

Raiffeisen Schweiz

Raiffeisenplatz 4
9001 St. Gallen
Telefon 071 225 84 94
Telefax 071 225 88 05
www.raiffeisen.ch
law@raiffeisen.ch

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Legal & Compliance - 071 225 84 94

St. Gallen, 13. August 2009

FINMA-RS Vergütungssysteme – Stellungnahme Raiffeisen Gruppe

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den am 3. Juni 2009 publizierten Entwurf des Rundschreibens «Vergütungssysteme» und danken Ihnen für die Möglichkeit, im Namen der Raiffeisen Gruppe Stellung nehmen zu können.

Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Haltung und unsere Änderungsvorschläge. In Kenntnis der Stellungnahme der Schweizerischen Bankiervereinigung, die wir vollumfänglich mittragen, beschränken wir uns auf die aus der Perspektive einer genossenschaftlich organisierten Bankengruppe mit einer grossen Anzahl von Banken mit KMU-Status wichtigsten Punkte. Wir verzichten bewusst darauf, Vorschläge, die in der Stellungnahme der Schweizerischen Bankiervereinigung bereits enthalten sind, nochmals aufzuführen.

Wir unterteilen unsere Anregungen in einen ersten Abschnitt mit allgemeinen Bemerkungen (→ Abschnitt A) und einen zweiten Abschnitt, in welchem wir auf die einzelnen Grundsätze und Randziffern eingehen (→ Abschnitt B).

A) Allgemeine Bemerkungen

- Vorab möchten wir festhalten, dass wir in Anbetracht der aktuellen Lage und der politischen Diskussion die Absicht der FINMA, Vergütungssysteme auf den langfristigen Erfolg eines Finanzinstituts auszurichten, grundsätzlich unterstützen. Als genossenschaftlich organisierte Bankengruppe sind uns Aspekte wie „langfristiger Erfolg“ oder „Nachhaltigkeit“ wichtige Anliegen. Die Vergangenheit, auch die jüngste, hat jedoch gezeigt, dass die Raiffeisen Gruppe weder den Lohnexzessen anderer Finanzinstitute aufsass, noch aufgrund massloser Vergütungsregelungen falsche Anreize setzte. So blieb die Raiffeisen Gruppe auch von der dem vorliegenden Rundschreiben zugrunde liegenden Problematik verschont. Diese Tatsache unterstreicht, dass das bestehende Vergütungssystem der Raiffeisen Gruppe funktioniert und es keinen Anlass gibt, dieses grundlegend zu reformieren.
- Das Rundschreiben ist aus Sicht einer genossenschaftlich verfassten Bankengruppe sehr einseitig gewinn- und risikoorientiert und fast ausschliesslich auf börsenkotierte Aktiengesellschaften ausgerichtet. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Ausrichtung der variablen Vergütungen am ökonomischen Gewinn, einer Kennzahl, die in einer Genossenschaft kaum eine Bedeutung hat. Auch wenn die Risikoorientierung als Leitlinie des Rundschreibens grundsätzlich in die richtige Richtung geht, werden Risiken in einer Genossenschaft bereits weitgehend systemimmanent begrenzt.

Die Gewinnorientierung der Raiffeisen Gruppe ist durch ihren Zweck, der auf dem Selbsthilfekarakter und dem genossenschaftlichen Förderauftrag beruht, völlig anders geartet, wie die dem shareholder-value verpflichtete – und damit per se risikoreichere – Gewinnmaximierung einer (börsenkotierten) Aktiengesellschaft.

- Aufgrund des – im Verhältnis zu den bestehenden oder geplanten Bestimmungen auf Gesetzesebene – ungewöhnlich breiten Geltungsbereichs des Rundschreibens (vgl. Rz 3 ... „aller Mitarbeiter“, ...) erscheinen uns die Möglichkeiten der Nichtanwendbarkeit des Rundschreibens (Rz. 8 ff.) resp. der punktuellen Ausnahmemöglichkeiten mit Offenlegung (Grundsatz 10; „Comply or Explain-Klausel“) sehr restriktiv. Die Möglichkeiten zur Einschränkung des Geltungsbereichs sind u.E. auszudehnen (siehe auch untenstehend unsere Anmerkungen zu Rz 8 ff.).
- Als für die Umsetzung zentrale ungelöste Punkte erscheinen uns die bereits heute absehbaren Widersprüche – oder „Spannungsfelder“, wie es im Erläuterungsbericht heisst – zwischen dem vorgesehenen Rundschreiben einerseits und Bestimmungen des Obligationenrechts (Arbeitsrecht) und des Steuerrechts andererseits. Wie die FINMA im Erläuterungsbericht richtig feststellt, „hat das Schweizer Arbeitsrecht mit der Entwicklung nicht Schritt gehalten“, resp. müssen aufgeschobene Vergütung teilweise bereits vor ihrer Verfügbarkeit versteuert werden. Es genügt u.E. nicht, wenn die FINMA feststellt, dass „der Gesetzgeber gefordert ist“ oder „empfiehlt“, bei der Versteuerung auf den Zeitpunkt abzustellen, in welchem die Mitarbeitenden ohne Einschränkung über die Vergütungen verfügen können. Hier werden den Finanzinstituten Verpflichtungen auferlegt, ohne die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen zu schaffen. Ohne diese Grundlagen bleibt das Risiko, dass Gerichte in Arbeitsstreitigkeiten Bonusklauseln zu Gunsten des Arbeitnehmers auslegen und die Arbeitgeber zur Zahlung verpflichtet. Ebenso sind im Arbeitsvertragsrecht die Möglichkeiten für Clawback und Malus zu implementieren.
Die Verpflichtungen für die Finanzinstitute dürfen erst dann Gültigkeit erlangen, wenn die gesetzlichen Grundlagen geschaffen oder mit den zuständigen Behörden verbindliche Absprachen getroffen wurden.
- Die Raiffeisen Gruppe begrüsst die weitgehend prinzipienbasierte Formulierung des Rundschreibens. Die jeweiligen Konkretisierungen dieser Prinzipien sind jedoch oftmals zu undifferenziert und werden den Besonderheiten bestimmter Finanzinstitute, beispielsweise gerade den Besonderheiten der Raiffeisen Gruppe, nicht gerecht. Hier sollten Möglichkeiten zu einer stärkeren Differenzierung geschaffen werden, bis hin zur Möglichkeit, anstelle der formellen Einhaltung des Rundschreibens gesamte Vergütungssysteme, welche den Grundsätzen, der Stossrichtung und dem «Sinn und Geist» des Rundschreibens entsprechen, individuell durch die FINMA genehmigen zu lassen (im Sinne des Erläuterungsberichtes, S. 34, Ziffer 4.5, Abs. 2).
- Wir werden uns daher erlauben, mit Ihnen das Gespräch zu suchen und Ihnen – nach der Veröffentlichung des definitiven Wortlauts des Rundschreibens – ein Vergütungssystem vorzulegen, welches den Eigenheiten der Raiffeisen Gruppe entspricht, jedoch die Grundgedanken des Rundschreibens berücksichtigt.

B) Kommentare und Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Die nachfolgenden Kommentare und Bemerkungen sind im Sinne einer „Eventualvernehmlassung“ zu verstehen, für den Fall, dass die FINMA keine gesamten Vergütungssysteme, welche den Grundsätzen, der Stossrichtung und dem «Sinn und Geist» des Rundschreibens entsprechen, individuell genehmigen wird.

Auch hier verzichten wir auf redundante Anmerkungen, welche bereits in der Stellungnahme der Schweizerischen Bankiervereinigung enthalten sind.

• **Ziffer I: Zweck**

Das Rundschreiben ist wie oben beschrieben stark auf börsenkotierte Aktiengesellschaften ausgerichtet. Die Besonderheiten anderer Gesellschaftsformen, wie der Genossenschaft, kommen zu kurz. Wir empfehlen, das Rundschreiben noch stärker dahingehend zu flexibilisieren, dass kleine Banken und Banken mit anderen Gesellschaftsformen das Rundschreiben lediglich im «Sinn und Geist» umzusetzen haben.

• **Ziffer II: Verhältnis zum bestehenden Recht**

Wir verweisen auf unsere Bemerkungen im Abschnitt A.

- **Ziffer III: Geltungsbereich**

Wie oben beschrieben ist der Geltungsbereich bedeutend flexibler zu gestalten.

Übertragen auf die Raiffeisen Gruppe muss dies zur Folge haben, dass die Grundsätze, die Stossrichtung und der «Sinn und Geist» des Rundschreibens auf Raiffeisen Schweiz als Genossenschaftsverband Anwendung finden, die einzelnen Raiffeisenbanken jedoch vom Geltungsbereich ausgenommen sind.

Letzteres ist durch die Ausnahmeregelungen der Rz 8 ff. sicherzustellen. Die dabei vorgeschlagenen Schwellenwerte sind jedoch teilweise untauglich.

Rz 8: Die Maximallimite für variable Vergütungen von 20% erscheint uns einerseits massiv zu tief zu sein, andererseits gibt allein die Quote der variablen Vergütung noch keinen Hinweis auf eine möglicherweise falsche Anreizstruktur, welche hohe Risiken begünstigt. Die variable Vergütung – zumindest in der Raiffeisen Gruppe – bestimmt sich neben dem Unternehmensergebnis primär nach der individuellen Leistung und Zielerreichung des Mitarbeitenden. Diese Ziele können aber gerade auch in risikomindernden Vorgaben bestehen, beispielsweise der Einhaltung von Sorgfaltspflichten. Die direkte Verknüpfung „hohe variable Vergütung“ = „hohes Risiko“ ist einfach in der Handhabung, erscheint uns aber in der Sache nicht stimmig.

Sollte die FINMA bei der bisherigen Logik bleiben, wäre die Schwelle u.E. entweder auf 50% zu erhöhen oder die Quote von 20% hätte nicht die variablen, sondern lediglich die aufgeschobenen Vergütungen zu umfassen.

Rz 9: Die Höhe der Gesamtvergütung von CHF 800'000.-- als Schwellenwert für die Nichtanwendbarkeit des Rundschreibens ist, bezogen auf die Raiffeisenbanken, unproblematisch. Allerdings ist weder nachvollziehbar, noch im Erläuterungsbericht in irgendeiner Form beschrieben, wie dieser Schwellenwert zustande gekommen ist. Allfällige blosse Analogieschlüsse aus öffentlich-rechtlichen Besoldungsordnungen scheinen uns für sich alleine nicht angemessen. Zudem müsste dieser Betrag periodisch – mindestens gemäss Konsumentenpreisindex – angepasst werden können.

Rz 10: Das Zustandekommen des Schwellenwertes „100 Personen“ ist ebenfalls weder nachvollziehbar, noch im Erläuterungsbericht in irgendeiner Form beschrieben. Die Aussage, wonach „Finanzinstitute mit einer geringeren Mitarbeiterzahl [...] ein kleineres Risiko für die Stabilität des Finanzmarktes darstellen“, ist empirisch nicht belegt. Die direkte Verknüpfung „Mitarbeiterzahl“ – „Risiko“ erscheint uns keineswegs gegeben; im Gegenteil haben grössere Unternehmungen oftmals differenziertere IKS-Systeme, welche angemessene checks and balances sicherstellen.

Nicht zielführend ist u.E. die Berechnungsmethodik bei Banken, die in Finanzgruppen zusammengeschlossen sind, wonach in solchen Fällen „die Anzahl der gruppenweit beschäftigten Personen relevant“ sein soll (vgl. Erläuterungsbericht, S. 36). Damit würde diese Befreiungsbedingung im Umfeld der Raiffeisen Gruppe obsolet. Der Schwellenwert der beschäftigten Personen ist deshalb auf Basis des Einzelinstituts, somit für jede Raiffeisenbank individuell, zu berechnen.

Der Begriff „Personen“ ist dabei als sogenannte „FTE“ (full-time equivalent) und nicht als Anzahl „Köpfe“ zu definieren, gibt es doch gerade bei den Raiffeisenbanken überdurchschnittlich viele Teilzeit-Mitarbeitende.

- **Grundsätze 1 und 2**

In Grundsatz 1 wird die Verantwortung für Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie den Erlass eines Vergütungsreglements dem Verwaltungsrat überbunden; in Grundsatz 2 werden dann Vorgaben erlassen, wie der Verwaltungsrat seine Verantwortung wahrzunehmen hat.

Diese Vorgaben im Grundsatz 2 liegen nahe an einem Eingriff in die privatrechtlich verbrieft Stellung des Verwaltungsrates, der seine Aufgaben und Pflichten grundsätzlich selbständig wahrzunehmen hat. Dieser Eingriff in die privatrechtliche Stellung des VR erscheint uns – ohne entsprechende gesetzliche Grundlage im Obligationenrecht – als zu weitgehend.

- **Grundsatz 6**

Gemäss Rz 48 führt der Verstoss gegen interne oder externe Vorschriften zu einer Reduktion oder Verwirkung der variablen Vergütungen.

Wir schlagen vor, diese Bestimmung dahingehend zu präzisieren, dass der Verstoss (i) vorsätzlich (zumindest grobfahrlässig) begangen sein, (ii) von einer bestimmten Wesentlichkeit sein und (iii) eindeutig der Person zugeordnet werden können muss, deren Vergütung gekürzt oder gestrichen werden soll. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Unschuldige einen Teil der bzw. die gesamte Vergütung verlieren, obwohl ein solcher Verstoss ausserhalb ihres Einflussbereiches begangen wurde oder sie (leicht) fahrlässig eine Regel missachtet haben. Zudem entsteht die Gefahr, dass Mitarbeitende keine Entscheidungen mehr treffen, weil sie sich vor Kürzungen ihrer Vergütungen fürchten, und damit dem Finanzinstitut Schaden zufügen.

- **Grundsatz 7**

Die im Grundsatz 7 vorgeschriebenen Sperrfristen für variable Vergütungen eignen sich vorab für Vergütungen in Form von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen (Aktien- und Optionsprogramme).

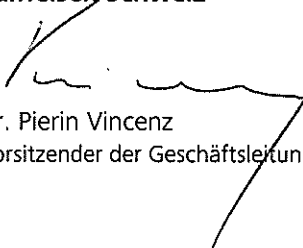
Die Anwendung dieses Grundsatzes auf Geldlohn-Vergütungen bedarf unseres Erachtens einer vertieften Prüfung.


Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, für die wohlwollende Prüfung und Berücksichtigung unserer Überlegungen in der definitiven Ausgestaltung des Rundschreibens.

Für Rückfragen und Ergänzungen steht Ihnen Roland Schaub, Leiter Legal & Compliance (Tel. 071 225 84 89 oder roland.schaub@raiffeisen.ch) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Raiffeisen Schweiz


Dr. Pierin Vincenz
Vorsitzender der Geschäftsleitung


Roland Schaub
Leiter Legal & Compliance