



**Glarner
Kantonalbank**

Geschäftsleitung

Hauptstrasse 21
8750 Glarus

Telefon 0844 773 773
Telefax 055 646 76 01
glkb@glkb.ch
www.glkb.ch



Eidg. Finanzmarktaufsicht FINMA
Herrn Oliver Wünsch
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Datum 6. Juli 2009 db
Kontaktperson David becher
Direktwahl 055 646 71 01
Email david.becher@glkb.ch

FINMA		
ORG	07. JULI 2009	SB
G		WU
Bemerkung: FLP		

Stellungnahme zum Entwurf des FINMA-Rundschreibens Vergütungssysteme

Sehr geehrter Herr Wünsch

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, eine Stellungnahme zum Entwurf Juni 2009 des Rundschreibens „Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten“ abzugeben.

Zunächst erlauben wir uns einige generelle Bemerkungen.

Grundsätzlich zielen die im Entwurf des Rundschreibens vorgeschlagenen Massnahmen in die richtige Richtung, um unerwünschte Auswüchse der Vergütungssysteme von Finanzinstituten zu verhindern. Die Glarner Kantonalbank setzte bereits in den vergangenen Jahren ein System mit sehr moderaten variablen Vergütungen (max. 10 % der Lohnsumme) ein. Trotzdem geriet unser Institut wegen weitgehenden Kreditvergaben an ausserkantonale Geschäftskunden in Schwierigkeiten, womit eigentlich der Beweis erbracht wäre, dass die geldmässige Incentivierung nicht der primäre Treiber bzw. Verhinderer von Risiken sein muss. Vielmehr ist für uns die Überwachung der Geschäftstätigkeit der Bank durch die verschiedenen involvierten Funktionsträger wie interne Kontrolle, Bankrat, interne und externe Revision sowie FINMA von zentraler Bedeutung. Dies ist aber ein anderes Thema.

Mit der Änderung des Kantonalbankgesetzes an der Landsgemeinde vom 4. Mai 2009 werden künftig auch die Saläre des Bank- bzw. Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung transparent im Geschäftsbericht dargestellt und interessierten Kreisen zugänglich gemacht. Hier liegt die GLKB auf der im Rundschreiben erwähnten Linie.

Wir befürworten den Ansatz des Rundschreibens, extreme Auswüchse der Vergütungssysteme von Banken, die zum Eingehen von erhöhten Risiken führen können, künftig zu verhindern. Allerdings sind wir der Meinung, dass die erwähnten Kriterien zu wenig differenziert sind und zu stark einschränken. Es handelt sich bei solchen Vorschriften immerhin um einen Eingriff in die Gestaltungsfreiheit einer Unternehmung. Mit Ausnahme von Vergütungssystemen für politische Funktionsträger sind

unseres Wissens solche Beschränkungen in keiner anderen Branche gesetzlich bzw. regulatorisch in Gebrauch. Die entsprechenden Entscheidungsgremien einer Unternehmung – auch eines Finanzinstitutes – wie die Generalversammlung und der Bank-/Verwaltungsrat, sollten nicht zu stark eingeschränkt werden.

Die von Ihnen vorgeschlagenen Kriterien nehmen unseres Erachtens teilweise zu wenig Rücksicht auf die Grösse und Expositionsmöglichkeit eines Finanzinstitutes.

Zu den einzelnen Unterstellungskriterien haben wir folgende Bemerkungen:

- Ad Kriterium 1

Wir schlagen folgende Formulierung vor:

Kein Mitarbeiter (inkl. Geschäftsleitung) kann sein Fixgehalt zu mehr als 50 % mit variablen Vergütungen und Sonderzahlungen erhöhen. Das Total aller variablen Vergütungen und Sonderzahlungen eines Institutes darf 20 % der Summe aller Fixgehälter nicht übersteigen.

Begründung: Damit werden exzessive variable Vergütungssysteme ausreichend verhindert. Zudem soll unterbunden werden, dass kleinere Institute einfach die Fixsaläre der obersten Führungskräfte anpassen, um nicht über die heute durchaus in guten Geschäftsjahren übliche 20 %-Hürde gehen zu müssen. Dies wiederum würde starre Modelle – insbesondere unabhängig von der finanziellen Leistung der Unternehmen in den jeweiligen Geschäftsjahren – und damit generell höhere Kosten für Saläre und Sozialabgaben zur Folge haben, was es zu vermeiden gilt.

- Ad Kriterium 2

Die Beschränkung der Gesamtvergütung einer Person sollte nicht in einer absoluten Zahl bestehen. Diese Beschränkung sollte mit Blick auf Mitarbeiterzahl bzw. Grösse des Institutes/Bilanzsumme/Risikopotenzial festgelegt werden. Falls im Rundschreiben an einer absoluten Zahl festgehalten werden soll, dann wäre ein Betrag von CHF 1.5 Mio. aus unserer Sicht adäquat.

Begründung: Der vorgesehene Betrag von CHF 800'000 nimmt zu wenig Rücksicht auf Grösse, Komplexität und Risikosituation einer Bank.

- Ad Kriterium 3

Wir erachten die Mitarbeiterzahl von 100 Personen für eine Universalbank als eher tief und schlagen daher 250 Personen als Parameter vor.

Begründung: Kleinere Banken sind oft nicht börsenkotiert bzw. verfügen nicht über Aktien/PS, die für allfällige verzögerte Auszahlungen von variablen Vergütungsanteilen bzw. für Bonus-/Malussysteme verwendet werden könnten. Damit müssten komplizierte, manuell geführte Schattenrechnungen über Jahre hinweg eingeführt werden, um das von uns grundsätzlich befürwortete Ziel der verzögerten Barauszahlungen gewährleisten zu können. Dieser zusätzliche administrative Aufwand für das Handling eines solchen Vergütungssystems muss in einem gesunden Verhältnis zur Grösse des Institutes sein. Dabei erscheint uns die Zahl von 100 Mitarbeitenden zu tief gegriffen. Allerdings müsste eine Differenzierung nach Geschäftsmodellen (Universalbank, Privatbank, Investmentbank) ins Auge gefasst werden.

Mit der Anpassung dieser Kriterien, von denen wie vorgeschlagen 2 von 3 erfüllt sein müssen, kann unseres Erachtens ein ausgewogenes System, welches Übertreibungen verhindert und gleichzeitig Rücksicht auf die Grösse und die Risikohebel der Bank nimmt, gewährleistet werden.

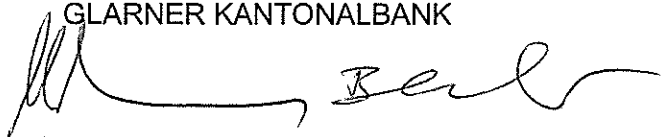
Es können dadurch eine grosse Anzahl von lokal und regional tätigen Instituten, für welche die Einführung und der Betrieb komplexer Vergütungssysteme mit erheblichem administrativem Aufwand und höheren Kosten (auch für die Überprüfung der Systeme durch die bankengesetzliche Revisionsstelle sowie die FINMA selbst) verbunden sind, von der Unterstellung unter das neue Regime befreit werden. Bei diesen Instituten liegen die Risiken vorwiegend im Kreditbereich, deren Überborden naturgemäss nicht primär durch Vergütungssysteme gesteuert werden können.

Es soll bei kleineren Instituten auch aus Sicht der Eigner und obersten Führungskräfte unerwünschte Transparenz verhindert werden. Auch oberste Kader einer Bank haben Anrecht auf einen gewissen Schutz ihrer Persönlichkeit bezüglich Salarierung. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Transparenz vielfach eine Skalierung der sog. total compensation nach oben, statt eine Normalisierung zur Folge hatte. Ein Trend zu höheren Fixgehältern schränkt künftig überdies Kostenflexibilität der Finanzinstitute für finanziell schlechtere Geschäftsjahre ein, was es zu verhindern gilt.

Wir hoffen, dass unsere Ideen im konstruktiven Sinne in die Finalisierung dieser Regelungen einfließen, und wir stehen Ihnen gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

GLARNER KANTONALBANK



Martin Leutenegger
Präsident Bankrat

David Becher
Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Kopie an: Verband Schweizerischer Kantonalbanken, Herrn Hp. Hess