TREUHAND KAMMER
Schweizerische Kammer der Wirtschaftprüfer, Steuerexperten und Treuhandexperten

FINMA
ORG | 17. AUG. 2009 | SB
Bemerkung:

Treuhand-Kammer
Limmatquai 120
8001 Zürich

Telefon 044 267 75 75
Telefax 044 267 75 85

Briefadresse:
Postfach 1744
8021 Zürich

Internet:
www.treuhand-kammer.ch

FINMA
0019855

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA
Herr Dr. Oliver Wünsch
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Zürich, 12. August 2009

Betreff: Vernehmlassung Rundschreiben „Vergütungssysteme bei Finanzinstituten"

Sehr geehrter Herr Dr. Wünsch

Für die Zustellung der Unterlagen und die Gelegenheit, zum Entwurf des Rundschreibens „Vergütungssysteme bei Finanzinstituten" Stellung nehmen zu können, danken wir. Die Fachkommission Bankenprüfung in Zusammenarbeit mit den Fachkommissionen Versicherungen und Kollektive Kapitalanlagen haben sich intensiv mit der Materie beschäftigt.

Im Zusammenhang mit dem vorgesehenen Einbezug der Prüfgesellschaften möchten wir Sie auf einen besonderen Umstand hinweisen. Gemäss Rz 78 des Rundschreibenentwurfs wird die FINMA die Umsetzung anhand der Berichterstattung, die durch die Institute zu verfassen und die einmalig durch die Prüfgesellschaften zu prüfen ist, beurteilen. Bedingt durch die prinzipienbasierte Regelung im Rundschreiben ergibt sich richtigerweise der notwendige Umsetzungsspielraum für die Institute, wobei dabei aber gleichzeitig die für die Beurteilung notwendige Messgrösse unscharf wird. Die Bestätigung der Prüfgesellschaften wird sich unter diesem Gesichtspunkt lediglich auf eine „negative assurance" beschränken müssen. Wir regen daher an, dass zu gegebener Zeit sich eine gemischte Arbeitsgruppe mit Vertretern der FINMA, der Institute und der Treuhand-Kammer mit der Ausarbeitung des Erhebungsbogens und der Beurteilung der Berichterstattung durch die Prüfgesellschaften beschäftigt.

In der Beilage lassen wir Ihnen weiter Bemerkungen zu einzelnen Randziffern des Rundschreibenentwurfs zukommen.

Für Fragen steht Ihnen Herr P. Portmann gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

TREUHAND-KAMMER

Fachkommission Bankenprüfung

Günter Büchler Pascal Portmann

Beilage: erwähnt

Beilage zur Stellungnahme der Treuhand-Kammer vom 12. August 2009 zum E-Rundschreiben „Vergütungssysteme bei Finanzinstituten"

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
2	Vergütungssysteme begründen Anreize. Solche Anreize dürfen Mitarbeiter nicht dazu verleiten, unangemessene Risiken einzugehen, gegen geltendes Recht oder erlassene Weisungen zu verstossen oder für sie gültige Regeln und Vereinbarungen zu missachten. Vergütungssysteme sollen die Mitarbeiter vielmehr dazu veranlassen, den langfristigen Erfolg des Finanzinstituts und dessen Stabilität zu fördern. Die Risiken, die dabei eingegangen werden, sind bei der Vergütung der Mitarbeiter zu berücksichtigen		Der Begriff "unangemessene Risiken" ist nicht definiert. Aufgrund der zentralen Bedeutung wäre eine Umschreibung im Abschnitt Definitionen wünschenswert, um das Globalziel des E-RS zu unterstützen. Gleiches gilt auch für den Begriff der „Stabilität". Im Erläuterungsbericht wird das zugrunde gelegte Verständnis an verschiedenen Stellen dargelegt. Es ist zu überlegen, ob ein Messinstrument, wie bspw. im Verhältnis zu den Eigenmittel, sinnvoll wäre.
3	Dieses Rundschreiben ergänzt für Finanzinstitute die geltenden oder neu vorgesehenen Regeln des Obligationenrechts sowie die börsenrechtlichen Offenlegungsvorschriften zu Vergütungen, ersetzt sie aber nicht. Anders als diese regelt es nicht nur die Vergütungen der obersten Entscheidungsträger (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung), sondern aller Mitarbeiter des Finanzinstituts. Das Rundschreiben gilt unabhängig von der Rechtsform und einer allfälligen Börsenkotierung des Finanzinstituts.	Dieses Rundschreiben ergänzt für Finanzinstitute die geltenden oder neu vorgesehenen Regeln des Obligationenrechts sowie die börsenrechtlichen Offenlegungsvorschriften zu Vergütungen, ersetzt sie aber nicht. ***Namentlich die sich aus dem Arbeitsrecht ergebenden Verpflichtungen werden durch dieses Rundschreiben nicht ersetzt und bleiben von den Finanzinstituten zu beachten. Anders als die erwähnten Vorschriften regelt das Rundschreiben*** nicht nur die Vergütungen der obersten Entscheidungsträger (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung), sondern aller Mitarbeiter des Finanzinstituts. Das Rundschreiben gilt unabhängig von der Rechtsform und einer allfälligen Börsenkotierung des Finanzinstituts.	Integration von Rz 4
4	Die sich aus dem Arbeitsrecht ergebenden Verpflichtungen werden durch dieses Rundschreiben nicht ersetzt und bleiben von den Finanzinstituten zu beachten.	***Rz 4 streichen***	Wir empfehlen eine Integration dieser Randziffer in Randziffer 3 (siehe Änderung Rz 3).

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
5	III. Geltungsbereich Das Rundschreiben gilt für alle der schweizerischen Finanzmarktaufsicht unterstellten Banken, Effektenhändler, Finanzgruppen und –konglomerate, Versicherungsunternehmen, Versicherungsgruppen und –konglomerate sowie Bewilligungsträger nach Art. 13 Abs. 2 und 4 Kollektivanlagengesetz. Diese werden nachfolgend als Finanzinstitute bezeichnet.		Es stellt sich die Frage, ob dieser „one size fits all“-Ansatz angemessen und zielführend ist. Unter Berücksichtigung der Befreiungskriterien (Rz 8-10) dürften auch eine relevante Anzahl von Bewilligungsträgern nach Art. 13 Abs. 2 und 4 KAG und Effektenhändler die neuen formellen Bestimmungen – bei abweichender Risikostruktur – zu erfüllen haben.
6	Das Rundschreiben findet Anwendung auf konsolidierungspflichtige in- und ausländische Gruppengesellschaften und Zweigniederlassungen der Finanzinstitute. Sofern zwingende ausländische Vorschriften einer Anwendung des Rundschreibens entgegenstehen oder ein Finanzinstitut im ausländischen Arbeitsmarkt ernsthaft benachteiligt wird, informiert es die FINMA. Diese beurteilt die Situation und kann dabei ausländische Aufsichtsbehörden konsultieren. Die FINMA kann ein Finanzinstitut ganz oder teilweise von der Umsetzung der vorliegenden Bestimmungen an diesen ausländischen Arbeitsmärkten befreien.	..fallen. ***Die gewährten Befreiungen unterliegen der Offenlegung gemäss Rz 75.***	Der letzte Satz der Rz ermöglicht es international tätigen Organisationen, sich durch Einzelausnahmen von den vorliegenden Mindeststandards wegen ausländischer Regelungen systematisch dispensieren zu lassen. Unseres Erachtens eröffnet diese Formulierung eine den Grundsätzen gegenläufige Umsetzung. Solche Abweichungen müssten u.E. unter die Offenlegungspflichten gemäss Rz 75 fallen.
7	Zweigniederlassungen von ausländischen Unternehmen sind von der Umsetzung dieses Rundschreibens befreit, sofern sie einer gleichwertigen ausländischen Regelung unterstehen. Die Zweigniederlassungen informieren die FINMA bis spätestens am 30. April 2011, inwiefern dies zutrifft.	Zweigniederlassungen von ausländischen Unternehmen ***in der Schweiz*** sind von der Umsetzung dieses Rundschreibens befreit, sofern sie ***am Hauptsitz*** einer gleichwertigen ausländischen Regelung unterstehen.	Der Begriff „gleichwertige ausländische Regelung“ ist unpräzise. Entgegen dem Erläuterungsbericht ist im E-RS keine geographische Einschränkung enthalten. Für die Finanzinstitute besteht aufgrund der mangelnden Wertung des Begriffs „Gleichwertigkeit“ eine latente rechtliche Unsicherheit, welche der Formulierung des Grundsatzes 2 widerspricht. Im Übrigen ist unklar, ob es sich hier um einen generellen Befreiungstatbestand handelt. Bei der Berechnung der Ausnahmekriterien betreffend be-

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
			schäftigten Personen (Rz 10) wird im Erläuterungsbericht folgendes erwähnt: „bei Zweigniederlassungen ausländischer Finanzinstitute sind die für die Zweigniederlassung tätigen Mitarbeitenden zu addieren." (Erläuterungsbericht Seite 36/57 1. Abschnitt, letzter Satz). Verfügt ein ausländisches Finanzinstitut sowohl über eine Tochtergesellschaft wie auch über eine Zweigniederlassung in der Schweiz, so müsste der Personalbestand für die Ermittlung des Befreiungstatbestandes gemäss Kommentar zusammengezählt werden, was beim Überschreiten von 100 Mitarbeitenden konsequenterweise auch zur Unterstellung der Zweigniederlassung führen würde.
	Ein Finanzinstitut ist von der Umsetzung der vorliegenden Bestimmungen befreit, wenn es mindestens zwei der nachstehenden Bedingungen erfüllt:		Kleine und mittlere Finanzinstitute, welche sich im privaten Besitz befinden oder bei denen die Partner persönlich haften, verhalten sich in der Regel risikoaverser als Börsennotierte. Diese Bedenken sind zwar auch im Erläuterungsbericht enthalten (Abschnitt 4.6 S.37), Rz 12 erzeugt ein hohes Unsicherheitspotenzial in der Gestaltungsphase.
8	Keine Person kann eine Gesamtvergütung erhalten, die zu mehr als 20% aus variablen Vergütungen und Sonderzahlungen besteht		Wir gehen davon aus, dass der Betrag der Gesamtvergütung die Ausgangsbasis für den 20 %-Anteil bildet.
10	Das Finanzinstitut beschäftigt im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 100 Personen	.....100 ***Mitarbeitende. Auszubildende (Lehrlinge und Praktikanten) sind nicht zu berücksichtigen.***	Die gegenwärtige Formulierung lässt es offen, wie die Personenzahl berechnet wird. Handelt es sich um Vollzeitstellen oder um Anzahl Personen? Die Frage betreffend Behandlung von Auszubildenden (Lehrlinge, Praktikanten) sollte auch behandelt werden. Ferner wird im übrigen Text von Mitarbeiter und nicht von Personen gesprochen.
11	Die von der Umsetzung der vorliegenden Bestimmungen befreiten Finanzinstitute geben dies und die nach Rz 8 bis 10 anwendbaren Gründe im Rahmen der Jahresberichterstattung bekannt.	. . ***Gründe im Geschäftsbericht gemäss Rz 73 bekannt.***	Präzisierung

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
12	Die FINMA kann ein von der Umsetzung der vorliegenden Bestimmungen befreites Finanzinstitut verpflichten, einzelne oder sämtliche Bestimmungen umzusetzen. Ein solches Vorgehen kann beispielsweise geboten sein aufgrund des Risikoprofils, der Geschäftsaktivitäten oder der Geschäftsverbindungen des Finanzinstituts, ferner wenn sein Vergütungssystem unangemessene Risiken begründet.		Die in Rz 12 aufgeführten Schlüsselbegriffe sind in den Definitionen nicht weiter aufgeführt und erläutert.
13	IV. Definition Mitarbeiter: Sämtliche in einem Arbeitsverhältnis mit dem Finanzinstitut stehenden Personen, einschliesslich die mit der Geschäftsführung betrauten Personen („Geschäftsleitung"). Das Rundschreiben gilt auch für die Personen, welche für die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle verantwortlich sind („Verwaltungsrat"), ausser die unbeschränkt haftenden Partner der Privatbankiers.		Wir empfehlen, Kap. IV. Definitionen bzw. die Rz 13-19 bereits im Anschluss an die Rz 2 zu erfassen. Begründung: Definierte Begriffe werden bereits in vorangehenden Rz verwendet (z.B. „Gesamtvergütung" in Rz 8). Die in diesem Kapitel aufgeführten Definitionen erachten wir als teilweise unscharf formuliert und in ihrem Umfang generell als unvollständig.
15	Variable Vergütung: Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt	Variable Vergütung: Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. ***Arbeitsgesetzlich begründete variable Vergütungen wie z.B. für Überstunden- und Überzeit sind darin nicht enthalten.***	In der Praxis sind in den variablen Vergütungen vielfach auch Entschädigungen auf arbeitsgesetzlicher Basis wie z.B. Überzeitkompensationen eingerechnet. Solche Entschädigungen sind nicht im Ermessen des Finanzinstituts, sondern arbeitsrechtlich geregelt. Text-Ergänzung zum Zweck der Klarstellung, dass solche Entschädigungen nicht Teil dieses RS sein sollten.
16	Sonderzahlung: Einmalige Vergütung, die anlässlich des Abschlusses oder der Änderung des Anstellungsvertrages oder bei dessen Beendigung vereinbart wird (beispielsweise „sign on Zahlung" und Abgangsentschädigung).	... Abgangsentschädigung). ***Die Sonderzahlung ist Bestandteil der Gesamtentschädigung.***	Präzisierung
20	**Grundsatz 1: Der Verwaltungsrat ist für die Aus-**		Um die Umsetzung dieses E-RS zu erleichtern,

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
	gestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik des Finanzinstituts verantwortlich und erlässt ein Vergütungsreglement.		wäre es empfehlenswert, in einem Anhang zum E-RS den erwarteten Mindestinhalt anhand einer Übersichtsdarstellung zu definieren und zu strukturieren. Damit wird die Erwartungshaltung, wie sie auf der Seite 40 des Erläuterungsberichtes enthalten ist, unterstrichen.
2 1	Der Verwaltungsrat erlässt ein Vergütungsreglement, welches alle Mitarbeiter des Finanzinstituts erfasst und den vorliegenden Grundsätzen und Bestimmungen entspricht. Er überprüft es regelmässig.	Der Verwaltungsrat erlässt ein Vergütungsreglement, welches alle Mitarbeiter des Finanzinstituts erfasst und den vorliegenden Grundsätzen und Bestimmungen entspricht. Er überprüft es regelmässig ***auf seine Konformität mit den gültigen aufsichtsrechtlichen Vorgaben.***	Präzisierung
2 2	Der Verwaltungsrat genehmigt die Vergütungen der Geschäftsleitung und den jährlichen Gesamtpool.	Der Verwaltungsrat ***legt die Vergütungspolitik fest und*** genehmigt die Vergütungen der Geschäftsleitung und den jährlichen Gesamtpool.	Präzisierung Rz 63 verlangt die Offenlegung auch der Vergütungspolitik. Eine diesbezügliche Genehmigung ist nur im Grundsatztext formuliert. Die Genehmigung des Gesamtpools umfasst gemäss Erläuterungsbericht jedoch nur die Höhe des Pools aber nicht deren Gestaltung bzw. die Politik.
2 5	**Grundsatz 2: Das Vergütungssystem ist einfach, transparent und durchsetzbar ausgestaltet sowie langfristig ausgerichtet.**		
2 8	Die Finanzinstitute stellen sicher, dass ihre vertraglichen Vereinbarungen mit den Mitarbeitenden Anforderungen dieses Rundschreibens sowie des Vergütungsreglements entsprechen und durchgesetzt werden können.	Die Finanzinstitute stellen sicher, dass ihre vertraglichen Vereinbarungen mit den Mitarbeitenden Anforderungen dieses Rundschreibens sowie des Vergütungsreglements entsprechen **und *nach jeweils geltendem Recht*** durchgesetzt werden können. ***Kollisionen dieser Randziffer mit ausländischen Regelungen sind gemäss Rz 6 der FINMA anzuzeigen.***	Die Durchsetzbarkeit des Vergütungssystems bedingt eine Verankerung in den Arbeitsverträgen. Demnach würde jede (spätere) Änderung des Vergütungssystems eine Änderungskündigung bedingen. Die Durchsetzung dieser Rz dürfte mit rechtlichen Schwierigkeiten verbunden sein. Wir gehen davon aus, dass die Rz 82 ebenfalls auf Anpassungen bei bestehenden Arbeitsverträgen anwendbar ist.

Rz	Text	Änderungsvorschläge Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
29	**Grundsatz 3: Bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems werden die Personalfachstelle sowie Kontrollfunktionen einbezogen.**		
30	Die Fachstellen für Personal, Risikokontrolle und Compliance auf Stufe des Gesamtinstituts sind bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems bei zuziehen.	Die Fachstellen für Personal, Risikokontrolle ***(Risikomanagement)*** und Compliance auf Stufe des Gesamtinstituts sind bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems bei zuziehen.	Der Begriff und die Funktion „Risikokontrolle" entstammt dem FINMA- RS 2008/32, das für Banken und Effektenhändler gültig ist. Für andere Institute des Finanzbereichs handelt es sich um einen nicht unbedingt gängigen Begriff, weshalb auch der bekanntere Begriff „Risikomanagement" erwähnt werden sollte. Im Übrigen empfehlen wir den Begriff „Risikokontrolle" unter den Definitionen aufzuführen.
31	Die interne Revision überprüft in angemessenen Zeitabständen die Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems und berichtet dem Verwaltungsrat.	Die interne Revision überprüft *mindest alle fünf Jahre* die Ausgestaltung und/*oder* Anwendung des Vergütungssystems und berichtet dem Verwaltungsrat.	Nach IIA Standards orientiert sich die Prüfungstätigkeit auf der Basis einer jährlichen Risikobeurteilung (Nr. 2010 und 2201). Mit den vorgeschlagenen Textänderungen wird die planerische Freiheit der IR zeitlich eingeschränkt, da ein „angemessener" Zeitraum in mittleren Verhältnissen auch zehn Jahre betragen kann. Erfahrungsgemäss ändert sich jedoch das Risikoprofil eines Finanzinstitutes häufiger. Mit der „und/oder" Option wird der Komplexität solcher Prüfungen Rechnung getragen.
32	**Grundsatz 4: Struktur und Höhe der Gesamtvergütungen stimmen mit der Risikopolitik des Finanzinstituts überein und fördern das Risikobewusstsein.**		
33	Als Risiko im Sinne dieses Rundschreibens gilt jedes Risiko, welches das Finanzinstitut im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit eingeht. Dazu gehören namentlich Markt-, Kredit-, und Liquiditätsrisiken, versicherungstechnische und operationelle Risiken, inklusive Rechts- und Compliancerisiken,	***Risiko:*** ***Jedes Risiko, welches das Finanzinstitut im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit eingeht. Dazu gehören namentlich Markt-, Kredit-, und Liquiditätsrisiken, versicherungstechnische und operationelle Risiken, inklusive Rechts- und Compliancerisiken,***	Wir empfehlen, diese Rz ebenfalls im Teil „Definitionen" zu erfassen.

Rz	Text	Änderungsvorschlage Text (kursiv)	Begründung / Bemerkungen
	sowie Reputationsrisiken	sowie Reputationsrisiken.	
35	Dabei sind alle wesentliehen Risiken zu berùeksichtigen, welche dem Einflussbereieh eines Mitarbeiters zuzurechnen sind. Dies betrifft auch Risiken, welche in den ihm unterstellten Organisationseinheiten entstehen.	Dabei sind alle wesentliehen Risiken zu berùeksichtigen, welche dem Einflussbereieh einer Organisationseinheìt und ihren Mitarbeitern zuzurechnen sind. Dies betrifft auch Risiken, welche nicht nur einer Organisationseinheit zugeteilt sind.	Zum 1. Satz: Die voriiegende Konzeption geht von den Prâmissen aus, dass alle Risiken einer Person oder Personengruppe zuordenbar und dass wesentliehe Risiken bekannt sind. Ferner wird im Edâuterungsbericht die Forderung aufgestellt: «Alle Risiken mùssen also bewusst und gesteuert eingegangen werden." Dem ersten Teil des Satzes ist dahingehend zu widersprechen, als latente Risiken in jeder Organisation bestehen und i.d.R. nicht erfasst sind. Ferner wird im zweiten Teil die primâr strafreehtliche Ansicht der kausalen Zuordnung vertreten. Diese pausehale Kausalitât widerspricht bekannten Erkenntnissen aus der Entseheidungsfindungstheorie und berùcksichtigt die Umstânde, wie sie bei Organisationsversagen auftreten konnen, nicht adaquat. Zweiter Satz: Der zweite Satzteil fùhrt das Prinzip der Zuordenbarkeit auf eine Person fort. Damit kann der Eindruek entstehen, dass nur die Personengruppe auf der Stufe Geschaftsleitung angesprochen ist. Wir gehen jedoeh davon aus, dass auch Personen ohne Leitungsfunktion Risiken im Sinne der Rz 35 eingehen bzw. Risikonehmersein konnen. Die heutige Formulierung von Rz 35 steht u.E. nicht im Einklang mit den Absichten gemâss Erlâuterungsbericht (Zerstùekelung von Risiken).
36	Risiken, welche in Hóhe oder Eintrittswahrseheinliehkeit zum Voraus nur schwer abzusehâtzen sind, mùssen ebenfalls angemessen einbezogen werden.		In Rz 36 wird Bezug auf die angemessene Berùeksiehtigung schwer absehâtzbaren Risiken genommen. Wir unterstùtzen diese Anforderung, sehen jedoeh in der Praxis im Hinblick auf die in Rz 78 eriangte Prùfung erhebliche Umsetzungsprobleme. Diesbezùglich verweisen wir auf unse-