

# Rundschreiben 2009/...

## Vergütungssysteme

### Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten

Referenz: FINMA-RS 09/... Vergütungssysteme  
 Erlass: ... 2009  
 Inkraftsetzung: 1. Januar 2010  
 Letzte Änderung: ... 2009  
 Rechtliche Grundlagen: FINMAG Art. 7 Abs. 1 Bst. b  
 BankG Art. 3 Abs. 2 Bst. a, 3b-3g  
 VAG Art. 22, 27 Abs. 1, 47, 67, 68, 75, 76  
 BEHG Art. 10 Abs. 2 Bst. a  
 KAG Art. 13, 14 Abs. 1 Bst. c  
 sowie dazu gehörende Verordnungsbestimmungen

Adressaten																				
BankG			VAG			BEHG	KAG							GwG		Andere				
Banken	Finanzgruppen und Andere Intermediäre		Versicherer	Vers.-Gruppen und Vermittler		Börsen und Teilnehmer Effektenhändler	Fondsleitungen	SICAV	KG für KKA	SICAF	Depotbanken	Vermögensverwalter KKA	Vertriebsträger	Vertreter ausl. KKA	Andere Intermediäre	SRO	DUFJ	SRO-Beaufsichtigte	Prüfungsgesellschaften	Ratingagenturen
X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X						

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Zweck</b>	Rz	1–2
<b>II. Verhältnis zum Gesellschafts-, Börsen- und Arbeitsrecht</b>	Rz	3–4
<b>III. Geltungsbereich</b>	Rz	5–12
<b>IV. Definitionen</b>	Rz	13–19
<b>V. Grundsätze angemessener Vergütungen</b>	Rz	20–77
Grundsatz 1: Der Verwaltungsrat ist für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik des Finanzinstituts verantwortlich und erlässt ein Vergütungsreglement.	Rz	20–24
Grundsatz 2: Das Vergütungssystem ist einfach, transparent und durchsetzbar ausgestaltet sowie langfristig ausgerichtet.	Rz	25–28
Grundsatz 3: Bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems werden die Personalfachstelle sowie Kontrollfunktionen einbezogen.	Rz	29–31
Grundsatz 4: Struktur und Höhe der Gesamtvergütungen stimmen mit der Risikopolitik des Finanzinstituts überein und fördern das Risikobewusstsein.	Rz	32–40
Grundsatz 5: Variable Vergütungen sind abhängig vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Finanzinstituts.	Rz	41–43
Grundsatz 6: Die Zuteilung der variablen Vergütung erfolgt anhand nachhaltiger Kriterien.	Rz	44–49
Grundsatz 7: Aufgeschobene Vergütung beteiligt den Mitarbeiter symmetrisch an der zukünftigen Entwicklung und den Risiken des Finanzinstituts.	Rz	50–57
Grundsatz 8: Die Vergütungen der Kontrollfunktionen begründen keine Interessenkonflikte und fördern die Unabhängigkeit dieser Einheiten.	Rz	58–61
Grundsatz 9: Der Verwaltungsrat berichtet jährlich über die Umsetzung der Vergütungspolitik.	Rz	62–73
Grundsatz 10: Eine Abweichung von den vorliegenden Vorschriften ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und muss offengelegt werden.	Rz	74–77
<b>VI. Umsetzung</b>	Rz	78–81
<b>VII. Übergangsbestimmungen</b>	Rz	82–84

## **I. Zweck**

Dieses Rundschreiben definiert Mindeststandards für die Ausgestaltung, Umsetzung und Offenlegung von Vergütungssystemen bei Finanzinstituten. Die Finanzinstitute sind dafür verantwortlich, dass ihr Vergütungssystem diesen Mindeststandards entspricht. 1

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. 2

## **II. Verhältnis zum Gesellschafts-, Börsen- und Arbeitsrecht**

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. 3

Die sich aus dem Arbeitsrecht ergebenden Verpflichtungen werden durch dieses Rundschreiben nicht ersetzt und bleiben von den Finanzinstituten zu beachten. 4

## **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 Kollektiv-anlagengesetz. Diese werden nachfolgend als Finanzinstitute bezeichnet. 5

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. 6

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. 7

Ein Finanzinstitut ist von der Umsetzung der vorliegenden Bestimmungen befreit, wenn es mindestens zwei der nachstehenden Bedingungen erfüllt:

- Keine Person kann eine Gesamtvergütung erhalten, die zu mehr als 20% aus variablen Vergütungen und Sonderzahlungen besteht. 8
- Keine Person kann eine Gesamtvergütung erhalten, die CHF 800'000 oder den Gegenwert hiervon im Jahr übersteigt. 9

- Das Finanzinstitut beschäftigt im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 100 Personen. 10

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. 11

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. 12

#### IV. Definitionen

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. 13

Gesamtvergütung: Alle geldwerten Leistungen, welche das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Anstellungs- oder Organverhältnis direkt oder indirekt ausrichtet (beispielsweise in Form von Barzahlungen, Sachleistungen, Sonderzahlungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungsrechten sowie Verzicht auf Forderungen). 14

Variable Vergütung: Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt. 15

Sonderzahlung: Einmalige Vergütung, die anlässlich des Abschlusses oder der Änderung des Anstellungsvertrages oder bei dessen Beendigung vereinbart wird (beispielsweise „sign on-Zahlung“ und Abgangsentschädigung). 16

Aufgeschobene Vergütung: Vergütung, über die der Mitarbeiter erst nach Ablauf einer Sperrfrist verfügen kann und deren Wert erst nach Ablauf dieser Sperrfrist definitiv feststeht. 17

Gesamtpool: Alle für ein Geschäftsjahr zugeteilten variablen Vergütungen und Sonderzahlungen, unabhängig ihrer Form, einer vertraglichen Zusicherung, ihres Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunktes sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Die Bewertung aller Vergütungen und Sonderzahlungen erfolgt zum Barwert im Zeitpunkt der Zuteilung. Erfolgswirksame Belastungen und Gutschriften aus Vergütungen, welche für frühere Geschäftsjahre zugeteilt wurden, sind nicht dem Gesamtpool des aktuellen Geschäftsjahres zuzurechnen. 18

Ökonomischer Gewinn: Gewinn nach Abzug aller Kapitalkosten einschliesslich der Eigenkapitalkosten. Die Kapitalkosten bilden das Risikoprofil der Unternehmung bzw. Unternehmenseinheit ab. 19

#### V. Grundsätze angemessener Vergütungen

**Grundsatz 1: Der Verwaltungsrat ist für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik des Finanzinstituts verantwortlich und erlässt ein Vergütungsreglement.** 20

Der Verwaltungsrat erlässt ein Vergütungsreglement, welches alle Mitarbeiter des Finanzinstituts erfasst und den vorliegenden Grundsätzen und Bestimmungen entspricht. Er überprüft es regel-

mässig.

Der Verwaltungsrat genehmigt die Vergütungen der Geschäftsleitung und den jährlichen Gesamtpool. 22

Zu seiner Unterstützung kann der Verwaltungsrat Ausschüsse einrichten oder Aufgaben einzelnen Mitgliedern übertragen. Die Verantwortung für die übertragenen Aufgaben verbleibt in jedem Fall beim gesamten Verwaltungsrat. 23

Die Geschäftsleitung berichtet dem Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich über die Umsetzung des Vergütungsreglements und die Entwicklung der Vergütungen. 24

**Grundsatz 2: Das Vergütungssystem ist einfach, transparent und durchsetzbar ausgestaltet sowie langfristig ausgerichtet.** 25

Das Vergütungssystem soll verständlich und nachvollziehbar sein. Die Elemente eines Vergütungssystems werden gegenüber den betroffenen Mitarbeitern klar kommuniziert. Auf überlappende oder stets neue Vergütungsprogramme für einzelne Gruppen von Mitarbeitern ist zu verzichten. 26

Das Vergütungssystem ist so auszugestalten, dass es unabhängig vom Geschäftsgang des Finanzinstituts ohne Anpassungen sinnvoll und tragbar ist. 27

Die Finanzinstitute stellen sicher, dass ihre vertraglichen Vereinbarungen mit den Mitarbeitern den Anforderungen dieses Rundschreibens sowie des Vergütungsreglements entsprechen und durchgesetzt werden können. 28

**Grundsatz 3: Bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems werden die Personalfachstelle sowie Kontrollfunktionen einbezogen.** 29

Die Fachstellen für Personal, Risikokontrolle und Compliance auf Stufe des Gesamtinstituts sind bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems beizuziehen. 30

Die interne Revision überprüft in angemessenen Zeitabständen die Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems und berichtet dem Verwaltungsrat. 31

**Grundsatz 4: Struktur und Höhe der Gesamtvergütungen stimmen mit der Risikopolitik des Finanzinstituts überein und fördern das Risikobewusstsein.** 32

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, sowie Reputationsrisiken. 33

Je mehr strategische oder operative Verantwortung ein Mitarbeiter trägt, desto stärker muss auch seine Vergütung die von ihm zu verantwortenden Risiken berücksichtigen. 34

Dabei sind alle wesentlichen Risiken zu berücksichtigen, welche dem Einflussbereich eines Mitarbeiters zuzurechnen sind. Dies betrifft auch Risiken, welche in den ihm unterstellten Organisationseinheiten entstehen. 35

Risiken, welche in Höhe oder Eintrittswahrscheinlichkeit zum Voraus nur schwer abzuschätzen sind, müssen ebenfalls angemessen einbezogen werden. 36

Die massgebliche Risikoeinschätzung wird von den für die Risikokontrolle des Finanzinstituts zuständigen Einheiten vorgenommen und überwacht.	37
Vergütungen und die für deren Zuteilung massgeblichen Kriterien setzen keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen oder gegen geltendes Recht oder interne Regelungen zu verstossen.	38
Risiken sind namentlich dann unangemessen, wenn sie	39
<ul style="list-style-type: none"><li>• nicht mit den strategischen oder operativen Zielen sowie der Risikotoleranz des Finanzinstituts im Einklang stehen;</li><li>• mit der vorhandenen Organisation, den Prozessen und Mitarbeitern nicht angemessen bewirtschaftet und kontrolliert werden können;</li><li>• die Anspruchsgruppen des Finanzinstituts, einschliesslich dessen Kunden, ungebührlich benachteiligen können.</li></ul>	
Die Vergütungsinstrumente, der Anteil variabler Vergütung an der Gesamtvergütung sowie das Verhältnis zwischen sofortiger und aufgeschobener Vergütung sind übereinstimmend mit den Anforderungen dieses Grundsatzes auszugestalten.	40
<b>Grundsatz 5: Variable Vergütungen sind abhängig vom langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Finanzinstituts.</b>	41
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.	42
Die variablen Vergütungen dürfen den ökonomischen Gewinn langfristig nicht übersteigen.	43
<b>Grundsatz 6: Die Zuteilung der variablen Vergütung erfolgt anhand nachhaltiger Kriterien.</b>	44
Alle variablen Vergütungen und Sonderzahlungen sind dem Gesamtpool zu entnehmen.	45
Die Zuteilung der variablen Vergütungen auf einzelne Einheiten und Mitarbeiter hängt ab von nachhaltigen und nachvollziehbaren Kriterien, die der Geschäfts- und Risikopolitik des Finanzinstituts entsprechen.	46
Die Zuteilung variabler Vergütungen darf nicht überwiegend auf kurzfristigen Kriterien wie Volumina, Umsatz, Neugeldzufluss oder Kennzahlen der Jahresrechnung basieren. Zudem darf die Bezugnahme auf solche Kriterien keine zwingenden, direkt ableitbaren Vergütungsansprüche gegenüber dem Finanzinstitut begründen.	47
Der Verstoss gegen interne oder externe Vorschriften führt zu einer Reduktion oder einer Verwirkung der variablen Vergütung.	48
Sonderzahlungen sind nur in angemessenen und begründeten Ausnahmefällen auszurichten. Sie sind dem Gesamtpool zu entnehmen und ab einer im Vergütungsreglement festgelegten Höhe vom Verwaltungsrat zu genehmigen. Sonderzahlungen sind separat offenzulegen (Rz 69 und 70).	49

**Grundsatz 7: Aufgeschobene Vergütung beteiligt den Mitarbeiter symmetrisch an der zukünftigen Entwicklung und den Risiken des Finanzinstituts.** 50

Je höher die Gesamtvergütung eines Mitarbeiters ist, desto mehr ist als aufgeschobene Vergütung auszurichten. In jedem Fall ist mindestens ein Teil der Vergütung der Geschäftsleitung sowie aller Mitarbeiter auf Ebenen unterhalb der Geschäftsleitung, welche bedeutende Risiken begründen können, als aufgeschobene Vergütung auszurichten. 51

Über eine aufgeschobene Vergütung kann erst nach Ablauf einer Sperrfrist frei verfügt werden. Die Sperrfrist berücksichtigt den Zeithorizont der Risiken und beträgt mindestens 3 Jahre. 52

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf nicht zu einem vorzeitigen Ablauf der Sperrfrist führen, ausser bei Tod oder Invalidität des Mitarbeiters. 53

Während der Sperrfrist ist der Wert der aufgeschobenen Vergütung abhängig vom zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg oder Unternehmenswert des Finanzinstituts. Sowohl positive wie auch negative Entwicklungen führen zu einer entsprechenden Wertanpassung der aufgeschobenen Vergütung in der Zukunft (Symmetrie). Ergänzend sollen sich Institute die Möglichkeit vorbehalten, aufgeschobene Vergütungen ganz oder teilweise zurückziehen zu können („Clawback“, „Malus“), falls Risiken eintreten, welche bei der ursprünglichen Zuteilung nicht bereits berücksichtigt wurden. 54

Das Verhältnis zwischen Erfolg bzw. Unternehmenswert und der Wertentwicklung der aufgeschobenen Vergütungen muss angemessen sein. Eine überproportionale Beteiligung an positiven Entwicklungen oder die Vernachlässigung negativer Entwicklungen ist nicht zulässig. 55

Bei schlechtem Geschäftsverlauf, namentlich bei einem in der Jahresrechnung ausgewiesenen Verlust, müssen variable Vergütungen überwiegend als aufgeschobene Vergütungen ausgerichtet werden. Die Zuteilung von nicht aufgeschobenen Vergütungen ist auf ein Mindestmass zu reduzieren. 56

Das Finanzinstitut berücksichtigt die künftigen Belastungen aus aufgeschobenen Vergütungen im Rahmen seiner Kapital- und Liquiditätsplanung. 57

**Grundsatz 8: Die Vergütungen der Kontrollfunktionen begründen keine Interessenkonflikte.** 58

Als Kontrollfunktionen im Sinne dieses Grundsatzes gelten alle Abteilungen und deren Mitarbeiter, welche für quantitatives und qualitatives Risikomanagement und Risikokontrolle, Recht, Compliance, Aktuariat, interne Revision oder interne Kontrollsysteme verantwortlich sind. 59

Die Gesamtvergütung der Kontrollfunktionen muss genügen, um für qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter attraktiv zu sein. 60

Das Vergütungssystem für Mitarbeiter dieser Einheiten darf keine Anreize setzen, die zu Interessenkonflikten mit den Aufgaben dieser Einheiten führen. Die Bemessung der variablen Vergütung dieser Einheiten hat sich am Erfolg des Gesamtinstituts zu orientieren und darf nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Geschäftseinheiten, einzelner Produkte und Transaktionen abhängen. 61

**Grundsatz 9: Der Verwaltungsrat berichtet jährlich über die Umsetzung der Vergütungspolitik.** 62

Der Verwaltungsrat fasst im Rahmen der Jahresberichterstattung einen Vergütungsbericht. Er erläutert darin die Umsetzung des Vergütungsreglements und seiner Vergütungspolitik. 63

Der Vergütungsbericht äussert sich zu folgenden Punkten und legt folgende Angaben offen:

- Wichtigste Gestaltungsmerkmale und Funktionsweise des Vergütungssystems; 64
- Ausgestaltung, Bewertungsgrundlagen und Bewertung zum Zeitpunkt der Zuteilung der zur Anwendung kommenden Vergütungsinstrumente; 65
- Aufgegliedert für gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie übrige Mitarbeiter unter Angabe der Form der entsprechenden Vergütungen (Barzahlung, Sachleistungen, Aktien, Optionen etc.): 66
  - Summe der Gesamtvergütungen für ein Geschäftsjahr; 67
  - Höhe des Gesamtpools und Anzahl begünstigte Personen; 68
  - Summe und höchster auf eine Person entfallender Betrag der ausgerichteten Sonderzahlungen für ein Geschäftsjahr, Anzahl begünstigte Personen und Begründung; 69
  - Summe der im Geschäftsjahr neu zugesicherten Sonderzahlungen, Anzahl begünstigte Personen und Begründung. Die Abgangsentschädigungen sind hierbei separat auszuweisen; 70
  - Erfolgswirksame Belastungen und Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre. 71

Sofern das Finanzinstitut eine Segmentberichterstattung vornimmt, legt der Verwaltungsrat die Informationen gemäss Rz 66 bis 71 für jedes Segment separat sowie auf Ebene des Gesamtinstituts offen. 72

Die Offenlegung des Vergütungsberichts erfolgt gegenüber der FINMA sowie den Adressaten des Geschäftsberichts. Entsprechend geben Privatbankiers, die sich nicht öffentlich zur Annahme fremder Gelder empfehlen, den Vergütungsbericht lediglich gegenüber der FINMA bekannt. 73

**Grundsatz 10: Eine Abweichung von den vorliegenden Vorschriften ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und muss offengelegt werden.** 74

Das Finanzinstitut muss den einzelnen Sachverhalt begründen und in Ergänzung zu den Vorgaben von Grundsatz 9 offenlegen. Offenzulegen sind nebst der Begründung namentlich die Struktur, Form und Höhe der Vergütungen, welche in Abweichung der vorliegenden Bestimmungen geleistet werden, sowie die begünstigten Geschäftsbereiche und Funktionen des Finanzinstituts. 75

Die Vorschriften zur Berichterstattung und Offenlegung (Rz 62 bis 73) sind in jedem Fall einzuhalten. 76

Die FINMA behält sich vor, gegenüber einem von den Vorschriften dieses Rundschreibens abweichenden Finanzinstitut Massnahmen, insbesondere einen Eigenmittelzuschlag, anzuordnen. 77

## **VI. Umsetzung**

- Die Finanzinstitute beurteilen die Umsetzung dieses Rundschreibens und die Einhaltung von dessen Vorschriften und berichten der FINMA bis spätestens am 30. April 2011 nach den Vorgaben der FINMA. Die Prüfgesellschaften haben diesen Bericht zu testieren. 78
- Die FINMA behält sich vor, selber oder unter Beizug Dritter die Einhaltung der Vorschriften dieses Rundschreibens durch die Finanzinstitute zu kontrollieren. 79
- Diese Massnahmen treten an Stelle einer regelmässigen Prüfung durch die Prüfgesellschaften. 80
- Die FINMA beurteilt die Wirksamkeit dieses Rundschreibens, beispielsweise aufgrund der Selbstbeurteilungen der Finanzinstitute, zusätzlicher Abklärungen und Quervergleiche. 81

## **VII. Übergangsbestimmungen**

- Die Bestimmungen dieses Rundschreibens sind ab dem 1. Januar 2011 vollständig einzuhalten. 82
- Die Offenlegungsbestimmungen von Rz 11 und 66 bis 71 gelten erstmals für die Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2010. 83
- Muss ein Finanzinstitut infolge Wegfallens der Bedingungen von Rz 8 bis 10 neu die Bestimmungen des Rundschreibens umsetzen, gelten diese Übergangsbestimmungen sinngemäss. 84