



FINMA		
ORG	17. AUG. 2009	SB
G		
Bemerkung:		STB



SwissLife

Swiss Life AG

Group Human Resources
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich

Telefon +41 43 284 33 11
Postkonto 80-209-2
www.swisslife.ch

Balz Geiser
Direktwahl +41 43 284 35 32
Direktfax +41 43 338 35 32
balz.geiser@swisslife.ch

Eidg. Finanzmarktaufsicht FINMA
Oliver Wunsch
Einsteinstrasse.2
3003 Bern

Zürich, 14. August 2009

Stellungnahme Swiss Life zu Entwurf FINMA-Rundschreiben vom Juni 2009, Vergütungssysteme

Sehr geehrter Herr Wunsch
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf den durch die FINMA am 3. Juni 2009 veröffentlichten Entwurf des Rundschreibens betreffend Vergütungssysteme, Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten. Seitens Swiss Life nehmen wir dazu innerhalb der Anhörungsfrist zu zwei aus unserer Sicht zentralen Punkten gerne wie folgt Stellung:

A. Zum Grundsatz 5 des Rundschreibens

1. Text gemäss Entwurf Rundschreiben

Grundsatz 5: *Variable Vergütungen sind abhängig vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Finanzinstituts.*

Die Grösse des Gesamtpools ist abhängig von der langfristigen Entwicklung des ökonomischen Gewinns des Finanzinstituts. Bei schlechtem Geschäftsverlauf wird die Zuführung zum Gesamtpool reduziert oder entfällt vollständig.

Die variablen Vergütungen dürfen den ökonomischen Gewinn langfristig nicht übersteigen.

2. Stellungnahme

Zusammenfassung: Ausklammerung der auf die persönliche Leistung bezogenen variablen Vergütung bei der Festlegung der Grösse des Gesamtpools.

2.1 Variable Vergütung gemäss Entschädigungspolitik der Swiss Life-Gruppe

Swiss Life unterscheidet im Rahmen ihrer gruppenweit gültigen Entschädigungspolitik mit Bezug auf die variable, an Jahreszielen orientierten Vergütung (Bonus) zwischen zwei Entschädigungskomponenten:

- Leistungsorientierte Entschädigung → trägt der im Vorjahr erbrachten Leistung von Einzelpersonen bzw. Teams Rechnung;
- Entschädigung als Beteiligung am Unternehmenserfolg → wird beeinflusst vom Ergebnis der Konzernbereiche, der Länder und Business Units sowie der Swiss Life-Gruppe.

2.2 Leistungsorientierte Entschädigung

Die leistungsorientierte Entschädigung ist ein wesentlicher Vergütungsbestandteil der Mitarbeitenden aller Stufen und wird jährlich aufgrund der individuellen Leistung und der Teamleistung zusätzlich und in Ergänzung zum fixen Grundsalar ausgerichtet. Das Grundsalar selbst entschädigt unter Berücksichtigung von Marktgerechtigkeit und Konkurrenzfähigkeit die persönlichen Fähigkeiten (Ausbildung und Erfahrung) sowie die Erfüllung der funktionsbezogenen Aufgaben und enthält per se keine spezifische Leistungskomponente, da diese über die entsprechende variable Vergütung (leistungsorientierte Entschädigung) entschädigt wird.

Die Höhe der leistungsorientierten Entschädigung wird jährlich festgelegt und hängt von der im Rahmen des jährlichen MbO-Prozesses (Group Performance System, GPS) bewerteten individuellen Leistung und Teamleistung ab. Die Variabilität dieser Leistungskomponente wird somit primär, insbesondere bei den Angestellten und beim unteren und mittleren Kader, vom individuellen GPS-Resultat beeinflusst und erst subsidiär vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von Swiss Life.

Fazit:

Diese leistungsorientierte Entschädigung ist, auch wenn sie aufgrund der jährlichen individuellen Leistungsbemessung in der Höhe variabel festgelegt werden kann, sachlich der fixen Entschädigung und folglich nicht dem im Grundsatz 5 des Rundschreibens der FINMA erwähnten Gesamtpool zuzurechnen. Es liegt in der Verantwortung des Verwaltungsrats, die Festlegung der „leistungsorientierten Entschädigung“ differenziert zu handhaben.

2.3 Entschädigung als Beteiligung am Unternehmenserfolg

Diese Entschädigungskomponente erlaubt es Swiss Life, die Mitarbeitenden aller Stufen zusätzlich am Unternehmenserfolg von Swiss Life zu beteiligen. Die Höhe dieser Entschädigung ist direkt vom Geschäftserfolg von Swiss Life abhängig.

Fazit:

Die Entschädigung als Beteiligung am Unternehmenserfolg ist dem im Grundsatz 5 des Rundschreibens der FINMA erwähnten Gesamtpool zuzurechnen.

Für das Geschäftsjahr 2008 wurde aufgrund der Geschäftsentwicklung keine Entschädigung als Beteiligung am Unternehmenserfolg ausbezahlt.

B. Zur Definition des ökonomischen Gewinns

1. Definition gemäss Entwurf Rundschreiben

Ökonomischer Gewinn: *Gewinn nach Abzug aller Kapitalkosten einschliesslich der Eigenkapitalkosten. Die Kapitalkosten bilden das Risikoprofil der Unternehmung bzw. Unternehmenseinheit ab.*

2. Stellungnahme

Zusammenfassung: Berücksichtigung der Überschussbeteiligung der Versicherungsnehmer beim massgebenden ökonomischen Gewinn für Lebensversicherungsgesellschaften.

Aus Sicht von Swiss Life wird die Messgrösse des ökonomischen Gewinns ohne Berücksichtigung der für die Versicherungsnehmer erwirtschafteten Überschüsse, die Teil der Wertschöpfung bilden, dem Geschäftsmodell eines Lebensversicherers sachlich nicht vollumfänglich gerecht. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen (vorgegebene Garantien wie z.B. Min-

destverzinsung und Umwandlungssatz oder Legal Quote) lassen neben den Aktionären auch die Versicherten am ökonomischen Gewinn eines Lebensversicherers teilhaben. Die in die Zukunft gerichtete, langfristige und nachhaltige Wertschöpfung in Form von Überschüssen gilt es bei der Berechnung des ökonomischen Gewinns zu berücksichtigen.

Fazit:

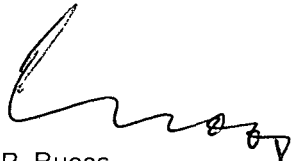
Für Lebensversicherungsgesellschaften ist es sachgemäss, für die Berechnung des ökonomischen Gewinns, der gemäss Entwurf Rundschreiben der FINMA als Messgrösse für die Bestimmung des im Grundsatz 5 erwähnten Gesamtpools dient, die zugunsten der Versicherungsnehmer erwirtschafteten Überschüsse einzubeziehen. Dabei ist eine einfache Formel anzuwenden, welche die tatsächliche Überschusszuweisung sowie die Veränderungen der Überschussreserven einschliesst. Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang, dass seitens der FINMA den Leistungen zugunsten der Versicherungsnehmer in Form der Überschussbeteiligung entsprechend auch im Rahmen des SST-Standardmodells Rechnung getragen wird.

Vereinfacht dargestellt kann die Messgrösse für Lebensversicherungsgesellschaften wie folgt festgelegt werden:

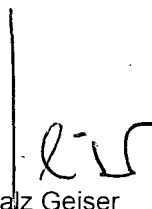
Operativer Gewinn
+ Überschussbeteiligung der Versicherungsnehmer
./. Fremdkapitalkosten
./. Eigenkapitalkosten

Gerne hoffen wir, dass Sie unsere Anliegen bei Ihren weiteren Überlegungen im Hinblick auf die abschliessende Beschlussfassung und Inkraftsetzung des Rundschreibens berücksichtigen können. Wir freuen uns auf eine positive Antwort Ihrerseits und stehen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Swiss Life



Karl P. Ruoss
Head of Group Human Resources



Balz Geiser
Head of Compensation &
Pensions Management

Beilage:

- Anhang, Elemente der Entschädigungspolitik, Auszug aus der Entschädigungspolitik der Swiss Life-Gruppe (2009)

Anhang

Elemente der Entschädigungspolitik

Auszug aus der Entschädigungspolitik der Swiss Life-Gruppe (2009)

		<u>Fokus</u>	<u>Teilnehmerkreis</u>	<u>Entschädigungsform</u>		
variable Vergütung	An Jahreszielen orientiert (Bonus)	Entschädigung als Beteiligung am Unternehmenserfolg	Beteiligung am Unternehmenserfolg, basierend auf dem Ergebnis der Konzernbereiche, der Länder und Units sowie der Swiss Life-Gruppe	Ausgewiesene Leistungsträger aller Stufen	Bar und/oder Aktien	dem im Grundsatz 5 des Rundschreibens der FINMA erwähnten Gesamtpool zuzurechnende Entschädigungskomponente
		Leistungsorientierte Entschädigung	Entschädigung der im Vorjahr erbrachten Leistungen von Einzelpersonen bzw. Teams, basierend auf den Resultaten der jährlichen Leistungsbeurteilung (GPS)	Ausgewiesene Leistungsträger aller Stufen	Bar	
fixe Vergütung		Grundsalar	Entschädigung der persönlichen Fähigkeiten (Ausbildung / Erfahrung) und der Erfüllung der Aufgaben unter Berücksichtigung von Marktgerechtigkeit und Konkurrenzfähigkeit			