistungs- und Zurückbehaltungszeiträumen einschließlich der Voraussetzungen für einen vollständigen Verlust oder eine teilweise Reduzierung der variablen Vergütung angemessen sind und
3. die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Kontrolleinheiten internen Kontrollfunktionen den Anforderungen dieser Verordnung entsprechen.

(4) Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Instituts sowie der Gruppe und überwacht, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Anforderungen gemäß § 4 stehen.

(5) Der Vergütungskontrollausschuss hat das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan bei der Erstellung der Beschlussvorschläge gemäß § 25a Absatz 5 Satz 6 des Kreditwesengesetzes zu unterstützen.

§ 16 Offenlegung

(1) Unbeschadet der Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 haben bedeutende Institute gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts, folgende Informationen offenzulegen:

1. eine Darstellung der Vergütungssysteme mit

- a) Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden, insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme gemäß den §§ 4 bis 10,
- b) gegebenenfalls einer Darstellung vorhandener Unterschiede und Besonderheiten in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme von einzelnen Mitarbeiterkategorien und
- c) gegebenenfalls einer Darstellung der wesentlichen Veränderungen in der Vergütungsstrategie einschließlich der Auswirkungen auf die jeweilige Zusammensetzung der variablen und fixen Vergütung,

2. bei Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 15 Angaben zu seiner Zusammensetzung und seinen Aufgaben sowie Erläuterungen dazu, wie die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit diesem Vergütungskontrollausschuss erfüllt werden, sowie

3. den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung.

(2) Unbeschadet der Offenlegungspflichten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 haben Institute, die weder bedeutende Institute gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind noch in den Anwendungsbereich von Artikel 433b Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 fallen, den Gesamtbetrag aller Vergütungen, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offenzulegen.

(3) Die Institute haben unter Wahrung der in Absatz 4 genannten Grundsätze die in Absatz 1 genannten Informationen so detailliert darzustellen, dass die inhaltliche Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit den Anforderungen dieser Verordnung nachvollziehbar ist. Auf die etwaige Einbindung externer Berater und Interessengruppen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist einzugehen.

(4) Die Informationen gemäß Absatz 1 sind zusammen mit den Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in deutscher Sprache sowie in verständlicher und transparenter Form offenzulegen. Institute, die eine Webseite betreiben, haben die

Informationen gemäß Absatz 1 in jedem Fall dort offenzulegen. Die quantitativen Informationen sind in tabellarischer und, sofern dies zum besseren Verständnis erforderlich ist, auch in grafischer Form darzustellen. Wie detailliert die Informationen offenzulegen sind, ist abhängig von der Größe und der Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Bei der Offenlegung der Informationen gemäß Absatz 1 können die in Artikel 432 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 genannten Grundsätze zur Wesentlichkeit der Informationen, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und zur Wahrung der Vertraulichkeit entsprechend angewendet werden.

(5) Absatz 2 gilt nicht für nachgeordnete Unternehmen, deren übergeordnetes Unternehmen

1. innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums ansässig ist oder
2. in einem Drittstaat ansässig ist und von diesem gleichwertige Angaben auf konsolidierter Basis veröffentlicht werden.

Abschnitt 3

Besondere Anforderungen an bedeutende Institute

§ 17 (weggefallen)

§ 18 Anforderungen an Vergütungssysteme von Risikoträgern und Risikoträgerinnen in bedeutenden Instituten; Risikoausrichtung der Vergütungssysteme

(1) Vergütungssysteme für Risikoträger und Risikoträgerinnen bedeutender Institute gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes müssen zusätzlich den besonderen Anforderungen der Absätze 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 entsprechen. Vergütungssysteme für Risikoträger und Risikoträgerinnen der in § 1 Absatz 3 Satz 2 genannten Institute müssen den gleichen besonderen Anforderungen wie die Institute nach Satz 1 entsprechen, mit Ausnahme der Anforderungen des § 19 Absatz 1 Satz 3 und 4 und des § 20 Absatz 2. Die §§ 20 und 22 sind dabei jeweils nicht auf die für ein Geschäftsjahr ermittelte variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin anzuwenden, sofern diese nicht mehr als 50 000 Euro beträgt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des Risikoträgers oder der Risikoträgerin ausmacht.

(2) (weggefallen)

(3) Die variable Vergütung ist an den eingegangenen gegenwärtigen und zukünftigen Risiken auszurichten, wobei sicherzustellen ist, dass Anreize, Risiken einzugehen durch Anreize zur Risikosteuerung ausgeglichen werden. Dies umfasst sowohl die Ex-ante-Risikoadjustierung bei der Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 als auch die Ex-post- Risikoadjustierung bei der Auszahlung der variablen Vergütung gemäß § 20 und die Auszahlung von zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung gemäß § 22.

(4) Das Institut muss den Zeitrahmen der Risiko- und Erfolgsmessung über mehrere Jahre anlegen und an seinem Geschäftszyklus ausrichten. Bei der Festlegung des

Bemessungszeitraums gemäß § 19 und des Zurückbehaltungszeitraums gemäß § 20 Absatz 1 und 2 und § 22 Absatz 1 Satz 1 sowie der Sperrfrist gemäß § 20 Absatz 5 muss das Institut seine Geschäftstätigkeit und die Stellung des jeweiligen Risikoträgers oder der jeweiligen Risikoträgerin angemessen berücksichtigen.

(5) Negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags des Risikoträgers oder der Risikoträgerin, des Erfolgsbeitrags seiner oder ihrer Organisationseinheit oder des Gesamterfolgs des Instituts oder der Gruppe von den vereinbarten Zielen müssen die Höhe der variablen Vergütung verringern und auch zum vollständigen Verlust derselben führen können. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung der negativen Abweichung zu einem Bemessungszeitraum sowohl für § 19 als auch für die §§ 20 und 22 Absatz 1. Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung muss in jedem Fall eintreten, wenn der Risikoträger oder die Risikoträgerin

1. an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder einer wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder
2. relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

§ 19 Ermittlung der variablen Vergütung (Ex-ante-Risikoadjustierung)

(1) Bei der Ermittlung der variablen Vergütung sind der Gesamterfolg des Instituts oder, falls erforderlich, der Gruppe sowie der Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit und der individuelle Erfolgsbeitrag angemessen zu berücksichtigen. Dabei ist ein angemessener Betrachtungszeitraum zugrunde zu legen, der mindestens ein Jahr betragen muss (Bemessungszeitraum). Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, beträgt der Bemessungszeitraum mindestens drei Jahre. Dabei kann der Zurückbehaltungszeitraum auf den Bemessungszeitraum angerechnet werden, soweit er die Untergrenze aus § 20 Absatz 2 überschreitet; Satz 2 bleibt unberührt.

(2) Der individuelle Erfolgsbeitrag ist anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen zu bestimmen, wobei sowohl quantitative als auch qualitative Vergütungsparameter angemessen berücksichtigt werden müssen. Die Vergütungsparameter sind so festzulegen, dass der Grad der Zielerreichung ermittelt werden kann. Insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern muss die Höhe der variablen Vergütung verringern.

(3) Für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts oder, falls erforderlich, der Gruppe, des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Organisationseinheit und, soweit dies nicht mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist, des individuellen Erfolgsbeitrags sind insbesondere solche Vergütungsparameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Dabei sind vor allem eingegangene Risiken, deren Laufzeiten sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen, wobei die Laufzeiten der Risiken nicht zwingend nachgebildet werden müssen.

§ 20 Zurückbehaltung, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen, Rückforderung (Ex-post-Risikoadjustierung)

(1) Die Auszahlung eines erheblichen Teils, mindestens aber von 40 Prozent, der variablen Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens vier Jahren gestreckt werden. Abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin sowie von der Höhe der variablen Vergütung und der Risiken, die ein Risikoträger oder eine Risikoträgerin begründen kann, erhöhen sich die Untergrenze des Zurückbehaltungszeitraums auf bis zu fünf Jahre und die Untergrenze des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung auf bis zu 60 Prozent. Bei der Festlegung des Zurückbehaltungszeitraums und des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung gemäß den Sätzen 1 und 2 sind der Geschäftszyklus, Art und Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten, die diesbezüglich erwarteten Schwankungen, die Einflussnahmemöglichkeit der Risikoträger und Risikoträgerinnen hierauf sowie gegebenenfalls eine gemäß § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligte höhere Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung zu berücksichtigen.

(2) Bei Risikoträgern oder Risikoträgerinnen, die Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind oder der der Geschäftsleitung unmittelbar nachgelagerten Führungsebene angehören, betragen die Untergrenzen gemäß Absatz 1 Satz 2 fünf Jahre und 60 Prozent.

(3) Jedes Institut hat in seinen Organisationsrichtlinien einen Schwellenwert für die jährliche variable Vergütung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin in angemessener Höhe festzulegen, ab dessen Erreichen sich der Anteil der variablen Vergütung, dessen Auszahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 zu strecken ist, auf mindestens 60 Prozent erhöht. Dieser Schwellenwert darf 500 000 Euro nicht überschreiten.

(4) Während des Zurückbehaltungszeitraums

1. darf der Anspruch oder die Anwartschaft auf diesen Vergütungsanteil nicht schneller als zeitanteilig entstehen,
2. besteht lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung bezüglich des noch nicht zu einer Anwartschaft oder einem Anspruch erwachsenen Teils der variablen Vergütung, nicht aber auf diesen Teil der variablen Vergütung selbst, und
3. erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der variablen Vergütung gemäß § 19 auch rückblickend noch zutreffend erscheint; im Fall einer negativen Abweichung des Überprüfungsergebnisses ist die zurückbehaltene variable Vergütung entsprechend zu reduzieren.

(5) Abhängig von den Aufgaben sowie der Tätigkeit und der Stellung eines Risikoträgers oder einer Risikoträgerin muss sich ein erheblicher Teil, mindestens aber 50 Prozent, jeder zurückbehaltenen und jeder nicht zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzen, die vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Instrumenten gemäß Nummer 2 in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen müssen:

1. je nach Rechtsform des jeweiligen Instituts aus Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen oder aus aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln,

2. falls verfügbar, aus Instrumenten im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 der Kommission vom 12. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Bezeichnung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität eines Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind (ABl. L 148 vom 20.5.2014, S. 21).

Die in Satz 1 genannten Instrumente sind mit einer angemessenen Sperrfrist von in der Regel mindestens einem Jahr zu versehen, nach deren Ablauf frühestens über den jeweiligen Anteil der variablen Vergütung verfügt werden darf.

(6) In den Fällen des § 18 Absatz 5 Satz 3 Nummer 1 und 2 hat das Institut auf Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit den Risikoträgern und Risikoträgerinnen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern und Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung zum Erlöschen zu bringen. Dies gilt auf Basis einer periodengerechten Zuordnung des negativen Erfolgsbeitrags zu einem Bemessungszeitraum mindestens für einen Zeitraum, der mit der Auszahlung des nicht gemäß den Absätzen 1 und 2 zurückbehaltenen Anteils der variablen Vergütung beginnt und zwei Jahre nach Ablauf der Zurückbehaltungsfrist für den zuletzt gemäß Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 verdienten Vergütungsbestandteil endet.

§ 21 Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen

Vergütungen im Zusammenhang mit Ausgleichszahlungen für entgangene Ansprüche aus vorherigen Beschäftigungsverhältnissen gelten als garantierte variable Vergütung gemäß § 5 Absatz 5 und müssen unter Einbeziehung der besonderen Anforderungen gemäß den §§ 20 und 22 mit den langfristigen Interessen des Instituts in Einklang stehen.

§ 22 Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

(1) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen gewährt werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und vom Institut mindestens fünf Jahre zurückbehalten werden. § 18 Absatz 5 und § 20 Absatz 4 Nummer 2 und 3 gelten entsprechend.

(2) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses an Risikoträger oder Risikoträgerinnen geleistet werden, müssen abweichend von § 20 in voller Höhe aus Instrumenten gemäß § 20 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 und 2 bestehen und mit einer fünfjährigen Sperrfrist versehen sein. Über die Instrumente darf frühestens nach Ablauf der Sperrfrist verfügt werden. § 20 Absatz 6 gilt entsprechend.

(3) Für die Auszahlung der zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung gilt § 7 entsprechend.

§ 23 Vergütungsbeauftragte in bedeutenden Instituten

(1) Bedeutende Institute haben eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen. Hierfür hat die Geschäftsleitung nach Anhörung des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans einen Vergütungsbeauftragten oder eine Vergütungsbeauftragte zu bestellen. Vergütungsbeauftragte müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Zum Erhalt der zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde sind Vergütungsbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten vom Institut zu übernehmen.

(2) Vergütungsbeauftragte werden für einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten bestellt. Sie dürfen wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden. Ist gemäß Absatz 1 Satz 2 ein Vergütungsbeauftragter oder eine Vergütungsbeauftragte bestellt, so ist die Kündigung seines oder ihres Arbeitsverhältnisses während der Bestellung unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die die verantwortliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach der Abberufung als Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung unzulässig, es sei denn, die verantwortliche Stelle ist zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(3) Soll ein neuer Vergütungsbeauftragter oder eine neue Vergütungsbeauftragte bestellt werden, ist das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan rechtzeitig vorher zu informieren und anzuhören.

(4) Vergütungsbeauftragter oder Vergütungsbeauftragte dürfen nicht sein:

1. ein Geschäftsleiter oder eine Geschäftsleiterin des Instituts,
2. der oder die Compliance-Beauftragte des Instituts oder
3. ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Instituts, der oder die auch für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verantwortlich ist oder war und bei dem dadurch ein Interessenkonflikt vorliegt.

(5) Vergütungsbeauftragte sind aufbauorganisatorisch auf einer ausreichend hohen Führungsebene unterhalb der Geschäftsleitung anzusiedeln.

(6) Für Vergütungsbeauftragte ist ein hinreichend qualifizierter Vertreter oder eine hinreichend qualifizierte Vertreterin zu bestimmen, auf den oder die die Regelungen der Absätze 1 bis 5 und der §§ 24 und 25 entsprechend anzuwenden sind.

§ 24 Aufgaben der Vergütungsbeauftragten

(1) Vergütungsbeauftragte haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen sind, nach Maßgabe dieser Verordnung, des § 25a Absatz 1 Satz 3 Nummer 6 und Absatz 5 des Kreditwesengesetzes, die Risikoträgerermittlung nach § 25a Absatz 5b des

Kreditwesengesetzes sowie die Offenlegung nach § 16 und nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ständig zu überwachen. Zu diesem Zweck sind sie mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten sowie in die laufenden Prozesse der Vergütungssysteme einzubinden. Dies gilt sowohl für die konzeptionelle Neu- und Weiterentwicklung als auch für die laufende Anwendung der Vergütungssysteme. In einem übergeordneten Unternehmen gilt dies darüber hinaus auch für die Regelungen zur gruppenweiten Vergütungsstrategie. Die Vergütungsbeauftragten sind verpflichtet, sich mit dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, mit dem oder der Vorsitzenden des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans eng abzustimmen.

(2) Vergütungsbeauftragte haben zudem das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Gestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, dem oder der Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses oder, falls kein Vergütungskontrollausschuss eingerichtet wurde, dem oder der Vorsitzenden des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans Auskunft zu erteilen.

(3) Vergütungsbeauftragte haben mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keine Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind, (Vergütungskontrollbericht) zu verfassen und diesen gleichzeitig der Geschäftsleitung, dem Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan und dem Vergütungskontrollausschuss, sofern ein solcher eingerichtet ist, vorzulegen. Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan oder der Vergütungskontrollausschuss bestimmt unbeschadet des Satzes 1 über den Turnus für die Erstellung des Vergütungskontrollberichtes. Soweit erforderlich, haben Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen Bericht zu erstatten.

§ 25 Personal- und Sachausstattung der Vergütungsbeauftragten

(1) Die Institute müssen Vergütungsbeauftragten eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellen. Vergütungsbeauftragten unterstellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme und des Risikocontrollings. Durch geeignete Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass das Qualifikationsniveau dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Ausübung der Tätigkeit ermöglicht.

(2) Die Vergütungsbeauftragten gemäß Absatz 1 unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind jeweils mit den zur wirksamen Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Befugnissen auszustatten.

§ 26 Vergütungsbeauftragte in den Organisationsrichtlinien

Die Aufgaben und die organisatorische Einbindung des Vergütungsbeauftragten sind in den Organisationsrichtlinien des Instituts gemäß § 11 darzustellen.

Abschnitt 4

Ergänzende Vorschriften für Gruppen

§ 27 Gruppenweite Regelung der Vergütung

(1) Das übergeordnete Unternehmen einer Gruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, welche die Grundsätze für angemessene, transparente, geschlechtsneutrale und auf eine nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichtete Vergütungssysteme vorgibt. Die gruppenweite Vergütungsstrategie hat die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes und der §§ 4 bis 13 dieser Verordnung in Bezug auf alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gruppenangehörigen Unternehmen umzusetzen, wobei in nachgeordneten Unternehmen sowohl § 1 dieser Verordnung als auch § 2 Absatz 7 bis 8b, 9a, 9e, 9g und 9h des Kreditwesengesetzes vorbehaltlich der Regelungen in den Absätzen 2 und 4 entsprechend gelten. Das übergeordnete Unternehmen hat die Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 auf konsolidierter Ebene zu erfüllen. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen mit Sitz im Ausland nach der dortigen Rechtsordnung strengeren Anforderungen als im Inland, hat das übergeordnete Unternehmen dies bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie zu berücksichtigen und darauf hinzuwirken, dass das nachgeordnete Unternehmen die strengeren Anforderungen einhält.

(2) Ist das übergeordnete Unternehmen bedeutend gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes, hat es auf Grundlage einer gruppenweiten Risikoanalyse in entsprechender Anwendung des § 25a Absatz 5b des Kreditwesengesetzes die Gruppen- Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen zu ermitteln. Bei der Festlegung der gruppenweiten Vergütungsstrategie gemäß Absatz 1 hat es zusätzlich zu den Anforderungen gemäß Absatz 1 in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen die Anforderungen des § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes sowie die Anforderungen gemäß § 18 Absatz 1 und 3 bis 5 und der §§ 19 bis 22 in Bezug auf die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen umzusetzen. Institute gemäß § 1 Absatz 3 Satz 2 haben die Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 25a Absatz 5b Satz 1 des Kreditwesengesetzes zu ermitteln und die Anforderungen gemäß den Sätzen 1 und 2, mit Ausnahme von § 19 Absatz 1 Satz 3 und 4 sowie § 20 Absatz 2, zu erfüllen.

(3) Die Anforderungen gemäß Absatz 1 Satz 2 sowie Absatz 2 sind nicht auf folgende nachgeordnete Unternehmen anzuwenden:

1. Unternehmen mit Sitz in der Europäischen Union, die an besondere Vergütungsanforderungen nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Europäischen Union gebunden sind;
2. Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat, die an besondere Vergütungsanforderungen nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Europäischen Union gebunden wären, wenn sie ihren Sitz in der Europäischen Union hätten.

(4) Abweichend von Absatz 3 ist hinsichtlich Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in einem nachgeordneten Unternehmen tätig sind, welches entweder eine Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne von § 17 des Kapitalanlagegesetzbuches, eine EU-

Verwaltungsgesellschaft im Sinne von § 1 Absatz 17 des Kapitalanlagegesetzbuches oder eine ausländische AIF-Verwaltungsgesellschaft im Sinne des § 1 Absatz 18 des Kapitalanlagegesetzbuches ist oder die im Anhang I Abschnitt A Nummer 2, 3, 4, 6 und 7 der Richtlinie 2014/65/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über Märkte für Finanzinstrumente sowie zur Änderung der Richtlinien 2002/92/EG und 2011/61/EU (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 349; L 74 vom 18.3.2015, S. 38; L 188 vom 13.7.2016, S. 28; L 273 vom 8.10.2016, S. 35; L 64 vom 10.3.2017, S. 116; L 278 vom 27.10.2017, S. 56), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2019/2115 (ABl. L 320 vom 11.12.2019, S. 1) geändert worden ist, aufgeführten Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten ausführt, in der gruppenweiten Vergütungsstrategie die Einhaltung der Anforderungen gemäß Absatz 1 Satz 2 sowie Absatz 2 sicherzustellen, sofern sich deren berufliche Tätigkeit direkt und wesentlich auf das Risikoprofil oder die Geschäftstätigkeit mindestens eines CRR-Kreditinstitutes der Gruppe auswirkt.

(5) Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgeordneten Unternehmen sicherzustellen. Soweit geboten, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, der die Anforderungen des § 25d Absatz 12 des Kreditwesengesetzes und des § 15 dieser Verordnung erfüllt.

(6) Die Aufgaben des Vergütungsbeauftragten gemäß § 24 können zentral durch den Vergütungsbeauftragten des übergeordneten Unternehmens erfüllt werden. Bei nachgeordneten Unternehmen, die keine bedeutenden Institute gemäß § 1 Absatz 3c des Kreditwesengesetzes sind, kann auch die Überprüfung gemäß § 12 Absatz 1 zentral durch das übergeordnete Unternehmen durchgeführt werden.

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 28 (weggefallen)

§ 29 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Instituts- Vergütungsverordnung vom 6. Oktober 2010 (BGBl. I S. 1374) außer Kraft.

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu unterschiedlichen Themen der Kredit- und Bonitätsanalyse sowie Kreditvergabe und Finanzierung.
[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.](#)