

Neue Bonusregeln der EU – grosse Bedeutung für Schweizer Finanzinstitute

Juli 2010

Hostettler & Partner ist mit 20 Mitarbeitern das führende Schweizer Beratungsunternehmen für wertorientierte Unternehmenssteuerung und damit zusammenhängender Board und Executive Compensation.

Wir implementieren seit über 10 Jahren wertbasierte Finanz- und Vergütungssysteme in kotierten, privaten sowie durch Private Equity gehaltenen Unternehmen, namentlich in der Finanzindustrie.

Wenn Sie weitere Informationen oder Hilfe bei der Planung und Umsetzung eines auf die neuen Verhältnisse angepassten Vergütungssystems wünschen, kontaktieren Sie uns: **+41 44 560 33 33**.

Das EU-Parlament hat Anfang Juli 2010 neue Regeln für Bonuszahlungen an Mitarbeiter von Finanzinstituten verabschiedet. Die neuen Regeln gelten ab Anfang 2011 und verlangen eine Koppelung des Bonus an das Grundgehalt und eine Rückstellung von mindestens 40% des Bonus auf drei bis fünf Jahre. Schweizer Finanzinstitute mit

einer Zweigniederlassung im EU-Raum sind von der neuen EU-Richtlinie direkt betroffen. Mit dem Trend hin zur Konvergenz der Bestimmungen ist für sämtliche Schweizer Finanzinstitute langfristig mit ähnlichen Anpassungen zu rechnen. Den Handlungsbedarf rechtzeitig zu kennen, ist daher wichtig.

Kernpunkte der neuen Bonusregeln der EU

Die neuen Bonusregeln haben alle im EU-Raum (inkl. Zweigstellen in Offshore-Finanzzentren) tätigen Kreditinstitute in einer Art und in einem Ausmass anzuwenden, die ihrer Grösse, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen sind. Damit ist der Geltungsbereich wesentlich weiter gefasst als z. B. die FINMA-Vergütungsregeln, die bisher nur für 12 Institute in der Schweiz gelten, deren Anwendung jedoch auch den übrigen empfohlen wird.

Verantwortlichkeit des Verwaltungsrats & Offenlegung

- Abhängig vom Umfang und der Komplexität der Geschäfte müssen Banken im EU-Raum zwingend einen separaten Vergütungsausschuss einrichten.
- Die neue EU-Richtlinie enthält im Vergleich zur Best practice striktere Vorschriften zu garantierten Bonus- und Rentenzahlungen.
- Verschärfte Offenlegungsanforderungen: Neu müssen die Institute zusammengefasste quantitative Informationen über die einzelnen Vergütungsformen aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen liefern.

Vergütungsstruktur und Aufschub der Auszahlung

Die EU-Richtlinie schreibt für das Verhältnis von variablen und fixen Vergütungsbestandteilen neu ein «angemessenes» Verhältnis vor. Im Gegensatz zu dieser umschreibenden Norm macht die EU jedoch konkrete Auflagen für den Bonusanteil, der zeitverzögert ausbezahlt werden muss.

- Laut EU-Richtlinie müssen innerhalb der Gesamtvergütung die festen und variablen Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Der Anteil der festen Komponente ist so hoch zu setzen, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist, aber auch ganz auf die Zahlung einer variablen Vergütungskomponente verzichtet werden kann.
- Mindestens 40% des Bonus darf nicht sofort zur Auszahlung gelangen, sondern muss über mindestens drei bis fünf Jahre zurückbehalten werden.
- Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60% des Betrags zurückgestellt. Ein kritischer Schwellenwert dieser variablen Lohnkomponente wird jedoch nicht definiert.
- Mindestens 50% des Bonus müssen in Aktien oder in bedingtem Kapital ausbezahlt werden.
- Sowohl laufende Kompensationen als auch Verringerungen bei Auszahlungen von zuvor erwirtschafteten Beträgen müssen durch Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen berücksichtigt werden.
- Die Vergütungspolitik muss mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sein. Ein solches Risikomanagement soll weiter verhindern, dass Risiken übernommen werden, welche über das vom Kreditinstitut tolerierte Mass hinausgehen.

Auswirkungen auf die Schweiz

Die Schweizer Finanzinstitute sind von dieser internationalen Regulierung direkt und indirekt betroffen. Im EU-Raum domizilierte Tochtergesellschaften von Schweizer Finanzunternehmen müssen die Vorschriften der neuen EU-Richtlinien ab Anfang nächsten Jahres einhalten. Daraus folgen unmittelbar zu lösende Herausforderungen, wie der Umgang mit laufenden Verträgen, die Bindung von Talenten und Leistungsträgern und die transparente Dokumentation von Vergütungsprozessen. Die EU fordert neu eine umfassende Auflistung der Mitarbeiter, die materielle Risiken begründen können. Das Inkrafttreten der Vergütungsregeln ab 2011 erfordert ein rasches Handeln. Die Anpassungen an die neuen Vorschriften können zu Anpassungen der Vergütungsstruktur und höheren Fixlöhnen führen. Die Arbeitsmarkteffekte und damit einhergehenden Auswirkungen auf Institute ausserhalb der EU sind schwierig abzuschätzen. Gleichzeitig werden zunehmend Risikoaspekte in die Vergütungspolitik integriert, etwa mit der Forderung, Auszahlungsprofile mittels Simulationsanalysen auf die Risikoanfälligkeit hin zu untersuchen. Diese Entwicklungen zeigen, wie die quantitative Analyse von Vergütungssystemen immer wichtiger wird.

Kontakt

Dr. Axel May, Partner, spezialisiert auf Board Advisory Services im Bereich Risikomanagement und Corporate Governance, axel.may@hostettler.org, Tel +41 44 560 33 33

Handlungsempfehlungen

Aus diesen Gründen empfehlen wir:

- Finanzinstitute mit Niederlassungen im EU-Raum sollten die Vergütungssysteme von betroffenen Tochtergesellschaften hinsichtlich der rechtlichen Anforderungen überprüfen.
- Finanzinstitute ohne Gesellschaften im EU-Raum sollten sich frühzeitig mit den internationalen Regulierungsbemühungen auseinandersetzen und die bestehenden Vergütungssysteme und -prozesse entsprechend prüfen.
- Es ist erstrebenswert, die beschriebenen Trends der Regulierung aufzunehmen und die Risk Governance mit einer engeren Verknüpfung zwischen Risikomanagement und Vergütung zu stärken.
- Die anstehende Veränderung der Anstellungsbedingungen zwingt die Unternehmen zu konkreten Anpassungen, um im internationalen Arbeitsmarkt Abwanderungsrisiken ihrer Leistungsträger begegnen zu können.

Dr. Nepomuk Feser, Manager, spezialisiert auf Performance Measurement und Compensation Systems, nepomuk.feser@hostettler.org, Tel +41 44 560 33 33