RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER

FINMA
0019736

Vorab per Email

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA
zHv Herrn Dr. Oliver Wünsch
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

FINMA
ORI 13. AUG. 2009
Bern

Zürich, 12. August 2009
73984/004362/TMA/sst

Anhörung zum Rundschreiben-Entwurf "Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten"

Tiziana Marenco Szabó
Rechtsanwältin
Dipl. Steuerexpertin

MARENCO SZABO
Rechtsanwälte Steuerberater AG
Mühlebachstrasse 54
CH-8008 Zürich
T +41 44 285 15 25
F +41 44 285 15 26
marenco@marenco-law.com
www.marenco-law.com

Sehr geehrter Herr Dr. Wünsch

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Rundschreiben-Entwurf "Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten" (nachfolgend "RS" bzw. "RS-Entwurf") und lassen Ihnen hiermit unsere punktuelle Stellungnahme zukommen.

1. Nachhaltigkeit / Vermeidung von wettbewerbsverzerrenden steuerlichen Auswirkungen von Vergütungssystemen

1.1 Grundsatzfrage

Mit dem Erlass des RS bezweckt die FINMA, die Finanzinstitute innert kurzer Frist dazu anzuhalten, ihre Vergütungssysteme im Sinne des nachhaltigen Wirtschaftens zu gestalten und insbesondere Vergütungssysteme, die Anreize für das Eingehen unangemessener Risiken schaffen, zu unterbinden, was letztlich zur Stärkung der Funktionsfähigkeit der Finanzmärkte beitragen soll. Zentrales Element der neuen FINMA-Vorgaben bildet die zwingende Einführung der aufgeschobenen Vergütung (RS, Rz. 17, 50 ff.).

Zu Recht stellt die FINMA fest, dass sich die Einführung dieser Mindeststandards nicht wettbewerbsverzerrend auswirken darf (Erläuterungsbericht, S. 9 f.), würde doch damit gerade das oberste Ziel des Schutzes der Funktionsfähigkeit der Finanzmärkte vereitelt. Insbesondere dürfen sich die vorgeschlagenen Massnahmen auch nicht wettbewerbsverzerrend auf die Entlöhnungspolitik der betroffenen Institute auswirken.

marenco szabó

Zu den Faktoren, die erhebliche wettbewerbsverzerrende Auswirkungen haben können, gehören an erster Stelle die Steuerfolgen eines Vergütungssystems bzw. eines Systemwechsels. Die regulatorische Einführung eines Vergütungsstandards, der auf regionaler Ebene oder hinsichtlich einzelner Institute eine steuerliche Ungleichbehandlung der Vergütungen in Kauf nimmt (Erläuterungsbericht, S. 29), ist unseres Erachtens abzulehnen. Dies gilt umso mehr im Bereich der aufgeschobenen Vergütungen, wo das harmonisierte Einkommenssteuerrecht das rechtliche Instrumentarium zur Verfügung stellt, um einheitliche Besteuerungsregeln durchzusetzen.

Aus den vorgenannten Gründen sind wir der Auffassung, dass die FINMA noch vor dem Inkrafttreten des RS die Steuerfolgen der Einführung dieser neuen Vergütungsstandards, deren Kern die Einführung der aufgeschobenen Vergütungen bildet, so weit wie möglich mit den Steuerbehörden vorbesprechen und koordinieren sollte, wozu wir im Folgenden einen Lösungsvorschlag unterbreiten.

1.2 Lösungsvorschlag: Konsequente Besteuerung von aufgeschobenen Vergütungen erst bei Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist

Mit der aufgeschobenen Vergütung soll zwingend eine Vergütungskomponente eingeführt werden, auf welche die Mitarbeiter erst nach Ablauf einer bestimmten Sperrfrist einen zivilrechtlich durchsetzbaren Anspruch erwerben und die während der Sperrfrist im Wert schwankt (RS, Rz. 47, 52, 54; Erläuterungsbericht, S. 8). Insbesondere soll die aufgeschobene Vergütung auch nach deren Zuteilung noch neuen Risiken unterworfen (Erläuterungsbericht, S. 8, 48) und im Falle des von der FINMA ausdrücklich befürworteten "Clawback" oder "Malus" ganz oder teilweise zurückgezogen werden können (RS, Rz. 54; Erläuterungsbericht, S. 50). Gemäss RS-Entwurf soll des Weiteren die Sperrfrist auch vor dem Grundsatz, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen daraus fällig werden, Vorrang geniessen (RS, Rz. 53; Erläuterungsbericht, S. 50; zu den Bedenken privatrechtlicher Natur s. hinten Ziff. 2.2).

Die Zuteilung einer aufgeschobenen Vergütung, die hinsichtlich der Sperrfrist den Anforderungen der FINMA genügt, begründet noch keinen unwiderruflichen Anspruch (so ausdrücklich RS, Rz. 47 f., 50 ff.; hinsichtlich "Malus" und "Clawback", RS, Rz. 54), sondern bloss eine Anwartschaft der betreffenden Mitarbeiter, ist doch der Rechtserwerb bis zum Ablauf der Sperrfrist aufschiebend bedingt und infolge zahlreicher, von der Situation des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers und der allgemeinen Entwicklung der Märkte abhängiger Bedingungen ungewiss. Insoweit unterscheidet sich die von der FINMA vorgeschlagene Sperrfrist auch qualitativ von klassischen, in Mitarbeiterbeteiligungsplänen vorkommenden Sperrfristen für endgültig zugeteilte Mitarbeiterbeteiligungen, welche in aller Regel eher eine technische Eigenschaft der Beteiligung darstellen, die bei der mathematischen Ermittlung des Verkehrs- und Steuerwertes entsprechend mindernd berücksichtigt werden kann.

Nach den allgemeinen Grundsätzen des harmonisierten Einkommenssteuerrechts, die unter anderem im Rundschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung "Besteuerung von Mitarbeiteroptionen mit Vesting-Klauseln" vom 6. Mai 2003 zusammenfassend geschildert werden, und insbesondere gestützt auf das in der Schweiz geltende Zufluss- bzw. Realisationsprinzip, unterliegen solche aufgeschobenen Vergütungen mit anwartschaftlichem Charakter erst mit Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist der Einkommenssteuer. Ebenso ist der Wert der steuerbaren Vergütung (Bemessungsgrundlage) zu diesem Zeitpunkt zu ermitteln.

Die von der FINMA vorgeschlagene Sperrfrist überlagert unseres Erachtens auch allfällige Sperren oder Vesting-Klauseln von Mitarbeiteraktien und Optionen, sollten sich solche im Paket der aufgeschobenen Vergütung befinden. Die Besteuerung nach Ablauf der Sperrfrist gelangt deshalb unabhängig von der Natur der aufgeschobenen Vergütung (Bargeld, Aktien, Optionen etc.) zur Anwendung. Allfällige noch länger dauernde Sperrfristen, die für einzelne Vergütungsbestandteile (z.B. Optionen mit Vesting-Klauseln etc.) vorgesehen sind, wären deshalb nur insoweit zu berücksichtigen, als sie möglicherweise nach geltenden Steuerregeln die Realisation dieser Einkommensteile noch weiter aufschieben.

Den Unterzeichnenden ist sehr wohl bewusst, dass die Besteuerung nach Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist gerade in wirtschaftlich guten Zeiten wegen der erfolgsabhängigen Schwankung des Barwertes der Vergütung zu einer wesentlich höheren Steuerbelastung als eine Besteuerung bei Zuteilung führen und darum für die Mitarbeiter generell oder im Einzelfall weniger attraktiv sein könnte (so noch die zwischenzeitlich aufgrund der Finanzkrise überholte Botschaft zum Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 17. November 2004, BBl 2005, S. 588). Da allerdings wettbewerbsverzerrende Auswirkungen nur mittels einer konsequenten Systemwahl vermieden werden können, kann unseres Erachtens eine im Einzelfall oder für einzelne Kategorien von Mitarbeitern günstigere Besteuerung zum Zeitpunkt der Zuteilung keine valable Alternative zur systematisch einzig korrekten Besteuerung nach Sperrfristenablauf bzw. -wegfall darstellen. Darüber hinaus lässt sich bei aufgeschobenen Barvergütungen, im Gegensatz zu Aktien und Optionen, eine Besteuerung bei Zuteilung ohne nachträgliche Anpassung des massgeblichen Einkommens während der Sperrfrist (hierzu gleich hinten) schon aus systematischen und verfassungsrechtlichen Gründen (Prinzip der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit) nicht vertreten.

Auch aus Gründen der Praktikabilität ist der Besteuerung nach Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist Vorzug zu geben: Insbesondere würde für die betroffenen Institute die Alternative, wonach die Besteuerung schon bei Zuteilung stattfindet und in den darauffolgenden Jahren den Schwankungen innerhalb der Sperrfrist mittels Anrechnung von Zusatz- bzw. Negativeinkommen ("Minuslohn") Rechnung getragen wird, im Zusammenhang mit der Ausstellung der Lohnausweise und der Abrechnung der Sozialversicherungen (hierzu hinten Ziff. 1.3.3 und 1.3.4) eine immense administrative Herausforderung darstellen.

Eine Anrechnung von Negativeinkommen ("Minuslohn"), welche in der Vergangenheit von einzelnen Steuerbehörden im Zusammenhang mit dem Verlust von bereits versteuerten Optionen praktiziert worden ist, käme allenfalls für die im RS nicht behandelte Rückzahlung bzw. -forderung von bereits ausbezahlten Vergütungen in Frage. Diese dürften auch in Zukunft nur in krassen Fällen eines Missverhältnisses zwischen Gesamtvergütung und Erfolg des Instituts - und wohl auch nur auf oberster Hierarchiestufe - zur Anwendung gelangen (vgl. Art. 678 OR sowie die diesbezüglichen aktuellen gesetzgeberischen Bestrebungen). Alternativ könnte hinsichtlich dieser nachträglichen Rückzahlungen gegebenenfalls auch eine Revision der Steuerveranlagung wegen neuer, zum Zeitpunkt der Versteuerung bereits vorhandener und erst nachträglich zur Entdeckung gelangter Tatsachen in Betracht gezogen werden. Die Revision könnte im Einzelfall und insbesondere für Mitarbeiter, die zwischenzeitlich ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben oder weggezogen sind und bei welchen deshalb das Negativeinkommen ins Leere fallen würde, ein angemessenes Korrekturmittel darstellen.

Es mag durchaus zutreffen, dass in der Vergangenheit in der Schweiz einzelne lokale Steuerbehörden oder lokal tätige Steuerberater eine einheitliche Anwendung des harmonisierten Einkommenssteuerrechts nicht konsequent gefördert haben. Nach unserer regelmässigen Erfahrung mit Steuerbehörden verschiedener Landesteile lassen sich jedoch allfällige unterschiedliche lokale Auffassungen ohne ungebührlichen Aufwand durch koordiniertes Vorabentscheidungsverfahren bereinigen.

Wir sind aus den eingangs erwähnten Gründen der Auffassung, dass die grundsätzliche Frage des Zeitpunkts der Besteuerung der aufgeschobenen Vergütungen, welche die FINMA bereits ab nächstem Jahr einführen will, weder von Institut zu Institut variieren noch dem Zufall überlassen werden darf und dass eine einheitliche Lösung noch vor Inkrafttreten des RS erarbeitet und mit den Steuerbehörden abgesprochen werden sollte. Die von der FINMA in einem Nebensatz des Erläuterungsberichts formulierte Empfehlung, "für die steuerlich relevanten Tatbestände bei aufgeschobenen Vergütungen auf den Zeitpunkt abzustellen, ab dem die Mitarbeitenden ohne Einschränkung über die Vergütungen verfügen können" (Erläuterungsbericht, S. 9), erachten wir angesichts der konkreten Möglichkeit, diese Steuerfrage verbindlich im Voraus mit den Steuerbehörden abzuklären, als ungenügend.

Aus den obgenannten Gründen erlauben wir uns auch zu empfehlen, nach erfolgten steuerlichen Vorabklärungen im RS explizit einen entsprechenden kurzen Hinweis auf die Steuerfolgen von aufgeschobenen Vergütungen aufzunehmen (hierzu hinten Ziff. 1.3.4).

1.3 Spezialfragen im Gebiet des Steuerrechts

1.3.1 Wegzug von Mitarbeitern ins Ausland während der Sperrfrist / Quellensteuer

Keine neue Problematik stellt aus steuerlicher Sicht der Wegzug von Mitarbeitern ins Ausland während laufender Sperrfrist dar (Erläuterungsbericht, S. 31), unterliegen doch bereits nach geltender Bundesgerichtspraxis allfällige nach Wegzug ausbezahlte variable Vergütungen für in der Schweiz früher ausgeübte unselbständige Erwerbstätigkeit grundsätzlich der Quellensteuer in der Schweiz (StE 2001 B 11.2 Nr. 6 sowie der Parallelfall StE 2001 A 32 Nr. 5; FStR 2002, S. 141 ff.).

Auf allfällige positive oder negative Kompetenzkonflikte mit ausländischen Steuerrechtsordnungen (Doppelbesteuerung bzw. doppelte Nichtbesteuerung) sowie weitere Abgrenzungsfragen wird vorliegend nicht eingegangen, da sie nicht speziell mit der Einführung von aufgeschobenen Vergütungen bei Finanzinstituten zusammenhängen und eine allgemeine, vielfach diskutierte und laufenden Entwicklungen unterworfene Thematik des internationalen Steuerrechts darstellen.

1.3.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses während laufender Sperrfrist

Sofern die FINMA an dem im RS-Entwurf formulierten Grundsatz, wonach auch die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an der Sperrfrist nichts zu ändern vermag, festhalten kann (zu unseren Bedenken privatrechtlicher Natur s. hinten Ziff. 2.2), stellen sich aus steuerlicher Sicht auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während laufender Sperrfrist aus den vorgenannten Gründen (Ziff. 1.3.1) keine speziellen Probleme.

1.3.3 Lohnausweis

Die verbindliche Abklärung der vorne skizzierten Fragen liegt im eminenten Interesse der Arbeitgeber, die den Mitarbeitern einen korrekten Lohnausweis auszustellen haben.

Aufgeschobene Vergütungen sollten in Analogie zu den für Optionen geltenden Regeln bereits bei Zuteilung, und damit bereits vor vollzogenem Rechtserwerb, "pro memoria" im Lohnausweis aufgeführt werden und erst nach vollzogenem Rechtserwerb, d.h. nach der hier vertretenen Auffassung erst nach Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist, ziffernmässig angegeben und versteuert werden.

Unverhofft dürften im Bereich der variablen Vergütungen gerade solche Lohnausweise Rechtssicherheit schaffen, anerkennen doch die Mitarbeiter durch die aufgeschobene Versteuerung der "pro memoria" im Lohnausweis aufgeführten Vergütungen implizit, dass sie diese als blosse Anwartschaft betrachten und bis zum Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist keinen Anspruch darauf haben (hierzu hinten Ziff. 2.1).

Wir empfehlen, im RS einen entsprechenden Hinweis auf die Bescheinigungsmodalitäten des Arbeitgebers aufzunehmen (hierzu hinten Ziff. 1.3.4).

1.3.4 Sozialversicherungen

Wie die Bundesgerichtspraxis kürzlich ausdrücklich bestätigt hat, gelten für die Ermittlung des massgebenden Lohns im AHV-Beitragsrecht hinsichtlich des Zufluss- und Realisationszeitpunktes dieselben Rechtsgrundsätze wie im Steuerrecht (BGE 133 V 349 E. 5.3 betr. Mitarbeiteroptionen mit Vesting-Klauseln). Bezüglich der vorgenannten Vergütungskomponenten dürfen alsdann die sozialabgaberechtlichen Folgen von den steuerrechtlichen Folgen nicht abweichen.

Wir erlauben uns, Ihnen zu empfehlen, im RS auch einen entsprechenden Hinweis zur sozialabgaberechtlichen Behandlung der aufgeschobenen Vergütungen aufzunehmen und schlagen folgende Ergänzung des RS vor:

Neu Rz. 57a
"Aufgeschobene Vergütungen im Sinne von Rz. 50 ff. dieses Rundschreibens gelten in aller Regel erst mit Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist als dem Mitarbeiter zugeflossen und unterliegen zu diesem Zeitpunkt den Einkommens- bzw. Quellensteuern sowie Sozialabgaben. Entsprechend sind sie in demselben Kalenderjahr im Lohnausweis ziffernmässig zu bescheinigen. Die Zuteilung von aufgeschobenen Vergütungen muss vom Arbeitgeber zusätzlich im Kalenderjahr der Zuteilung "pro memoria" im Lohnausweis aufgeführt werden."

Entsprechende Ausführungen wären unseres Erachtens ebenfalls in der Endversion des Erläuterungsberichts vorzusehen.

2. Einzelne arbeitsrechtliche Aspekte

Wir überlassen den Arbeitsrechtsexperten eine umfassende arbeitsrechtliche Würdigung des RS-Entwurfs und beschränken unsere Stellungnahme auf die folgenden punktuellen Ausführungen:

2.1 Aufgeschobene variable Vergütungen und fester Anspruch / Lohnausweis

Wiederholt verweist der Erläuterungsbericht auf die bisherige Gerichtspraxis, die vielfach vertraglich vereinbarten variablen Vergütungen in Form von "Boni" anspruchsbegründenden Lohncharakter zugesprochen hatte.

Wie bereits oben erwähnt, dürfte sich die aufgeschobene Versteuerung der variablen Vergütungen gleichzeitig konflikthemmend auswirken, da Mitarbeiter, welche konsequent die

ihnen bereits zugeteilten variablen Vergütungen gemäss Lohnausweis "pro memoria" deklarieren, damit implizit anerkennen, dass sie bis zum Ablauf der Sperrfrist keinen Anspruch auf die aufgeschobene Vergütung erworben haben.

2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Fälligkeit der Ansprüche

Gemäss RS-Entwurf soll die Sperrfrist für aufgeschobene Vergütungen, welche nach Vorgaben der FINMA mindestens drei Jahre zu betragen hat, durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beeinflusst werden können und insbesondere auch nicht deswegen dahinfallen (RS, Rz. 53).

Diese Regelung widerspricht grundsätzlich der schweizerischen Auffassung, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die finanzielle Auseinandersetzung baldmöglichst stattzufinden hat. Sie dürfte angesichts von Art. 339 Abs. 1 OR, wonach mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwingend fällig werden, sowie nach Berücksichtigung von Art. 323 Abs. 3 OR, wonach allfällige vertraglich zugesicherte Anteile am Geschäftsergebnis spätestens sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres, d.h. erst mit Feststellung des Jahresabschlusses, auszurichten sind, nicht unproblematisch sein. Wir gehen jedoch davon aus, dass in der aktuellen wirtschaftlichen und politischen Situation bei Bedarf innert kurzer Frist auch eine neue einwandfreie und explizite gesetzliche Grundlage geschaffen werden könnte.

Eine Weiterführung des Forderungsverhältnisses bis zum späteren Zeitpunkt des Sperrfristablaufs dürfte allerdings meistens - und erst recht bei Arbeitnehmern tieferer Hierarchiestufen - rechtlich und faktisch weder im Interesse des Arbeitgebers noch in demjenigen des Arbeitnehmers liegen. Unseres Erachtens müsste hier zumindest die Möglichkeit einer beaufsichtigten, vorzeitigen Liquidation der gegenseitigen Ansprüche geschaffen werden, wobei dem Arbeitnehmer bei vorzeitiger Auflösung durchaus eine gewisse wirtschaftliche Einbusse zugemutet werden kann, weil er sich damit dem Risiko einer künftigen negativen Entwicklung entzieht. Aus steuerlicher Sicht ist eine solche vorzeitige Aufhebung der Sperrfrist bei der hier vorgeschlagenen Besteuerung nach Ablauf bzw. Wegfall der Sperrfrist (Ziff. 1.2 vorne) unproblematisch, löst sie doch einfach die Besteuerung aus.

3. Anwendungsbereich

Obwohl wir den aktuellen Anwendungsbereich des RS, der sämtliche Mitarbeiter der darunter fallenden Finanzinstitute erfassen will, als zu weit gefasst erachten, dies insbesondere hinsichtlich des Einbezugs unterer Lohnklassen und der für diese zu strenge Regelung einer mehrjährigen Sperrfrist für die variable, aufgeschobene Vergütung, handelt es sich hierbei letztlich um einen politischen bzw. gesetzgeberischen Entscheid, der sich unserem Einflussbereich entzieht, weshalb wir hierzu auch keine vertiefte Stellung beziehen werden.

Gleichwohl möchten wir jedoch festhalten, dass wir einen Verzicht der FINMA auf eine umfassende zwingende Regelung als praktikabler erachten würden, zumal eine solche Einschränkung den einzelnen Instituten die Freiheit belassen würde, nach Einschätzung der relevanten Risiken auch für untere Lohnklassen eine identische oder ähnliche, gegebenenfalls flexiblere Regelung vertraglich vorzusehen.

* * * * *

Diese Stellungnahme erfolgt nicht im Auftrag von Mandanten. Sie gibt die Meinung der Unterzeichnenden wieder, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in obigen Fragen regelmässig beraten. Die Linksunterzeichnende befasste sich zudem im Jahr 2000 als referierendes Mitglied der Steuerrekurskommission I des Kantons Zürich mit einem der Pilotfälle zur internationalen Besteuerung von variablen Vergütungen bei grenzüberschreitendem Wohnsitzwechsel.

Für Ihre Rückfragen steht Ihnen die Linksunterzeichnende jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Tiziana Marenco Szabó Maria Socchi Isabelle Zimmermann

Beilage
Französische Übersetzung dieser Stellungnahme

Par avance par Email

[Traduction de la prise de position originale en allemand]

Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA
M. Dr. Oliver Wunsch
Einsteinstrasse 2
3003 Berne

Zurich, 12 août 2009
73984/004380/TMA/bro

Audition sur le projet de circulaire FINMA : "Normes minimales des systèmes de rémunération dans les établissements financiers"

Tiziana Marenco Szabo
Avocat
Expert Fiscal Dipiômé

MARENCO SZABO
Attorneys Tax Advisors Ltd.
Mùhlebachstrasse 54
CH-8008 Zurich
T+41 44 285 15 25
F+41 44 285 15 26
marenco@marenco-law.com
www.marenco-law.com

MonSleur,

Nous vous remercions de nous donner l'opportunité de nous prononcer sur le projet de circulaire "Normes minimales des systèmes de rémunération dans les établissements financiers" (ci-après la "Circulaire") et vous communiquons par la présente notre prise de position.

1. Durabilité / Nécessité d'éviter une altération de la concurrence dérivant de l'impact fiscal du système de rémunération

1.1 Question fondamentale

Par l'introduction de la Circulaire, la FINMA vise à obliger à court terme les établissements financiers à introduire des règles de rétribution qui respectent le principe de la durabilité et, en particulier, à refuser l'introduction d'un système de rémunération incitant la prise de risques inappropriés, afin de mieux préserver le fonctionnement des marchés financiers. L'introduction obligatoire de la rémunération différée constitue l'élément central des mesures prévues par la FINMA (Circulaire, Cm 17, 50 et ss).

La FINMA constate de bon droit que l'introduction de ces normes minimales ne doit pas aboutir à une altération de la concurrence qui entraverait le but le plus important de la protection du bon fonctionnement des marchés financiers (Rapport explicatif p. 9). C'est pour cela que les mesures prévues ne doivent pas aboutir à une altération de la concurrence dans le domaine de la politique de rémunération des établissements concernés.

O
CO
N
CO
O
O
CD
CO
E