

§ 4 VersVergV 2016 — Besondere Anforderungen

Versicherungs-Vergütungsverordnung

Stand: 10.06.2019 (konsolidierte Textfassung, kein amtliches Inkrafttretensdatum)

(1) Die besonderen Anforderungen gelten nur für Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen bedeutender Unternehmen im Sinne des § 1 Absatz 3 sowie auf solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Unternehmen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben. Das Unternehmen hat auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ob es Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, und diese Feststellung sowie die Analyse schriftlich zu dokumentieren. Für die Risikoanalyse können unter anderem die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen, die Höhe der Risiken und die Erträge einer Organisationseinheit als Kriterien herangezogen werden. Auch die Tätigkeit, die Stellung, die Höhe der bisherigen Vergütung sowie eine ausgeprägte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt kommen als Kriterien in Frage. Die Analyse muss plausibel, umfassend und für Dritte nachvollziehbar sein.

(2) Die fixe und die variable Vergütung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Eine garantierte variable Vergütung ist in der Regel nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.

(3) Bei der variablen Vergütung

1. ist neben dem Gesamterfolg des Unternehmens oder der Gruppe und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag zu berücksichtigen, soweit er mit vertretbarem Aufwand bestimmt werden kann; im Rahmen des individuellen Erfolgsbeitrags können auch nichtfinanzielle Parameter herangezogen werden wie zum Beispiel die Beachtung der unternehmensinternen Regelwerke und Strategien, die Kundenzufriedenheit und erlangte Qualifikationen;
2. sind für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Unternehmens, des Erfolgsbeitrags der jeweiligen Organisationseinheit und des individuellen Erfolgsbeitrags insbesondere solche Vergütungsparameter zu verwenden, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolgs Rechnung tragen; dabei sind insbesondere eingegangene Risiken und Kapitalkosten zu berücksichtigen;
3. ist sicherzustellen, dass mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung nicht vor dem Ablauf eines angemessenen Zurückbehaltungszeitraums unter Berücksichtigung des geschäftlichen Erfolgs ausbezahlt werden; in der Regel ist ein Zeitraum von drei Jahren angemessen; die Auszahlung von mindestens 50 Prozent der zurückbehaltenen Beträge der variablen Vergütung soll von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängig sein;
4. muss sich die Höhe der variablen Vergütung einschließlich der zurückbehaltenen Beträge nach Nummer 3 verringern durch
 - a) negative individuelle Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin oder des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin,
 - b) negative Erfolgsbeiträge der jeweiligen Organisationseinheit sowie
 - c) einen negativen Gesamterfolg des Unternehmens oder der Gruppe.

(4) Die Risikoorientierung der Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen aufgehoben oder eingeschränkt werden. Die Unternehmen haben angemessene Compliance-Strukturen zur Unterbindung solcher Maßnahmen zu implementieren. Angemessene Compliance-Strukturen können insbesondere in einer vertraglichen Verpflichtung der Geschäftsleiter und Geschäftsleiterinnen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestehen, keine persönlichen

Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

(5) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer nicht ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängen,
2. über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens fünf Jahren gestreckt werden, wobei während des Zurückbehaltungszeitraums lediglich ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung dieser ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung besteht, nicht aber auf die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung selbst, und
3. für den Fall verringert werden, dass sich die für die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung maßgeblichen Erfolgsbeiträge des Geschäftsleiters oder der Geschäftsleiterin, des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, seiner oder ihrer Organisationseinheit oder der Gesamterfolg des Unternehmens oder der Gruppe nicht als nachhaltig erweisen.

(6) Ermessensabhängige Leistungen zur Altersversorgung, die anlässlich einer ruhestandsbedingten Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses von Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen sowie von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geleistet werden, müssen

1. von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Unternehmens abhängen und
2. mit einer Frist von mindestens fünf Jahren versehen werden, nach deren Verstreichen frühestens über die ermessensabhängigen Leistungen zur Altersversorgung verfügt werden darf.

(7) Für die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme soll ein Ausschuss eingerichtet werden (Vergütungsausschuss). Der Vergütungsausschuss hat mindestens einmal jährlich einen Bericht mit den Ergebnissen seiner Überprüfung und mit Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Vergütungssysteme vorzulegen. Das Unternehmen hat dem oder der Vorsitzenden des Aufsichtsrats ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss einzuräumen.

(8) Die Unternehmen haben in geeigneter Form einen jährlichen Vergütungsbericht zu veröffentlichen, der insbesondere Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsstrukturen einschließlich des Anteils der variablen Vergütung enthält.

Zitiervorschlag: § 4 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%202016/4>