



# Bundesgesetzblatt

## Teil I

---

2024

Ausgegeben zu Bonn am 11. Januar 2024

Nr. 5

---

### Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Vorgaben an Vergütungssysteme von Mittleren Wertpapierinstituten (Wertpapierinstituts-Vergütungsverordnung – WpIVergV)<sup>1</sup>

Vom 9. Januar 2024

Auf Grund des § 46 Absatz 3 des Wertpapierinstitutsgesetzes in Verbindung mit § 1d Nummer 2 der Verordnung zur Übertragung von Befugnissen zum Erlass von Rechtsverordnungen auf die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, der durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. Juni 2021 (BGBl. I S. 2027) eingefügt worden ist, im Einvernehmen mit der Deutschen Bundesbank und nach Anhörung der Spitzenverbände der Wertpapierinstitute, verordnet die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (Bundesanstalt):

#### Inhaltsübersicht

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Risikoträgeridentifikation
- § 4 Verantwortlichkeiten
- § 5 Ausrichtung an der Strategie des Wertpapierinstituts
- § 6 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme
- § 7 Allgemeine Vorgaben für variable Vergütungen
- § 8 Besondere Vorgaben für variable Vergütungen
- § 9 Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung
- § 10 Ausnahmen in Bezug auf variable Vergütungen und zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung
- § 11 Voraussetzungen für die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und die Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile
- § 12 Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung
- § 13 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten
- § 14 Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme
- § 15 Information über Vergütungssysteme
- § 16 Anpassung bestehender Vereinbarungen
- § 17 Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses
- § 18 Gruppenweite Regelungen zur Vergütung
- § 19 Übergangsvorschrift
- § 20 Inkrafttreten

---

<sup>1</sup> Diese Verordnung dient der weiteren Umsetzung von Artikel 30 Absatz 1 bis 3, Artikel 32 Absatz 1 bis 7 und Artikel 33 der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen und zur Änderung der Richtlinien 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU und 2014/65/EU (ABl. L 314 vom 5.12.2019, S. 64; L 405 vom 2.12.2020, S. 84; L 214 vom 17.6.2021, S. 74).

## § 1

### Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung ist vorbehaltlich des Absatzes 3 auf alle Mittleren Wertpapierinstitute im Sinne des § 2 Absatz 17 des Wertpapierinstitutsgesetzes anzuwenden. Sie betrifft die Vergütung der Risikoträger eines Wertpapierinstituts.

(2) § 18 ist darüber hinaus von übergeordneten Unternehmen anzuwenden. Dies gilt auch dann, wenn es sich um kein Wertpapierinstitut im Sinne des § 2 Absatz 17 des Wertpapierinstitutsgesetzes handelt.

(3) Diese Verordnung ist nicht anzuwenden auf

1. Vergütungen, die
  - a) durch Tarifvertrag vereinbart sind,
  - b) im Geltungsbereich eines Tarifvertrags durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbart sind, oder
  - c) aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart sind, sowie
2. Handelsvertreter im Sinne des § 84 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs.

## § 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 Risikoträger im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit für das Wertpapierinstitut erhält. Sachbezüge nach Satz 1 Nummer 2, die nach dem Einkommensteuergesetz nicht als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit anzusehen sind oder nach § 8 Absatz 2 Satz 11 des Einkommensteuergesetzes außer Ansatz bleiben, müssen nicht berücksichtigt werden.

(2) Risikoträger im Sinne dieser Verordnung sind Geschäftsleiter im Sinne des § 2 Absatz 36 des Wertpapierinstitutsgesetzes sowie sämtliche Mitarbeiter eines Wertpapierinstituts, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts oder der von diesem verwalteten Vermögenswerte auswirkt.

(3) Vergütungssysteme im Sinne dieser Verordnung sind die internen Regelungen des Wertpapierinstituts zur Vergütung sowie deren tatsächliche Umsetzung durch das Wertpapierinstitut. Dies umfasst auch die Identifikation der Risikoträger nach § 3.

(4) 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 Risikoträger 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 Risikoträger sind,
5. dessen Gewährung und Höhe dauerhaft sind,
6. der nicht einseitig von dem Wertpapierinstitut 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

1. finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die
  - a) auf einer zuvor festgelegten allgemeinen, ermessensunabhängigen und wertpapierinstitutsweiten Regelung beruhen,
  - b) nicht leistungsabhängig sind,
  - c) keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und
  - d) entweder einen Großteil der Risikoträger oder Risikoträger, die vorab festgelegte Kriterien erfüllen, begünstigen, oder
2. Zahlungen in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen.

Abweichend von Satz 1 Nummer 5 gelten bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen nach Satz 4 auch Zulagen als fixe Vergütung, die

1. an ins Ausland entsandte Risikoträger für die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes entweder im Hinblick auf die dortigen Lebenshaltungskosten sowie die dortige Steuerlast gezahlt werden oder um die vertraglich vereinbarte fixe Vergütung im Sinne des Satzes 1 an das für eine vergleichbare Tätigkeit im jeweiligen Markt übliche Niveau anzupassen (Auslandszulage) oder

2. an Risikoträger im Hinblick auf eine vorübergehend übernommene anspruchsvollere Aufgabe, Funktion oder organisatorische Verantwortung gezahlt werden (Funktionszulage).

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

1. die Zulage wird aufgrund einer einheitlichen wertpapierinstitutsweiten Regelung in vergleichbaren Fällen ermessensunabhängig an alle betroffenen Risikoträger geleistet,
2. die Höhe der Zulage basiert auf bestimmten Kriterien und
3. der Anspruch auf Leistung der Zulage steht unter der auflösenden Bedingung des Wegfalls des jeweiligen Grunds ihrer Gewährung.

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

(6) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung im Sinne dieser Verordnung sind die Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Risikoträger von dem Wertpapierinstitut nach seinem Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.

(7) Abfindungen im Sinne dieser Verordnung sind Vergütungen, die ein Risikoträger im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält.

(8) Mitarbeiter im Sinne dieser Verordnung sind alle Arbeitnehmer des Wertpapierinstituts im Sinne des § 5 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie alle natürlichen Personen,

1. derer sich das Wertpapierinstitut beim Betreiben von Wertpapierdienstleistungen, Wertpapiernebenleistungen und Nebengeschäften bedient, insbesondere aufgrund eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses, oder
2. die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung mit einem gruppenangehörigen Auslagerungsunternehmen unmittelbar an Dienstleistungen für das Wertpapierinstitut beteiligt sind, um Wertpapierdienstleistungen, Wertpapiernebenleistungen und Nebengeschäfte zu erbringen.

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

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

(11) Kontrolleinheiten im Sinne dieser Verordnung sind Organisationseinheiten mit Kontrollaufgaben im Sinne des Artikels 1 Nummer 2 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154 der Kommission vom 13. August 2021 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards, die geeignete Kriterien zur Ermittlung von Kategorien von Mitarbeitern ergänzen, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil einer Wertpapierfirma oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt (ABl. L 436 vom 7.12.2021, S.11) in der jeweils geltenden Fassung.

(12) Übergeordnete Unternehmen im Sinne dieser Verordnung sind inländische EU-Mutterwertpapierinstitute im Sinne des § 2 Absatz 33 des Wertpapierinstitutsgesetzes, EU-Mutterinvestmentholdinggesellschaften im Sinne des § 2 Absatz 34 des Wertpapierinstitutsgesetzes oder gemischte EU-Mutterfinanzholdinggesellschaften im Sinne des § 2 Absatz 35 des Wertpapierinstitutsgesetzes, die nach Artikel 7 der Verordnung (EU) 2019/2033 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 575/2013, (EU) Nr. 600/2014 und (EU) Nr. 806/2014 (ABl. L 314 vom 5.12.2019, S. 1; L 20 vom 24.1.2020, S. 26; L 405 vom 2.12.2020, S. 79; L 261 vom 22.7.2021, S. 60) in der jeweils geltenden Fassung die Konsolidierung vorzunehmen haben.

(13) Nachgeordnete Unternehmen im Sinne dieser Verordnung sind Unternehmen, die nach Artikel 7 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2019/2033 in die konsolidierte Lage im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 11 der Verordnung (EU) 2019/2033 des übergeordneten Unternehmens einzubeziehen sind.

(14) Gruppen-Risikoträger im Sinne dieser Verordnung sind die Geschäftsleiter im Sinne des § 2 Absatz 36 des Wertpapierinstitutsgesetzes sowie sämtliche Mitarbeiter eines Wertpapierinstituts oder sonstigen Unternehmens, das einer Wertpapierinstitutsgruppe angehört, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Wertpapierinstitutsgruppe oder der von ihr verwalteten Vermögenswerte auswirkt.

### § 3

#### Risikoträgeridentifikation

Die Wertpapierinstitute haben auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich alle Risikoträger zu identifizieren. Maßgeblich für die Beurteilung der Eigenschaft als Risikoträger sind die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154. Soweit die Besonderheiten des Risikoprofils eines Wertpapierinstituts dies erfordern, hat das Wertpapierinstitut zusätzliche interne Kriterien anzuwenden, um alle Risikoträger zu identifizieren.

### § 4

#### Verantwortlichkeiten

(1) Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Risikoträger, die keine Geschäftsleiter sind, nach § 46 des Wertpapierinstitutsgesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Sie hat das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, soweit ein solches besteht, mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Wertpapierinstituts zu informieren. Sofern ein Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan besteht, ist dem Vorsitzenden ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung einzuräumen.

(2) Sofern ein Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan besteht, ist dieses für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter sowie die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme nach § 46 Absatz 1 und 2 des Wertpapierinstitutsgesetzes und dieser Verordnung verantwortlich. Dies umfasst insbesondere auch die Überwachung der Vergütungen der Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion. Besteht kein Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, sind die Gesellschafter oder Inhaber für die angemessene Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter verantwortlich; diese haben ihre Tätigkeit insoweit detailliert zu dokumentieren.

(3) Die Kontrolleinheiten sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme zu beteiligen.

### § 5

#### Ausrichtung an der Strategie des Wertpapierinstituts

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet sein, die in den Geschäfts- und Risikostrategien des Wertpapierinstituts niedergelegt sind. Dabei sind auch die langfristigen Effekte der Anlageentscheidungen des Wertpapierinstituts und dessen Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Die Vergütungsparameter müssen sich an den Strategien ausrichten und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

### § 6

#### Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme

- (1) Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet, wenn sie
1. deutlich zwischen der fixen und der variablen Vergütung unterscheiden, wobei
    - a) die fixe Vergütung im Wesentlichen die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen widerspiegelt, wie sie als Teil des Arbeits- oder Anstellungsvertrages in der Tätigkeitsbeschreibung der Risikoträger festgelegt ist, und
    - b) die variable Vergütung die nachhaltige und risikobereinigte Leistung der Risikoträger sowie die Leistungen widerspiegelt, die über die Tätigkeitsbeschreibung der Risikoträger hinausgehen,
  2. geschlechtsneutral sind,
  3. mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich sind,
  4. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten umfassen,
  5. ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln fördern,
  6. die Verbraucherrechte und -interessen berücksichtigen; insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind,
  7. Anreize für die Risikoträger, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, vermeiden und das Risikobewusstsein schärfen und
  8. nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwiderlaufen.
- (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) Vergütungssysteme laufen der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten insbesondere zuwider, wenn

1. sich die Höhe der variablen Vergütung von Risikoträgern der Kontrolleinheiten auf der einen Seite und den Risikoträgern der von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten auf der anderen Seite maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern bestimmt und die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht,
2. sich die Höhe der variablen Vergütung von Risikoträgern der Kontrolleinheiten nicht danach bestimmt, inwieweit die mit den Aufgaben der Kontrolleinheiten verbundenen Ziele der Risikoträger erreicht werden,
3. die Vergütung der Risikoträger der Kontrolleinheiten
  - a) nicht so ausgestaltet ist, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird, oder
  - b) vorwiegend auf variablen Vergütungsbestandteilen beruht.

Im Hinblick auf das für die Risikosteuerung zuständige Mitglied der Geschäftsleitung gilt Satz 1 Nummer 1 und 2 entsprechend.

(4) Abfindungen und vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gelten als variable Vergütung. Das Wertpapierinstitut 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 nach § 13 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 zu gewähren und angemessen zu dokumentieren. Sie müssen vorbehaltlich Satz 5 der Leistung des Risikoträgers im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Risikoträgers nicht belohnen. Folgende Vergütungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des § 11 und müssen bei der Beurteilung der Angemessenheit des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung nach § 7 Absatz 1 nicht berücksichtigt werden:

1. Abfindungen,
  - a) auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
  - b) die aufgrund eines Sozialplans nach § 112 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach § 79 Absatz 1 Nummer 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder nach 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 von dem Wertpapierinstitut veranlassten betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in den Grundsätzen nach Satz 2 festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde,
2. vertraglich festgelegte Karenzentschädigungen für die Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, sofern die Zahlungen vorbehaltlich des § 74 Absatz 2 des Handelsgesetzbuchs die ursprünglich geschuldete Fixvergütung nicht überschreiten, und
3. sonstige Abfindungen, sofern das Wertpapierinstitut der Bundesanstalt die Gründe für die Gewährung sowie die Angemessenheit des Betrags schlüssig dargelegt hat; bei Abfindungen bis zu einer Höhe, die 200 000 Euro nicht überschreitet, gilt der Betrag als angemessen und es kann auf eine Darlegung verzichtet werden.

Setzt sich die Vergütung aus mehreren Bestandteilen nach Satz 5 zusammen, welche in der Summe die in Satz 5 Nummer 3 genannte Schwelle überschreiten, so ist in jedem Fall eine Darlegung bei der Bundesanstalt nach Satz 5 Nummer 3 notwendig.

(5) Zusätzliche variable Vergütungen, die Risikoträgern zum Zwecke ihrer Bindung an das Wertpapierinstitut gewährt werden (Halteprämien), sind nur zulässig, wenn das Wertpapierinstitut in der Lage ist, sein berechtigtes Interesse an der Gewährung von Halteprämien zu begründen. Sie müssen insbesondere den Vorgaben des § 5 und vorbehaltlich des § 10 auch den Vorgaben des § 8 Absatz 3 und 4 und des § 11 genügen. Bei der Beurteilung der Angemessenheit des Verhältnisses nach § 7 Absatz 1 sind Halteprämien entweder zeitanteilig oder mit dem Gesamtbetrag zum Zeitpunkt der Fälligkeit zu berücksichtigen.

(6) Bei der Erfüllung der Vorgaben dieser Verordnung trägt das Wertpapierinstitut seiner Größe, internen Organisation und der Komplexität seiner Geschäfte Rechnung.

## § 7

### Allgemeine Vorgaben für variable Vergütungen

(1) Das Wertpapierinstitut muss für das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung der Risikoträger angemessene Werte festlegen und dabei die Geschäftstätigkeit des Wertpapierinstituts, die damit einhergehenden Risiken sowie die Auswirkungen berücksichtigen, die die Tätigkeiten der Risikoträger auf das Risikoprofil des Wertpapierinstituts oder der von diesem verwalteten Vermögenswerte haben.

(2) Der Anteil der fixen Vergütung muss zudem ausreichend hoch sein, um dem Wertpapierinstitut einen ausreichenden Spielraum bezüglich der variablen Vergütung zu geben, so dass erforderlichenfalls auch vollständig auf eine Zahlung der variablen Vergütung verzichtet werden kann.

(3) Es darf keine signifikante Abhängigkeit der Risikoträger von der variablen Vergütung bestehen.

(4) Die Höhe variabler Vergütungen darf nicht garantiert werden. Satz 1 gilt nicht für Vergütungen, die an neue Risikoträger für das erste Anstellungsjahr gewährt werden, wenn das Wertpapierinstitut über eine angemessene Ausstattung mit Eigenmitteln verfügt und die unmittelbar vorangegangene Tätigkeit nicht in derselben Wertpapierinstitutsgruppe erfolgte. In Fällen nach Satz 2 kann von der Anwendung der Vorgaben nach § 8 Absatz 3 bis 5 abgesehen werden.

(5) Bestandteile der variablen Vergütung, die einen Ausgleich für entgangene Vergütung aus einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis darstellen, müssen abweichend von Absatz 4 Satz 3 unter Einbeziehung der Vorgaben nach § 8 Absatz 3 bis 5 im Einklang mit den langfristigen Interessen des Wertpapierinstituts stehen.

## § 8

### Besondere Vorgaben für variable Vergütungen

(1) Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich nach der Leistung und wird auf der Grundlage einer Bewertung der individuellen Erfolgsbeiträge des Risikoträgers, der Erfolgsbeiträge des betroffenen Geschäftsbereichs und des Gesamterfolgs des Wertpapierinstituts ermittelt. Die Leistungsbewertung trägt dem Geschäftszyklus sowie den Geschäftsrisiken des Wertpapierinstituts Rechnung und umfasst einen zeitlichen Horizont von mehr als einem Jahr. Dabei werden vor Festsetzung und Gewährung der variablen Vergütung die in Satz 1 genannten Erfolgsbeiträge auf Basis eines mindestens einjährigen Bemessungszeitraums ermittelt. Die anschließende Festsetzung der variablen Vergütungen des Wertpapierinstituts erfolgt unter Beachtung der Vorgaben nach § 11. Außer in den Fällen des § 10 muss zudem eine nachträgliche Bewertung der Leistung unter Beachtung der Vorgaben nach den Absätzen 4 und 6 sowie die anteilige Auszahlung in einem Instrument im Einklang mit Absatz 3 erfolgen.

(2) Bei der Bewertung der individuellen Leistung der Risikoträger werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Vergütungsparameter berücksichtigt. Bei Risikoträgern von Kontrolleinheiten können abweichend von Satz 1 ausschließlich nicht-finanzielle Vergütungsparameter herangezogen werden, sofern sich diese aus quantitativen und qualitativen Parametern zusammensetzen. Insbesondere pflichtwidriges Verhalten mit Bezug zur ausgeübten Tätigkeit hat zu einer deutlichen Verringerung der variablen Vergütung zu führen.

(3) Mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung müssen aus mindestens einem der folgenden Instrumente bestehen:

1. je nach Rechtsform des Wertpapierinstituts aus dessen Aktien oder gleichwertigen Beteiligungen, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln,
2. je nach Rechtsform des Wertpapierinstituts aus aktienbasierten oder gleichwertigen unbaren Zahlungsinstrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln,
3. aus Instrumenten des zusätzlichen Kernkapitals oder Ergänzungskapitals oder anderen Instrumenten, die vollständig in Instrumente des harten Kernkapitals umgewandelt oder herabgesetzt werden können und die jeweils die Bonität des Wertpapierinstituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung widerspiegeln und den Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2155 der Kommission vom 13. August 2021 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2019/2034 des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Bestimmung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität einer Wertpapierfirma unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln, sowie zur Bestimmung möglicher alternativer Regelungen, die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind (ABl. L 436 vom 7.12.2021, S. 17) in der jeweils geltenden Fassung entsprechen,
4. aus unbaren Zahlungsinstrumenten, die die Instrumente der verwalteten Portfolios widerspiegeln, oder
5. mit Zustimmung der Bundesanstalt aus alternativen unbaren Zahlungsinstrumenten, sofern das Wertpapierinstitut keine der in den Nummern 1 bis 4 genannten Instrumente begibt.

Die Instrumente nach Satz 1 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. Dabei sind die langfristigen Interessen des Wertpapierinstituts, seiner Gläubiger und Kunden zu berücksichtigen. Sofern zu den nach Satz 1 verwendeten Instrumenten kein Börsenkurs oder anderweitiger Marktwert vorhanden ist, ist eine Wertermittlung der verwendeten Instrumente zum Zeitpunkt der Festsetzung der variablen Vergütung, zum Zeitpunkt der jeweiligen Anwartschaft einer nach Absatz 4 zurückbehaltenen variablen Vergütung sowie zum Ende der Sperrfrist nach Satz 2 vorzunehmen.

(4) Mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung sind zurückzubehalten und nicht schneller als zeitanteilig über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren, abhängig vom Geschäftszyklus des Wertpapierinstituts, der Art seiner Geschäfte und der Tätigkeit der Risikoträger zu leisten. Im Fall einer besonders hohen variablen Vergütung muss der zurückzubehaltende Anteil der variablen Vergütung mindestens 60 Prozent betragen. Ein Anspruch oder eine Anwartschaft auf den zurückbehaltenen Vergütungsanteil nach Satz 1 oder Satz 2 oder nach § 9 Absatz 2 Satz 1 darf erst nach Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums auf Basis einer nachträglichen Bewertung der ursprünglich ermittelten Leistung unter Berücksichtigung der Vorgaben nach den Absätzen 1, 2 und 6 entstehen. Während des Zurückbehaltungszeitraums darf 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 Vergütung selbst.

(5) Jedes Wertpapierinstitut hat in seinem Vergütungssystem einen Schwellenwert für die besonders hohe variable Vergütung nach Absatz 4 Satz 2 festzulegen. Dieser Schwellenwert darf 500 000 Euro nicht überschreiten.

(6) Es ist eine Verminderung oder Rückzahlung der variablen Vergütung durch Malus- und Rückforderungsregelungen sicherzustellen, die sich nach von dem Wertpapierinstitut festgelegten Kriterien unter Berücksichtigung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Vergütungsparameter bestimmen. Hierbei ist das Finanzergebnis des Wertpapierinstituts zu berücksichtigen. Bei einem schwachen oder negativen Finanzergebnis soll die variable Vergütung angemessen reduziert werden. Eine vollständige Verminderung oder Rückzahlung der variablen Vergütung hat insbesondere dann zu erfolgen, wenn der betroffene Risikoträger

1. verantwortlich ist für bei dem Wertpapierinstitut eingetretene erhebliche Verluste,
2. an Aktivitäten teilgenommen hat, die zu erheblichen Verlusten für das Wertpapierinstitut geführt haben, oder
3. für seine Tätigkeit nicht mehr als sachkundig und zuverlässig angesehen werden kann.

Die Rückzahlung bereits ausbezahlter variabler Vergütung ist für einen Zeitraum vorzusehen, der mit der Festsetzung der variablen Vergütung beginnt und ein Jahr nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums für den zuletzt erdienten Vergütungsbestandteil der betreffenden variablen Vergütung endet.

## § 9

### Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

(1) Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung müssen im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, den Werten und den langfristigen Interessen des Wertpapierinstituts stehen.

(2) Wenn ein Risikoträger das Wertpapierinstitut vor dem Renteneintrittsalter verlässt, müssen zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung von dem Wertpapierinstitut für eine Zeit von fünf Jahren in Instrumenten nach § 8 Absatz 3 Satz 1 zurückbehalten werden. Erreicht der Risikoträger das Renteneintrittsalter, müssen zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung von dem Wertpapierinstitut mit Instrumenten nach § 8 Absatz 3 Satz 1 geleistet und von dem Risikoträger mindestens fünf Jahre gehalten werden.

## § 10

### Ausnahmen in Bezug auf variable Vergütungen und zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung

(1) § 8 Absatz 3 bis 6 sowie § 9 Absatz 2 sind nicht anwendbar auf Wertpapierinstitute, die die Kriterien des § 44 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 oder Nummer 2 des Wertpapierinstitutsgesetzes erfüllen.

(2) § 8 Absatz 3 bis 6 sowie § 9 Absatz 2 sind nicht anwendbar auf jährliche variable Vergütungen, die nicht über 50 000 Euro hinausgehen und nicht mehr als ein Viertel der jährlichen Gesamtvergütung des betreffenden Risikoträgers ausmachen.

## § 11

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

(1) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen muss in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess unter angemessener und ihrem Aufgabenbereich entsprechender Beteiligung der Kontrolleinheiten festgesetzt werden. Die Verantwortlichkeiten nach § 4 gelten entsprechend.

(2) Die Ermittlung der Leistung, die als Basis zur Berechnung des jährlichen Gesamtbetrags der variablen Vergütungen herangezogen wird, muss alle Kategorien von bestehenden und zukünftigen Risiken sowie die Kosten der Aufbringung von Eigenmitteln und liquiden Vermögenswerten nach der Verordnung (EU) 2019/2033 berücksichtigen. Die Zuteilung verschiedener Komponenten der variablen Vergütung innerhalb des Wertpapierinstituts muss alle bestehenden und zukünftigen Risiken des Wertpapierinstituts berücksichtigen. Die variable Vergütung darf nicht die Fähigkeit des Wertpapierinstituts beeinträchtigen, eine angemessene Ausstattung mit Eigenmitteln zu gewährleisten.

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

## § 12

### **Verbot der Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung**

(1) Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf seitens der Wertpapierinstitute nicht durch Absicherungsmaßnahmen oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Insbesondere dürfen keine Instrumente oder Maßnahmen angewendet werden, durch die die Vorgaben dieser Verordnung umgangen werden.

(2) Die Wertpapierinstitute haben angemessene Compliance-Strukturen einzurichten, um Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen seitens der Risikoträger zur Einschränkung oder Aufhebung der Risikoadjustierung der Vergütung zu verhindern. Angemessene Compliance-Strukturen bestehen insbesondere in einer Verpflichtung der Risikoträger, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoadjustierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Dabei ist die Einhaltung dieser Verpflichtung risikoorientiert zumindest stichprobenartig durch die Compliance-Funktion des Wertpapierinstituts zu überprüfen.

## § 13

### **Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien; Dokumentationspflichten**

(1) Das Wertpapierinstitut hat in seinen Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen und zu dokumentieren. 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, der Kontrolleinheiten 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 im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten.

(2) Das Wertpapierinstitut hat Inhalte und Ergebnisse der Entscheidungsprozesse, in denen der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen und dessen Verteilung in dem Wertpapierinstitut festgelegt wurden, angemessen zu dokumentieren.

## § 14

### **Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme**

(1) Die Vergütungssysteme und die zugrunde gelegten Vergütungsparameter sind durch das Wertpapierinstitut im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Prüfung zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch auf ihre Vereinbarkeit mit den Geschäfts- und Risikostrategien, zu überprüfen. Dabei sind zumindest die diesbezüglichen Berichte der Internen Revision und der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers nach § 76 Absatz 1 des Wertpapierinstitutsgesetzes heranzuziehen. Die Überprüfung ist schriftlich oder elektronisch zu dokumentieren und das Überprüfungsergebnis der Geschäftsleitung sowie, soweit vorhanden, 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.

## § 15

### **Information über Vergütungssysteme**

(1) Die Risikoträger müssen durch das Wertpapierinstitut in Textform über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und insbesondere über die Ausgestaltung der für sie relevanten Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt werden.

(2) Die weiteren Informationen zu Vergütungssystemen, die nach Artikel 51 der Verordnung (EU) 2019/2033 von dem Wertpapierinstitut offenzulegen sind, sind allen Risikoträgern in Textform zugänglich zu machen.

## § 16

### Anpassung bestehender Vereinbarungen

(1) Das Wertpapierinstitut hat darauf hinzuwirken, dass bestehende

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

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

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

## § 17

### Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses

(1) Hat das Wertpapierinstitut einen Vergütungskontrollausschuss nach § 44 Absatz 3 des Wertpapierinstitutsgesetzes eingerichtet, so nimmt dieser insbesondere die Aufgaben nach § 44 Absatz 6 und 7 des Wertpapierinstitutsgesetzes sowie nach den Absätzen 2 bis 4 wahr.

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

1. die Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung nach § 11 Absatz 2 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 Wertpapierinstituts ferner bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Risikoträger, die keine Geschäftsleiter sind. Zu den diesbezüglichen Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses zählt insbesondere die regelmäßige, mindestens jedoch jährliche Überprüfung, ob

1. der Gesamtbetrag der variablen Vergütung entsprechend den Vorgaben des § 11 Absatz 2 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 Risikoträger in den Kontrolleinheiten den Vorgaben dieser Verordnung entsprechen.

(4) Im Rahmen seiner Aufgaben bewertet der Vergütungskontrollausschuss die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation des Wertpapierinstituts sowie der Wertpapierinstitutsgruppe und überwacht, dass die Vergütungssysteme im Einklang mit den Vorgaben nach § 5 stehen.

## § 18

### Gruppenweite Regelungen zur Vergütung

(1) Das übergeordnete Unternehmen einer Wertpapierinstitutsgruppe hat eine gruppenweite Vergütungsstrategie festzulegen, die die Vorgaben des § 46 Absatz 1 und 2 des Wertpapierinstitutsgesetzes und dieser Verordnung umsetzt. Das übergeordnete Unternehmen hat die Einhaltung der gruppenweiten Vergütungsstrategie in den nachgeordneten Unternehmen unabhängig von ihrem Sitz sicherzustellen. Unterliegt ein nachgeordnetes Unternehmen in einem anderen Vertragsstaat nach der dortigen Rechtsordnung strengeren Vorgaben 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 Vorgaben einhält.

(2) Das übergeordnete Unternehmen hat auf Basis der konsolidierten Lage den Kreis der Gruppen-Risikoträger zu bestimmen. Maßgeblich für die Beurteilung der Eigenschaft als Gruppen-Risikoträger sind die Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154. Für die Vergütungssysteme der Gruppen-Risikoträger gelten die Vorgaben dieser Verordnung entsprechend.

(3) Die Vorgaben nach Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 sind nicht anzuwenden auf nachgeordnete Unternehmen

1. mit Sitz in einem Vertragsstaat, die an besondere Vergütungsvorgaben nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Europäischen Union gebunden sind, oder

2. mit Sitz in einem Drittstaat, die an besondere Vergütungsvorgaben nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Europäischen Union gebunden wären, wenn sie ihren Sitz in einem Vertragsstaat hätten.

(4) Abweichend von Absatz 3 ist hinsichtlich Mitarbeitern oder Geschäftsleitern, die in einem nachgeordneten Unternehmen tätig sind, welches entweder eine Kapitalverwaltungsgesellschaft im Sinne des § 17 Absatz 1 Satz 1 des Kapitalanlagegesetzbuchs, eine EU-Verwaltungsgesellschaft im Sinne des § 1 Absatz 17 des Kapitalanlagegesetzbuchs oder eine ausländische AIF-Verwaltungsgesellschaft im Sinne des § 1 Absatz 18 des Kapitalanlagegesetzbuchs ist oder die im Anhang I Abschnitt A Nummer 2 bis 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) 2022/858 (ABl. L 151 vom 2.6.2022, S. 1) geändert worden ist, aufgeführten Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten ausführt, in der gruppenweiten Vergütungsstrategie die Einhaltung der Vorgaben nach Absatz 1 Satz 2 sowie Absatz 2 sicherzustellen, sofern sich deren berufliche Tätigkeit direkt und wesentlich auf das Risikoprofil mindestens eines Wertpapierinstituts der Wertpapierinstitutgruppe oder der von diesem verwalteten Vermögenswerte auswirkt.

(5) Sofern geboten, hat das übergeordnete Unternehmen auf die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses in den nachgeordneten Unternehmen hinzuwirken, der die Vorgaben des § 44 Absatz 6 und 7 des Wertpapierinstitutsgesetzes sowie des § 17 erfüllt.

## **§ 19**

### **Übergangsvorschrift**

§ 6 Absatz 4 und 5, § 7 Absatz 4 und 5, die §§ 8, 9, 11 Absatz 2 Satz 1 und 2 und Absatz 3, die §§ 14, 17 Absatz 3 Satz 2 sowie § 18 Absatz 1, Absatz 2 Satz 3 und Absatz 4 sind erstmals mit Beginn des auf das Inkrafttreten dieser Verordnung folgenden Geschäftsjahres anzuwenden.

## **§ 20**

### **Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 9. Januar 2024

Der Präsident  
der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Mark Branson