

## FINMA – Entwurf Richtlinien Vergütungssysteme

### Einführung

Der Verband der Auslandsbanken in der Schweiz (VAS) anerkennt, dass alleine schon die intensive Diskussion sowohl in der Wirtschaftspresse wie auch in der akademischen Literatur, in der Schweiz wie auch international die Notwendigkeit schafft, die Vergütungssysteme bei Banken unter aufsichtsrechtliche Regeln zu stellen. Internationale Gremien wie der Financial Stability Board (FSB) und verschiedene ausländische Regulatoren formulieren zur Zeit diesbezügliche Empfehlungen und Vorgaben.

Der VAS erachtet das vorgeschlagene Regelwerk aber als in verschiedener Hinsicht unangemessen. Es geht über die internationalen Bemühungen hinaus und bedroht damit die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes. Zudem stellt es übermässig hohe Anforderungen – finanzieller und nicht-finanzieller Art – an Banken, welche durch ihre Corporate Governance Struktur und durch ihr Risikomanagement schon lange adäquate Lösungen gefunden und eingeführt haben. Wir vermissen die Berücksichtigung so wichtiger regulatorischer Prinzipien wie risikobasierte Vorgaben oder den Grundsatz des "comply or explain" und bedauern den "one-size-fits-all-banks-and-functions"-Ansatz.

### Unsere Beurteilung des Entwurfs

Die Erfahrung unserer Mitgliedsbanken, welche einer internationalen Finanzgruppe angehören oder einen ausländischen Hauptaktionär haben, erlaubt uns folgende Einschätzung des Entwurfs:

- Die variablen Vergütungssysteme sind weder eine notwendige noch hinreichende Voraussetzung für Bankinsolvenz. Dies wird durch die FINMA anerkannt und ist mittlerweile Konsensus in der Diskussion. Solche Systeme haben allerdings einem Verhalten Vorschub geleistet, welches zu Solvenz- und Systemkrisen beitragen. Aber Probleme blieben auf bestimmte Geschäftszweige – insbesondere Investment Banking und Eigenhandel – von Banken beschränkt, welche ihre Risikomanagement und Governance Strukturen ungenügend auf die Vergütungssysteme abstimmten. Diese Banken wiederum unterlagen Grund ihrer expliziten oder impliziten Staatsgarantie einem moral hazard. Der VAS betont, dass die variablen Vergütungsmodelle nicht per se fehlerhaft waren. Banken in der Schweiz mit eingeschränktem Eigentümerkreis hatten verfügten über ein funktionierendes Risikomanagement und entsprechende Governance-Strukturen. Der VAS ist dezidiert der Meinung, dass die vorgeschlagene "one-size-fits-all" Regelung über alle Banken und über alle Funktionsstufen innerhalb einer Bank hinweg unangebracht, ja sogar kontraproduktiv ist. Die meisten Auslandsbanken kennen Systeme mit gestaffelten Auszahlungen und haben diese in ihr Risikomanagement und ihre Corporate Governance Strukturen eingebaut. Diese Modelle haben sich bewährt und sollten nicht unnötig eingeschränkt werden. Dies führt nicht nur zu einem Effizienzverlust, sondern auferlegt den Instituten einen übermässig hohen administrativen Aufwand, dem kein gesellschaftlicher und ökonomischer Nutzen entgegensteht.
- Die variablen Vergütungen bestimmen die Konkurrenzfähigkeit eines Instituts auf dem Arbeitsmarkt für qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmer mit. Die aufsichtsrechtliche Behandlung eines wichtigen Instrumentes zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Arbeitskräften darf die level-playing-field Bedingung nicht verletzen. Ansonsten schadet sie der Position der Schweizer Banken als Arbeitgeber. Der Arbeitsmarkt für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zunehmend ein international homogener Markt; die Sichtweise von lokal getrennten Märkten entspricht nicht mehr der heutigen Realität: Banken konkurrieren mit anderen Banken – nationalen und internationalen – und mit Nicht-Banken (unabhängige Vermögensverwalter, Finanzdienstleister, Versicherungen etc). Unterschiedliche aufsichtsrechtliche Vorgaben in den verschiedenen Jurisdiktionen (oder zwischen unterschiedlichen Sektoren innerhalb derselben Jurisdiktion) führen zu regulatorischer Arbitrage, zu einem Verdrängen von Spezialisten in den nicht- oder weniger regulierten Bereich, oder aber zur Entwicklung neuer Vergütungssysteme mit hohen Fixkostenanteilen. Letzteres würde die die

Beziehung von Aufwand und Ertrag empfindlich beeinträchtigen. Wenn in Zeiten geringer Erträge Nettoeinkommen und Gewinne sinken, geht als Folge davon auch die Beschäftigung zurück.

- Tochtergesellschaften ausländischer Finanzdienstleister sind in ein Vergütungssystem eingebunden, welches auf Gruppenebene gemäss der Organisationsform der Gruppe festgelegt wird, und nicht auf die rechtlichen Einheiten abstellt. Bei Matrixorganisationen werden Geschäftsfunktionen, Verantwortungen und Vergütungen gemäss den Geschäftsfeldern organisiert und entlohnt und nicht gemäss der rechtlichen Struktur der Bank oder des arbeitsrechtlichen Sitzes der einzelnen Person. Die variablen Vergütungen einer Division und deren Verteilung wird durch den Leiter der Geschäftseinheit festgelegt. Diese Person ist nicht zwingend in der Schweiz ansässig. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei derselben Schweizer Einheit, aber in unterschiedlichen Divisionen arbeiten, werden gemäss der gleichen gruppenweiten Vergütungspolitik, aber aus den unterschiedlichen Sub-Pools – jenen für ihre entsprechenden Divisionen – entlohnt. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung in der Schweiz haben keinen Einfluss auf Grösse und Verteilungspolitik. Sie sind jedoch verantwortlich, dass die Vorgaben der Gruppe in der Schweizer Einheit korrekt umgesetzt werden. Würden diese Banken dem Rundschreiben unterworfen, drohen Überlappungen oder gar Widersprüche.
- FINMA anerkennt, dass ihre Vorschläge mit der Schweizer Gesetzgebung in Konflikt oder zumindest in einem argen Spannungsfeld steht, insbesondere mit dem Arbeitsgesetz und dem Steuergesetz, möglicherweise auch mit dem Kartellgesetz. Insbesondere Grundsatz 2 (vor allem Randziffer 28) verlangt von Banken ein System, einzuführen, welches im Widerspruch zu unserem Recht steht. Wir führen an, dass gewisse Praktiken der gestaffelten Auszahlung nicht mit den IFRS Rechnungslegungsstandards in Einklang gebracht werden können. Bevor die FINMA eine aufsichtsrechtliche Behandlung des Themas ins Auge fasst, sollte sie die Übereinstimmung mit dem gegenwärtigen Recht sicherstellen. Das Aufsichtsrecht sollte Banken nicht in Konflikt mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen bringen.
- Obwohl die Thematik im FSB diskutiert wird und in anderen Ländern auf der Traktandenliste steht, ist die FINMA mit einem weit über diese Vorschläge hinausgehenden Regulierungsentwurf an die Öffentlichkeit getreten. Der VAS ist erstaunt, dass sich die FINMA nicht um der wettbewerbsspolitischen Problematik bewusst war oder diesen nicht besser in Betracht zog. Die britische FSA revidierte kürzlich einen weniger weitgehenden Vorschlag, um negativen Auswirkungen für den Finanzplatz London zu verhindern. Sogar dieser Entwurf soll nochmals vereinfacht werden, wenn Konkurrenzplätze – insbesondere New York – innert Jahresfrist nicht an einem level-playing-field – mitgearbeitet haben. Die FINMA sollte die internationale Wettbewerbsfähigkeit im Auge behalten, wie dies das FINMAG ja auch vorsieht.

## Vorschlag: Eine vollständige Revision des Entwurfs

Aus diesen Gründen schlagen wir vor, das FINMA-Rundschreiben weder in dieser noch in einer leicht modifizierten Form zu veröffentlichen, sondern in Zusammenarbeit mit der Branche und auf der Basis der internationalen Vereinbarungen und in Einklang mit der Schweizer Gesetzgebung neu zu konzipieren.

Die Parameter eines solchen revidierten Rundschreibens wären:

- **Geltungsbereich:** Analog zu Randziffer 6, in welche die Zweigniederlassungen von der Umsetzung ausgeschlossen sind, sollen in Randziffer 7 auch die Tochtergesellschaften ausländischer Finanzdienstleister von der Anwendung ausgenommen werden (die äquivalente Aufsicht vorausgesetzt). Das Vergütungssystem der Gruppe soll – sofern es durch eine äquivalente Aufsicht überwacht wird – soll als für die aufsichtsrechtlichen Belange genügend erachtet werden. Zudem sollte die inadäquate de minimis Klausel durch "comply or explain" Klauseln ersetzt werden, wie dies etwa im FINMA RS 08/24 getan wurde. Die Randziffern und Grundsätze, welche auf komplexe Sachverhalte abzielen, sollten nur für börsenkotierte Banken gelten.
- **Einheit der Materie:** Anstelle der Publikation neuer Empfehlungen schlagen wir vor, die Grundsätze 1,3,4 und 8 zur Corporate Governance und zum Risikomanagement in FINMA RS 08/24 zu integrieren. Für die gemäss unserem Vorschlag in Randziffer 7 von der Umsetzung ausgenommenen Banken würden Grundsätze 3 und 4 nur bezüglich der Einführung und Überwachung der Vorgaben der Gruppe anwendbar sein. Explizit vorgesehen werden sollte, dass Tochtergesellschaften durch die globalen Vergütungsausschüsse der Gruppe unterstützt werden können.

- **Rechtliche Konsistenz:** Zukünftige Anpassungen des Schweizer Gesetzes, welche zurzeit im Parlament hängig sind, sollen nicht antizipiert werden. Entweder wartet die FINMA die neuen Gesetze ab oder sie erlässt Regeln, welche auf dem geltenden Recht basieren.
- **Konsistenz mit internationalen Vorgaben:** Die in der Schweiz geltenden Empfehlungen sollten auch mit den internationalen Empfehlungen, insbesondere des Financial Stability Board (FSB), aber auch der anderen Regulatoren vergleichbar sein. FINMA sollte die Führungsrolle, welche der FSB mit seinen Prinzipien einnahm, stärker in Betracht ziehen. Wir stellen fest, dass Grundsätze 5-7 und Grundsatz 9 über die internationalen Standards hinausgehen. Die Schweiz sollte am Schluss nicht mit einer Regelung dastehen, welche international inkompatibel ist.
- **Kostenaspekt und Verwaltungsaufwand:** Die Aufsichtsbehörden sollten Firmen die nötige Flexibilität gewähren, ihr eigenes System anzuwenden, welches den besten firmenspezifischen Ansatz für das Risikomanagement sicherstellt. Dem Prinzip des risk-based approaches kann und soll besser genüge getan werden, etwa durch eine weitere Einschränkung des Geltungsbereichs auf Banken mit einem bedeutenden moral hazard Problem, durch die oben erwähnte Anwendung des "comply or explain" Ansatzes, analog zu FINMA Rundschreiben 08/24 oder durch eine flexiblere Ausgestaltung der Vorgaben.
- **Reporting-Pflichten:** Die Offenlegungs- bzw. Reporting-Pflichten, die in Grundsatz 9 festgelegt sind, mögen für eine börsennotierte Bank angemessen sein, aber nicht für eine Bank im Privatbesitz, in der der Eigentümer über die Vergütungsstruktur entscheidet. Grundsatz 9 soll ausschliesslich für börsennotierte Banken anwendbar sein. Kleinere Banken im Privatbesitz sollen ihre Berichterstattung nach den Pflichten von FINMA RS 08/24 durchführen oder nur die in Randziffer 67-71 aufgeführten Kennzahlen in aggregierter Form präsentieren.
- **Flexibilität in der Anwendung:** Grundsatz 10 sollte anerkennen, dass Banken im internationalen Umfeld operieren, wenn sie qualifizierte Personen in der Schweiz rekrutieren. Als Teil der "comply or explain" Strategie sollen Abweichungen vom Rundschreiben möglich sein, insbesondere auch was Grundsätze 5-7 betrifft.
- **Kapitalpuffer:** Randziffer 77 erlaubt es der FINMA, das Eigenkapital zu erhöhen, wenn Banken von den Vorgaben abweichen. Alle Banken, welche den Standard- oder den Basis Approach unter Basel II wählen, müssen schon eine um 20% höhere Eigenkapitalunterlegung auf operationelle Risiken sicherstellen. Wir unterstützen den Gedankengang der FINMA und erachten dieses Argument konsistent mit unserer Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung des „comply or explain“ Ansatzes; Abweichungen werden ja durch diesen Puffer gedeckt.

Wir schlagen vor, dass die FINMA eine gemischte Arbeitsgruppe ins Leben ruft, welches FINMA Rundschreiben 08/24 anpasst und – wenn als nötig erachtet – eine flexiblere Regulierung der variablen Vergütungssysteme entwirft.

## Vorschlag: Weitere Bemerkungen

Obwohl wir eine vollkommene Erneuerung des Rundschreibens vorschlagen, fügen wir unsere Bemerkungen zu den spezifischen Punkten des Entwurfs an. Sie werden in einer allfälligen Neubearbeitung zur Diskussion stehen.

### Randziffer 6

Randziffer 6 sieht eine Ausnahmegewilligung von Geschäftsstellen von Schweizer Banken im Ausland vor. Wir bezweifeln, dass die FINMA die Notwendigkeit des Inhalts eines Arbeitsvertrags ausreichend schnell abklären kann. Somit führt diese Klausel dazu, dass diese Geschäftsstellen von der Anwendung ausgeschlossen. Es gibt auf Grund der Erfahrung der letzten Monate und der aktuellen Situation keinen Grund, Geschäftsstellen im Ausland von Schweizer Banken von der Umsetzung zu entbinden. Die Schweiz haftet letztlich für diese Verträge. Falls die FINMA ihre Vorschläge nicht an die internationalen Standards anpasst, muss sie die extraterritoriale Anwendung durchsetzen, um regulatorische Arbitrage zu verhindern und die in der Schweiz tätigen Banken nicht zu diskriminieren.

### Randziffer 7

Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen von internationalen Gruppen sind vom Anwendungsbereich des Rundschreibens auszunehmen. Wir schlagen als Formulierung vor:

“Direkt und indirekt gehaltene Tochtergesellschaften und Effektenhändler sowie hauptsächlich im Finanzbereich tätige Tochterunternehmen von in- und ausländischen Finanzgruppen und bank- oder effektenhandelsdominierten Finanzkonglomeraten, welche einer äquivalenten Finanzmarktaufsicht unterstehen, wird die von der Gruppe verabschiedete Vergütungspolitik umgesetzt. Diese Institute sowie Zweigniederlassung von ausländischen Banken .....

Dass der Verwaltungsrat von Tochtergesellschaften für die Umsetzung der gruppenweitem Politik zuständig bleibt, soll in FINMA RS 08/24 festgehalten werden. Randziffer 7 wird ergänzt durch:

“Der Verwaltungsrat selbständiger Institute bleibt verantwortlich für die korrekte Umsetzung der Vergütungspolitik in der Schweiz als Teil seiner im Obligationenrecht und im FINMA RS 08/24 festgehaltenen, nicht-delegierbaren Pflichten. Ebenso sind die in RZ 29-31 aufgeführten Pflichten an Personalfachstelle und Kontrollfunktionen Teil der in FINMA RS 08/24 festgelegten Pflichten. Diese Pflichten umfassen die Anwendung und Kontrolle der Vergütungspolitik und –systeme in der Schweizer Einheit.“

### **Randziffer 8 / 75f**

Auf die restriktive de Minimis Klausel in Randziffern 8-10 kann verzichtet und Grundsatz 10 (Randziffer 75f) neu formuliert werden. Randziffer 8 fördert die Tendenz zu Fixlohnbestandteile, was wir als nicht wünschenswert erachten, denn die 20%-Limite ist viel zu niedrig. Nicht-börsenkotierte Banken sollen befreit werden von der Umsetzung der Grundsätze (insbesondere Grundsätze 5-7 und 9), wenn sie die Gründe der Abweichungen offenlegen. Randziffer 75 ist dann wie folgt neu zu formulieren (und Randziffer 76 zu löschen):

“Die Grundsätze sind je nach Grösse, Risiken der Geschäfte und der gewählten Strategie, aber auch unter Berücksichtigung der Wettbewerbsposition des Instituts auf dem Arbeitsmarkt sinngemäss anzuwenden. Bei Instituten mit einem engen Aktionärskreis ist die Berichterstattung auf das Wesentliche zu begrenzen. Die Institute begründen im Bericht des Verwaltungsrates die Gründe, warum sie von den Vorgaben abweichen.“

### **Randziffer 12**

FINMA sollte sich nicht das Recht ausbedingen, Finanzinstitutionen, welche von der Umsetzung befreit sind zur Einhaltung anderer, individueller oder gar aller Vorgaben zu verpflichten. Die Randziffer soll gestrichen werden.

### **Randziffer 13**

Die Vorgaben an ein Vergütungssystem soll nicht auf alle Angestellten angewendet werden. Dies ist übertrieben und trägt wesentlich zum übermässigen administrativen Aufwand bei. Die Vorgaben sollten auf Hierarchiestufen und Funktionen fokussiert werden, in welchen der Interessenskonflikt zwischen Vergütungen und Risiken besonders ausgeprägt ist.

### **Randziffer 22 / 42**

Wir schlagen vor, den Begriff “Gesamtpool” durch “Parameter des Vergütungssystems” zu ersetzen. Der Pool als absolute Grösse ist im Voraus nicht bezifferbar; der Verwaltungsrat kann nur über die Berechnungsweise und über das System entschieden, mittels dessen der Pool berechnet wird. Mit der korrekten Formulierung liesse sich auch Randziffer 42 besser umsetzen.

### **Randziffer 32-43**

Diese sehr spezifischen und schwierig zu prüfenden Prinzipien gehen über die internationalen Empfehlungen hinaus. Ihre Auswirkungen auf die Wettbewerbsposition von Schweizer Banken auf dem internationalen Arbeitsmarkt muss genau untersucht werden. So ist eine Vorgabe wie in Randziffer 36, welche verlangt, dass “known unknowns” or sogar Schwarze Schwäne berücksichtigt werden müssen, unmöglich umzusetzen. Aber Unmögliches sollte nicht vorgeschrieben sein. Randziffer 36 ist zu streichen, die anderen Ziffern sind zu konkretisieren.

Den Banken ist genügend Freiraum einzuräumen, um ihr eigenes System zu definieren, und das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungen selbst zu bestimmen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie eine Firma die Frage der risikobereinigten Kompensationen angehen kann, etwa die Anwendung einer grösseren Zahl von Risikofaktoren, verbunden mit Indikatoren der Marktdynamik des einzelnen Geschäftes. Die Parameter von Vergütungssystemen kann eine Anpassung für gegenwärtige und zukünftige Risiken beinhalten, wobei sowohl qualitative als auch quantitative Masse als angemessen erachtet werden sollten (nicht-finanzielle performance Masse, beanspruchte Kapitalkosten, notwendige Liquidität). Eine aufsichtsrechtliche Behandlung muss genügend Flexibilität aufweisen, um komplexe und wenig komplexe Modelle zu ermöglichen. Die Modellvielfalt soll nur beschränkt werden, um Modelle

auszuschliessen, welche den zugrundeliegenden Interessenskonflikt nicht lösen helfen oder ihn gar akzentuieren. Die FINMA kann in diesen Fällen institutionsspezifisch eingreifen; mit einer einfachen Ergänzung der Anforderungen an das Risikomanagement in FINMA RS 08/24 kann sie sich die nötige aufsichtsrechtliche Grundlage schaffen.

Die Spezifikationen in Randziffer 31 und 41 müssen unbedingt neu überarbeitet werden.

#### **Randziffer 42:**

Die Anforderung, dass die Verteilung des Gesamtpools bei schlechtem Geschäftsgang reduziert oder gar eingestellt werden muss, widerspricht dem Wesen der Vergütung von besonderen Anstrengungen. Einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen trotz oder gerade wegen des schlechten Geschäftsgangs eine ausserordentliche Leistung. Dies soll entlohnt werden, und wird auch, wenn die variable Vergütung nicht alleine auf kurzfristigen finanziellen Faktoren beruht. Wir sehen einen Widerspruch zwischen dieser Randziffer und der Forderung nach einem breit abgestützten Indikatorenmodell (RZ 47).

#### **Randziffer 47**

Wir stimmen damit überein, dass ein variables Vergütungssystem nicht ausschliesslich auf kurzfristigen Kriterien basieren kann. Wir schlagen eine Präzisierung des Textes vor:

“... nicht ausschliesslich..” anstelle von “...überwiegend...”, denn “überwiegend” ist nicht klar definiert. Ist es die Anzahl oder sind es die Gewichte im System? Weiter soll der Satz “Zudem darf die Bezugnahmen....begründen.” gestrichen werden. Anreizbasierte Vergütungssystem beinhalten solche Rechte. Banken müssen sich bewusst sein, dass solche Verträge ungewolltes Risikoverhalten fördern können – aber dieses Risiko muss im Rahmen der Corporate Governance und durch die interne Kontrolle angegangen werden und nicht durch ein Verbot.

#### **Randziffer 52:**

Der Begriff der “blocking period” muss definiert werden. Handelt es sich um Ausübungs- oder auch um Übertragungsbeschränkungen? Zudem soll keine genaue Dauer der zurückgestellten Auszahlungen eingeführt werden. Internationale Empfehlungen – auch der neueste Vorschlag der FSA - verzichten darauf, und die optimale Dauer mag je nach Geschäft, Funktion und Arbeitsmarkt unterschiedlich sein. Viele Banken kennen ja schon entsprechende interne Regelungen. Aber die Zeitperiode ist nicht der entscheidende oder einzig entscheidende Faktor, sondern Risiko, Funktion oder andere Bestimmungsgrössen spielen eine oftmals weit wichtigere Rolle. Wir können uns der Forderung nach einer Staffelung der Auszahlung in den internen Weisungen anschliessen, aber es muss der Vergütungspolitik der kleinen und mittleren Banken überlassen bleiben, wie sie diese ausgestalten wollen.

#### **Randziffer 53:**

Tod und Invalidität können nicht die einzigen Gründe sein, um eingefrorene Werte auszuzahlen. Wie FINMA sicher weiss, haben die Auslandsbanken eine reiche Geschichte an Übernahmen, Fusionen und in einigen Fällen auch Liquidation aus strategischen Gründen aufzuweisen. Wir können keinen Grund erkennen, warum in solchen Fällen der neue Aktionär Verpflichtungen gegenüber früheren Angestellten übernehmen sollte. Wenn eine Bank ihre Geschäftsstelle in der Schweiz schliesst, dann ist es unklar, wie ein ehemaliger Mitarbeiter seine Rechte einfordern kann. Sogar in einer Situation, in der der neue Aktionär das Geschäftsmodell grundlegend ändern will und den Vertrag mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufkündigt, sollte die Möglichkeit gegeben sein, dass Arbeitgeber und –nehmer eine Einigung bezüglich Auszahlung solcher variablen Vergütungen erzielen können. Auch bei Reorganisation oder downsizing sollten die Angestellten ihre gefrorenen Guthaben ausbezahlt erhalten können.

#### **Randziffer 63-72**

Wie schon erwähnt sind die Berichterstattungsanforderungen für eine Bank im Privatbesitz unangemessen. Wir schlagen vor, Randziffer 72 wie folgt zu ergänzen (und Randziffer 76 zu löschen):

“Sofern ein Hauptaktionär einen dominierenden Einfluss auf das Finanzinstitut besitzt, ist das Institut von der Umsetzung von RZ 66-71 befreit. Anstelle der desaggregierten Berichterstattung berichtet der Verwaltungsrat über die in RZ 67-71 erwähnten Grössen.....“.

Ebenso soll für Banken, welche unter der neuformulierten Randziffer 7 von der Umsetzung befreit sind, festgehalten werden, dass Übereinstimmung mit den Standards der Muttergesellschaft den Anforderungen des Gastregulators genügen sollte. Keine Bank sollte mehr als ein Bericht zum Thema verfassen müssen.

#### **Randziffer 78-80:**

Wir glauben, dass es angebracht ist, das Resultat der Prüfung in den Bericht der Prüfer einzuführen.