

§ 3 VersVergV 2016 — Allgemeine Anforderungen

Versicherungs-Vergütungsverordnung

Stand: 10.06.2019 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Die Unternehmen müssen Grundsätze zu den Vergütungssystemen für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festlegen. Die Vergütungssysteme sind zumindest einmal jährlich auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sind für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich. Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen öffentlich-rechtlicher Pensionskassen, die der Landesaufsicht unterliegen, im Landesrecht eine verantwortliche Stelle festgelegt, tritt diese an die Stelle des Aufsichtsrats.

(1a) Versicherungsunternehmen, die keine Pensionskassen sind, müssen die Vergütungssysteme so ausgestalten, dass

1. sie auf die Erreichung der in den Strategien des Unternehmens niedergelegten Ziele ausgerichtet sind; im Fall von Strategieänderungen ist die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen;
2. sie negative Anreize vermeiden, insbesondere Interessenkonflikte und das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken, und sie nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen;
3. bei Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen der variable Teil eine Vergütung für den aus der Tätigkeit sich ergebenden nachhaltigen Erfolg des Unternehmens darstellt; die variable Vergütung darf insbesondere nicht maßgeblich von der Gesamtbeitragsaufnahme, vom Neugeschäft oder von der Vermittlung einzelner Versicherungsverträge abhängig sein;
4. sie die wesentlichen Risiken und deren Zeithorizont angemessen berücksichtigen;
5. bezüglich einzelner Organisationseinheiten auch der gesamte Erfolg des Unternehmens angemessen berücksichtigt wird; dies schließt jedoch die Zahlung von Provisionen im Bereich des angestellten Außendienstes nicht aus, und
6. eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung der Kontrolleinheiten ermöglicht wird.

(1b) Pensionskassen und Pensionsfonds müssen für Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder für eine Schlüsselfunktion verantwortlich sind, und für andere Gruppen von Personen, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens wesentlich beeinflussen, die Vergütungssysteme so ausgestalten, dass

1. sie im Einklang mit den Tätigkeiten, dem Risikoprofil, den Zielen und mit dem langfristigen Interesse, der finanziellen Stabilität und der Leistung der Pensionskasse oder des Pensionsfonds insgesamt entworfen, umgesetzt und fortgeführt werden;
2. sie zu einem soliden, vorsichtigen und effizienten Management beitragen;
3. sie mit den langfristigen Interessen der Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger der von ihnen betriebenen Altersversorgungssysteme im Einklang stehen;
4. sie Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten umfassen;
5. sie mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sind und nicht zur Übernahme von Risiken, die unvereinbar sind mit dem Risikoprofil und Vorschriften der Pensionskasse oder des Pensionsfonds, ermutigen;
6. sie und ihre Überwachung klaren, transparenten und effizienten Regeln unterliegen.

Die Vergütungssysteme gelten für die Pensionskassen und Pensionsfonds sowie für die Dienstleister und Subdienstleister im Sinne des § 32 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, die nicht in den Anwendungsbereich der folgenden Richtlinien fallen:

1. Richtlinie 2009/65/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften betreffend bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) (Neufassung) (ABl. L 302 vom 17.11.2009, S. 32), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2017/2402 (ABl. L 347 vom 28.12.2017, S. 35) geändert worden ist;
2. Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II) (ABl. L 335 vom 17.12.2009, S. 1), die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/843 (ABl. L 156 vom 19.6.2018, S. 43) geändert worden ist;
3. Richtlinie 2011/61/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2011 über die Verwalter alternativer Investmentfonds und zur Änderung der Richtlinien 2003/41/EG und 2009/65/EG und der Verordnungen (EG) Nr. 1060/2009 und (EU) Nr. 1095/2010 (ABl. L 174 vom 1.7.2011, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2017/2402 (ABl. L 347 vom 28.12.2017, S. 35) geändert worden ist;
4. Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 338), die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/843 (ABl. L 156 vom 19.6.2018, S. 43) geändert worden ist;
5. 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), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2017/1946 (ABl. L 276 vom 26.10.2017, S. 32) geändert worden ist.

Sofern die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1) nicht etwas anderes vorsieht, veröffentlichen Pensionskassen und Pensionsfonds in regelmäßigen Abständen Informationen zu ihrer Vergütungspolitik.

(2) Der Aufsichtsrat oder die verantwortliche Stelle nach Absatz 1 Satz 5 hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Geschäftsleiters oder der einzelnen Geschäftsleiterin dafür zu sorgen, dass die Vergütung

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

Variable Vergütungen sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Andere einschlägige bundes- oder landesgesetzliche Regelungen zur Vergütung von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen bleiben von den Sätzen 1 und 2 unberührt. Satz 2 gilt nicht für kleinere Vereine im Sinne des § 210 des Versicherungsaufsichtsgesetzes.

(3) Die Vergütung, die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Unternehmen erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und Änderungen des Anstellungsvertrags bedürfen der Schriftform. Die Vergütung für die Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied muss abschließend durch Satzung oder durch Beschluss der

Hauptversammlung oder der obersten Vertretung festgelegt sein.

(4) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen über die Ausgestaltung und Änderungen der für sie maßgeblichen Vergütungsparameter schriftlich informiert werden. Die Schriftform ist auch bei einer elektronischen Übermittlung gewahrt.

(5) Die Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen haben den Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Unternehmens zu informieren. Die Unternehmen haben dem oder der Vorsitzenden des Aufsichtsrats ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen einzuräumen.

(6) Die Unternehmen dürfen ihren Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie ihren Aufsichtsratsmitgliedern in der Regel keine Vergütung im Zusammenhang mit der Vermittlung von Versicherungsverträgen gewähren. Entsprechendes gilt für die Vergütung der Aufsichtsrats Tätigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, die zugleich Geschäftsleiter oder Geschäftsleiterinnen oder Generalbevollmächtigte von Versicherungsvermittlungsunternehmen sind, die in erheblichem Umfang Versicherungsverträge für das Unternehmen vermitteln.

(7) Diese Verordnung steht der Vergütung der Aufsichtsrats Tätigkeit von angestellten Arbeitnehmervetretern und Arbeitnehmervetreterinnen, die Arbeitsentgelt erhalten, nicht entgegen.

Zitiervorschlag: § 3 VersVergV 2016

Quelle: Bundesamt für Justiz, abgerufen 02.07.2026

Nicht-amtliche Lesefassung — verbindlich ist das Bundesgesetzblatt

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/gesetze/VersVergV%202016/3>