

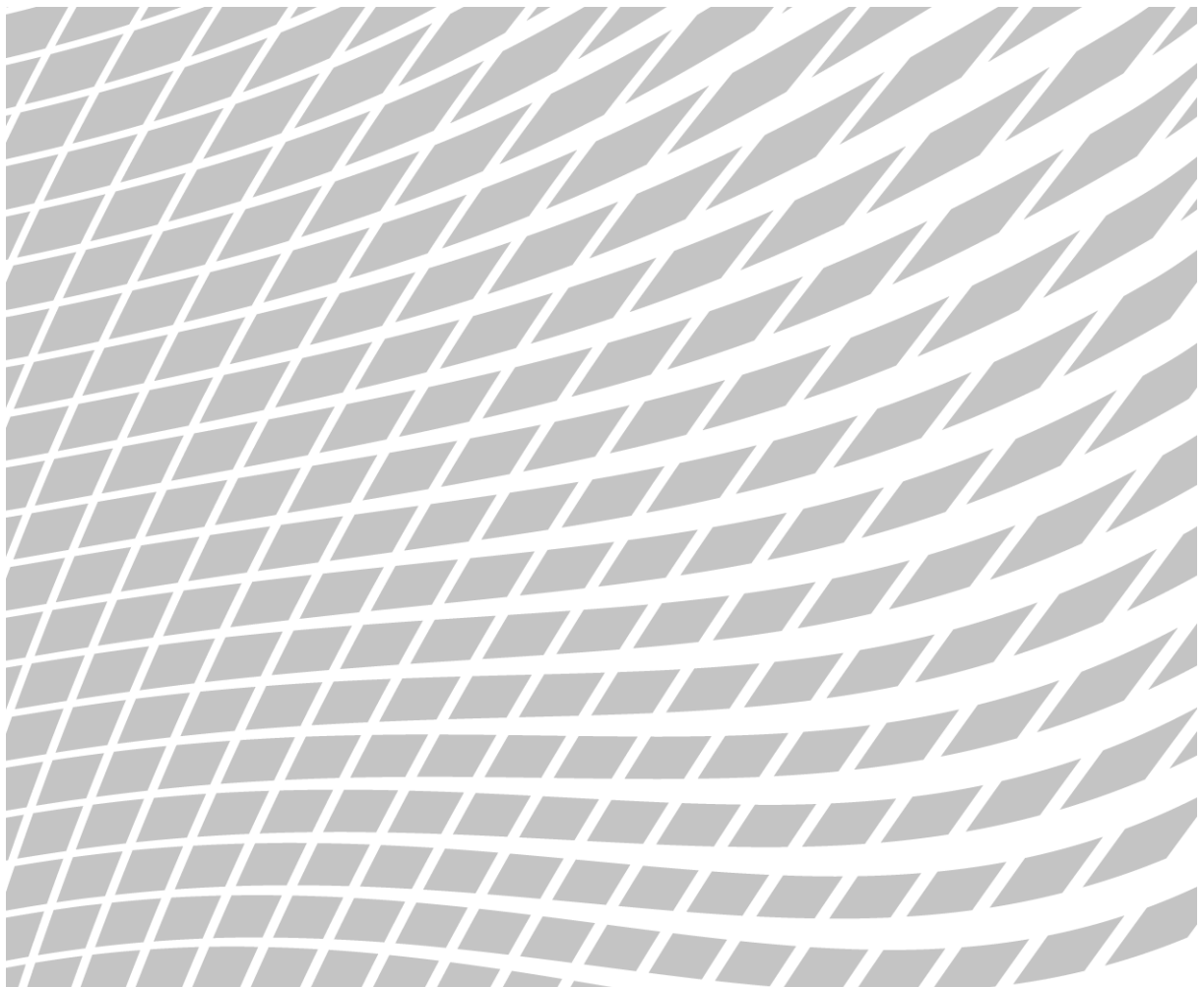
Human Resources, 14. Mai 2010

---

# Reporting über die Personalpolitik der Finanzmarktaufsicht FINMA

## Geschäftsjahr 2009

---



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Personalpolitik der FINMA.....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Informationen zur Struktur des Personalbestandes.....</b>	<b>6</b>
4.1	Personalbestand und Rekrutierung.....	6
4.2	Personalaufwand.....	8
4.3	Voll- und Teilzeitbeschäftigte .....	8
4.4	Geschlechterverteilung und Altersstruktur .....	9
4.5	Secondment, Hochschulpraktika und Lernende .....	10
4.6	Sprachverteilung .....	10
4.7	Wohnort der Mitarbeitenden.....	11
4.8	Entlöhnung .....	12
<b>5</b>	<b>Ausblick.....</b>	<b>15</b>

## 1 Einleitung

Die FINMA ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die über funktionelle, institutionelle und finanzielle Unabhängigkeit verfügt. Als verselbstständigte Einheit ist die FINMA nicht in die Hierarchie der zentralen Bundesverwaltung eingebunden, sondern ist mit eigenen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten ausgestattet. Diese institutionelle Selbstbestimmung ermöglicht es der FINMA, kurzfristig und möglichst autonom auf Veränderungen zu reagieren, und trägt auch dem Erfordernis der Unabhängigkeit von den politischen Behörden Rechnung. Als Gegenstück zur weitgehenden Unabhängigkeit der FINMA verfügen der Bundesrat und die eidgenössischen Räte über gewisse Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten.

Vor diesem Hintergrund gewährte der Gesetzgeber der FINMA ein eigenes Personalstatut ausserhalb der Bundespersonalgesetzgebung mit öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Mit der vom Verwaltungsrat erlassenen und vom Bundesrat genehmigten FINMA-Personalverordnung<sup>1</sup> verfügt die FINMA im Vergleich zur Bundesverwaltung über ein Personalstatut mit stärkerer Leistungsorientierung und grösserer Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Dieser Gestaltungsspielraum ist notwendig, da die FINMA auf dem Arbeitsmarkt vorwiegend mit privaten Arbeitgebern und nicht, wie oft fälschlicherweise angenommen wird, mit der Zentralverwaltung des Bundes konkurriert.

Die FINMA finanziert sich über Gebühren und Abgaben der Beaufsichtigten. Sie ist nicht Teil der Staatsrechnung des Bundes und daher auch nicht allfälligen Budgetkürzungen ausgesetzt. Zudem belastet sie diese auch nicht mit ihren Personalkosten. Sie misst einem verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Budgetautonomie unter Beachtung von Kosten-Nutzen-Abwägungen grösste Bedeutung bei.

Mit vorliegendem Personalreporting erstattet die FINMA den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen nach Artikel 4 Absatz 1 und 2 der Rahmenverordnung BPG erstmals Bericht. Da die FINMA per 1. Januar 2009 aus drei Vorgängerbehörden entstanden ist, können für das erste Berichtsjahr noch keine statistischen Vergleichszahlen aufgeführt werden.

---

<sup>1</sup> Verordnung über das Personal der Eidgenössischen Finanzaufsicht vom 11. August 2008, vom Bundesrat genehmigt am 27. August 2008.

## 2 Rechtliche Grundlagen

Die Grundlagen für die Personalpolitik der FINMA werden im Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht vom 22. Juni 2007 (Finanzmarktaufsichtsgesetz, FINMAG) festgelegt. Im Besonderen steht in Artikel 13 dazu:

### Artikel 13 Personal

<sup>1</sup> Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an.

<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat regelt das Anstellungsverhältnis in einer Verordnung. Diese enthält namentlich Vorschriften über Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung. Sie bedarf der Genehmigung des Bundesrates.

<sup>3</sup> Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 gilt sinngemäss.

<sup>4</sup> Die berufliche Vorsorge des Personals richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes.

Gemäss Artikel 13 Absatz 1 des Finanzmarktaufsichtsgesetzes beruht die Anstellung der Mitarbeitenden der FINMA auf öffentlichem Recht. Soweit keine Regelung besteht, gelten ergänzend die entsprechenden arbeitsrechtlichen Bedingungen des Obligationenrechts als öffentliches Recht des Bundes.

Gestützt auf Artikel 13 Absatz 2 des Finanzmarktaufsichtsgesetzes bildet die FINMA-Personalverordnung<sup>2</sup> den rechtlichen Rahmen für die Personalpolitik der FINMA. Die FINMA-Personalverordnung legt Grundsätze fest zur Begründung und Beendigung der Anstellung, zur Lohngestaltung, zu den Ansprüchen auf Lohnfortzahlung, zu Arbeitszeit und Ferien, der beruflichen Vorsorge, zu Nebenbeschäftigung und öffentlichen Ämtern, Treue- und Verhaltenspflichten sowie zum Rechtsweg im Streitfall. Die personalpolitischen Ziele werden namentlich durch das Personalreglement vom 25. September 2008 sowie durch den Verhaltenskodex der FINMA vom 20. November 2008 ergänzt.

Das Personalstatut der FINMA ist geprägt durch eine im Vergleich zur Bundesverwaltung stärkere Leistungsorientierung und wesentliche Vereinfachungen. Auch besteht beim Lohnsystem der FINMA eine höhere Transparenz. So setzt sich der Lohn aus einem Basislohn und allenfalls einer variablen Lohnkomponente zusammen. Lohnzulagen, wie sie nach Bundespersonalgesetz vorgesehen sind, kennt die FINMA nicht.<sup>3</sup> Die Lohnentwicklung wurde von der jährlichen Leistungsbeurteilung abgekoppelt. Es gibt keinen jährlichen Automatismus zur Anpassung des Basislohns. Ausserordentliche Leistungen werden ausschliesslich mittels einer variablen Lohnkomponente abgegolten. Auf die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente besteht jedoch kein Anspruch. Auch kennt die FINMA im Unterschied zur Bundesverwaltung keine Kompensation der Vertrauensarbeitszeit mit zusätzlichen Ferienwochen. Weiter beinhaltet die Personalverordnung keinen abschliessenden Katalog von Gründen für die ordentliche Kündigung.

---

<sup>2</sup> Vgl. FN 1.

<sup>3</sup> Ortszuschlag, Funktionszulage, Sonderzulage, Arbeitsmarktzulage.

### 3 Personalpolitik der FINMA

#### Grundwerte der FINMA zur Personalpolitik

Die FINMA erfüllt ihre gesetzlichen Aufgaben kompetent und verantwortungsbewusst. Dabei baut sie auf sachkundige, engagierte und selbstbewusste Mitarbeitende. Die FINMA zeichnet sich durch Professionalität und Fairness aus und schafft damit Vertrauen.

Die FINMA stellt hohe Anforderungen an alle Mitarbeitende und fördert deren Entwicklung. Sie schafft ein Gleichgewicht zwischen Leistung und Entlohnung sowie zwischen notwendigen Kompetenzen und gezielter Entwicklung. Für die Leistungsbeurteilung verwendet sie objektive und messbare Kriterien.

Die FINMA handelt initiativ sowie ziel- und ergebnisorientiert. Dabei nutzt sie die Ressourcen effizient und zieht die wirtschaftlichen Konsequenzen ihres Handelns in Betracht.

Nur eine kompetente, wirksame und effiziente FINMA kann den erwarteten Beitrag für ein gutes Funktionieren des Finanzsektors leisten. Angemessene personelle Ressourcen sowie deren autonome Bewirtschaftung sind entscheidend für die Qualität der Aufsicht. Die FINMA will gezielt für jene Berufsgruppen und Profile ein attraktiver Arbeitgeber sein, die sie für die Aufsichtstätigkeit ansprechen will. Dabei will sie vermehrt Personen mit unternehmerischer und berufsbezogener Praxis aus leitenden Funktionen der Privatwirtschaft ansprechen, beispielsweise aus den Bereichen Risikomanagement, Finanzanalyse und Accounting. Konkurrenzfähige Löhne sind hier entscheidend.

#### Die FINMA als Arbeitgeberin

Interessante, dynamische Herausforderungen und eine Breite des Tätigkeitsfeldes, das die Finanzindustrie in der Regel nicht bieten kann, zeichnen die FINMA als Arbeitgeberin aus. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Erfahrung in einem internationalen Umfeld zu sammeln. Die FINMA unterstützt eine vermehrte Durchlässigkeit zwischen Aufsicht und Privatsektor. Dabei ist die FINMA bestrebt, mit ihrem vielseitigen Aufgabengebiet und interessanten Entwicklungsmöglichkeiten einen Beitrag zur Förderung der beruflichen Laufbahn zu bieten. Fortschrittlichen Anstellungsbedingungen sowie einem modernen und transparenten Gesamtpaket räumt die FINMA grosse Bedeutung ein, ebenso wie einem zentralen und gut erreichbaren Standort. Die Erfahrung zeigt, dass gefragte Spezialisten zu einem Grossteil aus dem Raum Zürich rekrutiert werden müssen.

Die Personalinstrumente sind leistungsbezogen ausgestaltet und auf die Entwicklung und Förderung von Leistungsträgern sowie das Honorieren überdurchschnittlicher Leistungen ausgelegt.

Mit dem Fachkarrieremodell der FINMA wird Mitarbeitenden mit herausragenden Fachkompetenzen als Alternative zur Führungskarriere zudem eine gleichwertige Laufbahnmöglichkeit geboten. Das Modell bietet in Bezug auf Salär und Status Gleichwertigkeit zur Führungslaufbahn. Die Beförderung in der Fachlaufbahn ist an strenge fachliche Kriterien gebunden und bedingt einen markanten Zuwachs an fachlicher Expertise.

## **Konkurrenzfähigkeit im Bereich der Entlohnung**

Hinsichtlich der Entlohnung orientiert sich die FINMA für einen Grossteil ihrer Belegschaft am Lohnniveau vergleichbarer Funktionen bei kleineren Versicherungen und mittleren Kantonalbanken. Hier ist sie konkurrenzfähig. Bei der Entlohnung ausgewiesener Führungs- und Fachkräfte oder von Mitarbeitenden mit internationaler Berufserfahrung ist ihre Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt – dies trotz flexiblerer Lohnausgestaltung als in der zentralen Bundesverwaltung. Um den hohen Anforderungen an die Finanzmarktaufsicht einigermaßen gerecht werden zu können, ist es bei der Rekrutierung von Spezialisten – vorzugsweise mit Praxis- und Führungserfahrung – unabdingbar, dass sich die Möglichkeiten des FINMA-Personalstatuts maximal ausschöpfen lassen.

## **Berufliche Vorsorge**

Die berufliche Vorsorge der FINMA richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Die FINMA ist Arbeitgeberin mit eigenem Vorsorgewerk im Sinne der PUBLICA-Gesetzgebung. Sie hat sich entschieden, ihre Mitarbeitenden gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität bei PUBLICA zu versichern. Der Anschlussvertrag der FINMA bedurfte nach Artikel 32c Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes der Genehmigung durch den Bundesrat. Im Bereich der Sparbeiträge wurde es der FINMA nicht erlaubt, den ihr von Gesetzes wegen zustehenden Handlungsspielraum voll auszunutzen. Die FINMA wollte ihren Mitarbeitenden in diesem Bereich noch attraktivere Bedingungen anbieten als zurzeit gegeben.

## **Informationsaustausch mit Vertretern der Personalverbände**

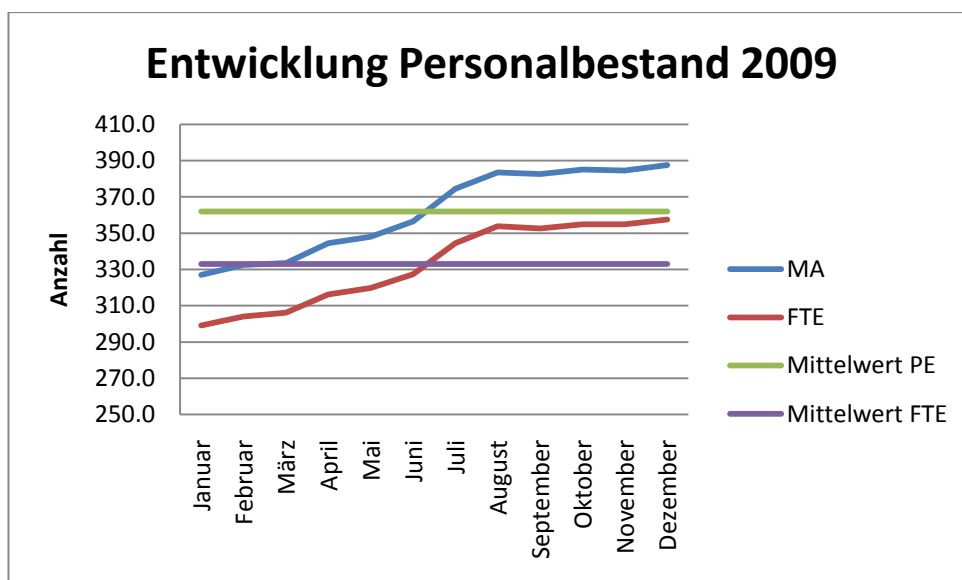
Die FINMA pflegt regelmässige Kontakte mit den Personalverbänden als Vertretern grundlegender Anliegen des Personals. Im ersten Jahr der FINMA fanden zwei Arbeitssitzungen mit Vertretern von Personalverbänden statt. An beiden Treffen wurden verschiedene Themen konstruktiv diskutiert. Von Interesse waren namentlich die Lohnpolitik der FINMA und die Unterschiede in den Anstellungsbedingungen der FINMA in Bezug auf den Bund.

# **4 Informationen zur Struktur des Personalbestandes**

## **4.1 Personalbestand und Rekrutierung**

Der durch den Verwaltungsrat genehmigte Personalbestand für 2009 lag bei 355 Full-Time Equivalents (FTE). Die FINMA beschäftigte 2009 durchschnittlich 362 Mitarbeitende auf 333 Vollzeitstellen. Die Netto-Fluktuation betrug 2009 9,7%. Die FINMA erachtet eine Fluktuation in dieser Grössenordnung als angemessen und erwünscht. Durch eine angemessene Fluktuation und der daraus folgenden Wiederbesetzung der Stellen sieht die FINMA den Vorteil einer guten Durchmischung von erfahrenen in der Aufsicht tätigen Mitarbeitenden und dem Wissen sowie der Erfahrung von Personen aus dem Finanzmarkt. Die FINMA will daher den Austausch von Fachkräften mit dem Privatsektor in beide Richtungen nachhaltig fördern. Nicht nur jüngere, gut ausgebildete Leute sollen von der FINMA in die

Privatwirtschaft wechseln, die FINMA will auch vermehrt die Berufskompetenz aus der Privatwirtschaft anziehen.



Abkürzungen	MA	Mitarbeitende (Personaleinheit)
	FTE	Vollzeitstellen (Full-Time Equivalents)
	PE	Personaleinheit

Im Jahr 2009 wurden in der FINMA 90 Stellen besetzt, wovon 60 neu geschaffen wurden.

Trotz der für die FINMA eher günstigen Arbeitsmarktlage in der Finanzbranche waren Stellenprofile mit hoher fachlicher Qualifikation und/oder hohen sprachlichen Anforderungen schwierig zu besetzen. Auf die 63 Stelleninsertionen gerechnet mussten 26 Stellen mehr als einmal ausgeschrieben werden. Dies ergibt einen Anteil von rund 41%. Diese Tatsache vervielfacht den Aufwand für eine Stellenbesetzung erheblich. Gründe dafür sind die ausgetrocknete Marktsituation für gewisse Profile sowie spezifische und/oder hohe Anforderungen an die Stelle.

Besonders schwer zu besetzen sind im Allgemeinen Stellen für Seniorprofile und Fachspezialisten mit oft hohen sprachlichen Anforderungen (z.B. mit französischer oder italienischer Muttersprache). Aufgeteilt auf die Berufsbilder werden besondere Probleme bei Wirtschaftsprüfern, Aktuarien, mehrsprachigen Juristen und Analysten verzeichnet. Seit Ende 2009 wird die Lage für die anspruchsvollen Stellen- und Berufsprofile zunehmend aufwändiger, was für die Zukunft auf eine weitere Verknappung von geeigneten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt schliessen lässt.

## 4.2 Personalaufwand

### Personalaufwand in TCHF

	2009
Personalbezüge	51'845
Nettopensionskosten gemäs IAS 19	4'342
Übrige Sozialleistungen	3'501
Übriger Personalaufwand	1'624
<b>Total Personalaufwand</b>	<b>61'312</b>

Der Anteil des Personalaufwands (CHF 61.312 Mio.) am Gesamtaufwand (CHF 84.784 Mio.) beträgt 72.3%.

## 4.3 Voll- und Teilzeitbeschäftigte

		MA	%	FTE	%
<b>Vollzeitstellen</b>	<b>Frauen</b>	89	24,6	88.0	26,5
	<b>Männer</b>	198	54,7	195.8	59,0
<b>Vollzeitstellen</b>	<b>Subtotal 90–100%</b>	<b>287</b>	<b>79,3</b>	<b>283.8</b>	<b>85,5</b>
<b>Teilzeitstellen</b>	<b>Frauen</b>	49	13,5	31.2	9,4
	<b>Männer</b>	26	7,2	17.1	5,2
<b>Teilzeitstellen</b>	<b>Subtotal &lt;90%</b>	<b>75</b>	<b>20,7</b>	<b>48.3</b>	<b>14,5</b>
<b>Stellen</b>	<b>Gesamttotal</b>	<b>362</b>	<b>100</b>	<b>332.1 <sup>1)</sup></b>	<b>100</b>

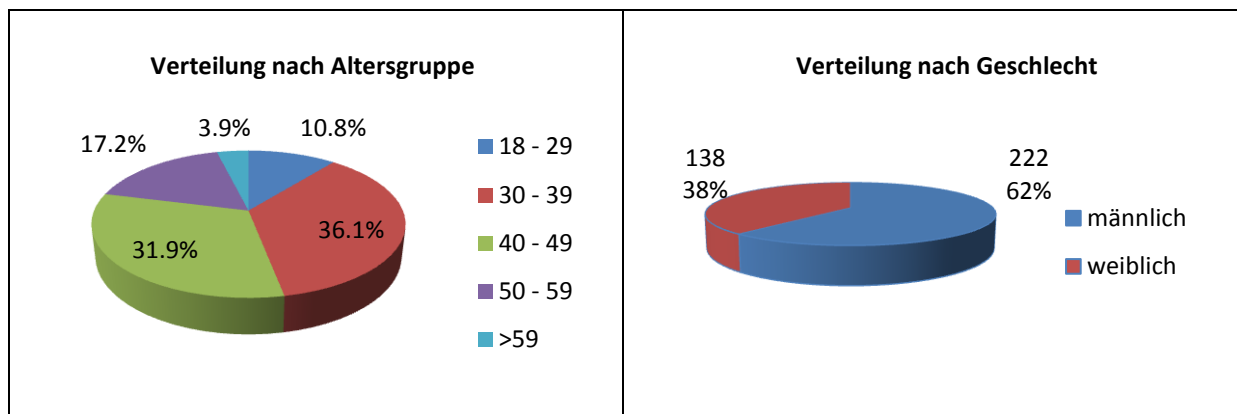
1) Abweichung Infolge Rundungsdifferenzen

Rund 80% der Mitarbeitenden arbeiten Vollzeit. Von den 75 (20,7%) Teilzeit arbeitenden Personen sind 13,5% Frauen und 7,2% Männer. Neben der Teilzeitarbeit unterstützt die FINMA auch andere Arbeitsformen wie Job-Sharing. Zwei Führungsfunktionen konnten im Job-Sharing durch Frauen besetzt werden.



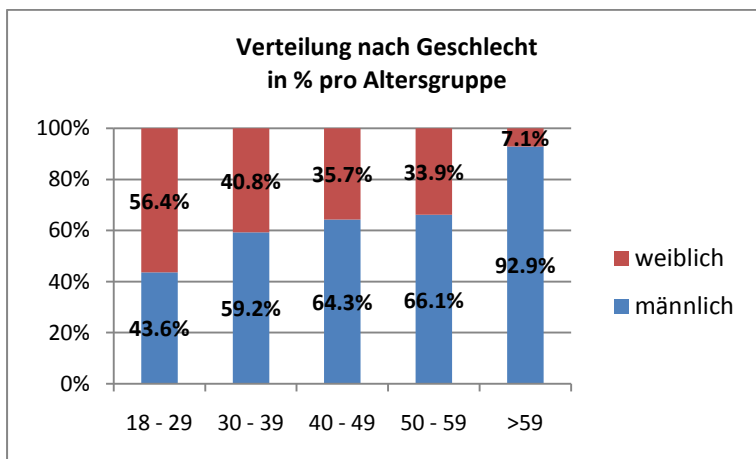
#### 4.4 Geschlechterverteilung und Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft der FINMA betrug am 1. Dezember 2009 41 Jahre.



68% der Belegschaft sind den Altersgruppen 30–49 zuzuordnen, knapp 11% bilden die Nachwuchskräfte und 21% liegen im Alter von über 50 Jahren.

Die Anteile der Geschlechter liegen bei 62% Männern und 38% Frauen. Die Geschlechterverteilung ist in den tieferen Altersgruppen ausgeglichener als in den höheren Altersgruppen.



## 4.5 Secondment, Hochschulpraktika und Lernende

### Secondment

Zum Ausbau des Erfahrungsaustausches mit dem Finanzsektor, anderen Aufsichtsbehörden sowie relevanten internationalen Organisationen fördert die FINMA den Einsatz von Secondments. Ein Secondment ist ein zeitlich befristeter Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden im Sinne einer Job-Rotation in Unternehmen, deren Tätigkeit eng mit der FINMA verbunden ist (Banken, Versicherungen, Revisionsgesellschaften, Anwaltskanzleien, ausländische Aufsichtsbehörden, Börsen usw.). Die FINMA unterscheidet dabei zwischen einem „Inbound Secondment“ (externe Arbeitgeber stellen der FINMA Mitarbeitende zur Verfügung) und einem „Outbound Secondment“ (FINMA entsendet Mitarbeitende an externe Firma).

Im Jahr 2009 waren drei Secondment inbound in der FINMA im Einsatz; Outbound Secondments gab es keine. Das Secondment als Personalentwicklungsinstrument wird 2010 weiter ausgebaut.

### Hochschulpraktika/Doktoranden

Im Jahr 2009 vergab die FINMA fünf Hochschulpraktika. Doktorandenstellen wurden keine vergeben.

Die FINMA bietet fortgeschrittenen Wirtschafts-, Rechts- oder Mathematikstudentinnen und -studenten eine Praktikumsstelle mit einer Dauer von drei bis zwölf Monaten an. Doktorandenstellen ermöglicht die FINMA Interessierten, die über einen Masterabschluss in einem der relevanten Richtungen sowie über ein Dissertationsvorhaben verfügen, das im Zusammenhang mit der Regulierung der Finanzmärkte steht.

### Lernende

Das Angebot einer beruflichen Grundausbildung wurde aufgrund des Auf- und Ausbaus der FINMA und der damit zusammenhängenden Organisationsentwicklung zurückgestellt.

## 4.6 Sprachverteilung

Die Aufschlüsselung nach sprachlicher Zugehörigkeit (Muttersprache) zeigt folgendes Bild:

Muttersprache	Anzahl MA	%
Deutsch	283	78.2%
Französisch	62	17.1%
Italienisch	14	3.9%
Englisch	3	0.8%
Total	362	100.0%

Im Zusammenhang mit den Aufsichtsaufgaben ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden der FINMA über Kenntnisse der Fachsprache in den üblichen Landessprachen verfügen. Bei Mitarbeitenden, die inter-

national tätige Unternehmen beaufsichtigen bzw. sich im internationalen Umfeld bewegen, wird zudem eine gute aktive Beherrschung der englischen Sprache vorausgesetzt.

#### 4.7 Wohnort der Mitarbeitenden

Folgende Tabelle zeigt die heutige Verteilung der Mitarbeitenden der FINMA nach Wohnsitzkanton:

<b>FINMA total</b>			
<b>Aargau</b>	<b>5</b>	<b>Bern</b>	
<b>Basel</b>	<b>15</b>	Seeland	15
<b>Bern</b>	<b>232</b>	Stadt und nahe	
<b>Deutschland</b>	<b>2</b>	Agglomeration	193
<b>Freiburg</b>	<b>35</b>	Berner Oberland	23
<b>Genf</b>	<b>5</b>	<b>Zürich</b>	
<b>Luzern</b>	<b>3</b>	Stadt Zürich	27
<b>Neuenburg</b>	<b>7</b>	Agglomeration	25
<b>Schaffhausen</b>	<b>1</b>		
<b>Schwyz</b>	<b>4</b>		
<b>Solothurn</b>	<b>13</b>		
<b>St. Gallen</b>	<b>1</b>		
<b>Waadt</b>	<b>5</b>		
<b>Zürich</b>	<b>52</b>		
<b>Zug</b>	<b>2</b>		

Unten stehende Tabelle zeigt den Wohnsitzkanton der Mitarbeitenden, die 2009 und 2010 neu in der FINMA angestellt wurden. Es zeigt sich, dass eine grosse Anzahl Mitarbeitende aus dem Grossraum Zürich rekrutiert wurde, insbesondere in der Aufsicht.

<b>Übersicht</b>				
	<u>Festangestellte</u>	<u>Befristete</u>	<u>Praktikanten</u>	<u>Total</u>
<b>AG</b>	3	-	-	<b>3</b>
<b>BE</b>	49	5	3	<b>57</b>
<b>BL / BS</b>	5	1	1	<b>7</b>
<b>FR</b>	5	-	-	<b>5</b>
<b>GE</b>	1	-	-	<b>1</b>
<b>LU</b>	3	-	-	<b>3</b>
<b>NE</b>	2	-	-	<b>2</b>
<b>SO</b>	3	1	-	<b>4</b>
<b>SZ</b>	1	-	-	<b>1</b>
<b>TI</b>	1	-	-	<b>1</b>
<b>VD</b>	2	-	-	<b>2</b>
<b>ZH</b>	25	2	2	<b>29</b>
<b>Ausland</b>	2	-	-	<b>2</b>

## 4.8 Entlöhnung

### Mitarbeitende und Geschäftsleitung

Die FINMA verfolgt eine leistungs- und marktorientierte Personalpolitik. Leistungsträger sollen gefördert und überdurchschnittliche Leistungen honoriert werden. Die Basis des Lohnsystems der FINMA bilden sechs sich überlappende Lohnbänder.

Lohnband	Minimalbetrag	Maximalbetrag
1	215'000	300'000
2	170'000	260'000
3	130'000	210'000
4	100'000	160'000
5	70'000	120'000
6	50'000	90'000

Ein Basislohn von über CHF 300'000 bedarf der Zustimmung des Vorstehers des Finanzdepartements. 2009 wurde ein Antrag in diesem Sinne gestellt und auch genehmigt. Die Höchstsumme von Basislohn und variabler Lohnkomponente wird für den Direktor oder die Direktorin anlässlich der Anstellung festgelegt und unterliegt der Genehmigung durch den Bundesrat (Artikel 18 Absatz 2 FINMA-Personalverordnung). Die Gesamtvergütung des Direktors beträgt inklusive aller Zulagen maximal CHF 550'000.

Dieses Lohnsystem legt die Grundlage für ein faires, anforderungs- und leistungsgerechtes Honorieren von Funktion, individueller Leistung und Erfahrung und ermöglicht eine angemessene Marktorientierung. Die Festlegung der Saläre folgt einem leistungsorientierten System und ist innerhalb des definierten Lohnbandes flexibel. Lohnentwicklungen werden jährlich einmal vorgenommen. Der Prozess ist an genau definierte Kriterien gebunden (Artikel 19 Personalverordnung), Automatismen und feste Erhöhungsbeiträge, wie sie der Bund kennt, gibt es keine. Die Berücksichtigung des persönlichen Qualifikationsprofils stellt bei der Salärenentwicklung einen wesentlichen Faktor dar, denn gut ausgebildete und erfahrende Fachspezialisten und -experten wie auch Führungskader sind in der Banken- und Versicherungsbranche sehr gefragt.

Leistungsanreize für das Führungskader wie auch für die Mitarbeitenden sind an die Unternehmensziele gekoppelt. Der individuelle Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele jedes Mitarbeitenden wird jährlich sorgfältig gemessen und streng bewertet. Ausserordentliche Leistungen können gemäss FINMA-Personalverordnung mit einer variablen Lohnkomponente honoriert werden. Artikel 22 der FINMA-Personalverordnung legt auch eine Obergrenze für die variable Lohnkomponente fest.

Die FINMA ist kein gewinnstrebendes Unternehmen, daher werden bei der Beurteilung der Leistungen einzig qualitative Massstäbe (individuelle Ziele) angesetzt. Es werden vier bis sieben Ziele vereinbart. Die variable Lohnkomponente wird nur Mitarbeitenden ausgerichtet, die die vereinbarten Ziele übertreffen. Die Beurteilungsstufen liegen in der Bandbreite von „liegt unter den Erwartungen“ bis „übertrifft die Erwartungen“. Auf die Ausrichtung besteht kein Anspruch (Artikel 22 FINMA-Personalverordnung).

2009 gewährte die FINMA 123 Mitarbeitenden (34%) eine «Prämie» (variable Lohnkomponente) von 7,5%, 15% oder 20% (für Geschäftsleitungsmitglieder) des Basislohnes.

Die Beurteilungsergebnisse verteilen sich folgendermassen:

	Beurteilungsstufen				Total	
	Liegt unter den Erwartungen	Erfüllt die Erwartungen	Übertrifft die Erwartungen			
	%	%	%	Anz.	%	
<b>Total FINMA</b>	5.1%	47.7%	47.3%	277	100%	
<b>Geschlecht</b>						
Frauen	4.5%	55.0%	40.5%	111	40.1%	
Männer	5.4%	42.8%	51.8%	166	59.9%	
<b>Sprache</b>						
Deutsch	5.6%	49.1%	45.4%	216	78.0%	
Französisch	2.1%	40.4%	57.4%	47	17.0%	
Italienisch	9.1%	54.5%	36.4%	11	4.0%	
Englisch	0.0%	33.3%	66.7%	3	1.1%	
<b>Alter</b>						
20-30	5.6%	58.3%	36.1%	36	13.0%	
31-40	2.8%	44.4%	52.8%	108	39.0%	
41-50	6.0%	53.6%	40.5%	84	30.3%	
51-60	9.1%	36.4%	54.5%	44	15.9%	
>60	0.0%	40.0%	60.0%	5	1.8%	
<b>Beschäftigungsgrad</b>						
20-49%	0.0%	71.4%	28.6%	7	2.5%	
50-89%	1.8%	58.9%	39.3%	56	20.2%	
90-100%	6.1%	43.7%	50.2%	213	76.9%	

Für das erste Geschäftsjahr der FINMA wurden die Mitarbeitenden aus den Vorgängerorganisationen auf der Basis ihres aktuellen Salärs (Grundlohn inkl. Lohnerhöhungen aufgrund der Leistungsbeurteilung 2008, Ortszuschlag und allfälligen Zulagen, allerdings ohne die vom Bund für 2009 beschlossene lineare Kaderlohnerhöhung von 5%) sowie eines Teuerungsausgleichs übernommen. Es wurde ihnen eine Lohngarantie bis zum 31. Dezember 2009 zugesichert.

Indem das Lohngefüge per 1. Januar 2009 nicht aufeinander abgestimmt wurde, weist die FINMA eine heterogene Lohnstruktur auf und strebt in den nächsten drei Jahren eine Harmonisierung des Lohngefüges an.

Die Lohnanpassungen erfolgen gestützt auf die rechtlichen Vorgaben, wonach die Kriterien «Anforderung, persönliches Qualifikationsprofil und zu übernehmende Verantwortung» (Artikel 19 FINMA-Personalverordnung) massgebend sind. Entscheidendes Kriterium ist das persönliche Qualifikationsprofil. Gestützt auf diese Vorgaben wird nur ein Teil der Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung erhalten. Lohnanpassungen erfolgen nicht aufgrund eines Lohnautomatismus.

## Verwaltungsrat

Die nachstehende Tabelle zeigt die Entschädigung des Verwaltungsrates FINMA. Sie wird als Pauschale vom Bundesrat festgelegt. Es werden keine zusätzlichen Sitzungsgelder vergütet.

<b>Funktion</b>	<b>Arbeitsbelastung</b>	<b>Entschädigung</b>
<b>Präsident</b>	100%	320'000
<b>Vizepräsident</b>	35%	100'000
<b>Mitglied</b>	25%	80'000

Die beiden Vizepräsidenten standen 2009 im Sinne der Übergangsregelung nach Artikel 59 FINMAG in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit der FINMA bis zum 31. Dezember 2009 mit Anspruch auf den Lohn aus der Vorgängerorganisation und einen Beschäftigungsgrad von 100%. Auch die übrigen Verwaltungsratsmitglieder mussten für das Jahr 2009 mehr leisten als die vom Bundesrat festgelegte Arbeitsbelastung von 25% (55 Arbeitstage). Die Vielzahl anstehender Themen im Zuge und Nachgang der Finanzkrise, die Herausforderungen im Bereich des grenzüberschreitenden Privatkundengeschäfts generell sowie der UBS im Besonderen und die der FINMA in der Botschaft zu einem Massnahmenpaket zur Stärkung des schweizerischen Finanzsystems auferlegte Genehmigungspflicht des Pools für leistungsabhängige Vergütungen der UBS, aber auch die Erarbeitung der strategischen Zielsetzungen haben eine höhere Belastung mit sich gebracht. Dank der Bereitschaft aller Verwaltungsratsmitglieder für ein erheblich grösseres Engagement sowie der kurzfristigen Verfügbarkeit konnte für die einzelnen Geschäfte die dafür notwendige Zeit aufgebracht werden. Gestützt auf die pro Mitglied ausgewiesene Zeiterfassung stellte die FINMA dem Finanzdepartement zuhanden des Bundesrates Antrag auf Zusatzentschädigung der geleisteten Mehrarbeit, wobei er diesen Antrag auf die berufstätigen, teilweise selbstständigen Verwaltungsratsmitglieder beschränkte.

## 5 Ausblick

Angemessene personelle Ressourcen sowie deren autonome Bewirtschaftung sind entscheidend für die Qualität der Aufsicht. Der Verwaltungsrat der FINMA hat auf Antrag der Geschäftsleitung für das Jahr 2010 25 neue Stellen für die Aufsichtsbereiche bewilligt. Der Stellenplafond liegt somit bei 380 Vollzeitstellen. Der Ausbau des Personals wird punktuell und gezielt angegangen. Eine im Jahr 2009 vorgenommene systematische Analyse der Aufsichtsansätze der Vorgängerbehörden hat Angaben zur gezielten Verstärkung bestimmter Aufsichtsfunktionen gebracht. Im Bereich der Grossbankenaufsicht werden praxiserfahrene Spezialisten mit einer umfassenden im Finanzsektor in leitender Funktion gewonnenen Berufserfahrung sowie internationalem Leistungsausweis benötigt. Absehbar ist, dass eine Neuausrichtung des dualen Aufsichtssystems die Aufstockung der personellen Ressourcen der FINMA namentlich in diesem Bereich bedingen wird. Daneben werden aufgrund aktueller Entwicklungen die Bereiche „kollektive Kapitalanlagen“ sowie „Enforcement unbewilligte Institute“ personell verstärkt.

Ende 2009 verfügte die FINMA über rund 332 Vollzeitstellen, die jetzt auf 380 Vollzeitstellen ausgebaut werden. Die FINMA will aber nicht unkontrolliert wachsen. Die Aufsichtsinstrumente werden risikoorientiert und ressourcenschonend eingesetzt. Ziel ist auch längerfristig die Schwelle von 400 Vollzeitstellen nicht zu überschreiten, sofern keine Ausweitung der Aufsichtsaufgaben erfolgt.

Der gezielte Personalausbau muss auch im Rahmen der strategischen Ausrichtung der FINMA, die letztlich dem Bestreben dient, den Kundenschutz zu verbessern, betrachtet werden. Es gilt nun im Verlauf des Jahres diese Stellen mit neuen Mitarbeitenden, die die geforderten Qualifizierungen mitbringen, zu besetzen.

Im Weiteren liegt der Fokus des Jahres 2010 auf dem FINMA-Lohngefüge. Mit der Gründung der FINMA auf den 1. Januar 2009 wurden die Saläre der Mitarbeitenden der Vorgängerorganisationen ohne Anpassung der Lohnstruktur mit einer Lohngarantie bis zum 31. Dezember 2009 übernommen. Dieser Umstand führt dazu, dass nun ein sehr heterogenes Lohnsystem vorliegt. Für die Erreichung eines konsistenten Lohngefüges muss daher die Salärstruktur überprüft und wo notwendig und sinnvoll angepasst werden.

Als weitere Massnahme im Bereich Human Resources sollen 2010 die Praktikanten- und Secondment-Einsätze verstärkt werden. Damit soll unter anderem erreicht werden, dass die FINMA als attraktive Arbeitgeberin bereits bei Hochschulabsolventen bekannt wird. Für den Erfahrungs- und Wissensaustausch mit der Privatwirtschaft beziehungsweise mit ausländischen Aufsichtsbehörden sollen vermehrt Inbound und Outbound Secondments zum Einsatz kommen.

Mit diesen Massnahmen will die FINMA ihre Kompetenz als professionell arbeitende und unabhängige Aufsichtsbehörde stärken und beachtet dabei einen verantwortungsvollen Umgang mit der Budgetautonomie.