

BVI¹-Position zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung BaFin-Konsultation 08/2016

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung zur Änderung der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) sowie der dazugehörigen novellierten Fassung der Auslegungshilfe der BaFin. Wir beschränken dabei unsere Ausführungen auf die aus unserem Mitgliederkreis betroffenen zwei Unternehmensgruppen: „unbedeutende“ Institute mit einer KWG-Erlaubnis sowie (bank-)konzernzugehörige Kapitalverwaltungsgesellschaften. Zu den einzelnen Regelungen in der InstitutsVergV nebst Auslegungshilfe haben wir folgende Anmerkungen:

1. Generelle Anmerkungen zum Proportionalitätsgrundsatz für nicht-bedeutende Institute

Einige unserer Mitglieder sind von den Regeln der InstitutsVergV direkt betroffen, weil sie als Institut mit einer KWG-Erlaubnis (z. B. Erlaubnis zur Finanzportfolioverwaltung) unmittelbar dem KWG und damit auch der InstitutsVergV unterliegen. Als Finanzdienstleistungsinstitute sind sie entweder unbedeutendes CRR-Institut oder unterliegen als unbedeutende Nicht-CRR-Institute der Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 8b KWG. Wir begrüßen daher ausdrücklich, dass der Entwurf der InstitutsVergV unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes weiterhin zwischen bedeutenden und nicht bedeutenden Instituten unterscheidet und damit in sachgerechter Weise insbesondere kleinere Institute von der Umsetzung der strengen Auszahlungsregeln für variable Vergütungen und den damit verbundenen administrativen Umsetzungsaufwand befreit.

Diesen aus dem Proportionalitätsgrundsatz resultierenden Ansatz setzt der vorliegende Entwurf jedoch nicht konsequent um. Insbesondere sehen wir auf nicht-bedeutende Institute neuen Umsetzungsaufwand zukommen, der insbesondere im Lichte der anstehenden Überarbeitung der CRD-Vergütungsregeln nicht sachgerecht ist und diese Unternehmensgruppe mit unverhältnismäßig hohem Prüfungs- und Umsetzungsaufwand belastet. Insbesondere befürchten wir, dass nach erneuter Änderung der Regeln der CRD ggf. weitere Anpassungen der InstitutsVergV gerade für kleinere Institute zu erwarten sind. Ein doppelter Umsetzungsaufwand sollte für diese Unternehmen vermieden werden.

In dem Zusammenhang erlauben wir uns, auf den von der EBA vorgelegten Bericht² über Wertpapierfirmen zu verweisen, der insbesondere für Asset Manager ein risikogerechteres Aufsichtsregime im Bereich der Vergütungsregeln vorschlägt. Die EBA stellt zu Recht fest, dass im Vergleich zu Banken die von diesen Unternehmen erbrachten Geschäfte und die damit verbundenen Risiken in den bisherigen Regularien nicht angemessen berücksichtigt werden. Da die Diskussionen hierzu auf EU-Ebene erst begonnen haben und die EBA mit Unterstützung der BaFin und der Deutschen Bundesbank derzeit Datenerhebungen³ bei den betroffenen Gesellschaften durchführen (vgl. **Anlage 1**), bitten wir darum, die Anforderungen für Asset Manager in der InstitutsVergV nochmals daraufhin zu überprüfen.

¹ Der BVI vertritt die Interessen der deutschen Investmentindustrie. Seine 95 Mitglieder verwalten über 2,7 Billionen Euro in OGAWs, AIFs und Vermögensverwaltungsmandaten.

Mit der Interessenvertretung der Mitglieder engagiert sich der BVI für bessere Rahmenbedingungen für die Investmentanleger. Die Mitgliedsgesellschaften des BVI betreuen direkt oder indirekt das Vermögen von rund 50 Millionen Menschen in rund 21 Millionen Haushalten.

² Vgl. EBA's Report on investment firms, Response to the Commission's call for advice of December 2014, EBA/Op/2015/20.

³ Vgl. Datenabfrage der EBA, abrufbar unter: <https://www.eba.europa.eu/-/eba-launches-data-collection-to-support-the-new-prudential-framework-for-investment-firms>.



2. Anwendungsbereich: Identifizierung von Risikoträgern (§ 1 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 2 InstitutsVergV-E)

Wir bitten, auch alle nicht bedeutenden CRR-Institute von der Pflicht zur Identifizierung von Risikoträgern auszunehmen.

Begründung:

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 3 Abs. 2 InstitutsVergV-E wären alle nicht-bedeutenden CRR-Institute zur Identifizierung von Risikoträgern verpflichtet. Da die besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme nach den Vorgaben der §§ 18 ff. InstitutsVergV-E nur für Risikoträger von bedeutenden Instituten zu beachten sind, hat die Identifizierung von Risikoträgern nur für die Offenlegung nach § 16 InstitutsVergV Relevanz. Der mit der Identifizierung von Risikoträgern verbundene Aufwand steht jedoch außer Verhältnis zu dem Gewinn für die Qualität der Offenlegung, zumal viele der in Art. 450 CRR adressierten Offenlegungstatbestände an die besonderen Vergütungsanforderungen nach den §§ 18ff. InstitutsVergV-E anknüpfen. Soweit dies nicht der Fall ist, werden die maßgeblichen Offenlegungspflichten durch § 16 Abs. 1 InstitutsVergV-E abgedeckt bzw. können durch diesen abgedeckt werden. Die Unverhältnismäßigkeit der Risikoträgeridentifizierung gilt in besonderem Maße für kleine und weniger komplexe CRR-Institute.

3. Deckelung der variablen Vergütung für Kontrolleinheiten und verantwortliche Geschäftsleiter (Auslegungshilfe zu § 9 Abs. 2 InstitutsVergV-E, § 2 Abs. 7 Satz 2 und § 10 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV-E)

- a. Wir bitten, die in der Auslegungshilfe zu § 9 Abs. 2 InstitutsVergV-E empfohlene Deckelung der variablen Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten auf maximal ein Drittel der Gesamtvergütung zu streichen.
- b. Insbesondere bitten wir, die Anforderung in § 10 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV-E, dass der als Leiter der Risikocontrolling-Funktion verantwortliche Geschäftsleiter den Einschränkungen der Vergütungen von Mitarbeitern in Kontrolleinheiten (insbesondere dieser Deckelung) unterliegen soll, zu streichen. Zudem ist klarzustellen, dass sich die in § 9 InstitutsVergV-E definierten zusätzlichen Anforderungen nur auf die in § 2 Abs. 7 **Satz 1** InstitutsVergV-E definierten Mitarbeiter in Kontrolleinheiten (ohne Geschäftsleiter) beschränken.

Begründung:

- a. Gemäß § 9 Abs. 2 InstitutsVergV ist bei der Ausgestaltung der Mitarbeitervergütung in Kontrolleinheiten sicherzustellen, dass der Schwerpunkt der Vergütung auf der fixen Vergütung liegt. Die in der Auslegungshilfe zusätzlich empfohlene Deckelung der variablen Vergütung auf ein Drittel der Gesamtvergütung halten wir als Konkretisierung dieser Verordnungsvorgabe für zu weitgehend. Insbesondere schränkt diese aufsichtliche Empfehlung den in § 25a Abs. 5 KWG und § 9 Abs. 2 InstitutsVergV-E festgelegten individuellen Ermessensspielraum eines Instituts bei der Festlegung der variablen Vergütung erheblich ein. Für eine solche Deckelung ist auch die Ermächtigungsnorm in § 25a Abs. 6 KWG nicht hinreichend bestimmt. Eine derartige Einschränkung auf ein konkretes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung lässt sich außerdem nicht aus den EBA-Leitlinien ableiten. Denn diese legen vielmehr fest, dass die Vergütung für unabhängige Kontrollfunktionen „vorwiegend fest“ („*predominantly fixed*“) sein soll, um die Besonderheit ihrer Verantwortung widerzuspiegeln (vgl. Rn. 175 der EBA-Leitlinien). Darüber hinausgehende, allein nationale Regelungen sind daher auch im Interesse einer EU-einheitlichen Umsetzung und zur Vermeidung von Wettbewerbsnachteilen nicht zielführend.

- b. Durch die Ausweitung der Mitarbeiterdefinition in § 2 Abs. 7 **Satz 2** InstitutsVergV-E auch auf Geschäftsleiter würden die zusätzlichen Anforderungen an die Vergütung von Mitarbeitern der Kontrolleinheiten in § 9 InstitutsVergV-E ebenfalls für diese gelten. Damit wären bereits sämtliche Geschäftsleiter, die Kontrolleinheiten zu verantworten haben, generell vom Anwendungsbereich des § 9 InstitutsVergV-E erfasst. Wir bitten daher klarzustellen, dass diese Ausweitung nicht beabsichtigt war. Denn anderenfalls würde die zusätzliche Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV-E, dass § 9 Abs. 2 InstitutsVergV-E ausdrücklich für die als Leiter der Risikocontrolling-Funktion verantwortlichen Geschäftsleiter gelten soll, keinen Sinn ergeben.

Unabhängig davon fordern die EBA-Leitlinien auch nicht, die zusätzlichen Regelungen für Mitarbeiter in unabhängigen Kontrollfunktionen auf für den Bereich Risikocontrolling verantwortliche Geschäftsleiter auszuweiten. Die Regelung in § 10 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV-E ist daher ebenfalls zu streichen. Denn die EBA-Leitlinien beschränken die in § 9 InstitutsVergV-E umgesetzten zusätzlichen Anforderungen allein auf die in den unabhängigen Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeiter, ohne zusätzliche Vorgaben für die hierfür verantwortlichen Geschäftsleiter aufzustellen (vgl. Titel III, Abschnitt 12, Rn. 175 der EBA-Leitlinien).

In Abgrenzung hierzu muss sich die Vergütung von Geschäftsleitern an deren Aufgaben, Kenntnissen und Verantwortungsbereichen orientieren. Gerade bei kleineren Instituten beschränkt sich die Verantwortung von den für den Kontrollbereich verantwortlichen Geschäftsleitern regelmäßig nicht allein auf diese Kontrollaufgaben. Zudem ist der Aufgabenbereich der Geschäftsleiter aufgrund deren Gesamtverantwortung bereits per se weiter gefasst. Die allein für Mitarbeiter mit ausschließlichen Kontrollfunktionen entwickelten Vorgaben passen daher schon vom Regelungszweck nicht in den von einer Vergütung eines Geschäftsleiters abzudeckenden Verantwortungsbereich. Zusätzlich würde diese Regelung die für eine gute Unternehmensführung erforderliche kollegiale Zusammenarbeit innerhalb der Geschäftsleitung erheblich beeinträchtigen. Denn die für operative Bereiche zuständigen Geschäftsleiter könnten dann eine Sonderbehandlung fordern und damit wiederum Anreize erhalten, ggf. höhere Risiken einzugehen. Das gewünschte Korrektiv wäre daher auf Ebene der Geschäftsleitung eher kontraproduktiv.

Insgesamt geht die deutsche Umsetzung dieser Vorgaben über die Vorschläge der EBA hinaus und ist zu streichen. Dies gilt erst recht für die sich anschließende Empfehlung in der Auslegungshilfe, dass die Deckelung der variablen Vergütung auf ein Drittel der Gesamtvergütung ebenfalls für die für die Leitung des Risikocontrollings verantwortlichen Geschäftsleiter gelten soll. Hier nehmen wir auch auf die unter Buchstabe a. genannten Ausführungen Bezug.

4. **Abfindungen als Inhalt der Vergütungsgrundsätze (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 iVm. § 13 InstitutsVergV-E)**

Wir bitten, § 11 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV-E wie folgt zu fassen:

~~„2. Angaben zu den Voraussetzungen und zur Bemessung über Möglichkeiten zur Zahlung von Abfindungen im Sinne von § 5 Absatz 7, einschließlich der Festsetzung eines Höchstbetrages für Abfindungen und, soweit anwendbar, Angaben zur Bemessung der Abfindungen von Risikoträgern einschließlich deren Höchstbeträge, sowie“~~



§ 13 Abs. 1 InstitutsVergV-E ist zudem dahingehend zu erweitern, dass die in § 11 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV-E enthaltenen Grundsätze für die Bemessung der Abfindungen einschließlich deren Höchstbeträge von Risikoträgern nicht für alle Mitarbeiter transparent gemacht werden müssen.

Begründung:

Der in § 11 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV-E enthaltene Verweis auf § 5 Abs. 7 ist missverständlich, da der Begriff der Abfindung gesondert in § 2 Abs. 5 InstitutsVergV-E definiert ist. Der von uns vorgeschlagene Formulierungsvorschlag entspricht den Vorgaben der Rn. 144 der EBA-Leitlinien. Danach sollen die Vergütungsgrundsätze generell nur Angaben über die Möglichkeit der Zahlung von Abfindungen enthalten. Angaben zur Bemessung von Abfindungen einschließlich eines Höchstbetrages sind hingegen nur aufzunehmen, wenn sie an Risikoträger gezahlt werden. Die aktuelle Formulierung weitet die Angaben zur Bemessung einschließlich eines Höchstbetrages jedoch auf sämtliche Abfindungen, also auch auf solche an Nicht-Risikoträger aus. Die definierten Grundsätze müssten daher in allen Beendigungsfällen, in denen Abfindungen gezahlt werden (z. B. ordentliche Kündigungen, Aufhebungsverträge, gerichtliche Beendungsvergleiche, Sozialpläne), zur Anwendung kommen. Dies widerspricht der bisherigen betrieblichen Praxis, da insbesondere die Höhe von Abfindungen regelmäßig von den Umständen des Einzelfalls abhängen, die sich gerade nicht vorher festlegen lassen.

Unabhängig davon begrüßen wir die Auslegungshilfe, wonach die Bemessung der Abfindung von Risikoträgern nicht für alle Mitarbeiter transparent gemacht werden müssen. Aufgrund der Bedeutung dieser Regelung bitten wir jedoch, dies direkt in § 13 Abs. 1 InstitutsVergV-E klarzustellen, der die Offenlegung der Vergütungsgrundsätze gegenüber den Mitarbeitern konkretisiert.

5. Prüfung durch die interne Revision (§ 12 Abs. 1 InstitutsVergV-E)

Wir bitten, die in § 12 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergV-E vorgesehene mindestens einmal jährliche Pflicht zur Überprüfung der Vergütungssysteme ausschließlich auf bedeutende Institute bzw. auf die besonderen Kontrollfunktionen wie den Aufsichtsrat oder den Vergütungskontrollausschuss zu beschränken. Bei nicht-bedeutenden Instituten sollte lediglich ein regelmäßiger Prüfturnus verankert werden.

Begründung:

Da für nicht-bedeutende Institute die besonderen Anforderungen an die strengen Auszahlungsregeln von variablen Vergütungen nicht gelten, halten wir eine mindestens einmal jährlich vorgeschriebene Prüfung der Einhaltung der allgemeinen Vergütungsregeln durch die interne Revision für unangemessen und vom Proportionalitätsgrundsatz nicht mehr gedeckt. Vielmehr sollte die Aufsicht an dem bereits in dem Rundschreiben über die Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Instituten (MaRisk-BA) verankerten Prinzip einer prozessunabhängigen und regelmäßigen Prüfpflicht durch die interne Revision ohne weitere Vorgaben zum Turnus festhalten.

Unabhängig davon geht diese Regelung auch über die EBA-Leitlinien hinaus. Diese schreiben lediglich eine unabhängige Überprüfung durch die interne Revision in Bezug auf die umgesetzte Vergütungspolitik und der Art und Weise, wie die Vergütungsregeln durch Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss überprüft werden, ohne zeitliche Vorgaben vor (vgl. Rn. 36 EBA-Leitlinien). Eine mindestens jährliche Prüfpflicht sieht die EBA allein für die besonderen Kontrollfunktionen des Aufsichtsrates oder des Vergütungskontrollausschusses vor (vgl. Rn. 57 EBA-Leitlinien).



6. Gruppenregelung für (bank-)konzernzugehörige Kapitalverwaltungsgesellschaften (§ 27 InstitutsVergV-E iVm. der Auslegungshilfe)

- a. Wir bitten, § 27 dahingehend anzupassen, dass die dort geforderte Ermittlung von Gruppen-Risikoträgern sowie die Anwendung der besonderen Anforderungen an die Auszahlungsregeln der §§ 18 bis 22 InstitutsVergV-E auf identifizierte Gruppen-Risikoträger nicht gilt, wenn das nachgeordnete Unternehmen eine Kapitalverwaltungsgesellschaft ist, für die nach § 37 KAGB iVm. Anhang II der Richtlinie 2011/61/EU und Art. 14a und 14b der Richtlinie 2009/65/EG gelten. Dies ist auch in der Auslegungshilfe klarzustellen.
- b. In der Auslegungshilfe zu § 27 Abs. 1 InstitutsVergV-E ist außerdem der Verweis auf § 25a Abs. 5 KWG sowie die weiteren Ausführungen zu streichen, wonach der Bonuscap auch für nicht der CRD bzw. dem KWG unterliegende gruppenangehörige Unternehmen wie beispielsweise Kapitalverwaltungsgesellschaften gelten soll.

Begründung:

- a. Der Verordnungsentwurf weitet über die Gruppenregelung den Anwendungsbereich der Auszahlungsregeln für die variable Vergütung auch auf sog. Gruppen-Risikoträger von Kapitalverwaltungsgesellschaften aus, deren übergeordnetes Unternehmen ein bedeutendes Institut ist. Wir appellieren eindringlich, die bisherige in der aktuell geltenden InstitutsVergV umgesetzte Gruppenregelung für Kapitalverwaltungsgesellschaften gemäß unserem Formulierungsvorschlag beizubehalten. Insbesondere haben sich in den rechtlich verbindlichen EU-Vorschriften seit der letzten Novelle der InstitutsVergV keine Änderungen ergeben. Wir sehen daher keinen Grund, die bislang sachgerecht umgesetzte Gruppenregelung für Kapitalverwaltungsgesellschaften zu ändern.

Die von der EBA aufgestellte Gruppenregelung für nicht dem Anwendungsbereich der CRD unterliegende Unternehmen, wie beispielsweise Kapitalverwaltungsgesellschaften, halten wir nicht mehr von den Vorgaben der CRD gedeckt. Einzelheiten hierzu können Sie unserer Stellungnahme entnehmen, die wir gegenüber der EU-Kommission abgegeben haben (**Anlage 2**).

Der Begriff der „Gruppen-Risikoträger“ wird erst durch die EBA geprägt, die für diese einen von den CRD-Vorgaben losgelösten Pflichtenkatalog aufstellt. So sollen für die Identifizierung dieser Gruppen-Risikoträger Kriterien nach der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 herangezogen werden, die jedoch allein für die Identifizierung von Risikoträgern in einem Institut entwickelt wurden. Der Anwendungsbereich dieser Delegierten Verordnung ist daher ausschließlich auf Institute beschränkt, wozu gerade Kapitalverwaltungsgesellschaften nicht zählen. Etwaige Gruppen-Risiken von nachgeordneten Kapitalverwaltungsgesellschaften, die Teil einer Bankengruppe sind, wurden bei deren Ausarbeitung nicht berücksichtigt. Es stellt sich daher die Frage, nach welchen Kriterien überhaupt Risiken von bei Kapitalverwaltungsgesellschaften tätigen Personen identifiziert werden sollen/können, die wesentlichen Einfluss auf das Gruppenrisikoprofil nehmen können.

Die EBA verfolgt mit der vorgeschlagenen Gruppenregelung das grundsätzlich lobenswerte Ansinnen, mögliche Reputationsrisiken auf Gruppenebene zu vermeiden bzw. einzudämmen. Unabhängig von der bislang nicht analysierten Frage, ob und inwieweit solche Risiken überhaupt bestehen und von Kapitalverwaltungsgesellschaften in einer Gruppe ausgelöst werden können, sind Vergütungsregeln hierfür nicht die richtigen Maßnahmen. Insbesondere hat der Baseler Ausschuss das Thema Reputationsrisiken innerhalb einer Gruppe (einschließlich des Einflusses etwaiger Reputationsrisiken von Kapitalverwaltungsgesellschaften auf die Gruppe) bereits umfangreich außerhalb

der Vergütungsregeln adressiert.⁴ Die Diskussionen und Empfehlungen hierzu sollten erst abgewartet werden, bevor Gruppenregelungen erlassen werden, die zu einem erheblichen administrativen Aufwand ohne erkennbaren Mehrwert führen. Denn Kapitalverwaltungsgesellschaften unterliegen bereits selbst eigenen, auf ihr konkretes Geschäftsmodell abgestimmten, strengen Vergütungsregeln, die gerade Anreize verhindern sollen, wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der von ihnen verwalteten Fonds bzw. Verwaltungsgesellschaften und damit erst recht auf das Risikoprofil der Gruppe zu nehmen. Mit der Überwälzung des CRD-Regimes auch auf etwaige Gruppen-Risikoträger von Kapitalverwaltungsgesellschaften kommt es damit zu einer Doppelregulierung, die den von den Geschäften einer Kapitalverwaltungsgesellschaft ausgehenden Risiken und deren Mitarbeitervergütung überdimensionale Bedeutung zumisst.

Darüber hinaus stellt sich die Frage nach dem Mehrwert dieser Regelung. Denn nach unserer Einschätzung werden nur in absoluten Ausnahmefällen auf Ebene der Kapitalverwaltungsgesellschaft Gruppen-Risikoträger identifiziert werden, für die dann aber wiederum gemäß der Auslegungshilfe die Besonderheiten der Boni-Auszahlungen gemäß der OGAW- und der AIFM-Richtlinie als *lex specialis* gegenüber den Vorgaben der InstitutsVergV-E gelten sollen. Damit wird das mit der neuen Regelung verfolgte Ziel einer weiteren Verschärfung der Gruppen-Risikosteuerung nicht erreicht. Die einzig praktische Konsequenz wäre folgender erheblicher Mehraufwand zur Identifizierung von Gruppen-Risikotägern bei (bank-)konzernzugehörigen Kapitalverwaltungsgesellschaften:

Kapitalverwaltungsgesellschaften sind bereits verpflichtet, nach den für sie geltenden Vorgaben des § 37 KAGB in Verbindung mit den gemäß der AIFM- und OGAW-Richtlinie erlassenen ESMA-Vergütungsleitlinien nach eigenem Ermessen Risikoträger zu identifizieren. Dieser Identifizierungsprozess weicht maßgeblich von den Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 ab, die die Identifizierung von Risikotägern auf Einzelinstitutsebene vorgibt. Für Kapitalverwaltungsgesellschaften müssten daher zwei unterschiedliche Kategorien von Risikoträger (einmal Risikoträger auf Ebene der Kapitalverwaltungsgesellschaft und einmal Gruppen-Risikoträger) nach zwei verschiedenen Regimen ermittelt werden. Die Ermittlung von Gruppen-Risikotägern einer Kapitalverwaltungsgesellschaft müsste bei dem übergeordneten Unternehmen implementiert werden. Dies würde die Komplexität des dort bereits implementierten Ermittlungsverfahrens für die Risikoträger auf Institutsebene noch einmal deutlich erhöhen und wäre administrativ sehr aufwendig. Zeitgleich würde sich hieraus aber wenig Zusatznutzen ergeben, da davon ausgegangen werden kann, dass nach Durchführung der Prüfungen der Vorgaben des § 37 KAGB sowie nach der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 keine zusätzlichen Gruppen-Risikoträger ermittelt werden würden.

- b. Schließlich erlauben wir uns die Frage, auf welche Rechtsgrundlage sich die Auslegungshilfe stützt, wonach ein Bonuscap für identifizierte Gruppen-Risikoträger von nachgeordneten Kapitalverwaltungsgesellschaften gelten soll. Wir können hierzu keine Rechtsgrundlage erkennen. Auch auf EU-Ebene sehen wir keine Rechtsgrundlage für die Geltung eines Bonuscaps für nicht dem Anwendungsbereich der CRD unterliegende Kapitalverwaltungsgesellschaften. Gegebenenfalls sind hierfür insbesondere die anstehenden Überprüfungen der Vergütungsvorschriften auf EU-Ebene abzuwarten. Damit wäre auch die Auffassung des EU-Parlaments berücksichtigt, das sich noch nach Verabschiedung der CRD-IV-Regeln ausdrücklich gegen einen Bonuscap insbesondere für Fondsgesellschaften ausgesprochen hat. Anderenfalls würde die bloße aufsichtliche Auslegungshilfe mit einer Anforderung zur Anwendung eines Bonuscap den parlamentarischen Willen umgehen.

⁴ Vgl. Konsultation des Baseler Ausschusses, abrufbar unter: <http://www.bis.org/bcbs/publ/d349.pdf>.