CENTRE DE DROIT
BANCAIRE ET FINANCIER

Bankvergütungen

Von einem einfachen Rundschreiben zum Gesetz ?

Par Besart Buci le 22 September 2026

Am 12. August 2026 hat der Bundesrat einen Vorentwurf zum Bankengesetz (VE-BG) in die Vernehmlassung gegeben, der auf den Zusammenbruch der Credit Suisse zurückgeht (vgl. CDBF-Meldung vom 12. August 2026). Der vorliegende Kommentar konzentriert sich auf die Massnahmen im Bereich der Vergütungen. Zum ersten Mal könnten die Grundsätze für Vergütungssysteme gesetzlich verankert werden (Art. 5*c* AP-LB). Systemrelevante Banken (SIB) – in der Schweiz sind dies : UBS, die Zürcher Kantonalbank, Raiffeisen und PostFinance – würden zusätzlichen Anforderungen unterliegen : teilweiser Aufschub der variablen Vergütungen, Malus, Rückforderungsklauseln (*Clawbacks*) und Anpassungen im Laufe des Jahres (*In-Year-Anpassungen*) (Art. 10*b* AP-LB) .

Zunächst gelten die Grundsätze für Vergütungssysteme für alle Banken (Art. 5*c* VE-BankG). Sie müssen über ein Vergütungssystem verfügen, das „auf einem einfachen Konzept und objektiven Kriterien beruht“ und das sie detailliert dokumentieren müssen (Abs. 1). Gemäss dem erläuternden Bericht setzt dieser Grundsatz voraus, dass die Mitarbeitenden, die oberste Leitung, die Geschäftsleitung und die FINMA die Vergütungskomponenten klar erkennen können.

Die Vergütungen müssen zudem langfristig durch das wirtschaftliche Ergebnis der Bank gedeckt sein (Abs. 2) : In seinem erläuternden Bericht präzisiert der Bundesrat, dass der vorgesehene Zeithorizont fünf Jahre beträgt. Ausserdem dürfen die Vergütungen nicht aus laufenden Erträgen oder Kapitalreserven finanziert werden, „die den wirtschaftlichen Erfolg der Bank nicht oder nur vorübergehend widerspiegeln“. Eine begrenzte Verlustphase sollte die Auszahlung variabler Vergütungen nicht ausschliessen. Dies wäre beispielsweise im Rahmen einer Restrukturierung der Fall, wenn die pauschale Streichung variabler Vergütungen zu Personalabgängen führen könnte, die den künftigen Erträgen schaden würden. In jedem Fall könnte den Personen, die unmittelbar für einen Verlust verantwortlich sind, die variable Vergütung gestrichen oder gekürzt werden.

Die beiden letzten Grundsätze von Art. 5*c* VE-BankG verlangen, dass die Vergütungen und die Kriterien für ihre Zuteilung den Risiken Rechnung tragen und keine Interessenkonflikte hervorrufen (Abs. 3). Absatz 4 überträgt dem Bundesrat die Befugnis, diese Grundsätze auf Verordnungsweg zu präzisieren, wobei insbesondere die Grösse der Institute und die von ihnen getragene Risiken zu berücksichtigen sind, mit der Möglichkeit, seinerseits der FINMA den Erlass von Ausführungsbestimmungen zu übertragen.

Diese neue Vorschrift ist Teil eines umfassenderen Regelwerks. Art. 5*b* VE-BankG verpflichtet die Bank, jeden Verstoss gegen die Sorgfaltspflicht (Art. 37*n* VE-BankG) zu ahnden, der von Personen begangen wird, die mit der obersten Leitung, der Geschäftsführung oder zentralen Funktionen im Sinne von Art. 3*c* Abs. 1 und 2 VE-BankG betraut sind. Diese Sanktionen können sich auf die variable Vergütung beziehen oder in Disziplinarmassnahmen bestehen, die in den internen Reglementen vorgesehen sind. Art. 19 VE-BankG ermöglicht es der FINMA, „Anpassungen der Ausgestaltung oder der Anwendung des Vergütungssystems" anzuordnen, wenn sie einen Verstoss gegen das Aufsichtsrecht oder die Gefahr eines Verstosses feststellt.

Für die SIB geht der Bundesrat noch einen Schritt weiter und führt Art. 10*b* VE-BankG ein. SIBs, die den in Art. 3*c* Abs. 1 und 2 E-BankG genannten Personen sowie Personen mit einer „hohen Gesamtvergütung" variable Vergütungen gewähren, müssen deren Auszahlung teilweise aufschieben (Abs. 1), wobei jede Bank in ihren internen Reglementen selbst festlegt, wer unter diese zweite Kategorie fällt (Abs. 2). Das Vergütungssystem muss zudem so gestaltet sein, dass die Höhe der aufgeschobenen variablen Vergütungen in Abhängigkeit von der Ergebnis- und Risikoentwicklung (Abs. 3 Bst. a), und dass die Bank bei Verstössen gegen das Gesetz oder die internen Vorschriften die aufgeschobene Auszahlung ganz oder teilweise verweigern (Malus), die Rückerstattung bereits ausgezahlter Beträge verlangen (*Clawback*) oder auf künftige variable Vergütungen verzichten kann (*In-Year-Adjustment*).

Systemrelevante Banken (SIB), die hingegen keine variable Vergütung gewähren, müssen im Falle eines Verstosses Disziplinarmassnahmen vorsehen (Abs. 4). Schliesslich obliegt es, wie bei Art. 5*c* VE-BankG, dem Bundesrat, den Anteil der aufzuschiebenden variablen Vergütungen, die Dauer des Aufschubs, den Zeitraum, in dem die Rückforderung verlangt werden kann, sowie die Kriterien für die Bestimmung einer „hohen Gesamtvergütung" festzulegen (Abs. 5).

Dieser Vorentwurf setzt die Forderungen der parlamentarischen Untersuchungskommission um (vgl. Postulate 24.4535 und 24.4541 ; Motionen 24.4527 und 24.4531) und entspricht der Motion 23.3452 (vgl. Stellungnahme der CDBF vom 9. September 2025). Er steht zudem in der Kontinuität der Positionen des Bundesrats (vgl. Bericht des Bundesrats zur Stabilität der Banken vom 10. April 2024, Ziff. 15.4.4 ; vom Bundesrat festgelegte Leitlinien im Hinblick auf die Änderung des Bankengesetzes vom 6. Juni 2025 und dessen Informationsblatt zur Vergütung).

Inhaltlich sind diese Regeln nicht gänzlich neu. Art. 5c VE-BankG greift im Wesentlichen die Grundsätze des FINMA-Rundschreibens 2010/1 „Vergütungssysteme" auf, das bereits die Aufschiebung eines Teils der variablen Vergütung und deren Kürzung (Malus) vorsieht. Es sieht jedoch keinen *Clawback* vor.

Der Beitrag der vorgeschlagenen Revision ist jedoch nicht zu vernachlässigen.

Einerseits ist das Rundschreiben, das sich auf Art. 7 Abs. 1 Bst. b FINMAG stützt, lediglich eine Verwaltungsverordnung. Es gilt nur für Institute, die Eigenmittel von mindestens 10 Milliarden CHF vorhalten müssen (Mindestanforderungen gemäss Art. 7 ff. und Art. 42 ERV), d. h. per 30. Juni 2026 ausschliesslich die UBS, während die übrigen Banken lediglich aufgefordert sind, sich daran zu orientieren. Der Vorentwurf verleiht diesen Grundsätzen somit eine formelle gesetzliche Grundlage und dehnt sie auf alle Banken aus.

Andererseits befasst sich im derzeit geltenden BankG nurArt. 10*a* BankG mit den Vergütungen. Er ermöglicht es dem Bundesrat, diesbezügliche Massnahmen zu ergreifen, wenn eine SIB oder ihre Muttergesellschaft Finanzhilfen des Bundes erhält, und zwar ausschliesslich für die Dauer dieser Hilfe. Aufgrund dieser zeitlichen Begrenzung hat das Bundesverwaltungsgericht im Übrigen entschieden, dass diese Bestimmung es nicht erlaube, die von den Führungskräften der Credit Suisse bereits erworbenen variablen Vergütungen endgültig zu streichen (BVGer B-3655/2023 vom 31. März 2025, Beschwerde beim Bundesgericht hängig). Der Vorentwurf lässt Art. 10*a* BankG unberührt, fügt ihm jedoch eine ergänzende Regelung hinzu, die sich in drei Punkten davon unterscheidet. Sie richtet sich an die Bank selbst (die dafür sorgen muss, dass sie über die erforderlichen Instrumente verfügt). Sie gilt dauerhaft im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und nicht nur im Falle einer Rettung. Schließlich zielt er darauf ab, Fehlverhalten zu sanktionieren. Die Bank muss daher über Instrumente verfügen, die es ihr ermöglichen, die Auszahlung aufgeschobener Beträge zu verweigern, die Rückzahlung bereits ausgezahlter Beträge zu verlangen oder die noch zu gewährende Vergütung zu kürzen.

Schliesslich stellt sich die Frage nach der Umsetzung des *Malus* und des *Clawback*. Der Vorentwurf schreibt den SIB diese Instrumente vor, ohne mögliche rechtliche Hindernisse zu prüfen, die sich aus dem Privatrecht ergeben könnten. Diese Frage muss jedoch zu gegebener Zeit geklärt werden.

Die Vernehmlassung ist bis zum 19. November 2026 vorgesehen, und die Botschaft des Bundesrats wird für 2027 erwartet.

Reproduction autorisée avec la référence suivante: Besart Buci, Von einem einfachen Rundschreiben zum Gesetz ?, publié le 22 September 2026 par le Centre de droit bancaire et financier, https://cdbf.ch/de/1474/