

Einschreiben

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA
Dr. Oliver Wunsch
Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern

Zürich, 13. August 2009

Anhörung Rundschreiben-Entwurf Mindeststandards für Vergütungssysteme

Sehr geehrter Herr Wunsch

Wir bedanken uns für die unserem Verband gebotene Möglichkeit, sich zum Entwurf des Rundschreibens über Vergütungssysteme wie folgt vernehmen zu lassen:

I. Einleitende Bemerkungen

1. Mit dem Rundschreiben soll bewirkt werden, dass die Vergütungssysteme der betroffenen Finanzinstitute keine Anreize für unangemessene Risiken schaffen, welche die Stabilität von Finanzinstituten gefährden können. Dies ist zu grundsätzlich zu begrüssen.
2. Bereits im Jahr 1998 befasste sich die damalige Bankenkommission mit der Problematik nicht risikogerechter Anreizwirkungen von Bonussystemen. Im Zentrum stand dabei primär die Frage, wie die Institute allfällige bonusindizierte Risiken bewirtschaften. Die Schlussfolgerung aus einer damals durchgeführten Umfrage ergab, dass bei den Grossbanken aufgrund deren internationalen Ausrichtung insbesondere aufgrund des angloamerikanischen Einflusses die aus den Fugen geratenen Verhältnisse im Investment Banking übernommen und hohe variable Entschädigungen geleistet werden.
3. Die Bankenkommission leitete aufgrund der Untersuchungsergebnisse hingegen keinen unmittelbaren aufsichtsrechtlichen Handlungsbedarf ab. Diese Einschätzung musste nun nach den Entwicklungen auf den Finanzmärkten drastisch überdacht werden.
4. Mit der Einführung neuer Mindeststandards folgt die FINMA dem internationalen Trend zu einer stärkeren Regulierung der Entlohnung in der Finanzindustrie als Folge der

Finanzkrise. Zudem wird nun nicht mehr nur auf die Salärpolitik von Finanzinstituten eingewirkt, an denen sich der Staat beteiligt hat, sondern es werden Mindeststandards für alle Marktteilnehmer in der Schweiz geschaffen, was zumindest national zu gleich langen Spiessen unter den Marktteilnehmern führen wird.

5. Mit ihrem Entwurf geht die FINMA hingegen weiter als das Ausland. Trotz hohen Qualitätsansprüchen an den Finanzplatz Schweiz dürfen neue Bestimmungen nicht zu internationalen Wettbewerbsnachteilen schweizerischer Finanzinstitute führen, denn dies führt zu einer Schwächung des Finanzplatzes insgesamt.
6. Der von der FINMA gewählte Ansatz, lediglich Grundsätze zu definieren und die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie die Vergütungshöhe den betroffenen Instituten zu überlassen ist grundsätzlich zu begrüssen, denn damit bleibt den betroffenen Instituten bei der Festlegung der Vergütungen die notwendige Flexibilität für die Differenzierung beispielsweise hinsichtlich der Rahmenbedingungen auf verschiedenen Märkten oder der unterschiedlichen Geschäftsbereiche erhalten.
7. In diesem Zusammenhang ist es auch zu begrüssen, dass die FINMA das Prinzip „Comply or Explain“ in ihr Rundschreiben einfliessen liess und somit ein Nichteinhalten der Bestimmungen in Ausnahmefällen akzeptiert, sofern das betroffene Institut offenlegt warum es von den Vorschriften des Rundschreibens abweicht und welche Vergütungen von der Abweichung betroffen sind.
8. Der Geltungsbereich dieses neuen Rundschreibens zeigt auf, dass neu gleiche Regeln für unterschiedlichste Finanzinstitute geschaffen werden, die in Grösse und Organisationsgrad sehr stark voneinander abweichen. So sind beispielsweise Depotbanken und Effekthändler gleichermassen wie Vertriebsträger kollektiver Kapitalanlagen von diesem Rundschreiben betroffen.
9. Für den VSV ist diesbezüglich von entscheidender Bedeutung, dass die Interessen von Klein- oder Kleinstbetrieben im vorliegenden Rundschreiben genügende Berücksichtigung finden.

Bedeutung für den VSV

10. Auf den VSV wird das Rundschreiben weder als SRO noch als Verein direkt anwendbar sein. Für seine Mitglieder aber umso mehr. Betroffen sind einerseits die Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen gemäss KAG sowie Effekthändler unter den rund 30 Aktivmitgliedern mit staatlicher Bewilligung, die Vertriebsträger kollektiver Kapitalanlagen unter den rund 840 Aktivmitgliedern mit Anschluss an die Selbstregulierungsorganisation sowie Fondsleitungen und Depotbanken unter den rund 90 Passivmitgliedern.
11. Es sind folglich sämtliche Mitgliederkategorien des VSV von diesem Rundschreiben betroffen.
12. Der VSV will mit seiner Stellungnahme zum Rundschreiben insbesondere die Optik der KMU auf dem schweizerischen Finanzplatz einbringen und darauf hinwirken, dass das Rundschreiben (an dessen grundsätzlicher Erforderlichkeit für den VSV keine

Zweifel bestehen) auch für kleinere Betriebe umsetzbar und praktikabel ist – “One size does not fit all“ gilt auch für die Vergütungssysteme.

13. Das Rundschreiben schränkt den Geltungsbereich zwar auf Finanzinstitute ab einer bestimmten Grösse ein. Wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird, sind diese Massnahmen hingegen ungenügend.

II. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

1. Bemerkungen zum Zweck des Rundschreibens

14. Das neue Rundschreiben bezweckt, dass Unternehmen keine Anreize setzen, dass unangemessenen Risiken eingegangen werden. Dies führt berechtigterweise zur Frage der Legitimation eines solchen Vorgehens, denn zu definieren, was unangemessene Risiken sind, bzw. welche Risiken ein Unternehmen eingehen soll und welche Anreize es dafür setzen will gehört nicht zu den Staatsaufgaben sondern es handelt sich dabei alleine um unternehmerische Entscheide.
15. Es besteht also grundsätzlich ein primär privates unternehmerisches Interesse der Betriebe, ihre Risikopolitik und auch die Anreize angemessen zu gestalten. Was dabei als angemessen zu betrachten ist, obliegt dem Entscheid und der Einschätzung der verantwortlichen Entscheidungsträger. Staatlicher Hilfe bedarf es dabei in aller Regel nicht.
16. Das verfassungsmässige Recht der Wirtschaftsfreiheit soll die Einschränkung privatwirtschaftlichen Tätigkeit schützen. Der Eingriff in den Schutzbereich der Wirtschaftsfreiheit kann zwar gerechtfertigt sein, sofern dieser Eingriff auf ein überwiegendes öffentliches Interesse gestützt wird, auf einer angemessenen gesetzlichen Grundlage beruht und dazu noch das geringstmögliche, erforderliche Ausmass aufweist.
17. Unseres Erachtens ist vorab fraglich, ob es hier eines staatlichen Eingriffs in der vorgeschlagenen Tiefe und Breite bedarf, bzw. ob dieser nach den vorstehend genannten Prinzipien gerechtfertigt ist. Wie bereits ausgeführt, handelt es sich beim Eingehen von Risiken sowie bei den Anreizen, die dafür in einem Betrieb gesetzt werden, um unternehmerische Entscheide, die es nicht staatlich zu lenken, bzw. die es sogar vor staatlichen Eingriffen zu schützen gilt.
18. Wie die Entwicklungen auf den Finanzmärkten hingegen gezeigt haben, bestehen privatwirtschaftlich geführte Unternehmen, die über eine faktische Staatsgarantie verfügen, da sie ein derart starkes volkswirtschaftliches Gewicht einnehmen, dass sie vor einem Untergang geschützt werden “müssen“. An solchen systemrelevanten Betrieben besteht ein starkes öffentliches Interesse, da sie „to big to fail“ sind und deshalb im Notfall mit Steuergeldern gerettet werden, wie uns die Erfahrung gelehrt hat.
19. Deshalb sind bei solchen Betrieben staatliche Eingriffe viel eher notwendig und zulässig als bei Kleinbetrieben. Bei diesen ist ein staatlicher Eingriff auf die Vergütungssysteme nicht angezeigt, da es einerseits an einem öffentlichen Interesse

mangelt und ein solcher Eingriff aufgrund der kleinen Verhältnisse nicht verhältnismässig ist. Ein Vertriebsträger von kollektiven Kapitalanlagen kann z.B. nie Systemrelevanz oder auch nur öffentliche Interessen begründen, welche entsprechende Eingriffe in die Vergütung von Angestellten und Unternehmern rechtfertigen.

20. Schliesslich ist daran zu denken, dass für Vergütungssysteme von Banken und Effekthändlern bereits das Rundschreiben 2008/24 „Überwachung und interne Kontrolle“ diverse Vorschriften enthält, die verhindern sollen, dass über Vergütungen falsche Anreize gesetzt werden.

2. Bemerkungen zum Gesellschafts-, Börsen- und Arbeitsrecht

21. Wir möchten hier zu bedenken geben, dass die steuerlichen Auswirkungen des Rundschreibenentwurfes alles andere als geklärt sind. Die Einkommenssteuerfolgen von verschiedenen Vergütungssystemen können erheblich sein. Insbesondere KMU und deren Mitarbeitende können aufgrund der fehlenden Grösse, nicht in jedem Fall ihre Vergütungssysteme steuerlich in einer Form optimieren, wie grosse Institute. Die steuerlichen Folgen des Rundschreibens sind genau zu erfassen. Kantone (und einzelnen Gemeinden) deren Steueraufkommen relativ stark durch im Finanzsektor Pflichtige geprägt sind, müssten hinsichtlich möglicher (evtl. auch nur vorübergehender) Steuerausfälle vor Inkrafttreten des Rundschreibens direkt oder über die ESTV angehört werden.

3. Bemerkungen zum Geltungsbereich

22. Wie bereits bei den Bemerkungen zum Zweck des Rundschreibens dargelegt wurde vertritt der VSV die Ansicht, dass der Geltungsbereich des Rundschreibens zu weit gefasst ist, da vom Rundschreiben auch Institute betroffen sind, bei denen aufgrund des fehlenden öffentlichen Interesses (insbesondere der Systemrelevanz) und der Abwägung von öffentlichen und privaten Interessen (Verhältnismässigkeit) aus Sicht des VSV eine Regelung der Vergütungssysteme nicht angezeigt ist.
23. Vorab ist festzuhalten, dass das Gebot der Gleichbehandlung von grossen und kleinen Finanzinstituten (gemäss der Definition in Rz. 5 des Rundschreibenentwurfes) hier dazu führen kann, dass auch den kleineren Akteuren entsprechende Pflichten auferlegt werden. Wir haben es hier mit reaktiver Regulierung zu tun, die ihren Ursprung in Exzessen in bestimmten Bereichen grösserer und grosser Institute hat. Es geht nicht an, dass als Folge der Exzesse in einzelnen Unternehmen kleine Institute zu leiden haben, die sich gezielt und bewusst von diesen Exzessen ferngehalten haben. Die Kleinen sollen nicht für die Grossen bluten müssen.
24. Die vorgeschlagenen Schwellenwerte für eine „Befreiung“ vom Geltungsbereich des Rundschreibens erachten wir als völlig unhaltbar. Die drei Kriterien basieren intellektuell auf einem Unternehmensmodell, dass nur in der Welt der Banken, Effekthändler und Fondsleitungen wirklich zu finden ist – und selbst da nicht konsequent. Zahlreiche wichtige „Risikominderungsfaktoren“, welche sich aus verschiedenen Modellen von Unternehmen und Unternehmertum ergeben, bleiben

völlig unberücksichtigt. Das gedankliche Modell, das dem Rundschreiben zugrunde liegt, ist der Angestellte in höherer Position, der sich ausschliesslich aus dieser Position heraus opportunistisch (und damit unter Marktgesichtspunkten richtig) verhält. Der „sein“ Unternehmen leitende Gesellschafter ist in einer ganz anderen Stellung. Dies jedenfalls bei kleineren Unternehmen.

25. Die Bestimmungen über den Geltungsbereich sind sehr stark vom Begriff der Vergütung abhängig. Das Rundschreiben geht in seiner entsprechenden Definition von einem aktienrechtlich geprägten Modell aus. Die besonderen Verhältnisse der Einzelfirmen und Personengesellschaften bleiben unberücksichtigt. Bei Einzelfirmen und Personengesellschaften ist zwingend der gesamte durch die Jahresrechnung ausgewiesene Gewinn dem Inhaber bzw. den Gesellschaftern zuzuweisen.
26. Wird diesem Anliegen Rechnung getragen, so stellt sich sogleich die Frage, weshalb denn partnerschaftlich organisierte juristische Personen anders behandelt werden sollen als Einzelfirmen und Personengesellschaften. Auf der Stufe der Anreize durch variable Vergütungen und Sonderzahlungen ist die Situation einer partnerschaftlich organisierten Aktiengesellschaft, die ausschliesslich oder wenigstens stark mehrheitlich von Unternehmer-Aktionären beherrscht und geführt wird, nicht anders als bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Lediglich die Haftungssituation ist (aufgrund der strengen Organhaftung im schweizerischen Gesellschaftsrecht beschränkt) verschieden; ebenso die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Vergütungen.
27. Keinerlei Differenzierung wird schliesslich gemacht bezüglich Unternehmen, welche neben einer durch das KAG regulierten Tätigkeit auch eine gesetzlich nicht erfasste Tätigkeit, wie z.B. die Vermögensverwaltung von privaten Vermögen betreiben. Davon betroffen sind namentlich diejenigen unabhängigen Vermögensverwalter, welche über eine Bewilligung als Vertriebssträger verfügen, oder die Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen, welche neben dieser Tätigkeit auch andere Vermögen verwalten. Hinsichtlich der Vergütung wird bei diesen Unternehmen keine Unterscheidung gemacht, ob die erfolgsabhängige Vergütung aus einer bewilligungspflichtigen oder einer unregulierten Tätigkeit herrührt.
28. Die Bestimmungen zum Geltungsbereich knüpfen mehrheitlich an quantitative Kriterien der Vergütung an. Dies ist nach unserer Auffassung unzureichend. Dies führt dazu, dass die Bestimmungen über den Geltungsbereich des Rundschreibens durch qualitative Merkmale zu ergänzen sind. Diese können einerseits bestimmte Personenkreise betreffen, andererseits aber auch Finanzinstitute.

4. Qualitative Kriterien für den Geltungsbereich

Personenbezogene Kriterien

29. An verschiedenen Stellen sieht der Rundschreibenentwurf vor, dass die (aus Erwerbseinkommen und Unternehmergewinn zusammengesetzten) Vergütungen für „vollhaftende Partner von Privatbankiers“ ausgenommen werden sollen. Es ist in keiner Weise nachvollziehbar und zudem in krasser Form rechtsungleich, wenn nur die

Partner von Privatbanquiers entsprechend privilegiert werden, während die Inhaber von Einzelfirmen und die vollhaftenden Gesellschafter von anderen Institutstypen erfasst werden sollen. Entsprechend sind die Inhaber von Einzelfirmen und die vollhaftenden Gesellschafter aller vom Rundschreiben zu erfassenden Arten von Finanzinstituten konsequent vom Geltungsbereich auszunehmen.

30. Da es an sachlichen Gründen fehlt, zwischen personalistisch organisierten juristischen Personen und Personengesellschaften/Einzelfirmen zu unterscheiden, sollen die Vergütungen von Aktionär/Unternehmern, welche massgeblich am Finanzinstitut beteiligt sind, ausgenommen werden. Sinnvolle Grenzwerte sind hier eine mindestens 20%-ige Beteiligung am Unternehmen und die aktive Partizipation an der Geschäftsleitung. Die blosser Einsitznahme im Verwaltungsrat ohne operative Aufgaben sollte nicht genügen.

Unternehmensbezogene Kriterien

31. Die in der Schweiz tätigen Finanzinstitute lassen sich grundsätzlich in solche mit selbstschuldnerischer Tätigkeit und nicht selbstschuldnerisch tätige Dienstleister unterscheiden. Selbstschuldnerisch tätig sind diejenigen Finanzinstitute die Gelder oder andere Vermögenswerte für Kunden halten oder aufbewahren. Dazu gehören Banken, Effektenhändler, Fondsleitungen, SICAV, aber auch Lebensversicherungen. Keine selbstschuldnerische Tätigkeit führen Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen und Vertriebsträger von kollektiven Kapitalanlagen aus.

Die unter Risikogesichtspunkten unerwünschten Exzesse in der Honorierung in den vergangenen Jahren traten ausschliesslich bei Finanzinstituten mit selbstschuldnerischer Tätigkeit auf. Bei anderen Institutstypen zeigten sich keine Sachverhalte, die regulatorische Eingriffe bedürften.

Entsprechend ist es angezeigt, alle Institutstypen, welche keine selbstschuldnerische Tätigkeit ausüben (namentlich die Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen und die Vertriebsträger) vom Geltungsbereich auszunehmen. Es besteht bezüglich dieser Institutstypen keinerlei Regulierungsbedürfnis.

32. Zusätzlich sind kleinere Finanzinstitute mit personalistischer Prägung grundsätzlich vom Geltungsbereich auszunehmen. Diese Unternehmen haben von vornherein keine Systemrelevanz. Ihre Organisation und Geschäftstätigkeit ist durch die Unternehmerpersönlichkeiten geprägt. Mitarbeitende ohne Kapitaleinsatz und den Einsatz der persönlichen Reputation haben in solchen Unternehmen keinen Einfluss auf die Risikopolitik, die Vergütungspolitik und deren Zusammenhänge. Die Vergütung der Unternehmer/Aktionäre ist in ihrer Zusammensetzung aus Gewinn und Arbeitsentgelt primär nach steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Kriterien bestimmt. Die Vergütungspolitik der Unternehmer/Aktionäre soll nicht zu einem trade off von Steuer- und Abgabeplanung vs. Reglementierung der Vergütungen werden.

Werden solche Gesellschaften miteinbezogen, setzt die FINMA einen Fuss in die Regulierung der Preise von Finanzdienstleistungen und der Unternehmensgewinne.

Geschäftsstelle
 Bahnhofstrasse 35
 CH-8001 Zürich
 Tel. 044 228 70 10
 Fax 044 228 70 11
 info@vsv-asg.ch
 www.vsv-asg.ch

Bureau régional
 13, avenue Krieg
 CH-1208 Genève
 Tél. 022 347 62 40
 Fax 022 347 62 39
 info@vsv-asg.ch
 www.vsv-asg.ch

Ufficio regionale
 Via Landriani 3
 CH-6900 Lugano
 Tel. 091 922 51 50
 Fax 091 922 51 49
 info@vsv-asg.ch
 www.vsv-asg.ch

Eine derartige Aufgabe kann und soll eine Finanzmarktaufsichtsbehörde nicht übernehmen.

Nach unserer Auffassung sind deshalb Unternehmen, welche mehrheitlich (mehr als 50% von Kapital und Stimmen) durch Angehörige der obersten Geschäftsleitungsebene beherrscht werden, generell vom Geltungsbereich des Rundschreibens ausgenommen werden. Alles andere führt zu einer Involvierung der FINMA in unternehmerische Aspekte der Beaufsichtigten, die von der Regulierung der Finanzmärkte schlicht zu weit weg sind.

Um Unternehmen von Systemrelevanz trotzdem zu erfassen, sollte eine entsprechende Ausnahmebestimmung nur für Unternehmen mit einer Bilanzsumme von weniger als CHF 250 Mio. gelten.

5. Bemerkungen zu den von der FINMA vorgeschlagenen Schwellen werden

Zum Schwellenwert „mehr als 20% variable Vergütungen“

33. Die FINMA vertritt in ihrem Rundschreiben die grundsätzlich richtige Ansicht, dass Vergütungskomponenten, die durch den Mitarbeiter beeinflusst werden können namentlich dann falsche Anreize setzen, wenn sie einen relevanten Anteil der Gesamtvergütung darstellen.
34. Ein entsprechender Anreiz soll nach Ansicht der Behörde dann nicht gegeben sein, wenn sich das Basissalär des Mitarbeitenden um höchstens ein Viertel erhöhen kann, bzw. die variable Vergütung nicht mehr als 20% der Gesamtvergütung betragen kann.
35. Es greift nach unserer Auffassung hingegen zu kurz, variable Vergütungen lediglich aufgrund ihrer Höhe zu beurteilen und wichtige weitere Kriterien ausser Acht zu lassen. Die vorstehend genannten qualitativen Kriterien sind wichtiger.
36. Es dürfte zudem kaum ein Finanzinstitut zu finden sein, das unternehmensweit keine variablen Vergütungen und Sonderzahlungen erlauben würde, welche mehr als 25% der Basisvergütung übersteigen kann.
37. Ein sinnvoller Schwellenwert wäre anstelle der 20% zulässige variable und Sondervergütungen ein Schwellenwert von 50%. Erst wenn variable und Sonderkomponenten den Basislohn übersteigen, kann überhaupt ein Regulierungsbedürfnis greifen.
38. Gerade bei kleinen Instituten schafft der vorgeschlagene Schwellenwert keine Erleichterung.

Zum Schwellenwert „keine Gesamtvergütung über CHF 800'000.--“

39. Die Plafonierung der Gesamtvergütung für eine Person bei CHF 800'000 kann auch bei kleineren Unternehmen erreicht werden. Eine erhebliche Zahl erfolgreicher Fondsplatzierungen bei institutionellen Anlegern durch einen Vertriebsträger, oder ein erheblicher Neugeld-Zufluss bei einem von einem Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen verwalteten Fonds, kann in einzelnen Jahren zu einer markgerechten und fairen Entschädigung von mehr als CHF 800'000 führen. Dass zur Erzielung eines solchen Einkommens übermässige Risiken eingegangen würden, ist bei diesen Konstellationen nicht im Ansatz erkennbar.
40. Kleinere Finanzinstitute können also auch durch dieses Kriterium nicht sinnvoll von der Regelung der Vergütungen ausgenommen werden.
41. Für personalistische KMU können den Unternehmer/Aktionären hohe variable Vergütungen nur noch über Gewinne ausgerichtet werden. Die Finanzmarktregulierung greift unerwünscht in die Steuer- und Vorsorgeplanung ein.
42. Die von der FINMA vertretene Ansicht, wonach ein Anpassungsbedarf, der mit der Umsetzungspflicht der Pflichten aus dem Rundschreiben verbunden ist, gerechtfertigt sei, wenn den Vergütungen in einem Betrieb ein hoher Stellenwert zukommt, kann nicht gefolgt werden.
43. Die Behörde nimmt einen hohen Stellenwert einerseits bei einem hohen Anteil der variablen Vergütungen an den Gesamtvergütungen an, aber andererseits auch dann, wenn der Personalaufwand insgesamt einen verhältnismässig grossen Kostenblock darstellt.
44. Im Dienstleistungsbereich steht die persönliche Leistung im Vordergrund. Löhne bilden alleine schon aus diesem Grund einen wichtigen und in der Regel den grössten Aufwandsposten. Aus diesem Grund schon darauf zu schliessen, dass es in einem Betrieb zur Unternehmensstrategie gehört, hohe Vergütungen zu bezahlen erscheint deshalb als etwas undifferenziert.
45. Dies gilt in besonderem Masse für die Unternehmen, welche keine selbstschuldnerische Tätigkeit ausüben, und deshalb mit tiefen Infrastrukturkosten arbeiten. Bei den Instituten mit geringerem Risiko, stellt eben der Personalaufwand naturgemäss den grössten Kostenblock dar. Das Denken in Kriterien des Bankgeschäfts kann nur beschränkt auf andere Institutstypen übertragen werden.
46. Der Schwellenwert der Gesamtvergütung erscheint für Kleinbetriebe aufgrund dieser Gesichtspunkte nicht geeignet. Es sollte vielmehr auf qualitative Kriterien, wie die Systemrelevanz der Betriebe abgestellt werden.

Zum Schwellenwert „nicht mehr als 100 Personen beschäftigt“

47. Die von der FINMA unter diesem Schwellenwert geäusserte Ansicht verdient grundsätzlich Zustimmung. Leider sind diese Gedanken nicht konsequent in das Rundschreiben eingeflossen.

48. Die FINMA stellt sich auf den Standpunkt, dass eine Regulierung dort weniger notwendig ist, wo das Institut aufgrund seiner Grösse und Organisation selber in der Lage ist, durch geeignete Mechanismen das Funktionieren eines angemessenen Vergütungssystems sicherzustellen.
49. Deshalb geht die Behörde bei weniger als 100 Beschäftigten davon aus, dass das Unternehmen aufgrund einer überblickbaren Management- und Organisationsstruktur den Vergütungssystemen und Anreizen, die diese für die Mitarbeitenden begründen, genügend Priorität beimisst, und dass die diesbezügliche Selbstregulierung funktioniert.
50. Bedauerlicherweise verfolgt die Behörde diesen Gedanken nicht konsequent, sondern unterstellt dem neuen Rundschreiben auch Klein- und Kleinstbetriebe und spricht diesen das Funktionieren der Selbstregulierung ab.

6. Bemerkungen zu den Definitionen

Zum Begriff Mitarbeiter

51. Nach Randziffer 13 des Entwurfes fallen die unbeschränkt haftende Partner der Privatbankiers nicht unter den Begriff der Mitarbeiter. Es verletzt den Grundsatz der Rechtsgleichheit, wenn nicht alle voll haftenden Inhaber von Einzelfirmen und Gesellschafter von Personengesellschaften gleich behandelt werden.
52. Die Bestimmung von Rz. 13 ist entsprechend zu ergänzen. Dies ist auch sinnvoll, denn Einzelfirmen und Gesellschafter von Personengesellschaften haften mit ihrem gesamten Privatvermögen für die Schulden des Finanzinstituts und haben so einen natürlichen Anreiz, keine unangemessene Risiken einzugehen.

Zum Begriff Gesamtvergütung

53. Die Definition zeigt mit aller wünschbaren Klarheit, dass das Rundschreiben nicht für von Unternehmern/Aktionären beherrschte und geführte Finanzinstitute gedacht ist.

Zum Begriff Variable Vergütung

54. keine Bemerkungen.

Zum Begriff Sonderzahlung

55. keine Bemerkungen.

Zum Begriff Aufgeschobene Zahlung

56. keine Bemerkungen.

Zum Begriff Gesamtpool

57. keine Bemerkungen.

Zum Begriff Ökonomischer Gewinn

58. Auch hier zeigt sich, dass das Rundschreiben nicht für von Unternehmern/Aktionären beherrschte und geführte Finanzinstitute gedacht ist. Die Kapitalkosten werden hier von den Unternehmern/Aktionären bestimmt und können kein objektives Risikoprofil abbilden.

7. Zu den Grundsätzen der angemessenen Vergütungen

Zum Grundsatz 1:

59. Dieser Grundsatz ist lediglich auf die Rechtsform der Aktiengesellschaft ausgerichtet. Andere Rechtsformen wie die GmbH oder die Personengesellschaften finden keine Berücksichtigung, obwohl zahlreiche Finanzinstitute in dieser Rechtsform in Erscheinung treten.
60. Diesbezüglich ist das Rundschreiben zu ergänzen. Zweckmässigerweise wird diese Pflicht dem obersten geschäftsführenden Organ übertragen.

Zum Grundsatz 2:

61. keine Bemerkungen.

Zum Grundsatz 3:

62. Unter diesem Aspekt wird nicht berücksichtigt, dass es auch Betriebe gibt, bei denen aufgrund Ihrer Betriebsgrösse keine interne Revision notwendig ist. Eine solche haben gemäss Rundschreiben 2008/24 Überwachung und interne Kontrolle Banken lediglich Banken, Effekthändler, Finanzgruppen und bank- oder effektenhandelsdominierte Finanzkonglomerate einzurichten.
63. Auch hier wird augenscheinlich, dass der Verfasser das Rundschreiben vor allem auf grosse Betriebe ausgerichtet hat.
64. Das Rundschreiben ist dahingehend zu ergänzen, dass dieser Grundsatz nur von Instituten berücksichtigt werden muss, welche über entsprechende Funktionen verfügen müssen.

Zum Grundsatz 4:

65. Die Bestimmung ist nur für Finanzinstitute anwendbar, welche ein entsprechendes System zur Risikomessung und –überwachung unterhalten (müssen). Vertriebsträger fallen von vornherein nicht darunter.

- 66. Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen sind nicht selbstschuldnerisch tätig. Sie gehen Markt-, Kredit- und Liquiditätsrisiken in eigenem Namen ein. Sie haben nur operationelle Risiken und Reputationsrisiken. Diese beiden Risikoklassen erfordern regulatorisch keine umfassend verfasste Risikopolitik. Diese kann entsprechend auch nicht in die Regelung der Vergütungen einfließen.
- 67. Das Rundschreiben ist entsprechend anzupassen.

Zum Grundsatz 5:

- 68. Kann durch Unternehmen, die von Unternehmern/Aktionären beherrscht und geführt werden, gar nicht umgesetzt werden.

Zum Grundsatz 6:

- 69. Grundsatz 6 verlangt, dass die Zuteilung der variablen Vergütung anhand nachhaltiger Kriterien erfolgen soll. Deshalb darf die Zuteilung der variablen Vergütungen nicht überwiegend auf kurzfristigen Kriterien wie Volumina, Umsatz, Neugeldzufluss oder Kennzahlen der Jahresrechnung basieren.
- 70. Weiter soll der Verstoss gegen interne oder externe Vorschriften zu einer Reduktion oder einer Verwirkung der variablen Vergütung führen.
- 71. Es ist der Ansicht der FINMA zu folgen, dass ein Abstellen auf kurzfristige Kriterien falsche Anreize setzen kann. Dies muss aber nicht zwingend der Fall sein, sofern begleitende Massnahmen bestehen, indem beispielsweise neben quantitativen auch qualitative Kriterien eingeführt werden.
- 72. Die oben genannten Kriterien werden deshalb etwas einseitig dargestellt und es werden vor allem keine Beispiele für nachhaltige Kriterien genannt, was zu ergänzen wäre.

Zum Grundsatz 7:

- 73. Es ist der Behörde beizupflichten, dass auch zukünftige Entwicklungen zu berücksichtigen sind und dass aufgeschobene Vergütungen bei den betroffenen Personen zu einem nachhaltigeren Vorgehen führen können.
- 74. Aufgrund der Tatsache, dass künftige Entwicklungen, die der Mitarbeiter nicht beeinflussen kann und die auch nicht in direktem Zusammenhang mit seiner bereits erbrachten Leistung stehen, berücksichtigt werden, besteht hingegen die Gefahr, dass die variablen Vergütungen ihren Anreiz verlieren, was nicht Ziel des Rundschreibens ist. Dieses will ja nur Anreize zu unangemessenen Risiken verhindern.
- 75. Diese Problematik zeigt sich akzentuiert, wenn beispielsweise einzelne Geschäftsbereiche sehr gut arbeiten und einen hohen Beitrag an das Jahresergebnis liefern. Bestehen daneben andere defizitäre Bereiche, die dazu führen, dass in der Jahresrechnung Verluste auszuweisen sind, dann darf dies nicht dazu führen, dass die variablen Vergütungen derjenigen Mitarbeiter, die gut und gewinnbringend gearbeitet haben, aufgeschoben werden.

76. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass zukünftige Entwicklungen mit einbezogen und somit ein nachhaltiges Handeln gefördert wird. Dies darf hingegen nicht dazu führen, dass die variablen Vergütungen ihre positiven Anreize verlieren, weil sie auf zu zufälligen, durch den betroffenen Mitarbeiter nicht steuerbaren Kriterien beruhen. Wir leben nun mal in einer Leistungsgesellschaft. Leistung soll honoriert werden. Die Honorierung von Leistung verfehlt ihre Wirkung, wenn ein hoher zeitlicher Aufschub besteht.

Zum Grundsatz 8:

77. Auch bei diesem Grundsatz akzentuiert sich die Thematik kleinerer Betriebe. Bei diesen werden Kontrollfunktionen oftmals von operativ tätigen Mitarbeitern übernommen.
78. So kommt es häufig vor, dass beispielsweise einer von drei Partnern eines Finanzinstituts verantwortlich für die Geldwäschereibekämpfung ist und daneben Kunden betreut. In kleinen Betrieben wird es regelmässig vorkommen, dass die Verantwortung für die in diesem Grundsatz genannten Bereiche wie Risikomanagement, Recht oder Compliance durch Mitarbeiter oder Partner wahrgenommen werden, die daneben auch operativ tätig sind.
79. Das Rundschreiben wäre deshalb dahingehend zu ergänzen, wie mit solchen Konstellationen umzugehen ist bzw. wie die Vergütungsgrundsätze auf solche Konstellationen anzuwenden sind. Sollen nebenberufliche Träger von Kontrollfunktionen in KMU hinsichtlich ihrer Vergütung von der hauptberuflichen Leistung abgekoppelt werden, so führt dies zu einer nicht tragbaren Situation.

Zum Grundsatz 9:

80. Unter Randziffer 73 des Rundschreibens werden Privatbankiers, die sich nicht öffentlich zur Annahme fremder Gelder empfehlen, lediglich verpflichtet, den Vergütungsbericht gegenüber der FINMA bekannt zu geben und nicht auch den Adressaten des Geschäftsberichts.
81. Diese Ausnahme ist auch auf die Vertriebsträger, Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen sowie auf alle Institute, die mehrheitlich von ihren Aktionären geleitet werden, auszuweiten. Art und Umfang des Vergütungsberichts hiesse für solche Unternehmen mit Kanonen auf Spatzen zu schießen. Die Vorgaben sind für grosse Publikumsbanken gedacht und nicht für KMU in geschlossenem Privatbesitz.
82. Auch dieser Grundsatz bezieht sich lediglich auf die Rechtsform der Aktiengesellschaft und ist deshalb auch auf andere Rechtsformen anzupassen.

Zum Grundsatz 10:

83. keine Bemerkungen.

8. Zur Umsetzung des Rundschreibens

84. Wie Randziffer 80 des Rundschreibens zu entnehmen ist, wird nicht vorgesehen, dass die Einhaltung dieses Rundschreibens durch die Prüfgesellschaften kontrolliert werden soll.
85. Die FINMA sieht in Randziffer 81 zwar vor, dass sie die Wirksamkeit des Rundschreibens aufgrund von Selbstbeurteilungen der Finanzinstitute, zusätzlicher Abklärungen und Quervergleiche beurteilen wird. Eine Gewähr, dass die Grundsätze des Rundschreibens eingehalten und fehlbare Finanzinstitute zur Verantwortung gezogen werden, ist dadurch in zu geringem Ausmass gewährleistet. Zudem kann solches benchmarking nur für Unternehmen angewandt werden, die gleichen Buchführungsvorschriften unterliegen. Dies trifft für Vertriebsträger und Vermögensverwalter von kollektiven Kapitalanlagen von vornherein nicht zu.

9. Zu den Übergangsbestimmungen

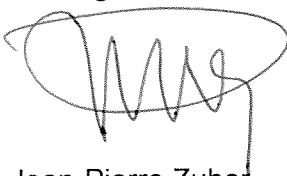
86. keine Bemerkungen.

10. Einverständnis zur Publikation

87. Hiermit erteilen wir Ihnen die Erlaubnis unsere Stellungnahme auf der Homepage der FINMA zu publizieren.
88. Wir hoffen, Ihnen mit unseren Ausführungen konstruktive Anregungen erbracht zu haben und stehen Ihnen für ergänzende Erläuterungen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Verband Schweizerischer
Vermögensverwalter (VSV)**



Jean-Pierre Zuber
Präsident
Mitglied Geschäftsleitung SRO



RA Alexander Rabian
Vorsitzender der Geschäftsleitung SRO