

CH-3003 Bern

An: Banken, Effektenhändler, Finanzgruppen und -konglomerate, Versicherungsgruppen und -konglomerate sowie Versicherer, die der Aufsicht der FINMA unterstehen

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Kontakt: Die Institute werden gebeten, ihr zuständiges Aufsichtsteam innerhalb der FINMA zu kontaktieren.

Telefon direkt: +41 31 327 914 00

E-Mail: info@finma.ch

Bern, 19. Januar 2011

FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Vergütungssysteme von Finanzinstituten

Wegleitung betreffend Offenlegung nach Grundsatz 9 des Rundschreibens

Wegleitung für Institute, die Adressaten des FINMA-Rundschreibens 2010/1 sind, sowie für deren Prüfgesellschaften hinsichtlich des bis zum 30. April 2011 an FINMA einzureichenden Berichtes

Sehr geehrte Damen und Herren

Laut den Randziffern 6 und 7 unter Grundsatz 9 des FINMA-Rundschreibens 2010/01 ("Rundschreiben") muss jeder Adressat dieses Rundschreibens in seinem Jahresbericht gewisse Offenlegungen hinsichtlich seines Vergütungssystems vornehmen. Randziffer 75 des Rundschreibens verlangt ausserdem, dass die betroffenen Institute bis am 30. April 2011 einen Bericht zu Händen der FINMA vorlegen, in dem sie zu ihrer Umsetzung und Einhaltung der Grundsätze des Rundschreibens Stellung nehmen. Dieser Bericht muss durch den externen Revisor des Instituts zertifiziert werden.

Im Anhang finden Sie eine Wegleitung hinsichtlich Offenlegungen und Bericht sowie Hinweise für die externen Revisoren. Institute, die laut den Randziffern 6 und 7 des Rundschreibens Adressaten sind, werden aufgefordert, den gesamten Anhang aufmerksam zu lesen. Diejenigen Institute, die nicht direkt Adressaten des Rundschreibens sind, werden darauf hingewiesen, dass ihnen nach Randziffer 8 des Rundschreibens empfohlen wird, die Grundsätze „als Leitlinien für ihre Vergütungssysteme heranzuziehen.“

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Freundliche Grüsse

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA

Banken, Versicherungen

Mark Branson

Dr. René Schnieper

Gabe Shawn Varges

Beilagen: Anhang:
Wegleitung für Adressaten des Rundschreibens nach den Randziffern 6 und 7
Wegleitung für externe Revisoren

ANHANG

1 Wegleitung für Adressaten des Rundschreibens nach den Randziffern 6 und 7

1.1 Offenlegungen nach Grundsatz 9 des Rundschreibens

Randziffer 62 des Rundschreibens verlangt, dass die Institute als Teil ihres Jahresberichtes einen Vergütungsbericht erstellen. FINMA empfiehlt dringend, dort wo es angebracht ist, Tabellen und andere graphische Hilfsmittel zu benutzen, um die notwendigen Offenlegungen so klar wie möglich darzustellen, besonders diejenigen, die in den Randziffern 64-67 und 69-70 erwähnt werden.

FINMA verlangt von den Instituten, dass sie, wenn vorhanden, Informationen bereitstellen, um einen Vergleich mit dem Vorjahr zu ermöglichen. Beispielsweise sollten bei der ersten Offenlegung in den empfohlenen Tabellen oder Diagrammen Daten für die Jahre 2009 und 2010 angegeben werden. In derselben Weise sollte die Offenlegung in den folgenden Jahren fortgeführt werden.

Sollte ein Institut, aus welchem Grund auch immer, eine Abweichung von den Grundsätzen des Rundschreibens vornehmen, so erwartet FINMA, dass im Einklang mit Randziffer 73 eine Erklärung mit Ausführung über die Gründe für das Abweichen abgegeben wird. Weiterhin soll angegeben werden, ob die vorgenommene Abweichung von den Vergütungsvorgaben für das Jahr 2011 korrigiert wird und falls dies nicht der Fall ist, ob eine solche Korrektur für das Jahr 2012 vorgesehen ist.

1.2 Allgemeine Wegleitung zu Berichten im Zusammenhang mit Randziffer 75

Randziffer 75 verlangt von den Instituten, dass sie "die Umsetzung dieses Rundschreibens und die Einhaltung von dessen Vorschriften" beurteilen und darüber FINMA bis am 30. April 2011 einen Bericht einreichen.

FINMA möchte diesbezüglich erfahren, ob:

- I. das Institut, im Zusammenhang mit den Bestimmungen des Rundschreibens und eventuellen Interaktionen mit der FINMA, eine tiefgreifende Überprüfung ihres Vergütungssystems, wie es vor der Veröffentlichung des Rundschreibens existierte, unternommen hat.
- II. diese Überprüfung und die davon ausgelösten Massnahmen vom Verwaltungsrat, unter angemessener Teilnahme der Risikomanagement-Funktion und anderer Kontrollfunktionen, durchgeführt wurde.
- III. alle notwendigen Schritte hinsichtlich des Bearbeitens von identifizierten Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten des Vergütungssystems des Instituts im Rahmen des Rundschreibens vollständig umgesetzt wurden oder, wo dies noch nicht der Fall ist, ein klarer Zeitplan dafür vom Verwaltungsrat festgesetzt wurde.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Zusätzlich verlangt FINMA bestimmte Informationen in Bezug auf die Höhe der Vergütung in den Jahren 2009 und 2010, wie im Formular unter 1.4 aufgeführt.

A. Wegleitung zu I und II im obigen Abschnitt

Zum Nachweis der Angaben, die unter den Punkten I und II im obigen Abschnitt gemacht wurden, verlangt FINMA keine weitreichende Dokumentation, sondern lediglich eine kurze Zusammenfassung (2-4 Seiten). Darin sollten die spezifischen Massnahmen aufgeführt werden, die vom Institut im Zeitraum von der Veröffentlichung des Rundschreibens (21. Oktober 2009) bis zum Datum der Einreichung des Berichtes an die FINMA umgesetzt wurden. Die Zusammenfassung sollte Informationen über Folgendes enthalten:

1. die Art der Überprüfung, die hinsichtlich des Vergütungssystems durchgeführt wurde.¹
2. Verwaltungsratsreffen, Vergütungsausschusstreffen und weitere relevanten Ausschusstreffen (z.B. Risikoausschuss, Revisionsausschuss) in denen das existierende Vergütungssystem diskutiert wurde, mit dem Ziel, es den Anforderungen des Rundschreibens entsprechend anzupassen.
3. die Mitwirkung am Vergütungssystem durch (i) die Risikomanagement-Funktion, einschliesslich beim Durchführen von Risikoanalysen des existierenden Vergütungssystems und diesbezüglich vorgeschlagenen Veränderungen und (ii) anderen Kontrollfunktionen (z.B. Interne Revision, Compliance).
4. weitere Anstrengungen, die vom Institut unternommen wurden, um die Grundsätze des Rundschreibens umzusetzen und zu befolgen. Wenn das Institut zusätzlich Vergütungsanforderungen anderer Jurisdiktionen beachten musste, so sollte ein Hinweis auf die Identität dieser Jurisdiktionen erfolgen und ob es zu einem Treffen, einer Diskussion oder einer Korrespondenz zwischen dem Institut und den Aufsichtsbehörden dieser Jurisdiktionen im Zusammenhang mit Vergütungsfragen im Zeitraum zwischen 2009 bis 2011 kam.

¹ Falls die Revision des Vergütungssystems als formales Projekt erfolgte, sollte die Institution eine Beschreibung der Projektziele und den Projektponsor sowie den Projektleiter (mit Titel) anführen. Falls es nicht als formales Projekt durchgeführt wurde, sollte die Institution eine kurze Beschreibung liefern, wie die Arbeit geplant und ausgeführt wurde.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

B. Wegleitung zu III im obigen Abschnitt

Zum Nachweis der Angaben, die unter dem Punkt III im obigen Abschnitt gemacht wurden, sollte das Institut FINMA Folgendes (wenn möglich in Tabellenform) zukommen lassen:

1. Eine kurze Beschreibung der Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten, die vom Institut im Rahmen des Überprüfungsprozesses, wie unter I und II beschrieben, identifiziert wurden. Dazu gehören auch Beschreibungen von Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich
 - (i) der Governance und den Kontrollen hinsichtlich der Vergütung, einschliesslich der Existenz von angemessenen Vergütungsregeln,
 - (ii) der Einbeziehung von Vergütungskosten in die Kapital- und Liquiditätsplanung,
 - (iii) der Widerspiegelung von Kapital- und Risikokosten beim Finanzieren der Bonus-Pools und bei der entsprechenden Zuteilung zu Geschäftseinheiten und individuellen Arbeitnehmern,
 - (iv) des Angleichens der Leistungseinschätzungen von Arbeitnehmern an tatsächliche Vergütungsentscheidungen hinsichtlich dieser Personen (einschliesslich Mitgliedern der Geschäftsleitung),
 - (v) der Mischung zwischen fester und variabler Vergütung und zwischen Barzahlung und Anteilskapital,
 - (vi) der Frage, ob ein ausreichender Teil der Vergütung für einen angemessenen Zeitraum aufgeschoben wird und auch, ob ein exzessiver Anteil oder Betrag einer nicht-aufgeschobenen Barzahlung vorgesehen ist,
 - (vii) der Leistungsindikatoren und –berechnungen, die zur Bestimmung von Auszahlungen unter den diversen Vergütungsinstrumenten herangezogen wurden,
 - (viii) den finanziellen Bedingungen und den Verhaltensbedingungen (clawbacks), von denen der Anspruch auf aufgeschobene Beträge abhängt, um Risikoangleichung und –symmetrie zu fördern,
 - (ix) Antrittschädigungen, garantierter Boni, Abgangschädigungen, speziellen Vergütungsangeboten oder -arrangements,
 - (x) der Identifikation der Manager und Key Risk Takers („KRT“), für welche höhere Anforderungen hinsichtlich der Governance in Bezug auf die Vergütung und der Risikoangleichung angewendet werden sollten, aufgrund der grösseren Verantwortung, die diese Personen tragen oder des höheren Risikos, welches sie repräsentieren,
 - (xi) anderer relevanter Aspekte des Rundschreibens.
2. Eine kurze Beschreibung der von der Institution als nötig erachteten Schritte, um sich mit den identifizierten Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten zu befassen.²
3. Eine Beschreibung der obigen Schritte, die (a) jetzt abgeschlossen und vollständig umgesetzt wurden und (b) noch nicht abgeschlossen und vollständig umgesetzt wurden.

² Falls eine Lücke oder Verbesserungsmöglichkeit zwar identifiziert, aber nicht weiter verfolgt wurde, so sollte dies auch angemerkt werden, zusammen mit einer Erklärung für den Grund des Verzichtes auf Weiterverfolgung.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

4. Eine Beschreibung des Zeitplanes für das Abschliessen und vollständige Umsetzen der noch ausstehenden Schritte.
5. Eine allgemeine Selbsteinschätzung des Instituts unter Benutzung der nachfolgenden Skala. Dabei soll eine Einschätzung zu folgender Aussage angegeben werden: "Dank der Schritte, die unser Institut bis zum heutigen Tag vollständig abgeschlossen und implementiert hat, glauben wir, dass unser Vergütungssystem mit den Vorgaben des Rundschreibens folgendermassen übereinstimmt: "
 - (1) kaum
 - (2) in einiger Hinsicht
 - (3) in vielerlei Hinsicht
 - (4) in vielerlei Hinsicht, einschliesslich der meisten grundsätzlichen Vorgaben
 - (5) in vielerlei Hinsicht, einschliesslich aller grundsätzlicher Vorgaben
 - (6) in jeder Hinsicht

1.3 Spezielle Überlegungen für die Durchführung der Selbsteinschätzung und das Einreichen des Berichtes an die FINMA

Bei der Durchführung der Selbsteinschätzung wird vom Institut erwartet, dass es die Elemente in den Anhängen I und II in Betracht zieht sowie jegliche weiteren Aspekte, welche vom Institut als relevant für das Bestimmen des eigenen Umsetzungsniveaus der Grundsätze aus dem Rundschreiben sowie der Einhaltung derselben erachtet werden.

Die Elemente in den Anhängen I und II sollen nicht als obligatorische Liste von Schritten gesehen werden, die zwingend von allen Unternehmen durchgeführt werden müssen. Auch gilt die Umsetzung dieser Schritte nicht als Garantie („safe haven“) für ein erfolgreiches Umsetzen der Grundsätze des Rundschreibens und deren Einhaltung. Viele der angeführten Schritte dienen lediglich der Veranschaulichung und spiegeln allgemein anerkannte Praktiken des Marktes wider.

Die Selbsteinschätzung und der Inhalt des gesamten Berichtes an FINMA sollte vom Verwaltungsrat diskutiert und bewilligt werden. Der Bericht an FINMA sollte vom Verwaltungsratspräsidenten oder dem Vorsitzenden des Entlohnungsausschusses des Verwaltungsrates unterzeichnet werden.

Der Bericht muss in elektronischer Form (PDF- und Word-Format) bis Geschäftsschluss am 30. April 2011 bei FINMA eingegangen sein. Er sollte an die reguläre, für die Aufsicht zuständige Kontaktperson des Instituts innerhalb der FINMA adressiert sein.

1.4 Weitere mit der Selbsteinschätzung einzureichende Informationen

FINMA verlangt von den Instituten, in ihrem Bericht folgende Informationen aufzuführen:

Falls eine Institution mehrere Vergütungsinstrumente hat, empfiehlt FINMA die Verwendung einer Tabelle oder einer ähnlichen Darstellungsform, mittels derer die diversen Vergütungsinstrumente, die 2010 angewandt wurden und diejenigen, die wahrscheinlich 2011 verwendet werden, aufgezeigt und

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

ihre Charakteristiken beschrieben werden, um einen raschen Vergleich hinsichtlich ihrer Ähnlichkeiten und Unterschiede zu ermöglichen. Die darzustellenden Charakteristiken sind unter anderem die Folgenden:

- a) ob es ein Bargeld- oder Anteilskapital-Instrument ist,
- b) für welches Anstellungsniveau oder welche Art von Angestellten dieses Instrument verwendet wird,
- c) wie viele Arbeitnehmer gemäss diesem Instrument vergütet wurden oder werden,
- d) wie hoch die Gesamtvergütung gemäss diesem Instrument 2010 war und, falls bekannt, eine Schätzung für 2011 hinsichtlich der Höhe der Gesamtvergütung gemäss diesem Instrument,
- e) Leistungsindikatoren oder –berechnungen, auf denen diese Vergütungsinstrumente basieren,
- f) Dauer und Art des Aufschubs, der mit dem Vergütungsinstrument einhergeht und der Prozentsatz, auf den jedes Jahr Anspruch besteht,
- g) Bedingungen und Faktoren, die während des Aufschubs auf das Vergütungssystem anzuwenden sind und es dem Institut erlauben, die Vergütung vor Eintritt des Anspruches („vesting“) *nach oben* zu adjustieren (z.B. Möglichkeit einer nachträglichen Erhöhung einschliesslich einer Leverage) und wie viel des noch nicht anspruchsberechtigten Anteils auf diese Weise adjustiert werden kann,
- h) Bedingungen und Faktoren, die während eines Aufschubes auf das Vergütungssystem anzuwenden sind und es dem Institut erlauben, die Vergütung vor Eintritt des Anspruches *nach unten* zu adjustieren bzw. ganz aufzuheben (z.B. Möglichkeit einer nachträglichen Verringerung oder Aufhebung, auch bekannt als „clawback“) und wie viel des noch nicht anspruchsberechtigten Anteils auf diese Weise adjustiert werden kann, und
- i) andere Merkmale, die vom Institut als relevant eingestuft werden.

Weiterhin verlangt FINMA von den Instituten die Offenlegung zusätzlicher Vergütungsinformationen, welche in den Jahren 2009 und 2010 an (a) jedes Mitglied der Geschäftsleitung und (b) an durch das Institut als KRT („Key Risk Takers“) definierte Gruppe von Personen geflossen sind. Diese Informationen sollten separat für die Geschäftsleitung (insgesamt) und die Gruppe der KRT (insgesamt, aber ohne die Geschäftsleitung) gegeben werden und hinsichtlich des Berichtsjahres und des Vorjahres folgendes enthalten:

- a) Prozentsatz der Gesamtvergütung, der Variable Vergütung ist,
- b) Prozentsatz der Gesamtvergütung, der Barzahlung ist (z.B. Fix-Salär und Barzahlungsanteil der Variablen Vergütung, inklusive sowohl direkt ausgezahlter und aufgeschobener Barzahlung)
- c) Prozentsatz der Variablen Vergütung, der Barzahlung ist (direkt ausgezahlt und aufgeschoben) und Prozentsatz, der Anteilskapital ist,
- d) Prozentsatz der Variablen Vergütung, der direkt ausgezahlt wird (das schliesst auch den Anteil der aufgeschobenen Barzahlung ein, auf den im selben Jahr ein Anspruch besteht),
- e) Prozentsatz der Variablen Vergütung, der direktes Anteilskapital ist (das schliesst auch den Anteil des aufgeschobenen Anteilskapitals ein, auf den im selben Jahr ein Anspruch besteht),

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

- f) Prozentsatz der Variablen Vergütung, der aufgeschoben ist (das umfasst nur Barzahlungen oder Anteilskapital, auf das ein Jahr *nach* der Gewährung Anspruch besteht, also die Differenz zwischen der gesamten Variablen Vergütung und den Beträgen, die unter c) und d) fallen),
- g) Prozentsatz der aufgeschobenen Variablen Vergütung, die einer Verringerung vor Entstehung des Anspruchs unterliegen kann (z.B. clawback),³
- h) andere Informationen, die vom Institut als relevant erachtet werden.

Hypothetisches Beispiel für die Geschäftsleitung einer Gruppe o.ä. einer Institution. Eine ähnliche Präsentation sollte für die Gruppe von KRT der Gruppe angefertigt werden.

	2010	2009
a. % der Gesamtvergütung, die Variable Vergütung ist	70%	55%
b. % der Gesamtvergütung, die Barzahlung ist (Fixsalar und Barzahlungsanteil der Variablen Vergütung)	58%	78%
c. % der Variablen Vergütung, die Barzahlung ist (direkte und nicht aufgeschobene Barzahlung) und % die Anteilskapital ist	40% Barzahlung, 60% Anteilskapital	60% Barzahlung, 40% Anteilskapital
d. % der Variablen Vergütung, die direkte Barzahlung ist	30%	50%
e. % der Variablen Vergütung, die direktes Anteilskapital ist	0%	15%
f. % der Variablen Vergütung, die aufgeschoben ist	70%	35%
g. % der aufgeschobenen Vergütung, die <i>nach unten</i> angepasst werden kann	100%	25%

1.5 Information für die Prüfgesellschaft

Jedes Institut muss seiner Prüfgesellschaft ein Exemplar des Berichts sowie die Unterlagen aushändigen, die massgeblich für die Erstellung des Berichts an FINMA waren.

2 Wegleitung für Prüfgesellschaften

Randziffer 75 des Rundschreibens verlangt, dass der Bericht an FINMA von der Prüfgesellschaft testiert werden muss. FINMA verlangt zu diesem Zeitpunkt keine Revision oder Überprüfung des Vergütungssystems der Institute, sondern die Meinung der Prüfgesellschaft hinsichtlich der in Anhang III aufgeführten Themen. Diese sollte auf die Durchsicht von Dokumenten stützen, die vom Institut gegenüber der Prüfgesellschaft als massgeblich in der Erstellung des Berichtes an FINMA definiert wurden.

³ Eingeschlossen sind hier nur die Anteile der variablen Vergütung, die vom Institut teilweise oder ganz vor Eintritt des Anspruches verringert werden kann, aufgrund des Ausbleibens des Erreichens bestimmter finanzieller Ziele oder anderer Erwartungen, z.B. solche, die mit dem Risiko- oder Compliance-Verhalten eines Individuums oder einer Einheit zu tun haben. Wenn ein Vergütungsinstrument an den Preis einer Aktie der Institution oder an einen Aktienindex gekoppelt ist, so wird dies von FINMA nicht als nachträgliche Anpassungsmöglichkeit anerkannt und sollte deshalb im Bericht nicht aufgeführt werden.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Die Prüfgesellschaften sollten diese Testierung in einem Brief, der im Wesentlichen demjenigen wie in Anhang III dargestellt entspricht, bis 30. Mai 2011 an FINMA senden.

Archiv

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

ANHANG I

Die unten stehende Tabelle muss nicht an FINMA retourniert werden. Sie soll den Instituten zur Veranschaulichung und Hilfe bei der Selbstbewertung dienen.

Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle durch den Verwaltungsrat ("VR")		
Frage	Ja/Nein	Bemerkungen
1. In der Governance Dokumentation des Instituts ist die Oberleitung und Verantwortung des VR bezüglich Vergütungspolitik so festgelegt, dass der VR seinen Aufgaben dem Rundschreiben entsprechend nachkommen kann. War dies nicht der Fall, wurde die Dokumentation entsprechend angepasst.		
2. Die Charta oder ähnliche Dokumente des Entschädigungsausschusses, des Risikoausschusses und weiteren relevanten Verwaltungsratsausschüssen wurden überprüft, um zu bestimmen, ob aufgrund des Rundschreibens (inkl. RZ 18 des Rundschreibens) und/oder diesbezüglich gefällten Entscheidungen des VR Anpassungen daran vorgenommen werden müssen.		
3. Der VR oder der Entschädigungsausschuss haben sich vergewissert, dass die Zuständigkeit betreffend Vergütung innerhalb des Instituts klar geregelt und dokumentiert ist und dass die Verantwortung bezüglich Vergütung so verteilt ist, dass Interessenskonflikte vermieden werden, ein angemessenes checks-and-balances-Verhältnis und ein angemessenes Kontrollverfahren besteht.		
4. Der VR, der Entschädigungsausschuss und weitere relevante Ausschüsse haben genügend Sitzungen abgehalten und genügend Zeit aufgewendet, um die nötigen Schritte betreffend Anpassung der Vergütungspolitik des Instituts an die Anforderungen des Rundschreibens zu bewerten, zu bestimmen und zu beaufsichtigen.		
5. Sofern der VR seine durch das Rundschreiben auferlegte Verantwortung an den Entschädigungsausschuss delegiert hatte, wurde er entsprechend durch den Entschädigungsausschuss über dessen Arbeit bezüglich den Vorgaben des Rundschreibens sowie allfällig fest-		

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

gestellte Risiken im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem des Instituts informiert. Der Entschädigungsausschuss hat zudem Entscheidungen, die vom ganzen VR gefällt werden mussten, an den VR übergeben.		
6. Der VR und der Entschädigungsausschuss haben sichergestellt, dass bei der Überprüfung der Vergütungspolitik und deren Umsetzung alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften, auf die das Rundschreiben Anwendung findet berücksichtigt werden.		
7. Der VR hat sicher gestellt, dass das Institut seine Risikoträger („Key Risk Takers“) so definiert hat, dass niemand ausgelassen wurde, der bedeutenden Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat oder dessen ganze oder Variable Vergütung höher ist als diejenige der Geschäftsleitung.		
8. Der VR hat das gemäss RZ 18 des Rundschreibens verlangte Vergütungsreglement kontrolliert und genehmigt und hat die Erwartungen der FINMA diesbezüglich sowie die in Beilage 2 hierzu enthaltenen Erwartungen zur Kenntnis genommen.		
9. Der VR hat sicher gestellt, dass im Rahmen der Umsetzung der Grundsätze des Rundschreibens – wenn nötig – auch bestehende Arbeitsverträge von Angestellten sowie generell Vertragspraktiken und Vergütungspläne überprüft und adaptiert wurden, um sicher zu gehen, dass Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Rundschreibens und dem Vergütungsreglement des Instituts gewährleistet ist.		
10. Die Zustimmung des VR bezüglich der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder oder dergleichen basiert auf einer angemessenen Bewertung der Arbeitsleistung und Beiträge eines jeden Mitglieds. Der VR hat Zugang zu den dafür notwendigen Informationen oder erhält diese von der Geschäftsleitung.		
Kontrollfunktionen und Kontrolle		
1. In den Charters oder in ähnlichen Dokumenten des Instituts sind die Aufgaben des Risikomanagements, der internen Revision und von weiteren relevanten Kontrollfunktionen so festgelegt, dass diese Funktionen ihren Aufgaben dem Rundschreiben und der Vergütungspolitik des betreffenden Instituts entsprechend nachkommen können. War dies nicht der Fall, wurden die Charters oder ähnlichen Dokumente		

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

entsprechend angepasst.		
2. Das Risikohandbuch, die Verhaltensregeln, die Compliance Regeln, das Mitarbeiterhandbuch und/oder weitere einschlägige Handbücher und Direktiven wurden daraufhin überprüft, ob sie dem Rundschreiben und der Vergütungspolitik des Instituts entsprechen. War dies nicht der Fall wurden entsprechende Änderungen vorgenommen. Betreffend Risikoansatz wurde in jeder Abteilung des Instituts das Risiko der Setzung von unangemessenen Performancezielen oder falschen Anreizen adäquat überdacht.		
3. Die Risikomanagement Funktion hat nach eigenem Urteil entsprechende Schritte unternommen, damit sie ihren Aufgaben gemäss den Vorgaben des Rundschreibens nachkommen kann. Dies beinhaltete auch Risikoanalysen von existierenden und vorgeschlagenen Vergütungspraktiken und Vergütungsinstrumenten, die mittels regulärem Risikoreport oder einem separaten Report an den VR oder an einen Verwaltungsratsausschuss rapportiert wurden.		
4. Das Vergütungssystem für Kontrollfunktionen (inkl. Variable Vergütung) wurde überprüft und entsprechend angepasst, um sicher zu stellen, dass es zu keinen Interessenkonflikten führt, die Unabhängigkeit nicht einschränkt oder falsche Anreize für ein nicht mit den Aufgaben der Kontrollfunktionen vereinbarendes Verhalten setzt.		
5. Die interne Revision hat in Übereinstimmung mit RZ 29 des Rundschreibens und unter der Aufsicht des VR die Durchführung von Audits und die Überprüfung des Vergütungssystems des Instituts in ihren Mehrjahresplan aufgenommen oder der VR hat eine andere unabhängige Funktion bestimmt, um den Anforderungen gemäss RZ 29 gerecht zu werden.		
6. Es wurde ein adäquates System geschaffen, das der Risikomanagement Funktion, der Compliance Funktion und weiteren relevanten Funktionen erlaubt, Informationen betreffend Risiko und Compliance Leistungen der Angestellten, insbesondere bezüglich der Kader und der Risikoträger („Key Risk Takers“), in die jährliche Leistungsbeurteilung sowie in den Entscheidungsprozess des Instituts betreffend Vergütung einfließen zu lassen.		
7. Es wurde überprüft, ob Entscheidungen betref-		

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

<p>fend Vergütungen für einzelne Mitarbeiter, einschliesslich Geschäftsleitungsmitglieder und Mitarbeiter in ähnlichen Positionen, genügend dokumentiert sind. Es wurde zudem überprüft, ob bei diesen Entscheidungen die effektive Leistung - so wie sie in der jährlichen oder anderweitig periodisch erfolgenden Leistungsevaluation des betreffenden Mitarbeiter erfasst wird - genügend berücksichtigt wird.</p>		
<p>8. Sämtliche Spezialvereinbarungen bezüglich Vergütung, „custom packages“, Vereinbarungen über ausserhalb des normalen Zyklus erfolgende Zahlungen und ähnliche Konstrukte (einschliesslich sämtliche lokale Vergütungspläne) wurden erfasst und überprüft. Entsprechen sie nicht den Vorgaben des Rundschreibens wurden sie entweder angepasst oder beendet.</p>		
<p>9. Sämtliche Prozesse und Kontrollen, die bezüglich Vergütung Anwendung finden sowie diejenigen Prozesse und Kontrollen, die generell im Rahmen des internen Kontrollsystems stattfinden, wurden erfasst und überprüft und notwendige Anpassungen wurden vorgenommen.</p>		
<p>Natur, Struktur, Level und Voraussetzungen der Vergütung</p>		
<p>1. Das Vergütungssystem wurde auf seine Nachhaltigkeit und Langzeitausrichtung hin überprüft. Wo nötig wurden entsprechende Änderungen vorgenommen.</p>		
<p>2. Im Rahmen der eben genannten Überprüfung wurde auch a) der aktuelle sowie der zukünftige Gewinn, b) das aktuelle sowie zukünftige Kapital, c) die aktuelle und zukünftige Liquiditätslage, d) die aktuellen sowie zukünftigen Risiken und e) andere weitere relevante Faktoren berücksichtigt.</p>		
<p>3. Vergütungskosten wurden in die mittel- und langfristige Kapitalplanung und in die Liquiditätsplanung integriert.</p>		
<p>4. Vergangene und zukünftige fixe und variable Vergütungskosten wurden analysiert und mit den Entwicklungen der Kosten anderer Hauptbereiche des Instituts verglichen.</p>		
<p>5. Das Vergütungssystem sowie spezifische Charakteristiken von einzelnen Vergütungsinstrumenten wurden daraufhin überprüft, dass sie keine falschen Anreize setzen, die dazu führen würden, dass unangemessen Risiken eingegangen würden, einschliesslich jegliches Über-</p>		

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

<p>schreiten von intern vorgeschriebenen Risikolimiten, Verletzen von Verhaltenskodexen oder rechtlichen und regulatorischen Verpflichtungen.</p>		
<p>6. Leistungsindikatoren und weitere Kriterien, die zur Bildung des Vergütungspools verwendet werden und deren Allokation auf Geschäftsbereiche, wurden dahingehend überprüft, ob sie an Langzeitperformance gekoppelt sind, Risiko und Kapitalkosten wiedergeben und bei schlechtem Geschäftsgang eine Reduktion oder totale Elimination des Gesamtpools erlauben.</p>		
<p>7. Im Zusammenhang mit dem eben gesagten, wurde auch eine adäquate Ausgewogenheit zwischen Indikatoren auf Geschäftsbereichsebene und Gruppenebene berücksichtigt.</p>		
<p>8. Es wurde überprüft, ob bei der Bestimmung der Natur, Struktur und des Levels der Vergütung für bestimmte Angestellte sowie Angestelltenkategorien, die Risiken, welche die betreffenden Angestellten eingehen oder dafür verantwortlich sind sowie die Kapitalverwendung dieser Angestellten angemessen berücksichtigt werden.</p>		
<p>9. Die maximale zukünftige Erhöhung des individuellen Gehaltsarrangements der bestbezahlten Mitarbeiter wurde (unter Berücksichtigung der finanziellen Kriterien nach denen das Gehaltsarrangement beurteilt wird und sämtlicher Hebelwirkungen) hinsichtlich Finanzierungsfähigkeit durch das Institut, Proportionalität sowie generelle Angemessenheit überprüft. Zudem wurde die Vermeidung von Reputationsrisiken und weiteren Risiken berücksichtigt. Wo nötig wurden entsprechende Grenzwerte festgelegt oder andere Massnahmen ergriffen.</p>		
<p>10. Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung sowie zwischen bar ausbezahlter oder aufgeschobener Vergütung wurde daraufhin überprüft, ob nebst anderen Dingen das Risikoprofil sowie die Langzeitausrichtung angemessen berücksichtigt wird.</p>		
<p>11. Der prozentuale Anteil, die Laufzeit sowie die Garantiezusage der aufgeschobenen variablen Vergütung ("deferral") wurden überprüft, dies insbesondere um zu verhindern, dass ein exzessiver Barbetrag auf einmal ausbezahlt wird und dass ein genügend hoher Anteil an variabler Vergütung während dem letzten Jahr der Laufzeit auf dem Spiel steht.</p>		

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

<p>12. Aufgeschobene Vergütungen wurden so strukturiert und festgesetzt, dass das Institut bei negativen Ereignissen, sei es a) finanzieller Art oder b) bei schlechter Verhaltensweise, die eine Vergütung nicht mehr rechtfertigen würden, die noch nicht ausbezahlte Vergütung reduzieren oder ganz streichen kann.</p>		
<p>13. Die finanziellen Indikatoren, Tabellen, Raster sowie weitere Tools, welche benutzt wurden, um gezielt Auszahlungen und Sperrperioden im Rahmen von Vergütungsinstrumenten zu berechnen wurden überprüft, um sicher zu stellen, dass sie langfristig ausgerichtet sind, „peer“ oder vergleichende Leistungskriterien berücksichtigen, nicht nur auf Aktienkursschwankungen basieren, jegliche unangemessene Hebelwirkung vermeiden und jedes Aufwärtspotential mit einem symmetrischen Abwärtspotential ausgleichen.</p>		
<p>14. Die Verhaltensbedingungen, deren Nichteinhaltung eine Reduktion oder Löschung von aufgeschobenen Vergütung zur Folge haben, sind so konzipiert, dass sie nicht nur bei einer Kündigung zur Anwendung kommen sondern auch in Situationen, wo Risikoverhalten, Konformität mit Compliance und weitere relevante Leistungen des Angestellten unter den Erwartungen blieben, jedoch nicht derart schlecht waren, dass sie zu einer Kündigung Anlass gäben.</p>		
<p>15. Die Richtlinien und Praktiken des Instituts bezüglich jeglicher Bonusgarantien, formelhaften Bonusarrangements, Abfindungen, „golden parachutes“ (inklusive jegliche Beratungsvereinbarungen nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses, bei der die nötige Unabhängigkeit der Parteien voneinander fehlt – „arm’s length“) wurden überprüft und angepasst, wenn sie nicht mit dem Rundschreiben konform gingen.</p>		

ANHANG II

1. Vergütungsregeln

FINMA erwartet, dass die Vergütungsregeln nach RZ 18 des Rundschreibens unter anderem

- a) es den Arbeitnehmern ermöglicht, die Vergütungsstrategie und die Vergütungspläne der Institution leicht zu verstehen, einschliesslich der Art und Weise, in der spezifische Vergütungsinstrumente unter diesen Vergütungsplänen funktionieren und finanziert werden;
- b) den Arbeitnehmern klar darlegen, worauf die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungsfaktoren (unternehmensweit, im Geschäftsbereich und auf einem individuellen Niveau) dieser Vergütungsinstrumente und der von ihnen generierten Belohnungen (einschliesslich des Vestings von aufgeschobenen Beträgen) basieren; Beispiele für nicht-finanzielle Leistung sind das Ausmass, in dem die Erwartungen der Institution an die Arbeitnehmer hinsichtlich Risiko, Compliance und ethischer Entscheidungen erfüllt werden;
- c) als Wegleitung für Manager und andere Arbeitnehmer dienen, die selber Leistungs- und Vergütungsentscheidungen für andere Arbeitnehmer treffen. Damit soll gewährleistet werden, dass ein besseres Verständnis über ihre Verpflichtungen entsteht. Des Weiteren sollen diejenigen Aspekte in den Vordergrund gestellt werden, welche bei der Setzung und Bewilligung von Leistungszielen für Mitarbeiter relevant sind. Dies umfasst auch, dass keine Leistungsziele oder Anreize gesetzt werden, die das Eingehen von unangemessenen Risiken fördert;
- d) in einer Form dargestellt sind, die eindeutig genug ist, um eine adäquate Nachprüfbarkeit zu ermöglichen.

FINMA erwartet, dass die oben beschriebenen Regeln in angemessener Weise intern kommuniziert werden und eine angemessene Ausbildung der entsprechenden Arbeitnehmer, wo notwendig, erfolgt. Die Regeln sollten von den relevanten Kontrollfunktionen, einschliesslich des Risikomanagements, überprüft und vom Verwaltungsrat vor ihrer Umsetzung diskutiert und bestätigt werden. FINMA geht davon aus, dass Vergütungsentscheidungen nach diesen Regeln erfolgen und richtig dokumentiert werden.

2. Spezielle Ausgestaltungen oder Ausnahmen

FINMA erwartet, dass jegliche besonderen Vergütungsausgestaltungen (für Antrittschädigung, aussergewöhnliche Abgangschädigungen, Beraterverträge im Anschluss an die Auflösung des Arbeitsverhältnisses o.ä.) oder massgebliche Ausnahmen in Bezug auf einen Kaderangestellten (Senior Management) oder Key Risk Takers vom Vergütungskomitee oder dem gesamten Verwaltungsrat überprüft, bestätigt und auf Vereinbarkeit mit der Vergütungspolitik der Institution getestet wird.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

ANHANG III

[Datum]

An die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA

Wir agieren [als Prüfgesellschaft] für _____ (das "Institut").

Wir beziehen uns auf die unter Randziffer 75 des FINMA-Rundschreibens 2010/1 (das "Rundschreiben") festgehaltenen Vorschriften, welche eine Testierung des vom Institut an die FINMA einzureichenden Vergütungsberichtes (der „Bericht“) durch die Prüfgesellschaft vorsehen und FINMA-Mitteilung 20 vom 19. Januar 2011. Gemäss der eben erwähnten FINMA-Mitteilung darf die Prüfgesellschaft ihre Zertifizierung nur auf eine Durchsicht derjenigen Dokumente stützen, die das betreffende Institut als massgeblich für die Erstellung des Berichts an FINMA bezeichnet hat (die „Dokumente“).

Das Institut ist verantwortlich für die Angaben im Bericht. Unsere Verantwortung besteht darin die Dokumente daraufhin zu prüfen, ob es Anhaltspunkte für materielle Widersprüche zwischen den Ausführungen im Bericht und denjenigen in den Dokumenten gibt.

Im Anhang finden Sie eine Liste der Dokumente, die vom betreffenden Institut als massgeblich für die Erstellung des Berichts an FINMA bezeichnet wurden.

Dementsprechend und nur basierend auf einer Durchsicht dieser Dokumente, ohne ein zusätzliches spezifisches Prüfungsverfahren durchzuführen, bestätigen wir, dass wir [mit nachfolgend erläuterten Ausnahmen] auf keinerlei materielle Widersprüche zwischen den Ausführungen im Bericht und denjenigen in den Dokumenten gestossen sind.

Bitte nehmen Sie zur Kenntnis, dass dieses auf Durchsicht beschränkte Vorgehen keinen Audit und auch keine Überprüfung der Ausführungen im Bericht im Sinne der Schweizer Prüfungsstandards darstellt. Wäre ein Audit oder eine Überprüfung der Ausführungen im Bericht im Sinne der Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt worden, wären wir möglicherweise auf andere Ihnen zu meldende Sachverhalte gestossen. Des Weiteren nehmen wir mit dieser Testierung auch nicht Stellung dazu, ob das Vergütungssystem des untersuchten Instituts in Übereinstimmung mit dem Vergütungsrundschreiben 2010/01 ist.

Referenz: FINMA-Mitteilung 20 (2011)

Unser Bericht dient einzig zu Ihrer Information und darf mit Ausnahme des betroffenen Instituts und weiteren Parteien, die im Rahmen der Ausübung Ihrer Aufsichtstätigkeit oder von Gesetzes wegen dazu berechtigt sind, nicht weitergereicht werden.

Freundliche Grüsse

Name und Unterschrift der Prüfgesellschaft

Archiv