



FINMA		
ORG	12. AUG. 2009	SB
E3		
Bemerkung:		STF

nationale
suisse

Nationale Suisse · 4003 Basel · Schweiz

Ihr Ansprechpartner
Sandro Foiada
Tel. +41 61 275 22 43
sandro.foiada@nationalesuisse.ch

EINSCHREIBEN
Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
FINMA
Schwanengasse 2
3003 Bern

Nationale Suisse
Steingraben 41
4003 Basel
Tel. +41 61 275 21 11
Fax +41 61 275 26 56
www.nationalesuisse.ch

11. August 2009

FINMA Rundschreiben 2009: Stellungnahme von Nationale Suisse

Sehr geehrte Damen und Herren

Nationale Suisse begrüsst grundsätzlich die Absicht der FINMA, die Vergütungsexzesse der Vergangenheit durch die Stärkung des Risikobewusstseins einzudämmen. Da diese Exzesse offensichtlich in der internationalen Bankenwelt stattgefunden haben, ist Nationale Suisse gleichzeitig dezidiert der Meinung, dass diese auch dort korrigiert werden müssen. Es ist ökonomisch nicht sinnvoll, 95% der Akteure im Markt zu „bestrafen“. Die von der FINMA entworfene Regelung ist unter dem aktuellen politischen Druck entstanden. Diese geht viel zu weit und würde in dieser Form deutlich über das Ziel hinaus schießen. Nationale Suisse wünscht eine differenzierte Betrachtung.

Wir gehen in dieser Stellungnahme nicht auf alle Grundsätze und Ziffern des Rundschreibens ein. Es werden Überlegungen zu den wichtigen Themen dargestellt.

1. Einmischung des Staates

Die FINMA führt mit dem Rundschreiben die zunehmende Einflussnahme des Staates in der freien Marktwirtschaft weiter. Wir sind der Meinung, dass unternehmerisches Handeln die Grundlage für eine gesunde liberale Marktwirtschaft ist. Ohne Unternehmertum entsteht auch keine Innovation. Die im Rundschreiben definierten Grundsätze führen zu einer Überregulierung. Der Formalismus im Rundschreiben kann die ganze Finanzindustrie paralysieren oder auch zu einer Abwanderung ins Ausland oder zu weiteren kontraproduktiven Effekten führen (siehe auch Punkt 11).

2. Bestehende Regelungen genügen

Mit den Transparenzvorschriften gem. Art. 663b^{bis} OR, der Corporate Governance Richtlinie der SIX Swiss Exchange und dem Swiss Code of Best Practice für Corporate Governance verfügt die Schweiz über eine Grundlage, die mit wenigen Ergänzungen zielführend genug ist.

Mit den bestehenden Regelungen sollten die Risiken bereits genügend eingedämmt werden. Insbesondere nachdem im Bereich Risk Management (inkl. IKS) bei der Versicherungsindustrie mit dem SST grosse Anstrengungen in die richtige Richtung bereits vorgenommen worden sind.

3. Aktienrecht, Arbeitsrecht und Steuerrecht müssen zuerst abgestimmt werden

Parallel zu den Bestrebungen der FINMA findet die Revision des Aktienrechts statt. Diese sollte abgewartet werden, bevor die FINMA Entscheidungen trifft. Die Koordination mit Arbeitsrecht und Steuerrecht ist ebenfalls abzuwarten, bevor Neues entsteht.

4. Branchenunterscheidung ist unabdingbar

Banken und Versicherungen haben unterschiedliche Geschäftsmodelle und Anreizsysteme. Diese sind getrennt zu behandeln. Das Risikomanagement ist Kernaufgabe der Versicherungen. Die Versicherungsgeschäfte (insb. Lebensversicherung) sind seit eh und je an langfristigem und nachhaltigem Geschäft interessiert. Die aktuellen Risikomodelle (SST) gehen in diese Richtung und es soll nicht nochmals auf der Vergütungsseite eine Verdoppelung stattfinden.

5. Wettbewerbsverzerrend gegenüber Ausland

Ein Alleingang der Schweiz ist gefährlich. Mindestens so lange die EU-Staaten nicht gleichwertige, strenge Regeln aufgestellt haben, ist es nicht angebracht solche strengen Regeln einzuführen. Wegen der sehr unterschiedlichen Steuergesetzgebungen ist zudem die Einführung von „Clawbacks“- / Malus-Systemen schwierig und mit einem sehr grossem Aufwand verbunden.

6. Wettbewerbsverzerrend gegenüber der Industrie

Strenge Regeln in der Finanzindustrie führen zudem zu Verzerrung des Wettbewerbs im Management mit anderen Industrien, wo Bonusmodelle weiterhin weitgehend unternehmerische Freiheit geniessen. Solche Regelungen würden insbesondere bei Funktionen, die auch ausserhalb des Finanzsektors gute Beschäftigungschancen haben (Finance, Steuern, HR, IT, Recht, Compliance etc.), zu einer Abwanderung führen.

7. Mehr Zeit für die Umsetzung

Wir sind der Meinung, dass mehr Zeit für die Umsetzung gewährt werden soll. Mindestens ein Jahr länger (1.1.2012) ist nötig, weil:

- die Anzahl und die Komplexität der Vorschläge zu vielen inhaltlichen und prozessualen Anpassungen der variablen Vergütungsmodelle zwingen.
- gewisse Mitarbeitende eine Kündigungsfrist von 18 Monaten haben. Diese ist am 30.06.2009 bereits abgelaufen. Eine Änderungskündigung bedingt, dass die Details klar sind. Insbesondere vertragliche Anpassungen bei leitenden Angestellten von Tochtergesellschaften werden zu einer Herausforderung, da die Arbeitsverträge eine deutlich längere Fixdauer als in der Schweiz aufweisen.
- die Anpassungen im Arbeits-, Aktien- und Steuerrecht noch nicht abgeschlossen sind.

8. Administrativer Aufwand und Formalismus

Eine Umsetzung im aktuellen Rahmen führt zu grossem administrativem Aufwand für etwas, das die Versicherungswirtschaft nicht verschuldet hat. Es entstehen Mehrkosten, da:

- Zusatzstellen geschaffen müssen, um die Regelung aufzustellen und einzuhalten.
- ein erhöhter Einkauf von Beratungsleistung zwingend sein wird.

Diese Mehrkosten sind für die Aktionäre nicht von Vorteil und reduzieren die Attraktivität der Anlage in Wertpapieren der Finanzindustrie.

9. Vergütungsmodell im Aussendienst in Frage gestellt

Der aktuelle Entwurf beinhaltet sämtliche Mitarbeitende. Somit sind auch die eigenen Vertriebskanäle Teil der Regelung. Aufgrund der aktuellen Entschädigungsmodelle in der Branche würde dieses Rundschreiben zu grösseren Schwierigkeiten führen. Heute ist es so, dass im Aussendienst:

1. die Vergütung von Provisionen stattfindet, wenn eine Police verkauft wird.
2. die Verträge Superprovisionen auf der Basis des Gesamtvolumens eines Kalenderjahres vorsehen.

Beim Aussendienst wäre die strenge Einhaltung von Grundsatz 6, Ziffer 47 nicht möglich, da im heutigen System ein direkt ableitbarer Anspruch auf die Vergütung besteht.

Unserer Meinung nach müssen Vertriebsprovisionen als fixe Stückkostenvergütung angesehen werden. Somit plädieren wir für die Befreiung aus dem Rundschreiben.

10. Realitätsnähere Definition der Befreiungsmöglichkeiten

Die FINMA hat drei Kriterien für die Befreiung von den Pflichten des Rundschreibens. Wir sind der Meinung, dass – wenn überhaupt eine solche Regelung eingeführt wird – die Messlatte eindeutig höher zu setzen ist. Damit werden die KMUs der Finanzindustrie, welche auch bisher vernünftig gewirtschaftet haben, fairerweise entlastet. Somit kann auch verhindert werden, dass qualifizierte Managementpersonen in andere Branchen der Wirtschaft abwandern:

- Keine Person im Innendienst kann eine Gesamtvergütung erhalten, die zu mehr als 50% aus variablen Vergütungen und Sonderzahlungen besteht (im Entwurf mehr als 20%; zudem darf der Aussendienst nicht Teil der Regelung sein)
- Der Durchschnitt der jährlichen Gesamtvergütung der zehn bestbezahlten Mitarbeitenden beträgt maximal CHF 1'000'000 (im Entwurf: eine Person nicht mehr als CHF 800'000; Vorteil: So wird auch sichergestellt, dass nicht nur die Ebene Geschäftsleitung erfasst wird.)
- Das Institut beschäftigt im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 1'000 Vollzeitstellen/FTE (im Entwurf: 100 Personen)

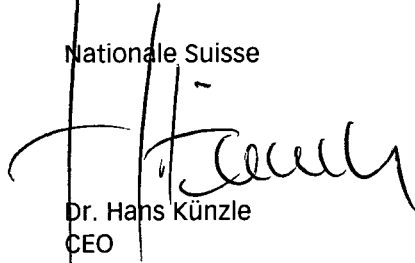
11. Kontraproduktive Effekte

Sollte die FINMA die im Entwurf vorliegende Regelung einführen, werden kontraproduktive Effekte eintreten. Da die Regelung in vielen Punkten nur mit einem grossen Aufwand umsetzbar sein wird, werden viele Finanzdienstleistungsunternehmen von den heute gut funktionierenden variablen Entschädigungssystemen abkehren und die Fixaläre erhöhen und die variablen Lohnbestandteile senken. Diese Entwicklung lässt sich bereits heute bei der UBS und anderen Investmentbanken in den USA und UK beobachten (wir empfehlen der FINMA, diesen Effekt bei der UBS stante pede zu untersuchen!), indem die Lohnsummen kaum fallen, aber die Fixlöhne steigen (vor allem bei Positionen, die unterhalb der GL-Stufe liegen).

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Nationale Suisse



Dr. Hans Künzle
CEO



Sandro Foiada
Leiter HRM