

## **Vergütungsleistungen an Vorstandsmitglieder von (i. S. v. § 17 Instituts-VergV nicht bedeutenden) Kreditgenossenschaften unter gesellschafts- und bankaufsichtsrechtlichen Aspekten**

### **Gliederung:**

- 1. Ausgewählte Rechtsgrundlagen**
  - 1.1. Genossenschaftsgesetz
  - 1.2. Aktiengesetz
  - 1.3. Kreditwesengesetz
  - 1.4. Institutsvergütungsverordnung
  - 1.5. Corporate Governance Kodex für Genossenschaftsbanken
  - 1.6. Deutscher Corporate Governance Kodex für börsennotierte Aktiengesellschaften
  
- 2. Überprüfung der Struktur von Vergütungsleistungen**
  
- 3. Ausgewählte Anforderungen an die Vergütungsregelungen mit den Mitgliedern des Vorstandes einer (i. S. v. § 17 InstitutsVergV nicht bedeutenden) Kreditgenossenschaft nach der Institutsvergütungsverordnung**
  
- 4. Aufsichts- und gesellschaftsrechtlich zulässige Höhe der Gesamtvergütung**
  
- 5. Mögliche Struktur einer Entscheidungsfindung des Aufsichtsrates/Personalausschusses über die Erhöhung der Vergütungsleistungen an ein Vorstandsmitglied**

## 1. Ausgewählte Rechtsgrundlagen

### 1.1. Genossenschaftsgesetz

Das Genossenschaftsgesetz enthält keine Regelungen über die Vergütung von Mitgliedern des Vorstandes.

### 1.2. Aktiengesetz

Währenddessen regelt das Aktiengesetz in § 87:

*§ 87 AktG: Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder*

*(1) Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte und Nebenleistungen jeder Art) dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Satz 1 gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.*

*(2) Verschlechtert sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so, dass die Weitergewährung der Bezüge nach Absatz 1 unbillig für die Gesellschaft wäre, so soll der Aufsichtsrat oder im Falle des § 85 Absatz 3 das Gericht auf Antrag des Aufsichtsrats die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen. Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art können nur in den ersten drei Jahren nach Ausscheiden aus der Gesellschaft nach Satz 1 herabgesetzt werden. Durch eine Herabsetzung wird der Anstellungsvertrag im Übrigen nicht berührt. Das Vorstandsmitglied kann jedoch seinen Anstellungsvertrag für den Schluss des nächsten Kalendervierteljahrs mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.*

*(3) Wird über das Vermögen der Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet und kündigt der Insolvenzverwalter den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds, so kann es Ersatz für den Schaden, der ihm durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entsteht, nur für zwei Jahre seit dem Ablauf des Dienstverhältnisses verlangen.*

Nachdem Aktiengesellschaften und Genossenschaften Körperschaften des privaten Rechts (und nota bene Publikumsgesellschaften) sind, wird man in vielen Rechtsfragen die aktienrechtlichen Bestimmungen m. E. zumindest sinngemäß anwenden können. So hat sich der Verfasser bereits vor Inkrafttreten der Institutsvergütungsverordnung in ihrer ersten Fassung auf den Standpunkt gestellt, dass die Genossenschaften und ihre Aufsichtsräte die Parameter des § 87 AktG bei ihrer Entscheidungsfindung über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern zu berücksichtigen haben.

### 1.3. Kreditwesengesetz

*§ 25a Abs. 5 KWG: Besondere organisatorische Pflichten; Verordnungsermächtigung*

*(5) Die Institute haben angemessene Verhältnisse zwischen der variablen und fixen jährlichen Vergütung für Mitarbeiter und Geschäftsleiter festzulegen. Dabei darf die variable Vergütung vorbehaltlich eines Beschlusses nach Satz 5 jeweils 100 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten. Hierbei kann für bis zu 25 Prozent der variablen Vergütung der zukünftige Wert auf den Zeitpunkt der Mitteilung an die jeweiligen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter über die Höhe der variablen Vergütung für einen Bemessungszeitraum abgezinst werden, wenn dieser Teil der variablen Vergütung in Instrumenten gezahlt wird, die für die Dauer von mindestens fünf Jahren nach dieser Mitteilung zurückbehalten werden. Bei*

der Zurückbehaltung dürfen ein Anspruch und eine Anwartschaft auf diesen Teil der variablen Vergütung erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums erwachsen 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. Die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts können über die Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2, die 200 Prozent der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Geschäftsleiter nicht überschreiten darf, beschließen. Zur Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 für Mitarbeiter haben die Geschäftsleitung und das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, zur Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 für Geschäftsleiter nur das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan, einen Vorschlag zur Beschlussfassung zu machen; der Vorschlag hat die Gründe für die erbetene Billigung einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 und deren Umfang, einschließlich der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter und Geschäftsleiter sowie ihrer Funktionen, und den erwarteten Einfluss einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 auf die Anforderung, eine angemessene Eigenmittelausstattung vorzuhalten, darzulegen. Der Beschlussvorschlag ist so rechtzeitig vor der Beschlussfassung bekannt zu machen, dass sich die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger des Instituts angemessen informieren können; üben die Anteilseigner, die Eigentümer, die Mitglieder oder die Träger ihre Rechte in einer Versammlung aus, ist der Beschlussvorschlag mit der Einberufung der Versammlung bekannt zu machen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von mindestens 66 Prozent der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50 Prozent der Stimmrechte bei der Beschlussfassung vertreten sind, oder von mindestens 75 Prozent der abgegebenen Stimmen. Anteilseigner, Eigentümer, Mitglieder oder Träger die als Mitarbeiter oder Geschäftsleiter von einer höheren variablen Vergütung als nach Satz 2 betroffen wären, dürfen ihr Stimmrecht weder unmittelbar noch mittelbar ausüben.

**§ 25d Abs. 12 Nr. 1 KWG: Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan**

(12) Das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines in Absatz 3 Satz 1 und 2 genannten Unternehmens hat aus seiner Mitte einen Vergütungskontrollausschuss zu bestellen. Der Vergütungskontrollausschuss

1. überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter und Mitarbeiter, und insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion und der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben, und unterstützt das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens; die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sind zu bewerten;

**1.4. Institutsvergütungsverordnung**

**§ 10 InstitutsVergV: 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.

**§ 3 InstitutsVergV: Verantwortlichkeiten; Beteiligung der Kontrolleinheiten**

(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 § 17 auch in Bezug

*auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1. 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 sind im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme sowie in bedeutenden Instituten gemäß § 17 auch in Bezug auf den Prozess der Ermittlung der Risikoträger und Risikoträgerinnen gemäß § 18 Absatz 2 sowie der Gruppen-Risikoträger und Gruppen-Risikoträgerinnen gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 angemessen zu beteiligen.*

## 1.5. Corporate Governance Kodex für Genossenschaften (Stand: 20.11.2015)

### *Ziff. 4.2 Zusammensetzung und Vergütung*

#### *Ziff. 4.2.2:*

*Das Aufsichtsratsplenum soll auf Vorschlag des Gremiums, das die Vorstandsverträge behandelt, über die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand beraten und soll sie regelmäßig überprüfen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt.*

*Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Vorstands sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Genossenschaft unter Berücksichtigung ihres Vergleichsumfelds.*

#### *Ziff. 4.2.3:*

*Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.*

*Die monetären Vergütungsteile sollten fixe und variable Bestandteile umfassen.*

*Die variablen Vergütungsteile sollten einmalige sowie jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten und auch Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein.*

*Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele soll ausgeschlossen sein.*

*Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.*

*Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Generalversammlung einmalig über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Veränderung informieren.*

## 1.6. Deutscher Corporate Governance Kodex für börsennotierte Aktiengesellschaften (Stand: 07.02.2017)

### *Ziff. 4.2. Zusammensetzung und Vergütung*

#### *Ziff. 4.2.2:*

*Das Aufsichtsratsplenum setzt die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Besteht ein Ausschuss, der die Vorstandsverträge behandelt, unterbreitet er dem Aufsichtsratsplenum seine Vorschläge. Das Aufsichtsratsplenum beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig.*

*Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenium unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Hierbei soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.*

*Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen achten.*

#### **Ziff. 4.2.3:**

*Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder umfasst die monetären Vergütungsteile, die Versorgungszusagen, die sonstigen Zusagen, insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden.*

*Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.*

*Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.*

*Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.*

*Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.*

*Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll die Hauptversammlung einmalig über die Grundzüge des Vergütungssystems und sodann über deren Veränderung informieren.*

#### **Ziff. 4.2.4:**

*Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds wird, aufgeteilt nach fixen und variablen Vergütungsteilen, unter Namensnennung offengelegt. Gleiches gilt für Zusagen auf Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder die während des Geschäftsjahres geändert worden sind. Die Offenlegung unterbleibt, wenn die Hauptversammlung dies mit Dreiviertelmehrheit anderweitig beschlossen hat.*

## 2. Überprüfung der Struktur von Vergütungsleistungen

Nach § 2 Abs. 1 InstitutsVergV

### *§ 2 Abs. 1 InstitutsVergV: 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.*

sind sämtliche finanziellen Leistungen, gleich welcher Art, einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung eine Vergütung i.S.d. Institutsvergütungsverordnung.

Die Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme wird in § 5 InstitutsVergV:

### *§ 5 InstitutsVergV: 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 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 Immobilier-Verbraucherdarlehensverträge gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gekoppelt sein; und*
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 Immobilier-Verbraucherdarlehensvertrags gemäß § 491 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs abhängt.*

*(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 insbesondere zuwider, wenn sich die Höhe der variablen Vergütung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kontrolleinheiten 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 § 17 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 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 § 17 sind zusätzlich auch die Anforderungen der §§ 20 und 22 einzuhalten.

*Footnote*  
 (§ 5 Abs. 1 Nr. 2, 4 u. 5: Zur erstmaligen Anwendung vgl. § 28 Abs. 1)  
 (§ 5 Abs. 1 Nr. 3: Zur erstmaligen Anwendung vgl. § 28 Abs. 2 )

formuliert.

## Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird überdies in § 25a Abs. V KWG und § 6 InstitutsVergV

### **§ 6 InstitutsVergV: 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 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen 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), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2016/1014 (ABl. L 171 vom 19.6.2016, S. 153) geändert worden ist, gemäß dem Kreditwesengesetz und gemäß dieser Verordnung beeinträchtigt, wobei besonderes Augenmerk auf die Eigenmittelpflichtungen 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.

*Fußnote*  
(§ 6 Abs. 2 Satz 2: Zur Anwendung vgl. § 28 Abs. 1)

geregelt.

### 3. **Ausgewählte Anforderungen an die Vergütungsregelungen mit den Mitgliedern des Vorstandes einer (i. S. v. § 17 InstitutsVergV nicht bedeutenden) Kreditgenossenschaft nach der Institutsvergütungsverordnung**

- Vergütungssysteme müssen auf die Erreichung der in den Strategien des Instituts niedergelegten Ziele ausgerichtet sein.
- Die Vergütung, die Vorstandsmitglieder erhalten, muss abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt werden. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen der Schriftform.
- Die Vergütungssysteme müssen angemessen ausgestaltet sein.
- Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Vergütung des einzelnen Vorstandsmitgliedes dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitgliedes sowie zur Lage der Genossenschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.
- Variable Vergütungen für Mitglieder des Vorstandes sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.
- Fixe und variable Vergütung müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.
- Es muss eine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder aufgenommen werden, wonach keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen getroffen werden dürfen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.
- Die Vorstandsmitglieder müssen schriftlich über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt werden.

#### 4. Aufsichts- und gesellschaftsrechtlich zulässige Höhe der Gesamtvergütung

§ 10 Abs. 1 InstitutsVergV normiert, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters sowie zur Lage des Instituts stehen muss und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Vergütung muss zum einen der Qualifikation, Berufserfahrung, Reputation und Aufgaben und Funktion des Vorstandsmitgliedes und zum anderen der Lage des Instituts

- wirtschaftliche Gesamtsituation
- finanzielle, strategische und reputationelle Lage des Kreditinstituts
- Komplexität der Unternehmensstruktur
- Dienstort
- geografische Marktdurchdringung

Rechnung tragen.

Unter einer Üblichkeit der Vergütung i.S.v. § 10 Abs. 1 InstitutsVergV (und § 87 Abs. 1 AktG) versteht man sowohl die vertikale als auch die horizontale Üblichkeit. Bei der vertikalen Üblichkeit ist der Abstand der Vorstandsvergütung zu der Vergütung der Mitarbeiter der ersten Führungsebene zu bewerten. Der Aufsichtsrat muss (vgl. in diesem Zusammenhang auch die Bestimmungen in § 25d Abs. 12 Nr. 1 KWG) darauf achten, dass die Vergütungsstaffelung im Unternehmen „*beim Vorstand nicht Maß und Bezug zu den Vergütungsgepflogenheiten und dem Vergütungssystem im Unternehmen verliert*“; vgl. auch BT-Drucksache 16/13433, S. 15, rechte Spalte. Die horizontale Üblichkeit bezieht sich auf die Branchen- und Größenüblichkeit.

Innerhalb der Grenzen, die das Kreditwesengesetzes und die Institutsvergütungsverordnung setzen, liegen die Entscheidungen über die Parameter eines Anstellungsverhältnisses und damit auch über die Höhe der Vergütung und der Struktur der Vergütungsleistungen im unternehmerischen Ermessen eines Aufsichtsrates der Kreditgenossenschaft.

Dieses Ermessen setzt voraus, dass der Aufsichtsrat die sog. business judgement rule (vgl. §§ 41, 34 Abs. 1 S. 2 GenG)

<p><b>informed judgement</b></p>	<p>Der Sachverhalt des jeweiligen Vorgangs ist sorgfältig zu recherchieren. Der AR muss sich bei Vergütungsentscheidungen über die Parameter, die für die Angemessenheit der Vergütung und ihre Üblichkeit von Bedeutung sind, informieren.</p> <p>Aufgaben und Leistungen des Geschäftsleiters → Qualifikation, Berufserfahrung, Reputation, Aufgaben und Funktionen des Vorstandsmitgliedes</p> <p>Lage des Instituts → wirtschaftliche Gesamtsituation, finanzielle strategische und reputationelle Lage des Instituts, Komplexität der Unternehmensstruktur, Dienstort, geografische Marktdurchdringung</p> <p>vertikale Üblichkeit → Abstand zu den Vergütungsleistungen an die erste Führungsebene</p> <p>horizontale Üblichkeit → Marktstellung des Kreditinstituts, Vergleich innerhalb der gleichen Bankengruppe</p>
<p><b>desinterested judgement</b></p>	<p>Der AR darf ausschließlich im Interesse seiner Gesellschaft unter Vernachlässigung jeglicher Individualinteressen handeln.</p>
<p><b>rational belief and good faith</b></p>	<p>Er muss mit guten Gründen und gutem Glauben an den Erfolg seines Handelns "glauben". Sein Abwägungsprozess muss von Ratio geprägt sein.</p>

anwendet.

## 5. Mögliche Struktur einer Entscheidungsfindung des Aufsichtsrates/Personalausschusses über die Erhöhung der Vergütungsleistungen an ein Vorstandsmitglied

1. Motivation/Ziel des Aufsichtsrates
2. Status quo: bisherige Vergütungsleistungen (Festgehalt, variable Vergütung, Dienstwagen, Altersversorgung, ...) an das Vorstandsmitglied
3. Höhe der zukünftigen Vergütung, zukünftige Struktur der Vergütungsleistungen an das Vorstandsmitglied
4. Angemessenheit der neuen Vergütungsleistungen und -höhe
  - 4.1 (Aktuelle und zukünftige) wirtschaftliche Lage der Kreditgenossenschaft
  - 4.2 Leistung des Vorstandsmitglieds, u. a.
    - ← Auswertung der Prüfungsberichte
    - ← Erfolge des Vorstandsmitglieds in den letzten Geschäftsjahren
    - ← Bewertung des Vorstandes und seiner Mitglieder nach § 25d Abs. 11 Nr. 3 und 4 KWG
  - 4.3 *Sachverständige Einschätzung durch Dritte*
  - 4.4 *u. U. Empfehlungen der Prüfungsverbände (in Abstimmung mit den Geschäftsleitervereinigungen) über Vergütungs- und Altersversorgungsleistungen an Vorstandsmitglieder*
5. Üblichkeit der zukünftigen Vergütungshöhe
  - 5.1 Horizontale Üblichkeit
    - ← Auswertung durch (Prüfungs-) Verbände, Vergütungsberater o.a.: Vergleichbare Kreditinstitute/Kreditgenossenschaften (mit einer vergleichbaren Bilanzsumme bzw. vergleichbaren Bilanzkennzahlen) zahlen an Vorstandsmitglieder welche Vergütungsleistungen in welcher Höhe?
  - 5.2 Vertikale Üblichkeit
  - 5.3 u. U. Begründung, weshalb die beabsichtigte Vergütungshöhe die übliche Vergütung übersteigt. Mögliche Begründungen:
    - Hohe Qualifikation/langjährige Erfahrung des Vorstandsmitglieds
    - Aktuelle und zukünftige Ertragskraft der Kreditgenossenschaft
    - Leistungen des Vorstandsmitglieds
    - Anforderungsprofil der Vorstandsposition
6. Beschlussfassung des Aufsichtsrats