

KLIENTEN INFORMATION Newsletter – Executive Compensation

Auswirkungen der EU-Bonusbeschränkungen (CRD IV) auf Banken in der Schweiz

Mitte April 2013 hat das Europäische Parlament der vierten Teiländerung der Kapitalregulierungsvorschriften (Capital Requirement Directive, CRD IV) zugestimmt. Diese neuen Bestimmungen werden am 1. Januar 2014 in Kraft treten und haben unter Umständen auch unmittelbare Auswirkungen auf Schweizer Banken und deren Angestellte.

Diese neuen Bestimmungen bringen erhebliche Änderungen für Banken und andere Finanzdienstleistungsunternehmen in der EU im Hinblick auf die variable Vergütung von höheren Angestellten. Dass diese Bestimmungen auch Auswirkungen auf den Schweizer Bankenplatz haben, wird im Folgenden aufgezeigt.

Zusammenfassung der neuen Bonus-Bestimmungen:

- Die *Höhe des Bonus* (variable Vergütung) darf maximal *einem* Jahressalär entsprechen.
- Die *Aktionäre* können diese Bonuslimite jedoch auf das *doppelte* des Jahressalärs erhöhen (z.B. in der Generalversammlung 2014 in Bezug auf den im Jahre 2015 auszubezahlenden Bonus). Die Hürde des Aktionärsbeschlusses ist jedoch ziemlich hoch: Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von mindestens 66% der abgegebenen Stimmen, sofern mindestens 50% der Stimmrechte bei der Beschlussfassung vertreten sind, oder von mindestens 75% der abgegebenen Stimmen.
- Wird der Bonus in *Aktien* (oder ähnlichen Instrumenten) zugeteilt, die über *5 Jahre gesperrt* sind, so kann bis zu 25 % der variablen Vergütungsbestandteile bei der Berechnung der Obergrenze abgezinst werden.
- Bis zu 100% der variablen Vergütung müssen *Clawback* oder *Malus-Regelungen* unterliegen.
- Die neuen Bestimmungen sehen aber *keine* betragsliche *Bonusobergrenze* vor.

Zweck. Die Regeln sollen sicherstellen, dass die Vergütungspraxis der Banken nicht zu einer exzessiven Risikobereitschaft ihrer Angestellten führt. Mit der Bonusgrenze sollen Händler zu einem vorsichtigeren Verhalten verleitet und somit hohe Risiken vermieden werden.

Inkrafttreten. Die neuen Bestimmungen treten am 1. Januar 2014 in Kraft und gelten erstmals für den Bonus für das Geschäftsjahr 2014, welcher im Jahr 2015 ausbezahlt bzw. zugeteilt wird.

Bonusbeschränkung. Gemäss den neuen Bestimmungen darf die variable Vergütung (Bonus) grundsätzlich nicht grösser sein als der fixe Grundlohn.

Die Aktionäre können mit 2/3-Mehrheit diese Bonuslimite jedoch auf das *doppelte* des Jahressalärs erhöhen (in der Generalversammlung 2014 in Bezug auf den im Jahre 2015 auszubezahlenden Bonus).

Wenn die Auszahlung der Boni für mindestens *fünf Jahre aufgeschoben* wird, können sie sogar das 2-fache des Fixgehalts übersteigen: Bis zu 25 % der variablen Vergütungsbestandteile können bei der Berechnung der Obergrenze abgezinst werden, sofern sie aus Instrumenten bestehen, die mindestens für fünf Jahre zurückgehalten werden.

Welche Schweizer Banken sind betroffen? Die neuen Vorschriften sind unter Umständen auch in der Schweiz anwendbar, und zwar gelten sie z.B.

- für alle Tochterfirmen und Zweigniederlassungen von EU-Banken weltweit, also auch in der Schweiz, sowie
- für die EU-Tochterfirmen und EU-Zweigniederlassungen von Schweizer Banken.

Beispiel: Die "XYZ Bank (Schweiz) AG" als Tochtergesellschaft der deutschen "XYZ Bank" (Muttergesellschaft) unterliegt den neuen Bestimmungen.

Welche Mitarbeiter in der Schweiz sind betroffen? Die European Banking Authority (EBA) legte im Mai 2013 einen Entwurf¹ mit Standards vor, wie der Kreis der betroffenen Mitarbeiter (sogenannte „Identified Staff“) bestimmt werden

¹ Die Konsultationsfrist zu den EBA Standards EBA/CP/2013 /11 lief bis 21. August 2013. Die EBA kündigte an, bis anfangs 2014 die endgültigen Standards zu beschliessen und zu publizieren.

soll; wer eine der folgenden Kriterien erfüllt, fällt unter die neue Regelung:

Qualitative Kriterien: Der Mitarbeiter arbeitet in einer Schlüsselfunktion, in der er erheblichen Einfluss auf die Unternehmensrisiken hat oder ermächtigt ist, erhebliche Risiken einzugehen (sogenannter „Risk Taker“). Gemeint sind hier hauptsächlich die Mitglieder der Geschäftsleitung, das höhere Management, welches für die interne Risikokontrolle, Compliance, interne Revision verantwortlich ist sowie die Leiter des Rechtsdienstes, Personalwesens, IT und von ähnlichen Funktionen.

Quantitative Kriterien: Es besteht die Vermutung, dass diejenigen Mitarbeiter, welche eine der folgenden Kriterien erfüllen, automatisch als „Risk Taker“ gelten und damit unter die neuen Bonusbestimmungen fallen:

- die voraussichtliche variable Vergütung ist höher als EUR 75'000 und 75% des Jahressalärs (Ausschluss möglich, siehe unten); oder
- die Gesamtentschädigung (brutto) ist gleich oder grösser als die tiefste Gesamtentschädigung eines Geschäftsleitungsmitglieds (Ausschluss möglich, siehe unten); oder
- die Gesamtentschädigung (brutto) ist grösser als EUR 500'000 pro Jahr; oder
- der Mitarbeiter fällt unter die 0,3 % der höchstbezahlten Mitarbeiter der Bank.

Die Banken können jedoch bestimmte Mitarbeiter des ersten oder zweiten oben genannten quantitativen Kriteriums von der Gruppe der betroffenen Mitarbeiter ausschliessen, wenn sie aufzeigen können, dass diese Mitarbeiter keinen wesentlichen Einfluss auf Risiken der Firma haben.

Interne Kriterien: Zudem müssen die Banken - gestützt auf interne Risikobeurteilungsprozesse und das eigene organisatorische Risikoprofil - eigene interne Kriterien erstellen, um allfällige weitere Mitarbeiter zu identifizieren, die das Risiko beeinflussen könnten.

Beispiele: Für die „XYZ Bank (Schweiz) AG“ als Tochtergesellschaft der deutschen „XYZ Bank“ (Muttergesellschaft) bedeutet das, dass sämtliche Mitarbeiter in der Schweiz, die ein Jahresgesamtalär (einschliesslich Bonus) von über brutto CHF 620'000 (bzw. EUR 500'000) erhalten, den neuen Bestimmungen unterliegen. In diesen Fällen müsste dann allenfalls der Bonus auf das zulässige Mass reduziert werden.

Erfasst würde aber auch ein Bankmitarbeiter, der beispielsweise einen Jahreslohn von CHF 90'000 und einen Bonus von CHF 110'000 erhält; hier müsste der Bonus auf CHF 90'000 reduziert werden (sofern die Generalversammlung das Salär/Bonus-Verhältnis im Rahmen des Zulässigen nicht erhöht hat).

Expatriates. Unter die neuen Bestimmungen fallen auch Mitarbeiter, die von ihrer EU-Arbeitgeberin in die Schweiz entsandt wurden und hier - unter ihrem EU-Arbeitsvertrag - tätig sind, vorausgesetzt sie erfüllen eine der obgenannten Kriterien.

Spezialfall: CEO. Wie bereits unter den alten Bestimmungen von CDR III kann beispielsweise ein CEO einer Schweizer Bank mit Zweigniederlassungen oder Tochtergesellschaften in Grossbritannien als „Code Staff“ qualifiziert werden und würde somit auch unter die neuen Bestimmungen fallen, mit den entsprechenden Konsequenzen auf deren variable Vergütung.

Clawback. Bis zu 100% der variablen Vergütung müssen Clawback oder Malus-Regelungen unterliegen. Die Banken müssen *klare Kriterien* für die Anwendung der Clawback und Malus-Regelungen festlegen, insbesondere, wenn (i) der betreffende Mitarbeiter für einen erheblichen Verlust des Instituts verantwortlich war, oder (ii) er Zuverlässigkeits- und Eignungsanforderungen nicht erfüllte.

Einzahlungen in Pensionskasse. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob Einzahlungen des Arbeitgebers in die Pensionskassen (z.B. patronale Kadervorsorgestiftung) zu Gunsten des Mitarbeiters von den Bestimmungen nicht erfasst sind. Hier besteht allenfalls ein Handlungsspielraum.

Kontakt:

HELBLING Rechtsanwälte
Grossmünsterplatz 1
CH-8001 Zürich
Schweiz

Tel. +41 44 500 92 60 (Empfang)
Fax +41 44 500 92 66
office@helbling-law.ch
www.helbling-law.ch

Dr. iur. Christof Helbling
Rechtsanwalt, Partner
Direkt +41 44 500 92 33
Mobile +41 79 274 47 29
christof.helbling@helbling-law.ch



Klienten-Information Oktober 2013

HELBLING Rechtsanwälte ist spezialisiert auf sämtliche Fragen rund um die Vergütung von Geschäftsleitungsmitgliedern und Verwaltungsräten und verfügt über eine langjährige Erfahrung in den Bereichen Mitarbeiterbeteiligung und Compensation Plans sowie über ein grosses, internationales Netzwerk von renommierten Anwaltskanzleien. Mehr Infos: www.helbling-law.ch