

Inhaltsübersicht:

Einleitung	1
A. Forschungsstand zum Thema der Untersuchung.....	3
B. Ziele der Untersuchung.....	4
I. Der historische Ausgangspunkt der Regulierung der Vergütung	4
II. Die Auslegung der Vergütungsbestimmungen	5
III. Die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	6
C. Methoden der Untersuchung.....	7
Kapitel 1: Die Anfänge der Vergütungsregulierung	9
A. Der Finanzmarkt und die Finanzkrise.....	9
I. Grundlagen zum Finanzmarkt	9
II. Historische Krisen des Finanzmarktes	10
III. Der Finanzmarkt des 21. Jahrhunderts	12
IV. Die Anfänge und der Höhepunkt der Finanzkrise.....	30
B. Die Vergütung der Beschäftigten vor der Finanzkrise	34
I. Die Bedeutung der Vergütung.....	34
II. Die Rolle der Vergütung für die Finanzkrise	40
III. Stellungnahme zur Bedeutung der Vergütung für die Finanzkrise	44
C. Die (über-)staatlichen Reaktionen auf die Krise hinsichtlich der Vergütung	45
I. Nicht die Vergütung betreffende Maßnahmen nach der Finanzkrise ...	45
II. Internationale und europäische Vorgaben zur Vergütung.....	47
III. Nationale Umsetzung der europäischen Anforderungen	47
IV. Bedeutung der unterschiedlichen Ausgestaltung	50
D. Ergebnis	54
Kapitel 2: Die Vergütungsbestimmungen.....	57

A. Das Alleinstellungsmerkmal der Vergütungsvorschriften	57
I. Branchenspezifische Vergütungsbestimmungen.....	57
II. Gesellschaftsformsspezifische Vergütungsbestimmungen.....	59
B. Die Vergütungsvorgaben i. S. d. § 25a KWG	66
I. Grundlage der Organisationspflichten.....	67
II. Die Vergütungsvorgaben als Teil des Risikomanagements.....	68
III. Ergebnis zu den Vergütungsvorgaben aus § 25a KWG.....	75
C. Die Vergütungsvorgaben im Sinne der Verordnung	75
I. Allgemeine Bestimmungen der Verordnung.....	76
II. Besondere Bestimmungen der Verordnung	199
III. Ergebnis zu den Vorgaben der InstVV.....	258
Kapitel 3: Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....	261
A. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auf europäischer Ebene	261
B. Vorbemerkung zur Verhältnismäßigkeit	262
C. Die einzelnen Prüfungsschritte der Verhältnismäßigkeit	263
I. Legitime Zielsetzung und legitimes Mittel	264
II. Geeignetheit.....	265
III. Erforderlichkeit.....	267
IV. Verhältnismäßigkeit i. e. S.	269
D. Abstrakte Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Vergütungsbestimmungen	270
I. Legitimität des Mittels und des Ziels	271
II. Geeignetheit.....	272
III. Erforderlichkeit.....	273
IV. Verhältnismäßigkeit i. e. S.	289
V. Ergebnis zur abstrakten Betrachtung der Vergütungsbestimmungen	307

E. Die Gefährdung des Gemeinwohls aufgrund der Tarifdispositivität	308
I. Einfachgesetzliche Regelung zur Tarifdispositivität.....	309
II. Verhältnismäßigkeit der Aufhebung der Tarifdispositivität	316
III. Interpretation de lege lata	325
IV. Ergebnis zur derzeitigen Gefährdung des Gemeinwohls	332
F. Vorbemerkung zur Verhältnismäßigkeit im Einzelfall	334
I. Differenzierung in der InstVV zur Umsetzung der	
Verhältnismäßigkeit	334
II. Differenzierung auf der Grundlage des § 25a Abs. 6 S. 2 KWG.....	335
III. Vorgehensweise zur Prüfung der Verhältnismäßigkeit im	
Einzelfall	344
G. Der institutsbezogene Anwendungsbereich	349
I. Anwendungsbereich der Vorgaben für Institute	350
II. Die Verhältnismäßigkeit i. e. S. des	
institutsbezogenen Anwendungsbereichs im Einzelfall	353
III. Zwischenergebnis	374
IV. Divergenzen des institutsbezogenen Anwendungsbereichs	
zu übergeordneten Vorgaben.....	376
V. Ergebnis zum institutsbezogenen Anwendungsbereich	381
H. Der mitarbeiterbezogene Anwendungsbereich.....	381
I. Begriffe zum mitarbeiterbezogenen Anwendungsbereich	382
II. Der mitarbeiterbezogene Anwendungsbereich von den	
FSF <i>Principles</i> zur InstVV	383
III. Die einzelnen Mitarbeiter	384
IV. Ergebnis zum mitarbeiterbezogenen Anwendungsbereich	430
J. Gesamtergebnis zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....	432
Kapitel 4: Zusammenfassung	435

A. Die Regulierung der Vergütung.....	435
I. Die Komponenten der Vergütung und ihr Verhältnis zueinander	436
II. Übergeordneter Vergütungsmaßstab	438
III. Zusatzanforderungen in Instituten.....	438
IV. Besondere Anforderungen in bedeutenden Instituten	439
B. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	440
I. Abstrakte Betrachtung der Verhältnismäßigkeit	441
II. Konkrete Betrachtung der Verhältnismäßigkeit.....	442
C. Quo vadis Vergütungsregulierung?	444
Literaturverzeichnis:.....	447
Verzeichnis von Berichten, Interpretationshilfen und Analysen:	475

Gliederung:

Einleitung	1
A. Forschungsstand zum Thema der Untersuchung	3
B. Ziele der Untersuchung.....	4
I. Der historische Ausgangspunkt der Regulierung der Vergütung	4
II. Die Auslegung der Vergütungsbestimmungen	5
III. Die Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	6
C. Methoden der Untersuchung.....	7
Kapitel 1: Die Anfänge der Vergütungsregulierung	9
A. Der Finanzmarkt und die Finanzkrise.....	9
I. Grundlagen zum Finanzmarkt	9
II. Historische Krisen des Finanzmarktes	10
III. Der Finanzmarkt des 21. Jahrhunderts	12
1. Die Einteilung des Finanzmarktes	12
2. Die Ausgestaltung des Finanzmarktes vor der Finanzkrise 2007.....	14
a) Die Bedeutung der Asienkrise für die Finanzkrise	15
b) Der Devisenmarkt vor der Finanzkrise.....	15
c) Der Geldmarkt vor der Finanzkrise	17
aa) Die Rolle der Zentralbank auf dem Geldmarkt	17
bb) Der Interbankenhandel vor der Krise	18
d) Der Kapitalmarkt vor der Finanzkrise	20
aa) Der Immobilienmarkt	21
bb) Finanzinnovation: Die Verbriefung der Kreditforderungen....	23
(1) Das System der Verbriefung.....	23
(2) Das Absicherungssystem	25
(3) Die Verbriefungsketten und die Rolle der Ratingagenturen ..	26
e) Die Aufsicht auf dem Finanzmarkt	27

aa)	Die Aufteilung der Finanzaufsicht	27
bb)	Defizitäre aufsichtsrechtliche Vorgaben	28
f)	Ergebnis	29
IV.	Die Anfänge und der Höhepunkt der Finanzkrise.....	30
1.	Der Verlauf der Krise.....	30
2.	Die Reaktionen der Finanzbranche	33
B.	Die Vergütung der Beschäftigten vor der Finanzkrise	34
I.	Die Bedeutung der Vergütung.....	34
1.	Die Steuerungsfunktion der variablen Vergütung	36
2.	Notwendigkeit der Steuerung des Verhaltens der Mitarbeiter	36
3.	Mögliche Faktoren zur Abschwächung der Anreizfunktion der variablen Vergütung.....	39
II.	Die Rolle der Vergütung für die Finanzkrise	40
1.	Die fehlerhafte Setzung von Anreizen vor der Finanzkrise.....	41
2.	Exemplarische Darlegung der Höhe der Vergütung.....	43
III.	Stellungnahme zur Bedeutung der Vergütung für die Finanzkrise	44
C.	Die (über-)staatlichen Reaktionen auf die Krise hinsichtlich der Vergütung	45
I.	Nicht die Vergütung betreffende Maßnahmen nach der Finanzkrise ...	45
II.	Internationale und europäische Vorgaben zur Vergütung.....	47
III.	Nationale Umsetzung der europäischen Anforderungen	47
1.	Die Institutsvergütungsverordnung.....	48
2.	Die Auslegungshilfe zur Institutsvergütungsverordnung	49
3.	Umfang der Vergütungsregulierung	50
IV.	Bedeutung der unterschiedlichen Ausgestaltung	50
1.	Abweichung von den internationalen Vorgaben	51
2.	Abweichung von den europäischen Vorgaben	52
D.	Ergebnis	54

Kapitel 2: Die Vergütungsbestimmungen	57
A. Das Alleinstellungsmerkmal der Vergütungsvorschriften	57
I. Branchenspezifische Vergütungsbestimmungen.....	57
II. Gesellschaftsformspezifische Vergütungsbestimmungen.....	59
1. Aktiengesellschaft	59
a) Vorgaben aus dem AktG	60
aa) Transparenzanforderungen an die Vergütung	60
(1) Informationen für eine fundierte Entscheidung über das Vergütungssystem	60
(2) Der Vergütungsbericht: Kontrolle durch die Öffentlichkeit ..	61
bb) Inhaltliche Anforderungen an die Vergütung	61
cc) Umfang der aktienrechtlichen Vergütungsbestimmungen.....	62
b) Vorgaben aus dem DCGK.....	62
c) Zwischenergebnis	64
2. Sonstige Gesellschaftsformen.....	64
3. Gesellschaftsformunabhängige Vergütungsbestimmungen.....	65
B. Die Vergütungsvorgaben i. S. d. § 25a KWG.....	66
I. Grundlage der Organisationspflichten.....	67
II. Die Vergütungsvorgaben als Teil des Risikomanagements	68
1. Die Leitprinzipien eines angemessenen und wirksamen Vergütungssystems.....	69
a) Bedeutung der Leitprinzipien	69
b) Auswirkung der Leitprinzipien.....	70
2. Die besonderen Vorgaben nach § 25a Abs. 5 KWG	72
a) Regelung zur Höhe der Vergütung.....	72
aa) Zulässigkeit von reinen Fixvergütungssystemen.....	72
bb) Erweiterung des prozentualen Verhältnisses der Vergütungskomponenten	73

b)	Möglichkeit zur Diskontierung.....	74
III.	Ergebnis zu den Vergütungsvorgaben aus § 25a KWG	75
C.	Die Vergütungsvorgaben im Sinne der Verordnung	75
I.	Allgemeine Bestimmungen der Verordnung.....	76
1.	Die regulierte Vergütung	77
a)	Die Grundelemente der Vergütung	78
aa)	Abstrakter Begriff der Vergütung.....	78
bb)	Beispiele anhand der Auslegungshilfe	79
b)	Keine Vergütung im Sinne der Verordnung.....	80
aa)	Der Anwendungsbereich des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG.....	81
(1)	Die Komplexität des Steuerrechts	81
(2)	Die voraussichtliche Auswirkung des Freibetrags	83
bb)	Keine Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit im Sinne des EStG	83
cc)	Pauschal ermittelte Sachbezüge.....	84
dd)	Leistungen durch Überlassung des Kapitals.....	85
(1)	Kritik an der Eingruppierung der Dividendenzahlung	85
(2)	Notwendigkeit der expliziten Regelung zu Dividendenzahlungen	89
ee)	Ergebnis und Stellungnahme	89
c)	Leistungen von Dritten	91
d)	Ergebnis zur Vergütung.....	92
2.	Das Verhältnis der variablen zur fixen Vergütung	92
a)	Fixer Vergütungsbestandteil.....	93
aa)	Als fix fingierte Bestandteile der Vergütung.....	94
(1)	Als fix fingierte Bestandteile nach § 2 Abs. 6 S. 2 InstVV....	94
(2)	Die Einordnung der Zulagen	95
(3)	Offene Fragen zur Behandlung von Zulagen	96
bb)	Der enumerative Katalog der fixen Vergütung	97

(1)	Objektive Kriterien zur fixen Vergütung.....	97
(a)	Dauerhaftigkeit	97
(b)	Von einer Bedingung abhängige Leistungen	100
(2)	Das Institut betreffend	102
(3)	Die Mitarbeiter betreffend	104
cc)	Stellungnahme zur Einordnung einer Leistung als fixe Vergütung.....	104
b)	Variabler Vergütungsbestandteil	105
aa)	Die Einordnung der LTIP	106
bb)	Abfindungen und Karenzentschädigungen.....	107
(1)	Verfahrensvorgaben zur Abfindung	108
(2)	Die zu berücksichtigenden Faktoren zur Ermittlung der Abfindungshöhe	110
(a)	Die Begriffe des negativen Erfolgsbeitrages und des Fehlverhaltens	110
(b)	Folgen des Vorliegens eines negativen Erfolgsbeitrages und eines Fehlverhaltens	111
(c)	Leistung der Abfindung trotz Fehlverhaltens.....	111
(d)	Zweifelhafte Auswahl der Kriterien zur Ermittlung der Abfindungshöhe	113
(3)	Die Vorgabe des § 5 Abs. 6 S. 5 InstVV	114
(a)	Sonstige Abfindungen	115
(b)	Gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung	116
(c)	Abfindungen, die aus einem Sozialplan resultieren	118
(d)	Abfindungen aus einem rechtskräftigen Urteil oder Prozessvergleich.....	119
(e)	Abfindungen aus einer betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder wegen eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens....	120

(f) Ergebnis und Stellungnahme zur Regelung der Abfindungen	121
(4) Karenzentschädigungen.....	122
(a) Spannungsverhältnis zwischen Handels- und Aufsichtsrecht	123
(b) Lösungsvorschlage zur Konfliktlage.....	124
(5) Zwischenergebnis	124
cc) Halteprämien.....	125
c) Zusätzliche Anforderungen an die variable Vergütung	126
aa) Anforderungen an den Bonuspool	126
(1) Der Prozess zur Festsetzung des Gesamtbetrags des Bonuspools	127
(2) Beschränkung nach § 7 Abs. 2 InstVV	129
(3) Vorgehen im Rahmen der vorherigen Fassung	131
(4) Heutige Umsetzung.....	133
(a) Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter	134
(b) Inhaltskontrolle nach § 307 BGB.....	135
(c) Stellungnahme zur Umsetzung des § 7 Abs. 2 InstVV	139
(5) Ergebnis	140
bb) Garantierte variable Vergütung	141
(1) Grundlagen zu garantierten variablen Vergütungsbestandteilen.....	141
(2) Das Kriterium der Unmittelbarkeit.....	141
(a) Das Vorliegen einer zu berücksichtigenden Vorbeschäftigung nach dem BAG.....	142
(b) Der eigene Maßstab der InstVV	143
(c) Ergebnis	145
d) Die Angemessenheit des Verhältnisses der Vergütungskomponenten.....	145

aa)	Angemessenes Verhältnis nach § 6 Abs. 1 InstVV	145
bb)	Die Obergrenze der variablen Vergütung.....	146
cc)	Die Möglichkeit zur Diskontierung nach § 6 Abs. 2 S. 3, Abs. 3 InstVV	147
dd)	Die Möglichkeit zur Erhöhung des Höchstverhältnisses	147
(1)	Nachweispflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde	148
(2)	Anforderungen an die Ausübung des Stimmrechts durch das Mutterunternehmen	148
(a)	Der Beschluss zum Beschluss nach § 6 Abs. 5 InstVV i. V. m. § 25a Abs. 5 S. 5 – 9 KWG	148
(b)	Die Übereinstimmung mit der gruppenweiten Vergütungsstrategie nach § 6 Abs. 5 InstVV	150
(c)	Stellungnahme zur Auffassung der BaFin.....	151
ee)	Praktische Folgen der relativen Begrenzung der Vergütung	152
e)	Ergebnis zum angemessenen Verhältnis der fixen und variablen Vergütung	152
3.	Die zu berücksichtigende Strategie des Instituts	153
4.	Das Vergütungssystem.....	155
a)	Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken (Absatz 1 Nr. 1)	155
b)	Der Überwachungsfunktion zuwiderlaufende Vergütungssysteme (Absatz 1 Nr. 2).....	156
aa)	Exkurs: Zusatanforderungen an die Vergütung von Kontrolleinheiten	157
(1)	Die Vorgaben aus der InstVV.....	158
(2)	Die Privilegierung der variablen Vergütung der Kontrolleinheiten	158

bb)	Exkurs: Zusatzansforderungen an die Vergütung der Geschäftsleitung	159
(1)	Analoge Anwendung des § 9 Abs. 2 InstVV auf Personen der Geschäftsleitung	159
(2)	Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Geschäftsleitung	160
(a)	Aus dem Aktienrecht adaptierte Vorgaben	160
(b)	Sonstige für Geschäftsleiter geltende Vorgaben	163
cc)	Zwischenergebnis	165
c)	Der Verbraucherschutz im Rahmen des Vergütungssystems	
	(Absatz 1 Nr. 3 – 5)	165
aa)	Vorgaben für Verbraucherdarlehensverträge (Nr. 4 – 5)	165
(1)	Die Beratung nach § 511 BGB	166
(2)	Kreditberatung, die den Interessen von Darlehensnehmern zuwiderläuft	167
(a)	Die Mitarbeiter in Beratungs- und Kreditwürdigkeitsprüfungsfunktion	167
(b)	Die Koppelung an Absatzziele und die Abhängigkeit.....	168
bb)	Berücksichtigung von Verbraucherrechten und -interessen (Nr. 3)	169
(1)	Berücksichtigung der Interessen der Verbraucher	170
(a)	Das Kriterium der Berücksichtigung.....	170
(b)	Die quantitativen Vergütungsparameter	171
(2)	Berücksichtigung der Rechte der Verbraucher.....	172
(3)	Zwischenergebnis	173
d)	Die Leistung einer geschlechtsneutralen Vergütung (Nr. 6).....	173
e)	Verantwortung für die Ausgestaltung der angemessenen Vergütungssysteme	174
f)	Orientierung an den Grundsätzen der Organisationsrichtlinie	175

g) Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme	176
aa) Verantwortlichkeit für die jährliche Überprüfung und Anpassung.....	177
bb) Umfang der Überprüfung	177
h) Ergebnis zu den Regelungen der Vergütungssysteme	178
5. Anpassung bestehender Vereinbarungen.....	179
6. Offenlegungspflichten.....	179
a) Offenlegung nach Art. 450 <i>CRR</i>	180
b) Die Offenlegung nach § 16 Abs. 2 InstVV	181
aa) Anwendungsbereich des § 16 Abs. 2 InstVV	181
bb) Wirkungen des § 16 Abs. 2 InstVV.....	182
cc) Neben § 16 Abs. 2 InstVV bestehende Offenlegungspflichten	182
c) Formelle Anforderungen an die Offenlegung der Informationen nach § 16 Abs. 2 InstVV	183
d) Entsprechende Anwendbarkeit des Art. 432 <i>CRR</i>	184
aa) Wesentlichkeit der Informationen	185
bb) Geschäftsgeheimnis	186
cc) Grundsatz der Vertraulichkeit.....	187
(1) Verschweigen der Informationen bei einer möglichen Individualisierung	188
(2) Konsequenzen bei der Anwendbarkeit des handelsrechtlichen Grundsatzes.....	189
(3) Folgeproblematik: Kollision der speziellen Offenlegungspflicht mit § 286 Abs. 4 HGB.....	190
(a) Das Verhältnis des § 286 Abs. 4 HGB zur InstVV nebst Interpretation der BaFin	190
(b) Exkurs: Normenkollision von Art. 450 <i>CRR</i> zu § 286 Abs. 4 HGB	191

(c) Exkurs: Normenkollision von § 1a KWG i. V. m. Art. 450 CRR zu § 286 Abs. 4 HGB	191
(d) Zwischenergebnis.....	192
dd) Ergebnis	193
7. Das Umgehungsverbot.....	194
a) Verbot von Absicherungs- und Gegenmaßnahmen seitens der Institute	194
aa) Die Gegenmaßnahmen bei der Zahlung der Vergütung.....	195
bb) Indiziertes Vorliegen einer Gegenmaßnahme	196
b) <i>Compliance</i> -Strukturen in Instituten	196
c) Ergebnis	197
8. Ergebnis zu den allgemeinen Bestimmungen der InstVV und Ausblick auf die Weiterentwicklung der InstVV	197
II. Besondere Bestimmungen der Verordnung	199
1. Anwendungsbereich.....	199
a) Bedeutende Institute	199
aa) Anwendung der §§ 18 ff. InstVV auf bedeutende Institute ..	200
bb) Anwendung der §§ 18 ff. InstVV auf nicht bedeutende Institute	200
b) Risikoträger.....	201
aa) Der Begriff des Risikoträgers	202
(1) Als Risikoträger fingierte Mitarbeiter nach § 25a Abs. 5b S. 1 KWG	202
(2) Sonstige Risikoträger.....	204
(a) Der Begriff der hohen Risikopositionen in der Systematik der CRR	205
(b) Der Begriff der hohen Risikopositionen auf der Grundlage der Vergütungsvorgaben des FSB.....	206
bb) Ermittlung der Risikoträger	207

(1) Formelle Anforderungen an die Analyse der Risikoträger...	207
(2) Befreiung von der Einstufung als Risikoträger unter § 25a Abs. 5b S. 4 KWG	207
(3) Ermittlung der Risikoträger in nicht bedeutenden Instituten	209
cc) Exkurs: Kündigungsschutz von Risikoträgern	210
2. Modifizierte Anforderungen an die Vergütung	211
a) Allgemeine Vorgaben für die variable Vergütung von Risikoträgern.....	211
b) <i>Ex-ante</i> -Risikoadjustierung	212
aa) Der Bemessungszeitraum	212
bb) Der Gesamterfolg des Instituts/ der Gruppe/ der Organisationseinheit	213
cc) Der individuelle Erfolgsbeitrag	214
dd) Verringerung der variablen Vergütung nach § 18 Abs. 5 InstVV	214
(1) Ausgangssituation des § 18 Abs. 5 InstVV	215
(a) Schwerwiegende Verletzung und maßgebliche Beteiligung (§ 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1, 2 InstVV).....	216
(b) Verantwortlichkeit (§ 18 Abs. 5 S. 3 Nr. 1 InstVV)	217
(2) Vertragliche Umsetzung des § 18 Abs. 5 InstVV	219
(a) Transparenz bei der Umsetzung des § 18 Abs. 5 InstVV	219
(b) Sonstige unangemessene Benachteiligung bei der Umsetzung des § 18 Abs. 5 InstVV	221
(3) Ergebnis	224
ee) Verringerung der variablen Vergütung nach § 19 Abs. 2 S. 3 InstVV	224
ff) Ergebnis	225

c) Zurückbehaltung und Rückforderung der variablen Vergütung ..	226
aa) Zeitraum und prozentuale Höhe der zurückbehaltenen Bestandteile	226
(1) Anwendungsbereich des § 20 InstVV	226
(2) Die Modifikation der Grenzwerte.....	227
bb) Rechtslage während des Zurückbehaltungszeitraums	228
cc) Instrumente der variablen Vergütungsbestandteile	229
dd) <i>Clawback</i> -Mechanismus.....	230
(1) Vertragliche Unwägbarkeiten bei der Umsetzung der <i>Clawback</i> -Regelung.....	232
(2) Vertraglicher Inhalt einer <i>Clawback</i> -Regelung.....	234
(3) Offene Fragen zur Rückzahlung.....	235
(4) Stellungnahme	235
ee) Kritik aus der Praxis zu § 20 InstVV.....	236
ff) Zwischenergebnis	237
d) Besonderheiten bei zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung.....	237
aa) Anforderungen an die (Auszahlung der) variablen Vergütungsbestandteile nach § 22 InstVV	238
bb) Zurückbehaltung der variablen Vergütungsbestandteile nach § 22 InstVV	239
e) Ergebnis	239
3. Interne Kontrollsysteme	240
a) Vergütungskontrollausschuss	240
aa) Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses.....	241
bb) Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses.....	242
(1) Die Vergütungssysteme von Geschäftsführern.....	242
(2) Die Vergütungssysteme von Mitarbeitern	243
(a) Die Vergütungssysteme der Kontrolleinheiten	243

(b) Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses bezogen auf die Risikoträger	245
b) Vergütungsbeauftragter	245
aa) Aufgaben des Vergütungsbeauftragten	246
bb) Grundlegendes zum Vergütungsbeauftragten	247
(1) Position des Vergütungsbeauftragten in der Unternehmensstruktur	247
(2) Sonstige Grundsatzfragen zum Vergütungsbeauftragten	248
(a) Freiwillige Bestellung eines Vergütungsbeauftragten	249
(b) Erleichterung für bedeutende Förderinstitute.....	249
(c) Austausch der Vergütungsbeauftragten.....	250
(d) Vollzeittätigkeit als Vergütungsbeauftragter	250
cc) Anforderungen an den Vergütungsbeauftragten	251
dd) Besonderer Schutz des Vergütungsbeauftragten	253
(1) Ermächtigungsgrundlage des § 25a Abs. 6 Nr. 3 KWG.....	253
(2) Kündigungsschutz von Vergütungsbeauftragten aus externen Unternehmen.....	254
c) Ergebnis zu den internen Kontrollsystmen.....	255
4. Sonstige Modifikationen in bedeutenden Instituten	255
a) Erhöhte Pflicht zur Offenlegung.....	255
b) Verschärftes Umgehungsverbot	257
5. Ergebnis zur Darstellung der besonderen Bestimmungen	257
III. Ergebnis zu den Vorgaben der InstVV.....	258
Kapitel 3: Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....	261
A. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auf europäischer Ebene	261
B. Vorbemerkung zur Verhältnismäßigkeit.....	262
C. Die einzelnen Prüfungsschritte der Verhältnismäßigkeit	263
I. Legitime Zielsetzung und legitimes Mittel	264

II.	Geeignetheit.....	265
III.	Erforderlichkeit.....	267
IV.	Verhältnismäßigkeit i. e. S.	269
D.	Abstrakte Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Vergütungsbestimmungen	270
I.	Legitimität des Mittels und des Ziels	271
II.	Geeignetheit.....	272
III.	Erforderlichkeit.....	273
1.	Anwendung von aktienrechtlichen Vorgaben.....	274
a)	Anforderungen nach dem AktG und <i>DCGK</i>	274
b)	AktG und <i>DCGK</i> als milderes und gleich geeignetes Mittel	275
2.	Selbstverpflichtungserklärung	276
a)	Grundlagen zur Selbstverpflichtungserklärung	276
b)	Prüfungsansatz zu Selbstverpflichtungserklärungen.....	277
c)	Selbstverpflichtungserklärung als milderes Mittel.....	279
d)	Gleiche Eignung der Selbstverpflichtungserklärung.....	280
aa)	Eignung der Erklärung zur Etablierung einer angemessenen Vergütung	280
(1)	Motivationale Aspekte zur Umsetzung	280
(2)	Vorzug der individuellen Wirkung.....	281
(3)	Vergleich zum Umweltrecht.....	281
(4)	Aspekte des Wettbewerbsrechts	282
(aa)	Geschäftliche Entscheidung eines Marktteilnehmers aufgrund der Handlung des Unternehmens.....	283
(bb)	Selbstverpflichtungserklärungen als Verhaltenskodex ...	283
(5)	Öffentliche Kontrolle.....	285
(6)	Ergebnis	286
bb)	Gleichheit der Eignung der Selbstverpflichtungserklärung ..	286

cc) Ergebnis	289
3. Ergebnis zur Erforderlichkeit.....	289
IV. Verhältnismäßigkeit i. e. S.	289
1. Der Eingriff durch die Vergütungsvorgaben in die Berufsfreiheit..	290
a) Eingriff in die Berufsfreiheit	290
aa) Stellenwert der Berufsfreiheit im Kontext der Verfassung ...	290
bb) Eingriff in die Berufsfreiheit durch	
die Vergütungsbestimmungen	291
b) Rechtfertigung des Eingriffs in Art. 12 Abs. 1 GG.....	293
aa) Einschränkung zugunsten vernünftiger Erwägungen	
des Gemeinwohls.....	293
bb) Abwägung für den vorliegenden Fall	295
(1) Stellenwert der bei einer Finanzkrise berührten	
Schutzgüter	295
(2) Intensität der Gefährdung des Gemeinwohls bei einer	
fehlenden Vergütungsregulierung	296
(3) Gegenüberstellung der Schutzpositionen	297
2. Die Abwägung einzelner Bestimmungen mit dem Recht	
auf informationelle Selbstbestimmung	298
a) Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung	298
aa) Eingriff durch die Kontrolle von Depotkonten	299
(1) Stellenwert des Rechts auf informationelle	
Selbstbestimmung in der Verfassung	300
(2) Intensität des Eingriffs in Art. 2 Abs. 1 i. V. m.	
Art. 1 Abs. 1 GG.....	300
bb) Rechtfertigung des Eingriffs in Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m.	
Art. 1 Abs. 1 GG.....	301
(1) Zum unerlässlichen Schutz überwiegender	
Allgemeininteressen.....	302

(a) Verfassungsgemäßheit des § 8 Abs. 2 S. 3 InstVV	303
(b) Verfassungsgemäßheit der Auslegung der BaFin zu § 8 Abs. 2 S. 3 InstVV	304
(2) Mögliche Alternative zur Erreichung des Ziels.....	304
(3) Zwischenergebnis	305
cc) Eingriff durch die Offenlegung nach § 16 InstVV	306
b) Ergebnis zur Abwägung mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung	307
3. Ergebnis zur Verhältnismäßigkeit i. e. S.	307
V. Ergebnis zur abstrakten Betrachtung der Vergütungsbestimmungen	307
E. Die Gefährdung des Gemeinwohls aufgrund der Tarifdispositivität.....	308
I. Einfachgesetzliche Regelung zur Tarifdispositivität.....	309
1. Der Wortlaut der Tarifdispositivität im Rahmen der Vergütungsbestimmungen	309
a) Die Reichweite der Finanzaufsicht im Zusammenhang mit § 1 Abs. 4 InstVV	309
b) Folgeproblematik der Tarifdispositivität über die Regeln des Vergütungssystems.....	311
2. Abweichende Regelungen in Tarifverträgen	311
3. Ausnahmen von der Tarifdispositivität.....	313
a) Ius cogens nach § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 Hs. 2 KWG.....	313
b) Ius cogens nach der InstVV	314
aa) Vorherige Fassungen der zwingenden Vorgaben der Verordnung	314
bb) Aktuelle Fassung der zwingenden Vorgaben der Verordnung	315
4. Zwischenergebnis.....	316
II. Verhältnismäßigkeit der Aufhebung der Tarifdispositivität	316

1.	Eingriff in das Koalitionsgrundrecht	317
a)	Stellenwert der Koalitionsfreiheit im Kontext der Verfassung....	318
b)	Intensität des Eingriffs im vorliegenden Fall	319
2.	Rechtfertigung des Eingriffs in Art. 9 Abs. 3 GG	321
a)	Möglichkeit zur Abwägung des Art. 9 Abs. 3 GG mit dem Gemeinwohl	322
b)	Abwägung zugunsten des Schutzes vor zukünftigen Finanzkrisen.....	323
3.	Ergebnis.....	325
III.	Interpretation de lege lata	325
1.	Auslegung des § 1 Abs. 4 InstVV.....	326
2.	Auslegung des § 25a KWG.....	327
a)	Richtlinienkonforme Auslegung	327
b)	Richtlinienkonforme Rechtsfortbildung.....	328
aa)	Unvollständigkeit.....	328
bb)	Planwidrigkeit.....	330
cc)	Ergebnis zur richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	331
c)	Ergebnis zur Extension des § 25a KWG	331
IV.	Ergebnis zur derzeitigen Gefährdung des Gemeinwohls	332
F.	Vorbemerkung zur Verhältnismäßigkeit im Einzelfall	334
I.	Differenzierung in der InstVV zur Umsetzung der Verhältnismäßigkeit	334
II.	Differenzierung auf der Grundlage des § 25a Abs. 6 S. 2 KWG.....	335
1.	Die vergütungs- und personenbezogene Differenzierung	335
2.	Die institutsbezogene Differenzierung	336
a)	Der sich aus der InstVV ergebende Anwendungsbereich	336
b)	Der durch das KWG beeinflusste Anwendungsbereich	337
c)	Der durch das WpIG beeinflusste Anwendungsbereich.....	338

3.	Hintergrund zur differenzierenden Anwendung:	
	Die Proportionalität.....	339
a)	Bestimmung des Begriffs der Proportionalität	341
aa)	Gegen die Interpretation als kodifizierte Verhältnismäßigkeit.....	341
bb)	§ 25a Abs. 6 S. 2 KWG als lenkende Vorschrift des Gesetzgebers.....	343
b)	Zwischenergebnis	344
III.	Vorgehensweise zur Prüfung der Verhältnismäßigkeit	
	im Einzelfall	344
1.	Derzeitige Differenzierung anhand der Größe des Instituts	344
2.	Möglichkeit zur Differenzierung nach § 25a Abs. 1 S. 4 KWG.....	346
a)	Die flexible Anwendung der Vergütungsvorgaben.....	346
b)	Die Auffassung der BaFin zur flexiblen Umsetzung der InstVV	346
3.	Untersuchung des Anwendungsbereichs und der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall	348
G.	Der institutsbezogene Anwendungsbereich.....	349
I.	Anwendungsbereich der Vorgaben für Institute	350
1.	Der Begriff des Instituts	350
2.	Kategorisierung der Institute.....	352
II.	Die Verhältnismäßigkeit i. e. S. des institutsbezogenen Anwendungsbereichs im Einzelfall	353
1.	Ausgewählte Privatbanken.....	354
a)	Investmentbanken	354
b)	Finanzierungsleasinginstitute	355
aa)	Historie zur Einbeziehung des Finanzierungsleasing	356
bb)	Das Gefahrenpotential von Finanzierungsleasinginstituten	357

cc) Die Position der BaFin zu Finanzierungsleasinginstituten....	358
dd) Verhältnismäßigkeit der Vergütungsvorgaben in Finanzierungsleasinginstituten	358
c) Zwischenergebnis der Einbeziehung von privaten Instituten	360
2. Öffentlich-rechtliche Institute	361
a) Arten der öffentlich-rechtlichen Institute	361
b) Gemeinsamkeiten der öffentlich-rechtlichen Institute	362
aa) Reduziertes Risiko bei öffentlich-rechtlich organisierten Instituten	362
bb) Grundrechtsfähigkeit der öffentlich-rechtlich organisierten Institute	363
c) Unterschiede zwischen den öffentlich-rechtlichen Instituten	365
aa) Förderbanken	365
(1) Die Besonderheit bei der Einbeziehung der KfW	366
(2) Die Konsequenz der Gewährträgerhaftung	366
(3) Unzweckmäßigkeit von Boni in Förderbanken.....	367
(4) Ergebnis zur Einbeziehung von Förderbanken.....	367
bb) Sparkassen	368
cc) Landesbanken	370
d) Zwischenergebnis	371
3. Genossenschaftsbanken	372
III. Zwischenergebnis	374
IV. Divergenzen des institutsbezogenen Anwendungsbereichs zu übergeordneten Vorgaben.....	376
1. Darstellung der europäischen Vorgaben	376
a) Das <i>CRR</i> -Kreditinstitut im Lichte des nationalen Rechts	377
b) Die <i>CRR</i> -Wertpapierfirma im Lichte des nationalen Rechts	378
c) Zwischenergebnis	379
2. FSB Standards.....	379

3.	Zwischenergebnis, Konsequenz der Abweichung und Ausblick	380
V.	Ergebnis zum institutsbezogenen Anwendungsbereich	381
H.	Der mitarbeiterbezogene Anwendungsbereich	381
I.	Begriffe zum mitarbeiterbezogenen Anwendungsbereich	382
II.	Der mitarbeiterbezogene Anwendungsbereich von den <i>FSF Principles</i> zur InstVV	383
III.	Die einzelnen Mitarbeiter	384
1.	Einflussreiche Mitarbeiter	385
a)	Einfachgesetzliche Rechtslage	385
aa)	Geschäftsleiter und sonstige Risikoträger	385
bb)	Interim Manager	387
(1)	Modelle des Interim Managements	387
(2)	Einbeziehung nach den verschiedenen Modellen.....	388
(a)	Gegen eine Einbeziehung nach dem niederländischen Modell.....	388
(b)	Zwingende Einbeziehung nach dem niederländischen Modell.....	388
cc)	Ergebnis	391
b)	Verhältnismäßigkeit der Einbeziehung von einflussreichen Mitarbeitern	391
aa)	Geschäftsleiter und Interim Manager	392
bb)	Sonstige Risikoträger	393
(1)	Risikoträger nach § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG.....	393
(2)	Risikoträger nach § 25a Abs. 5b S. 2 KWG	394
(3)	Risikoträger nach § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG.....	394
(4)	Risikoträger nach § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 3 KWG.....	395
cc)	Zwischenergebnis	395
c)	Ergebnis	395

2. Differenzierung nach den einzelnen Tätigkeitsbereichen	
im Institut	396
a) Einfachgesetzliche Einbeziehung der Mitarbeiter	
in niedrigen Positionen	396
aa) Mitarbeiter vergleichbar mit denjenigen der Tarifgruppen 1 – 3	397
bb) Mitarbeiter vergleichbar mit denjenigen der Tarifgruppe 4	398
b) Verhältnismäßigkeit der Einbeziehung der Mitarbeiter in niedrigen Positionen	399
c) Mitarbeiter vergleichbar mit denjenigen ab der fünften Tarifgruppe	400
aa) Einbeziehung der Personen vergleichbar mit denjenigen ab der fünften Tarifgruppe.....	400
(1) Kundenberatungstätigkeit.....	400
(2) Schwerpunkt der Kundenberatungstätigkeit.....	401
bb) Verhältnismäßigkeit der Einbeziehung der Personen ab der fünften Tarifgruppe.....	402
(1) Geeignetheit zur Prävention zukünftiger Finanzkrisen	403
(2) Erforderlichkeit zur Einbeziehung der Personen ab der fünften Tarifgruppe.....	403
(a) Erforderlichkeit bei der Anlageberatung	403
(b) Erforderlichkeit der Einbeziehung der Kreditberater.....	407
(c) Ergebnis zur Erforderlichkeit	409
(3) Verhältnismäßigkeit i. e. S. der Einbeziehung der Personen ab der fünften Tarifgruppe.....	409
(a) Intensität des Eingriffs in die Rechtsposition der Berater und der Institute	410

(b) Gefährdung des Gemeinwohls durch die Kundenberater	410
(c) Vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls	413
(d) Stellungnahme	414
(4) Ergebnis	414
d) Ergebnis zu einfachen Mitarbeitern.....	415
3. Sonstige Mitarbeiter	416
a) Handelsvertreter.....	416
aa) Rechtsgrundlagen zu Handelsvertretern	417
bb) Hintergrund zur Exklusion von Handelsvertretern.....	417
cc) Rechtfertigung zur Exklusion von Handelsvertretern	418
dd) Stellungnahme zur Exklusion von Handelsvertretern	419
b) Beschäftigte in Auslagerungsunternehmen und Leiharbeitnehmer.....	420
aa) Einbeziehung der ausgelagerten Beschäftigten und Leiharbeitnehmer	420
bb) Verhältnismäßigkeit der Einbeziehung von ausgelagerten Beschäftigten und Leiharbeitnehmern.....	422
c) (Externe) Dienstleister	423
aa) Einfachgesetzliche Ausgestaltung der Einbeziehung von (externen) Dienstleistern.....	423
bb) Einbeziehung von (externen) Dienstleistern durch die VO (EU) Nr. 923/2021	424
cc) Verhältnismäßigkeit der Einbeziehung von (externen) Dienstleistern.....	425
(1) Geeignetheit der Einbeziehung von (externen) Dienstleistern	425
(2) Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit i. e. S. der Einbeziehung von (externen) Dienstleistern	426

(a) Verhältnismäßigkeit i. e. S. der Einbeziehung von einfachen (externen) Dienstleistern	426
(b) Verhältnismäßigkeit i. e. S. der Einbeziehung von leitenden (externen) Dienstleistern	428
d) Zwischenergebnis	429
IV. Ergebnis zum mitarbeiterbezogenen Anwendungsbereich	430
J. Gesamtergebnis zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....	432
Kapitel 4: Zusammenfassung	435
A. Die Regulierung der Vergütung.....	435
I. Die Komponenten der Vergütung und ihr Verhältnis zueinander	436
II. Übergeordneter Vergütungsmaßstab	438
III. Zusatanforderungen in Instituten	438
IV. Besondere Anforderungen in bedeutenden Instituten	439
B. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	440
I. Abstrakte Betrachtung der Verhältnismäßigkeit	441
II. Konkrete Betrachtung der Verhältnismäßigkeit.....	442
C. Quo vadis Vergütungsregulierung?	444
Literaturverzeichnis:.....	447
Verzeichnis von Berichten, Interpretationshilfen und Analysen:	475