

# Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Finanzdienstleistungs- instituten unter Geltung der InstitutsVergV

Aktuelle Herausforderungen und  
regulatorische Entwicklungen  
Whitepaper

Die Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Finanzdienstleistungsinstituten stehen aufgrund der jüngsten regulatorischen Entwicklungen und der finalen Veröffentlichung von FAQs zur Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) aktuell wieder im Fokus. Die Veränderungen betreffen in der Praxis insbesondere vier zentrale Themen:

1

die Überprüfung von Vergütungsbestandteilen im Hinblick auf Leistungsanerkennungsprämien,

2

die angemessene Festlegung von KPIs im Rahmen der Zielvereinbarungen,

3

die Konkretisierung der Malus- und Clawback-Regelungen sowie

4

die Funktions- und Aufgabenwahrnehmung durch die Vergütungsbeauftragten.

Daneben wird auch das Thema geschlechtsneutrale Vergütung in Zukunft eine noch entscheidendere Rolle spielen, nicht zuletzt im Hinblick auf die erwartete Novelle des Entgelttransparenzgesetzes im Zuge der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. In diesem Beitrag sollen diese Themen näher beleuchtet werden, um einen umfassenden Überblick über die aktuellen Herausforderungen und Anforderungen zu geben, mit denen sich betroffene Institute derzeit auseinandersetzen haben.

## Überprüfung der Vergütungsbestandteile in den Vergütungssystemen

Die Leistungsanerkennungsprämien, auch bekannt als „Recognition Awards“ oder „Spontanprämien“, stehen derzeit bei bedeutenden Instituten auf dem Prüfstand. Diese Prämien sind nicht an die Erreichung zuvor vereinbarter Leistungsziele gekoppelt und sollen besondere Leistungen der Mitarbeitenden honorieren. Die Gewährung solcher Prämien darf nach den BaFin-FAQs (Stand Juni 2024) nur in einem begrenzten personellen und sachlichen Umfang erfolgen und unterliegt spezifischen Voraussetzungen. Besonders für Risikoträger in bedeutenden Instituten sind Leistungsanerkennungsprämien vollständig ausgeschlossen, da für diese Mitarbeitenden Bonuszahlungen auf einer mindestens einjährigen Bemessungsgrundlage bzw. bei Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage sowie zwingenden Zielvereinbarungen basieren müssen. Aber auch die Gewährung solcher Prämien an Mitarbeitende, die nicht als Risikoträger identifiziert worden sind, ist nur möglich, wenn das Institut sein Entschließungs- und Auswahlermessen bereits vorab durch die Festlegung klarer und transparenter Vergabekriterien eingeschränkt hat. Zudem müssen Leistungsanerkennungsprämien als variable Vergütung behandelt werden, sodass insbesondere auch negative Erfolgsbeiträge berücksichtigt werden müssen. Eine unterjährige Gewährung sollte zudem nur in Ausnahmefällen erfolgen. In der Regel sind diese Vergütungsbestandteile aus dem vorab unter der regulatorischen Voraussetzung festzulegenden Bonuspool zu speisen. Soweit die Vergütungssysteme bedeutender Institute aktuell Leistungsanerkennungsprämien für Risikoträger im Grundsatz erlauben bzw. Risikoträger nicht explizit aus deren Anwendungsbereich herausnehmen, besteht hier Handlungsbedarf. Weiterhin ist auch der Prozess für die Festlegung der Obergrenzen zu prüfen, damit es im Rahmen von solchen variablen Zahlungen nicht zu einer Überschreitung der festgelegten Grenzen kommt.



## **Festlegung angemessener KPIs in Zielvereinbarungen für Risikoträger**

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme müssen konsequent auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des jeweiligen Instituts festgelegt sind. Dabei ist auch die Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Die Vergütungsparameter sollen die strategische Ausrichtung widerspiegeln und das Erreichen der definierten Ziele unterstützen. Eine frühzeitige Festlegung geeigneter KPIs, die sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie ableiten lassen, ist sowohl für die variable Vergütung der Geschäftsleitung als auch für die variable Vergütung der Mitarbeitenden entscheidend und wird regulatorisch für Risikoträger gefordert.

Grundsätzlich ist die Ableitung von KPIs aus der Strategie nicht neu. Allerdings erfordert der zunehmende Einfluss von ESG-Aspekten (Environmental, Social, Governance) eine entsprechende Berücksichtigung sowohl in der Strategie als auch in den Zielvereinbarungen, insbesondere bei Risikoträgern auf Geschäftsleitungsebene. Neben strategischen, qualitativen und quantitativen KPIs zur Steuerung der Mitarbeitenden und zur Erreichung der Unternehmensziele gewinnen KPIs aus dem ESG-Bereich zunehmend an Bedeutung. In der Praxis machen ESG-KPIs häufig 20 bis 30 Prozent der Gesamtzielbewertung aus. Dabei müssen die konkreten ESG-Ziele – wie alle KPIs – im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie stehen. Weist ein Institut aufgrund seiner strategischen Ausrichtung in bestimmten Risikoarten wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne von ESG-Risiken auf, sind diese in Anwendung von §4 InstitutsVergV ebenfalls im Vergütungssystem zu berücksichtigen, beispielsweise durch die Festlegung spezifischer Nachhaltigkeitsziele als Vergütungsparameter.

Angesichts geopolitischer Herausforderungen stellt sich jedoch regelmäßig die Frage, inwieweit diese KPIs auch unterjährig nachträglich angepasst werden können. Grundsätzlich ist eine Anpassung nur möglich, wenn sich die Funktion des Risikoträgers oder die Geschäfts- und Risikostrategie ändert. Es kann jedoch sinnvoll sein, eine zusätzliche Regelung zur Berücksichtigung außergewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Ereignisse, die sich auf das wirtschaftliche Umfeld des Instituts auswirken und vom Institut selbst nicht beeinflussbar bzw. beherrschbar sind, in die Vergütungssysteme und die Zielvereinbarungen aufzunehmen. Mit Hilfe eines solchen „Modifiers“ kann die Zielerreichung auf Institutsebene bei Eintritt oder Änderung derartiger externer Einflussfaktoren in Ausübung eines eng begrenzten, gebundenen Ermessens um bis zu 20 Prozentpunkte nach oben oder unten angepasst werden. Die regelmäßige Überprüfung und Anpassung

von Zielvereinbarungen bei Änderungen der Strategie sollte nicht unterschätzt werden. Daher ist es ratsam, sich im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses intensiv mit diesen Themen auseinanderzusetzen.

## **Anpassung des Malus- und Clawback-Katalogs**

Die Institute beschäftigen sich derzeit intensiv mit der Anpassung ihrer Malus- und Clawback-Kataloge aufgrund der Anforderungen aus den BaFin-FAQs zur InstitutsVergV. Diese Anpassungen betreffen die Ausgestaltung der Organisationsrichtlinien und erfordern nach den aufsichtlichen Anforderungen nun konkretere Mess- und Tatbestandskataloge. Der arbeitsrechtliche allgemeine Gleichbehandlungssatz sowie die Transparenz bei der Bewertung für Arbeitnehmende spielen hierbei ebenfalls eine zentrale Rolle. Die erforderlichen Anpassungen sollen sicherstellen, dass die Vergütungssysteme im Hinblick auf die Anwendung von Malus- und Clawback-Bestimmung fairer und transparenter werden und Fehlverhalten angemessen sanktioniert werden kann. Die BaFin verlangt insoweit insbesondere, dass die Organisationsrichtlinien transparent eine Orientierung geben, bei welchem Fehlverhalten in jedem Fall ein negativer Erfolgsbeitrag eines bestimmten Schweregrades vorliegt. Ein abschließender Katalog wird dabei zwar nicht verlangt, soweit Institute jedoch noch keinen ausführlichen Beispielskatalog erstellt und implementiert haben, besteht hier zwingender Handlungsbedarf.

## **Rolle des Vergütungsbeauftragten**

Die Rolle des Vergütungsbeauftragten bei bedeutenden Instituten hat durch neue Vorgaben der BaFin an Bedeutung gewonnen. Vergütungsbeauftragte sollten grundsätzlich in Vollzeit tätig sein, um die umfassende Überwachung und Bewertung der Vergütungssysteme sicherzustellen. In kleineren Instituten kann der Arbeitsanteil des Vergütungsbeauftragten jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch lediglich 50 Prozent der Sollarbeitszeit betragen. Hierbei handelt es sich nach Ansicht der BaFin jedoch um den grundsätzlich erforderlichen Mindestarbeitsanteil. Bei Auswahl der Vergütungsbeauftragten sind zudem bestimmte Ausschlussmerkmale zu beachten, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Mitarbeitende können Vergütungsbeauftragte werden, sofern eine unabhängige Überwachungsfunktion gewährleistet ist. Hier ist jedoch entscheidend, sich bereits im Bestellungsprozess intensiv sowohl mit dem erforderlichen Tätigkeitsumfang (Exklusivität/Arbeitszeitanteil) als auch mit den zugewiesenen Aufgaben auseinanderzusetzen und dies zu dokumentieren.

Nach expliziter Klarstellung durch die BaFin können Ausnahmen vom Regelerfordernis einer Exklusivität des Vergütungsbeauftragten in Vollzeit nur unter bestimmten Voraussetzungen bei restriktiver Anwendung gemacht werden.

Die Angemessenheit im Einzelfall ist anhand einer risikoorientierten Gesamtbetrachtung des tatsächlichen Verantwortungsbereichs zu prüfen und die Prüfung nebst Ergebnis zu dokumentieren. Sehen die Vergütungssysteme von mehr als zehn Risikoträgern, die keine Geschäftsleiter sind, indes eine maximal erreichbare variable Vergütung vor, die mehr als 50 Prozent der jeweiligen Gesamtvergütung ausmacht, so sieht die BaFin hierin ein erhöhtes Risiko. Daher hält sie es für erforderlich, dass der oder die Vergütungsbeauftragte die Überwachung der Mitarbeitervergütungssysteme in Vollzeit wahrnimmt.

Vergütungsbeauftragte müssen auch Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich des Risikocontrollings besitzen. Diese müssen nicht so ausgeprägt sein wie bei Mitarbeitenden, die eine Tätigkeit im Risikocontrolling ausüben bzw. verantworten. Allerdings müssen auch bei Vergütungsbeauftragten grundlegende Kenntnisse zum Risikocontrolling vorhanden sein, welche insbesondere die Themenbereiche Risikotragfähigkeit, Limitsysteme, ICAAP und ILAAP umfassen und auf dem aktuellen Stand sein sollten.

Bei bedeutenden Instituten kann es auch vorteilhaft sein, teilweise Aufgaben auszulagern oder Unterstützungsleistungen „einzukaufen“, um so eine Vergütungsbeauftragtenstelle zu rechtfertigen, die keine Vollzeit- und Exklusivstelle ist. Auch bietet es sich an, Synergien zu nutzen, zum Beispiel die Möglichkeit eines kombinierten Vergütungskontroll- und Angemessenheitsberichts nach § 24 Abs. 3 und § 12 Abs. 1 InstitutsVergV.

### **Geschlechtsneutralität im Vergütungssystem**

Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn sie geschlechtsneutral sind, sodass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Die Anforderungen werden sich zukünftig jedoch durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verschärfen, denn die Richtlinie ist bis Juni 2026 in

nationales Recht umzusetzen. Hier sind Anpassungen vorzunehmen, spätestens mit Inkrafttreten des nationalen Umsetzungsgesetzes.

Weiterer Anpassungsbedarf im Hinblick auf die Vergütungssysteme ergibt sich aktuell auch aus den Bestimmungen der Verbraucherkreditrichtlinie (RL (EU) 2023/2225) und dem am 30. März 2026 im Bundesgesetzblatt verkündeten BRUBEG (Bankenrichtlinienumsetzungs- und Bürokratienteilungsgesetz). Das BRUBEG hat mit Inkrafttreten seiner Bestimmungen in Art. 11 und 12 zum 31. März bzw. 1. April 2026 auch zu Anpassungen an der InstitutsVergV geführt. So schreibt § 4 InstitutsVergV in seiner neuen Fassung nun ausdrücklich vor, dass die Vergütungsparameter zu Beginn des Bemessungszeitraums festzulegen und auch ESG-Risiken zu berücksichtigen sind. Eine Ergänzung in § 5 Abs. 1 InstitutsVergV hat zudem zur Folge, dass fortan bei allen Mitarbeitenden, d.h. auch bei Nicht-Risikoträgern, im Falle einer leistungsabhängigen Vergütung finanzielle und nicht finanzielle Kriterien berücksichtigt werden müssen. Des Weiteren ist auch eine Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 27 Abs. 1 bis 5 InstitutsVergV auf (gemischte) Mutterfinanzholding-Gesellschaften erfolgt, die zukünftig ebenfalls die regulatorischen Vorgaben an gruppenweite Vergütungsregelungen beachten müssen. Die neuen regulatorischen Anforderungen erfordern eine zeitnahe Überprüfung und Anpassung bestehender Vergütungsregelungen und -verträge.

### **Fazit**

Die aktuellen Entwicklungen in den Vergütungssystemen von Banken und Finanzinstituten erfordern eine sorgfältige Überprüfung und Anpassung der bestehenden Regelungen. Die Verschärfungen durch BaFin-FAQs zur InstitutsVergV stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile, die KPIs für Risikoträger, die Ausgestaltung von Malus- und Clawback-Regelungen sowie die Rolle der Vergütungsbeauftragten. Eine proaktive Auseinandersetzung mit diesen Themen ist unerlässlich, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden und eine faire und transparente Vergütungskultur zu fördern.

**Tabelle: Zentrale Erkenntnisse und Bedeutung für die Praxis**

Themenbereich	Zentrale Erkenntnisse	Bedeutung für die Praxis
Überprüfung der (variablen) Vergütungsbestandteile	Leistungsanerkennungsprämien müssen klar definiert und reguliert werden.	Sicherstellung der Einhaltung von Vorschriften für variable Vergütungsbestandteile
Festlegung passender KPIs	KPIs müssen strategisch ausgerichtet und an die Strategien angepasst sein.	Überprüfung der Unternehmensziele, auch unter ESG-Gesichtspunkten und Anpassung an externe Faktoren
Anpassung des Malus- und Clawback-Katalogs	Transparenz und Fairness bei der Anwendung von Malus- und Clawback	Förderung einer gerechten und verantwortungsvollen Vergütungskultur
Rolle des Vergütungsbeauftragten	Erfordert umfassende Kenntnisse und Unabhängigkeit mit ausreichender Tätigkeitszeit.	Sicherstellung der Compliance und effektiven Überwachung der Systeme
Geschlechtsneutrale Vergütung	Geschlechtsneutrale Vergütungssysteme sind unerlässlich. Die Anforderungen werden sich mit Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie noch verschärfen.	Vermeidung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung
Regulatorische Anpassungen der Vergütungssysteme	Neue EU-Richtlinien erfordern Änderungen der InstitutsVergV und damit eine Überprüfung bestehender Vergütungsregelungen.	Vergütungssysteme und Verträge müssen aktualisiert werden, um zukünftige Compliance sicherzustellen.



# Kontakt

KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



## **Kathrin Brügger**

Partnerin

T +49 89 5997606-1200

M +49 151 28507479

kbruegger@kpmg-law.com

Friedenstraße 10  
81671 München



## **André Kock**

Manager

T +49 40 360994-5035

M +49 151 40708274

andrekock@kpmg-law.com

Fuhrentwiete 5  
20355 Hamburg

---

[www.kpmg-law.de](http://www.kpmg-law.de)

KPMG Law in den sozialen Netzwerken



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Rechtsdienstleistungen sind für bestimmte Prüfungsmandanten nicht zulässig oder können aus anderen berufsrechtlichen Gründen ausgeschlossen sein.

© 2026 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.