

Rundschreiben 2010/1

Vergütungssysteme

Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten

Referenz: FINMA-RS 10/1 „Vergütungssysteme“
 Erlass: 21. Oktober 2009
 Inkraftsetzung: 1. Januar 2010
 Letzte Änderung: 21. Oktober 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 -Kongl.	Andere Intermediäre	Versicherer	Vers.-Gruppen und -Kongl.	Vermittler	Börsen und Teilnehmer	Effektenhändler	Fondsleitungen	SICAV	KG für KKA	SICAF	Depotbanken	Vermögensverwalter KKA	Vertriebsträger	Vertreter ausl. KKA	Andere Intermediäre	SRO	DUFI	SRO-Beaufichtigte	Prüfungsgesellschaften	Ratingagenturen
X	X		X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X						

I. Ausgangslage	Rz 1–3
II. Geltungsbereich	Rz 4–10
III. Begriffe	Rz 11–15
IV. Grundsätze	Rz 16–74
Grundsatz 1: Der Verwaltungsrat ist für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und erlässt ein Vergütungsreglement	Rz 16–22
Grundsatz 2: Das Vergütungssystem ist einfach, transparent und umsetzbar ausgestaltet sowie langfristig ausgerichtet	Rz 23–26
Grundsatz 3: Bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems werden unabhängige Funktionen und Spezialisten einbezogen	Rz 27–29
Grundsatz 4: Struktur und Höhe der Gesamtvergütungen stimmen mit der Risikopolitik des Finanzinstituts überein und fördern das Risikobewusstsein	Rz 30–38
Grundsatz 5: Variable Vergütungen sind langfristig vom wirtschaftlichen Erfolg des Finanzinstituts gedeckt	Rz 39–43
Grundsatz 6: Die Zuteilung der variablen Vergütung erfolgt anhand nachhaltiger Kriterien	Rz 44–47
Grundsatz 7: Aufgeschobene Vergütungen binden Vergütungen an die zukünftige Entwicklung von Erfolg und Risiken	Rz 48–56
Grundsatz 8: Die Vergütungen der Kontrollfunktionen begründen keine Interessenkonflikte	Rz 57–60
Grundsatz 9: Der Verwaltungsrat berichtet jährlich über die Umsetzung der Vergütungspolitik	Rz 61–71
Grundsatz 10: Eine Abweichung von den vorliegenden Grundsätzen ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und muss offengelegt werden	Rz 72–74

V. Umsetzung	Rz 75–80
VI. Übergangsbestimmungen	Rz 81–83

I. Ausgangslage

Das Vergütungssystem ist Bestandteil der Organisation eines Finanzinstituts und kann dessen Kapital-, Liquiditäts- und Risikosituation massgeblich beeinflussen. Zudem begründen Vergütungen Anreize. Solche Anreize dürfen nicht dazu verleiten, unangemessene Risiken einzugehen, gegen geltendes Recht oder erlassene Weisungen zu verstossen oder Vereinbarungen zu missachten. Vergütungssysteme sollen die von einem Finanzinstitut beschäftigten Personen vielmehr dazu veranlassen, den langfristigen Erfolg des Finanzinstituts und dessen Stabilität zu fördern. Die eingegangenen Risiken sind bei den Vergütungen zu berücksichtigen. 1

Dieses Rundschreiben definiert Mindeststandards für die Ausgestaltung, Umsetzung und Offenlegung von Vergütungssystemen bei Finanzinstituten. Bei der Anwendung dieses Rundschreibens ist dem Prinzip der Verhältnismässigkeit Rechnung zu tragen. Dabei sind die Komplexität, die Grösse und das Risikoprofil des Finanzinstituts und seiner verschiedenen Einheiten sowie die Funktionen, Tätigkeiten und Höhe der Vergütung der begünstigten Personen einzubeziehen. 2

Dieses Rundschreiben ergänzt für Finanzinstitute die Regeln des Obligationenrechts sowie die börsenrechtlichen Offenlegungsvorschriften zu Vergütungen, ersetzt sie aber nicht. Das Rundschreiben gilt unabhängig von der Rechtsform und einer allfälligen Börsenkotierung des Finanzinstituts. 3

II. Geltungsbereich

Adressaten des Rundschreibens sind alle der schweizerischen Finanzmarktaufsicht unterstellten Banken, Effekthändler, Finanzgruppen und Finanzkonglomerate, Versicherungsunternehmen, Versicherungsgruppen und Versicherungskonglomerate sowie Bewilligungsträger nach Art. 13 Abs. 2 und 4 des Kollektivanlagengesetzes (KAG; SR 951.31). Diese werden nachfolgend als Finanzinstitute bezeichnet. 4

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 in diesen ausländischen Arbeitsmärkten befreien. 5

Folgende Finanzinstitute müssen das Rundschreiben zwingend umsetzen:

- Banken, Effekthändler, Finanzgruppen und Finanzkonglomerate, die als Einzelinstitut oder auf Stufe der Finanzgruppe oder des Finanzkonglomerats erforderliche Eigenmittel (Mindestanforderungen gemäss Art. 6 ff. bzw. Art. 33 der Eigenmittelverordnung [ERV; SR 952.03]) von mindestens CHF 2 Milliarden halten müssen. 6
- Versicherungsunternehmen, Versicherungsgruppen und Versicherungskonglomerate, die als Versicherungsunternehmen oder auf Stufe der Versicherungsgruppe oder des Versicherungskonglomerats erforderliche Eigenmittel nach Massgabe des Geschäftsumfanges (geforderte Solvabilitätsspanne gemäss Art. 22 Abs. 1 Bst. a, Art. 199 bzw. 7

Art. 206 der Aufsichtsverordnung [AVO; SR 961.011]) von mindestens CHF 2 Milliarden halten müssen.

Finanzinstitute, welche unterhalb der Schwellenwerte von Rz 6 und 7 sind, müssen das vorliegende Rundschreiben nicht zwingend umsetzen. Ihnen wird jedoch empfohlen, die nachstehenden Grundsätze als Leitlinien für ihre Vergütungssysteme heranzuziehen. 8

Die FINMA kann ein Finanzinstitut unterhalb der Schwellenwerte von Rz 6 und 7 in begründeten Fällen verpflichten, einzelne oder sämtliche Bestimmungen umzusetzen. Ein solches Vorgehen kann beispielsweise aufgrund des Risikoprofils, der Geschäftsaktivitäten oder der Geschäftsverbindungen des Finanzinstituts geboten sein, ferner wenn sein Vergütungssystem unangemessene Risiken begründet. 9

Das Rundschreiben erfasst alle Personen, welche vom Finanzinstitut oder von einer diesem nahestehenden Einheit in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt und für eine gegenüber dem Finanzinstitut erbrachte Arbeitsleistung vergütet werden, einschliesslich der mit der Geschäftsführung betrauten Personen („Geschäftsleitung“). Das Rundschreiben erfasst auch die Personen, welche für die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle verantwortlich sind („Verwaltungsrat“). Es findet dagegen keine Anwendung auf die Vergütung von unbeschränkt haftenden Teilhabern des Finanzinstituts sowie von Personen, die direkt oder indirekt mit mindestens 10 Prozent des Kapitals am Finanzinstitut beteiligt sind. 10

III. Begriffe

Gesamtvergütung:

Alle geldwerten Leistungen, welche das Finanzinstitut einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt für die ihm gegenüber erbrachten Arbeitsleistungen ausrichtet, z.B. Barzahlungen, Sachleistungen, Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen. 11

Variable Vergütung:

Teil der Gesamtvergütung, dessen Ausrichtung oder Höhe im Ermessen des Finanzinstituts steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt, einschliesslich leistungs- oder erfolgsabhängiger Vergütungen wie Provisionen und Kommissionen. Antritts- und Abgangsentschädigungen fallen ebenfalls unter den Begriff der variablen Vergütung. 12

Antrittsentschädigung:

Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrages einmalig vereinbart wird. Als Antrittsentschädigung gilt auch eine Ersatzleistungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem früheren Arbeitgeber. 13

Abgangsentschädigung:

Vergütung, die im Hinblick auf die Beendigung eines Anstellungsvertrages vereinbart wird. 14

Gesamtpool:

Summe aller variablen Vergütungen, die ein Finanzinstitut für ein Geschäftsjahr zuteilt, unabhängig ihrer Form, einer vertraglichen Zusicherung, des Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunktes sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Im betreffenden Geschäftsjahr geleistete Antritts- und Abgangsentschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen. 15

IV. Grundsätze

Grundsatz 1: Der Verwaltungsrat ist für die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich und erlässt ein Vergütungsreglement 16

Der Verwaltungsrat gestaltet die Vergütungspolitik des Finanzinstituts und trägt im Rahmen seiner Funktion als Organ für die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle die Verantwortung für deren Umsetzung. 17

Der Verwaltungsrat erlässt ein Vergütungsreglement, welches alle vom Finanzinstitut beschäftigten Personen erfasst und den vorliegenden Grundsätzen und Bestimmungen entspricht. Er überprüft das Vergütungsreglement regelmässig. 18

Der Verwaltungsrat kann ein gruppenweit vorgegebenes Vergütungssystem grundsätzlich übernehmen, sofern dieses den Bestimmungen dieses Rundschreibens entspricht. 19

Der Verwaltungsrat genehmigt die Vergütungen der Geschäftsleitung sowie den Gesamtpool für das Finanzinstitut. 20

Je nach Grösse und Struktur des Finanzinstituts oder Komplexität von dessen Vergütungssystem setzt der Verwaltungsrat einen Entschädigungsausschuss ein. Dieser soll eine unabhängige und fachkundige Unterstützung des Verwaltungsrats sicherstellen. 21

Der Verwaltungsrat lässt sich regelmässig über die operative Umsetzung des Vergütungsreglements sowie über die Entwicklung der Vergütungen informieren. 22

Grundsatz 2: Das Vergütungssystem ist einfach, transparent und umsetzbar ausgestaltet sowie langfristig ausgerichtet 23

Das Vergütungssystem soll verständlich und nachvollziehbar sein. Die Elemente eines Vergütungssystems werden gegenüber den betroffenen Personen klar kommuniziert. 24

Das Vergütungssystem gewährleistet ein ausreichendes Mass an Kontinuität. Es ist so auszugestalten, dass es unabhängig vom Geschäftsgang des Finanzinstituts sinnvoll und tragbar ist. 25

Das Finanzinstitut stellt sicher, dass die vertraglichen Vereinbarungen mit den betroffenen Personen den Anforderungen dieses Rundschreibens sowie des Vergütungsreglements entsprechen. Soweit erforderlich sind Verträge anzupassen. 26

Grundsatz 3: Bei der Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems werden unabhängige Funktionen und Spezialisten einbezogen	27
Es ist eine unabhängige, objektive Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems sicherzustellen. Personalfachspezialisten und Kontrollfunktionen (z.B. Risikokontrolle oder Compliance) sind daher geschäftsbereichsübergreifend beizuziehen.	28
In angemessenen Zeitabständen lässt der Verwaltungsrat durch eine unabhängige Funktion (z.B. interne Revision) überprüfen, ob die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems der Vergütungspolitik des Verwaltungsrats und den Anforderungen des Rundschreibens entspricht.	29
Grundsatz 4: Struktur und Höhe der Gesamtvergütungen stimmen mit der Risikopolitik des Finanzinstituts überein und fördern das Risikobewusstsein	30
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.	31
Je mehr strategische oder operative Verantwortung eine Person trägt, desto stärker muss auch ihre Vergütung die von ihr zu verantwortenden Risiken einbeziehen.	32
Dabei sind alle wesentlichen Risiken zu berücksichtigen, welche dem Einflussbereich einer Person zuzurechnen sind. Dies betrifft auch Risiken, welche in den ihr unterstellten Organisationseinheiten entstehen.	33
Risiken, welche in Höhe oder Eintrittswahrscheinlichkeit zum Voraus nur schwer zu bestimmen sind, müssen ebenfalls angemessen einbezogen werden.	34
Die massgebliche Risikoeinschätzung wird von den für die Risikokontrolle des Finanzinstituts zuständigen Einheiten vorgenommen und überwacht.	35
Vergütungen und die für deren Zuteilung massgeblichen Kriterien setzen keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen, gegen geltendes Recht oder erlassene Weisungen zu verstossen oder Vereinbarungen zu missachten.	36
Risiken sind namentlich dann unangemessen, wenn sie	37
• nicht mit den strategischen oder operativen Zielen sowie der Risikotragfähigkeit des Finanzinstituts im Einklang stehen; • mit der vorhandenen Organisation, den Prozessen und Mitarbeitern nicht angemessen bewirtschaftet und kontrolliert werden können; • die Anspruchsgruppen des Finanzinstituts, einschliesslich dessen Kunden, ungebührlich benachteiligen können.	

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. 38

Grundsatz 5: Variable Vergütungen sind langfristig vom wirtschaftlichen Erfolg des Finanzinstituts gedeckt 39

Variable Vergütungen sind in die Kapital- und Liquiditätsplanung einzubeziehen. Sie dürfen das Erreichen der Kapitalziele nicht gefährden. 40

Die Grösse des Gesamtpools ist abhängig vom langfristigen Erfolg des Finanzinstituts. Dabei sind die Nachhaltigkeit dieses Erfolgs sowie die eingegangenen Risiken zu berücksichtigen. Alle Kapitalkosten, einschliesslich der Eigenkapitalkosten, sind vollständig einzubeziehen. Die Kapitalkosten bilden das Risikoprofil des Finanzinstituts ab. 41

Bei schlechtem Geschäftsverlauf wird der Gesamtpool massgeblich reduziert oder entfällt vollständig. 42

Die Modelle und Prozesse, die ein Finanzinstitut zur Bestimmung der variablen Vergütungen auf Ebene des Gesamtinstituts sowie seiner Einheiten einsetzt, stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und Risikopolitik des Finanzinstituts. 43

Grundsatz 6: Die Zuteilung der variablen Vergütung erfolgt anhand nachhaltiger Kriterien 44

Die Zuteilung der variablen Vergütungen auf einzelne Einheiten und Personen hängt ab von nachhaltigen und nachvollziehbaren Kriterien, die der Geschäfts- und Risikopolitik des Finanzinstituts entsprechen. 45

Der schwerwiegende Verstoß gegen interne oder externe Vorschriften führt zu einer Reduktion oder einer Verwirkung der variablen Vergütung. 46

Antritts- und Abgangsentschädigungen sind nur in begründeten Fällen auszurichten. Sie sind im Vergütungsreglement zu regeln und ab einer festgelegten Höhe vom Verwaltungsrat zu genehmigen. 47

Grundsatz 7: Aufgeschobene Vergütungen binden Vergütungen an die zukünftige Entwicklung von Erfolg und Risiken 48

Das Finanzinstitut richtet einen Teil der Vergütungen in aufgeschobener Form aus, soweit dies aufgrund seines Risikoprofils angezeigt ist. 49

Eine aufgeschobene Vergütung ist eine Vergütung, über welche die begünstigte Person erst nach Ablauf einer Frist frei verfügen kann und deren Wert während dieser Frist ändert. 50

Aufgeschobene Vergütungen sind so auszugestalten, dass sie der Geschäftsstrategie und Risikopolitik des Finanzinstituts Rechnung tragen. Sie sind so zu strukturieren, dass sie das Risikobewusstsein der betreffenden Personen bestmöglich fördern und sie zu nachhaltigem Wirtschaften anhalten. 51

Die Frist soll sich am Zeithorizont der Risiken orientieren, welche die begünstigte Person verantwortet. Für Mitglieder der Geschäftsleitung und Personen mit verhältnismässig hoher Gesamtvergütung sowie für Personen, deren Tätigkeit bedeutenden Einfluss auf das Risikoprofil des Finanzinstituts hat, beträgt die Frist mindestens drei Jahre. Während der Frist erfolgt die definitive Übertragung der Vergütung höchstens pro rata. 52

Je grösser die Verantwortung einer begünstigten Person und je höher ihre Gesamtvergütung, desto höher soll der Anteil der aufgeschobenen Vergütung sein. Für Mitglieder der Geschäftsleitung, für Personen mit verhältnismässig hoher Gesamtvergütung und für Personen, deren Tätigkeit bedeutenden Einfluss auf das Risikoprofil des Finanzinstituts hat, ist ein bedeutender Teil der Vergütung aufgeschoben auszurichten. Einer Person kann die Vergütung ohne jeglichen Aufschub gewährt werden, sofern ein Aufschub je nach Funktion oder Höhe der Gesamtvergütung dieser Person nicht zweckmässig oder verhältnismässig ist. 53

Die Wertänderungen während der Frist sind symmetrisch zur Entwicklung klar definierter und objektiver Bemessungskriterien, welche Erträge, Aufwendungen und Kapitalkosten vollumfänglich berücksichtigen oder vom Unternehmenswert abhängig sind. Negative Entwicklungen dieser Bemessungskriterien müssen zu einer massgeblichen Wertreduktion bis hin zum vollständigen Wertverlust führen. Eine Wertsteigerung bei positiver Entwicklung der Bemessungskriterien darf nicht unverhältnismässig zur potentiellen Wertreduktion oder den Bemessungskriterien selber sein. 54

Wo für das Risikobewusstsein und die Nachhaltigkeit förderlich und verhältnismässig, sollen aufgeschobene Vergütungen ganz oder teilweise zurückgezogen werden können, wenn im Verantwortungsbereich der betreffenden Person Verluste erwirtschaftet werden. 55

Bei schlechtem Geschäftsverlauf, namentlich bei einem in der Jahresrechnung ausgewiesenen Verlust, ist die Ausrichtung von variablen Vergütungen, die nicht aufgeschoben sind, auf ein Mindestmass zu reduzieren. 56

Grundsatz 8: Die Vergütungen der Kontrollfunktionen begründen keine Interessenkonflikte 57

Als Kontrollfunktionen im Sinne dieses Grundsatzes gelten namentlich alle Personen, welche für quantitatives und qualitatives Risikomanagement und Risikokontrolle, Recht, Compliance, Aktuariat, interne Revision oder interne Kontrollsysteme verantwortlich sind. 58

Das Vergütungssystem für Kontrollfunktionen darf keine Anreize setzen, die zu Interessenkonflikten mit den Aufgaben dieser Einheiten führen. Die Bemessung der variablen Vergütung dieser Personen darf nicht direkt vom Resultat der zu überwachenden Geschäftseinheiten, einzelner Produkte und Transaktionen abhängen. 59

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

Grundsatz 9: Der Verwaltungsrat berichtet jährlich über die Umsetzung der Vergütungspolitik 61

Der Verwaltungsrat fasst im Rahmen der Jahresberichterstattung einen Vergütungsbericht. Er erläutert darin die Umsetzung des Vergütungsreglements und seiner Vergütungspolitik. 62

Der Vergütungsbericht äussert sich zu folgenden Punkten:

• wichtigste Gestaltungsmerkmale und Funktionsweise des Vergütungssystems sowie Zuständigkeiten und Verfahren;	63
• Ausgestaltung, Bemessungskriterien, Bewertungsgrundlagen und Bewertung der verwendeten Vergütungsinstrumente;	64
• folgende Angaben zu Vergütungen für das betreffende Geschäftsjahr (ohne erfolgswirksame Belastungen und Gutschriften aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre), aufgegliedert nach Vergütungsinstrument (Barzahlung, Aktien, Optionen, etc.):	
○ Summe der Gesamtvergütungen;	65
○ Summe der variablen Vergütungen (Gesamtpool) und Anzahl begünstigte Personen;	66
• Summe der ausstehenden aufgeschobenen Vergütungen, aufgegliedert nach Vergütungsinstrument (Barzahlung, Aktien, Optionen, etc.);	67
• erfolgswirksame Belastungen und Gutschriften im Geschäftsjahr aus Vergütungen für frühere Geschäftsjahre;	68
• in Bezug auf den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung sowie die Personen, deren Tätigkeit bedeutenden Einfluss auf das Risikoprofil des Finanzinstituts hat:	
○ Summe der im Geschäftsjahr geleisteten Antrittsentschädigungen und Anzahl begünstigte Personen;	69
○ Summe der im Geschäftsjahr geleisteten Abgangsentschädigungen und Anzahl begünstigte Personen.	70
Die Offenlegung des Vergütungsberichts richtet sich nach den Vorschriften über die Bekanntgabe des Geschäftsberichts. Sie erfolgt in jedem Fall gegenüber der FINMA.	71
Grundsatz 10: Eine Abweichung von den vorliegenden Grundsätzen ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und muss offengelegt werden	72
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.	73
Die Vorschriften zur Berichterstattung und Offenlegung (Rz 61 bis 71) sind in jedem Fall einzuhalten.	74

V. Umsetzung

Die Finanzinstitute beurteilen die Umsetzung dieses Rundscheibens 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.	75
Die FINMA behält sich vor, selber oder unter Beizug Dritter die Einhaltung der Vorschriften dieses Rundscheibens durch die Finanzinstitute zu kontrollieren. Diese Massnahmen treten an Stelle einer regelmässigen Prüfung durch die Prüfgesellschaften.	76
Die FINMA kann in begründeten Fällen Anforderungen an das Vergütungssystem eines Finanzinstituts stellen, die über diese Mindeststandards hinausgehen.	77
Die FINMA kann gegenüber einem von den Vorschriften dieses Rundscheibens abweichenden Finanzinstitut Massnahmen, insbesondere einen Eigenmittelzuschlag, anordnen.	78
Die FINMA behält sich vor, die Ausrichtung von variablen Vergütungen zu begrenzen, wenn diese die Einhaltung der angeordneten oder erwarteten Kapitalziele klar gefährden würde.	79
Die FINMA beurteilt die Wirksamkeit dieses Rundscheibens, beispielsweise aufgrund der Selbstbeurteilungen der Finanzinstitute, zusätzlicher Abklärungen und Quervergleiche. Die Beurteilung dient einer möglichen Weiterentwicklung des Rundscheibens, auch in Abstimmung mit internationalen Vorgaben.	80

VI. Übergangsbestimmungen

Die Bestimmungen dieses Rundscheibens sind ab dem 1. Januar 2011 vollständig einzuhalten.	81
Die Offenlegungsbestimmungen von 65 bis 71 gelten erstmals für die Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2010.	82
Verhindern bestehende zwingende Verpflichtungen der Finanzinstitute die vollständige Einhaltung der vorliegenden Bestimmungen ab dem 1. Januar 2011, erstellt das Finanzinstitut einen verbindlichen Zeitplan für die Umsetzung.	83