

**Von:** [Stephan Pohl](#)  
**An:** [Wünsch Oliver](#)  
**Thema:** FW: Rundschreiben Vergütungssysteme - Eingabe zur Anhörung  
**Datum:** Dienstag, 16. Juni 2009 23:17:48

---

Sehr geehrter Herr Wünsch,

In Ergänzung zu unserem Gespräch heute, anbei eine kurze Erläuterung der Punkte, die wir unten angesprochen haben und zu denen wir gerne mit Ihnen im Dialog bleiben möchten:

**Reporting versus Prozessanforderungen:**

Einige unserer Gesprächspartner gehen davon aus, dass "lediglich" ein Report an die FINMA geliefert werden muss. Jedoch ist dieser von Ihnen avisierte Report letzten Endes ein Resultat von wesentlich veränderten Prozessen, nämlich:

- Anpassung des Mixes verschiedener Vergütungselemente
- Regel-basierte Vergütungszahlungen (vs. diskretionäre Boni), z. B. Berücksichtigung der angesprochenen Risiko-Cluster
- Einbeziehung verschobener Vergütungselemente (deferred compensation), daher komplexe über mehrere Jahre laufende Berechnungen mit Schwankungen
- Erfassung aller Mitarbeiter und klare Kommunikation
- Bonus/Malus/Clawback, ggf. mit Stornobuchungen ermöglichen

Natürlich sind dies derzeit nur Prinzipien und nicht als zwingende Anforderungen formuliert, die 1:1 umgesetzt werden müssen, dennoch implizieren diese Prinzipien schon systemseitige Voraussetzungen und die wenigsten Systeme sind derzeit dafür ausgerichtet.

Einige der Punkte sind wiederum bei vereinzelt Instituten in der Vergangenheit auch ohne gesetzliche Anforderungen umgesetzt worden, da sie ja grundsätzlich Bestandteil einer sinnvollen Vergütungspraxis sind. Insofern gibt es gute Erfahrungswerte, auch bei unseren Kunden.

**Boni auf periodische Kennzahlen**

Diese werden in Ihrem Dokument zwar noch erwähnt, aber weitestgehend vernachlässigt. Hier sollte nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass diese nach wie vor in einem "gesunden Verhältnis" existieren werden bzw. können, aber auch hier pro Mitarbeiter eine Nachweispflicht besteht, wer welchen Bonus oder welche Provision für welche Transaktion/Dienstleistung bekommen hat (beispielsweise ähnlich der MIFID-Richtlinie in anderen Ländern).

In der Hoffnung, dass Sie nicht überflutet werden von Eingaben, freuen wir uns auf einen regen Austausch in den nächsten Monaten.

Mit freundlichem Gruß  
Stephan Pohl

----- Weitergeleitete Nachricht

**Von:** Stephan Pohl <[stephan.pohl@excentive.com](mailto:stephan.pohl@excentive.com)>

**Datum:** Fri, 12 Jun 2009 09:44:15 +0200

**An:** <[oliver.wuensch@finma.ch](mailto:oliver.wuensch@finma.ch)>

**Cc:** <[alain.bichsel@finma.ch](mailto:alain.bichsel@finma.ch)>

**Unterhaltung:** Rundschreiben Vergütungssysteme - Eingabe zur Anhörung

**Betreff:** Rundschreiben Vergütungssysteme - Eingabe zur Anhörung

Sehr geehrter Herr Wunsch,

Herr Bichsel hat gebeten, dass wir uns bezüglich einer Eingabe zum "Rundschreiben Vergütungssysteme" vom 3. Juni 2009 direkt mit Ihnen in Verbindung setzen.

Hierzu möchten wir uns zunächst gerne bei Ihnen vorstellen:

Excentive International ist eine Schweizer Firma mit Sitz in Zürich, Genf, Paris, Brüssel, Amsterdam, London, Madrid und den USA.

Unsere Lösung - Excentive Compensation Cockpit - ist ein umfassendes System für Performance basiertes Vergütungs-Management und wird bereits von verschiedenen Finanzinstituten wie beispielsweise Barclays, BNP Paribas (Cetelem, UCB, Cortal Consors), Groupe Caisse d'Epargne, La Mondiale oder Groupama eingesetzt.

Excentive sorgt bei diesen und anderen Unternehmen für interne und externe Transparenz und Compliance. Unsere Standard-Lösung unterstützt dabei die Kombination verschiedenster Vergütungselemente, unter anderem auch Vergütungselemente mit aufgeschobener Wirkung (Aktien, Optionen,...), die Einordnung (aller) Mitarbeiter nach unterschiedlichsten Kriterien wie zum Beispiel Risiko-Gruppen oder Risiko-Hierarchien, das Steuern von Bonus/Malus-Konzepten mit der Möglichkeit der Rückverfolgbarkeit, etc. Wesentlich ist bei unserem Lösungsansatz, dass die Saläre aller Mitarbeiter und alle Elemente, aus denen sich die Saläre zusammensetzen, betrachtet werden.

Wir haben Ihr Rundschreiben und die ergänzenden Unterlagen sorgfältig studiert und waren sowohl bezüglich Tiefe und Ausgestaltungsgang als auch bezüglich der Abstimmung mit anderen nationalen und internationalen Initiativen, die unsere Kunden betreffen, positiv überrascht und unterstützen Ihren Ansatz voll und ganz.

Mit einigen Schweizer Finanzinstituten, die sich mit dem Rundschreiben bereits beschäftigen, haben wir uns ausgetauscht und sind dabei auf verschiedene Punkte gestoßen (beispielsweise im Bereich Reporting vs. Prozessanforderungen oder auch der zukünftigen Behandlung von periodischen Kennzahlen), die wir gerne mit Ihnen diskutieren würden.

Nicht zuletzt um unsere Kunden bei der Umsetzung der neuen Anforderungen bestmöglich zu unterstützen, betrachten wir eine enge Kommunikation und Zusammenarbeit mit der FINMA als sehr wesentlich.

Wir würden uns zu den angesprochenen Punkten gerne mit Ihnen und Ihren Kollegen bei einem Meeting abstimmen, je nachdem wann und wie es sich von Ihrer Seite am Besten einrichten lässt. Wir werden uns in den nächsten Tagen hierzu mit Ihnen in Verbindung setzen, um die weitere Vorgehensweise zu diskutieren. Zögern Sie jedoch nicht, in der Zwischenzeit direkt auf mich zuzukommen.

Bis dahin mit freundlichen Grüßen,

Stephan Pohl

Excentive International

-----  
Falkenstrasse 12, 8008 Zürich

M: +41 (0)78 943 45 55

Mail: [stephan.pohl@excentive.com](mailto:stephan.pohl@excentive.com)

[www.excentive.ch](http://www.excentive.ch); [www.excentive.com](http://www.excentive.com)

----- Ende der weitergeleiteten Nachricht