



BDL Markgrafenstraße 19 10969 Berlin

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht  
Graurheindorfer Str. 108  
53117 Bonn

per E-Mail [konsultation-08-16@bafin.de](mailto:konsultation-08-16@bafin.de)

Kontakt:

Dr. Matthias Pytlik  
pytlik@leasingverband.de  
Fon +49(0)30-20 63 37-21  
Fax +49(0)30-20 63 37-70

Berlin, 12. September 2016

## **Stellungnahme des BDL zum Entwurf für eine Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen e.V. (BDL) begrüßen wir den konstruktiven Dialog und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Der BDL vertritt die Interessen der deutschen Leasing-Branche, die ein jährliches Neugeschäft von rund 60 Mrd. EUR erwirtschaftet und wesentlichen Anteil an der Investitionsversorgung des deutschen Mittelstandes hat.

*Das Geschäftsmodell von Leasing-Unternehmen ist mittelständisch geprägt, in der Realwirtschaft verankert und ausgesprochen risikoarm. Leasingtypische Vergütungssysteme sind transparent und bieten keine Anreize, erhöhte Risiken einzugehen.*

Im BDL sind rund 175 Leasing-Unternehmen organisiert, die zusammen einen Anteil von über 90 Prozent des deutschen Leasing-Marktes repräsentieren. Die Hälfte hat weniger als 15 Beschäftigte und rund drei Viertel der Gesellschaften haben weniger als 50 Mitarbeiter. Selbst die größten Unternehmen der Leasingbranche verfügen über wenig komplexe und dementsprechend transparente Organisationsformen.

Im Mittelpunkt des Leasing-Prozesses steht das Investitionsobjekt. Genaue Kenntnisse der Beschaffungs- und Absatzmärkte sowie der technischen und wirtschaftlichen Eigenheiten der Objekte bilden die Grundlage des Leasing-Geschäftes. Damit sind Leasing-Unternehmen fest in der Realwirtschaft verankert. Eigentümerstellung und Objekt-Know-How führen dazu, dass das Leasing-Geschäft in Deutschland ausgesprochen risikoarm ist. Selbst nach Zahlungsstörungen oder gar Zahlungsausfällen realisieren Leasing-Geber durch den guten Zugang zum Objekt und die ausgeprägte Objekt- und Verwertungskompetenz mitunter keine oder nur geringe Verluste.

Vergütungssysteme sind dem Branchenstandard entsprechend so gestaltet, dass zwischen der Vergütung der Mitarbeiter und dem nachhaltigen Unternehmenserfolg ein Gleichlauf besteht. So gilt für die Vergütungsstrukturen einer Leasing-Gesellschaft, dass variable Vergütungsbestandteile nahezu ausschließlich auf bereits bei Vertragsabschluss festgelegte, nicht-spekulative Ertragskomponenten beruhen, die sich bei planmäßigem Vertragsablauf realisieren.



Seite 2

Daher bieten Vergütungssysteme im Leasing typischerweise keine Anreize, überhöhte Risiken einzugehen, sondern stellen vielmehr eine kongruente Entwicklung zwischen der persönlichen Vergütung der Mitarbeiter und dem nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

*Anmerkungen zum Entwurf für eine Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung*

Wir begrüßen, dass Institute, die weder zum Kreis der CRR-Institute zählen noch bedeutend sind, auch weiterhin nicht dazu verpflichtet werden, Risikoträger zu identifizieren. Ergänzend dazu ist es konsistent, die besonderen Anforderungen der §§ 18 bis 22 InstitutsVergV auf Risikoträger bedeutender Institute zu beschränken.

Dennoch bleiben für die Mehrheit der Leasing-Unternehmen die allgemeinen Anforderungen verpflichtend. Dies steht im Widerspruch zu den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik vom 21. Dez. 2015, in denen der Anwenderkreis auf CRR-Institute beschränkt ist. Dem gegenüber werden mit dem vorliegenden Entwurf der Institutsvergütungsverordnung die EBA-Leitlinien nicht umgesetzt, sondern auch auf Leasing-Gesellschaften ausgeweitet. Dies ist dem Geschäftsmodell und dem Risiko der überwiegend kleinen und mittelständischen Leasing-Gesellschaften nicht angemessen. Eine Regelausnahme würde den mit der Umsetzung erforderlichen Aufwand sowohl auf Seiten der Aufsicht als auch auf Seiten von Leasing-Unternehmen mindern und dem Proportionalitätsprinzip bei Wahrung europäischer Vorgaben angemessen Rechnung tragen.

Darüber hinaus möchten wir auf folgende Punkte hinweisen:

- Mit § 5 Abs. 4 InstitutsVergV in Verbindung mit § 9 der Auslegungshilfe werden die Vorgaben zur Vergütung der Kontrolleinheiten auf Geschäftsleiter ausgedehnt, sofern diese die Leitung der Risikocontrollingfunktion innehaben. Diese Einschränkung korrespondiert nicht mit der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung nach § 25 c Abs. 3 KWG, wodurch die Pflichten der Geschäftsleitung von denen der Kontrolleinheiten klar abgegrenzt bzw. ihnen übergeordnet werden. So haben nach § 25 c Abs. 4a KWG Geschäftsleiter auch für die internen Kontrollverfahren und –systeme sowie die personelle und technisch-organisatorische Ausstattung Sorge zu tragen. Dies gilt analog auch für andere Funktionen der Kontroll-einheiten. Daher ist es folgerichtig, Geschäftsleiter auch dann von den Beschränkungen zur Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten auszunehmen, wenn sie Funktionen von Kontrolleinheiten ausüben.
- In § 5 Abs. 8 InstitutsVergV wird die Zulässigkeit der Zahlung von Halteprämien auf Ausnahmefälle beschränkt. Halteprämien sind jedoch flexibel einsetzbare Instrumente, die dazu dienen, Know-How-Träger an das Institut zu binden. Insbesondere in Zeiten erhöhter Unsicherheit kann mit Halteprämien einer Destabilisierung entgegengewirkt und die Unternehmensentwicklung gesichert werden. Die Einschränkungen für den Einsatz von Halteprämien sollten deshalb gestrichen werden.
- Durch § 9 Abs. 2 InstitutsVergV wird vorgegeben, dass der Schwerpunkt der Vergütung der Mitarbeiter in Kontrolleinheiten auf dem fixen Anteil liegt. Die Vorgabe wird in der Auslegungshilfe dahingehend konkretisiert, dass der Anteil der variablen Vergütung kleiner/ gleich einem Drittel der Gesamtvergütung ist. Diese Vorgabe ist nicht in den EBA-Leitlinien vorgesehen und schränkt die Flexibilität bei der angemessenen Gestaltung von Vergütungssystemen unnötig ein. Sie sollte ebenfalls gestrichen werden.



Seite 3

- Abfindungen sind nach § 5 Abs. 7 InstitutsVergV der variablen Vergütung zuzurechnen. Nach § 11 Abs. 1 InstitutsVergV sind Angaben zu den Voraussetzungen und zur Bemessung in den Organisationsrichtlinien zu dokumentieren. Dem steht entgegen, dass Abfindungen häufig individuell verhandelt werden und sich meist nach der Betriebszugehörigkeit richten. Ein formales Regelwerk zur Bestimmung von Abfindung steht der angemessenen Beurteilung individueller Einzelfälle entgegen. Da Abfindungen nicht in die Systematik fixer und variabler Vergütungen passen, sollten sie aus dem Anwendungsbereich der Institutsvergütungsverordnung genommen werden.

Wir bitten um Klarstellung, ob sich „Die Institute“ in § 16 Absatz 1 Satz 2 InstitutsVergV auf „jedes CRR-Institut“ in Satz 1 desselben Absatzes bezieht.

Abschließend weisen wir daraufhin, dass durch die Neufassung der Institutsvergütungsverordnung gravierende Anpassungsmaßnahmen erforderlich werden, die auch bei zügiger Umsetzung erheblichen Zeitbedarf in Anspruch nehmen. Es ist jedoch vorgesehen, dass die Verordnung zum 1. Januar 2017 in Kraft tritt, wodurch die Zeit für die Umsetzung auf eine kaum einzuhaltende Frist verkürzt wird. Wir regen an, Augenmaß zu wahren und einen Umsetzungszeitraum von 12 Monaten ab Inkrafttreten einzuräumen.

Wir freuen uns darauf, unsere Hinweise im Rahmen des Anhörungsverfahrens erläutern zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesverband Deutscher  
Leasing-Unternehmen e. V.

Horst Fittler  
Hauptgeschäftsführer

Stefanie Holitschke  
Referatsleiterin Recht

Dr. Matthias Pytlík  
Referatsleiter Betriebs-  
wirtschaft und Finanzierung