



Pressekonferenz der Eidg. Bankenkommission vom 26. April 2000

Jean-Pierre Ghelfi
Vizepräsident der Eidg. Bankenkommission

Untersuchung zu den Bonussystemen

Die von den Banken angewandte Praxis der Bezahlung von Boni hat mehr als einmal die Aufmerksamkeit der Medien erregt, sowohl in der Schweiz wie auch im Ausland. Anlässlich zweier von der EBK durchgeführten Untersuchungen, welche die ehemalige UBS betrafen (GEDE-Fall und LTCM Hedge Fund – siehe EBK Jahresbericht 1998), stellte sich heraus, dass Boni unselbige Konsequenzen gehabt hatten, im Sinne von einer Verleitung zur Übernahme exzessiver Risiken und einer Bewirtschaftung dieser Risiken, welche zu wünschen übrig liess. Es schien auch fragwürdig, dass die Leute sehr komfortable Summen bekommen konnten, wenn ihre Aktivitäten gewinnbringend waren, ohne dass sie etwas zurückerstatten mussten, wenn eben diese Aktivitäten massive Verluste bei der Bank verursachten.

Bonuszahlungen stellen einen wesentlichen Teil der Geschäftspolitik eines Finanzinstitutes dar. Die EBK hat sich somit im Prinzip nicht in diese Praktik einzumischen. Andererseits kann sie dennoch beurteilen, wie die Banken ihre Risiken bewirtschaften. Im Fall, wo die Bonuspolitik ein Institut dazu bringt, übermässige Risiken zu nehmen, welche schlecht oder ungenügend bewirtschaftet werden, würde sich die EBK zum Eingreifen ermächtigt fühlen, um dieses Institut dazu zu bringen, seine Praktiken zu ändern.

Um in diesem Bereich mehr über die tatsächliche Situation bei den unserer Aufsicht unterstellten Banken zu erfahren, haben wir eine Untersuchung durchgeführt, welche die Geschäftsjahre 1997 und 1998 abdeckte. Diese Untersuchung hat nicht den Anspruch, in alle Details zu gehen und erlaubt auch nicht, definitive Schlüsse zu ziehen. Es geht mehr darum, einen ersten Überblick zu erhalten und zu bestimmen, in welcher Richtung allenfalls vertieftere Abklärungen nötig sind.

Unsere Untersuchung zeigt, dass drei Viertel der 361 berücksichtigten Banken ihrem Personal Boni gewähren, und dass diese Boni im Gesamten nicht übermässig sind – zumindest gemäss den Berufsnormen. Bei etwas mehr als einem Drittel der Banken betragen die variablen Entschädigungen zwischen 25 % und 100 % der fixen Zahlungen. Bei rund 10 % der Banken übersteigt die variable Komponente 100 %.



Bei den Banken, deren Hauptaktivität sich auf das Zinsdifferenzengeschäft bezieht (Gruppe 1) betrug 1998 der durchschnittliche Bonus pro Person Fr. 8'800 (Minimum Fr. 0, Maximum Fr. 125'000). Bei den Instituten, deren Hauptaktivitäten die Anlageberatung und Vermögensverwaltung sind (Gruppe 2), erreichte 1998 der durchschnittliche Bonus pro Person Fr. 31'000 (Minimum Fr. 1'600, Maximum Fr. 423'000).

Es ist bekannt, dass Durchschnittswerte erhebliche Abweichungen verschleiern können. Diese Regel gilt auch im vorliegenden Fall. 80 % der Mitarbeiter erhielten weniger als Fr. 10'000 bei den Banken der Gruppe 1 und 70 % weniger als Fr. 30'000 bei den Banken der Gruppe 2.

Das Total der Bonuszahlungen betrug 6 % der gesamten Personalkosten bei den Banken der Gruppe 1 und 14 % bei denjenigen der Gruppe 2. Diese Verhältnisse sind relativ bescheiden und weisen darauf hin, dass in der Regel die Entschädigungen hauptsächlich auf einer fixen Basis beruhen.

Zur Verfeinerung der Statistik kann man feststellen, dass 1998 bei 90 % der Banken der Gruppe 1 die Boni weniger als 10 % der Personalkosten betragen und bei 70 % der Banken der Gruppe 2 weniger als 15 %.

Fast die Gesamtheit der Banken sieht nicht vor, Bonuszahlungen zurückzuhalten, um allfällige zukünftige Verluste kompensieren zu können. Dies steht im Einklang mit der Tatsache, dass Boni zum grössten Teil bar vergütet werden und sofort zur Verfügung stehen.

Der Betrag der Boni und die Tatsache, dass sie praktisch nie einzig aufgrund der individuell erreichten Ergebnisse bestimmt werden, erlauben die Feststellung, dass die Bonuspolitik bei einem Grossteil der Banken nicht zu einer Übernahme von unkontrollierten Risiken führen.

Wie man vermuten konnte, zeigte unsere Umfrage, dass die beiden Grossbanken, welche international, insbesondere in den Finanzzentren London und New York, aktiv sind, wo die Bonuspraxis allgemein verbreitet ist, separat untersucht werden mussten.

Bei diesen beiden Instituten ist der Anteil der Boni höher als bei den meisten anderen Banken, wobei zwischen den Geschäftseinheiten grosse Unterschiede feststellbar sind. So betragen in einzelnen Bereichen die Anteile der Bonuszahlungen unter 10 %, in andern dagegen über die Hälfte der Personalkosten.

Die durchschnittlichen Boni pro Mitarbeiter weisen in absoluten Zahlen ebenfalls grosse Unterschiede zwischen den Geschäftseinheiten auf. Die Spannweite beläuft sich auf einige Hunderttausend Franken.



Bei einer der Grossbanken nehmen die variablen Entschädigungen einen grösseren Stellenwert ein, was sich auch in einem durchschnittlich höheren Bonusbetrag pro Mitarbeiter ausdrückt.

Die Zahlen, erinnern wir uns, sind Mittelwerte. Dies bedeutet, dass einige Personen darunter liegen und andere darüber. Bei letzteren können die Boni ein Mehrfaches ihres fixen Gehaltes ausmachen.

Die Gesamtheit dieser zahlenmässigen Angaben erlaubt eine erste Feststellung: die leistungs- oder erfolgsorientierte Salärpolitik, welche bei vielen Banken zur Anwendung gelangt, stellt kein spezielles Problem dar und man hat keine Veranlassung, eine spezifische Regulierung zu dieser Thematik ins Auge zu fassen.

In denjenigen Fällen, wo die Boni eine wesentliche oder sehr wesentliche Rolle spielen, erscheint es uns trotzdem nötig, unsere Untersuchungen zu vertiefen, um uns eine genauere Vorstellung der Vorteile und Risiken zu verschaffen, welche damit verbunden sind. Dies beabsichtigen wir zu unternehmen, ohne irgendwelche voreiligen Schlüsse zu ziehen.