

Ethos Stiftung
Place Cornavin 2
Postfach
CH-1211 Genf 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56
www.ethosfund.ch

Genf, 26. Juli 2007

Antwort der Ethos Stiftung zur Vernehmlassung über einen Anhang des «Swiss Code» bezüglich der Entschädigungen

I. ZUSAMMENFASSUNG

Die Ethos Stiftung begrüsst die Initiative der economiesuisse, den «Swiss Code» durch einen dem Thema der Entschädigungen gewidmeten Anhang zu ergänzen. Dieses Vorgehen ist sehr wichtig geworden, vor allem wegen der bevorstehenden Revision des Obligationenrechts, die auf eine Stärkung der Aktionärsrechte abzielt.

Ethos schätzt insbesondere, dass den Aktiengesellschaften empfohlen wird:

- einen ausschliesslich aus unabhängigen Mitgliedern bestehenden Entschädigungsausschuss zu bilden;
- jährlich einen Bericht über die Entschädigungen mit einer tabellarischen Auflistung der Entschädigungen zu veröffentlichen;
- goldene Fallschirme bei einem Wechsel der Kontrolle über die Gesellschaft auszuschliessen.

Hingegen bedauert Ethos, dass der Entwurf zu einem Anhang:

- erlaubt, Abgangsentschädigungen im Fall eines «aussergewöhnlichen Leistungsausweises» vorzusehen, und
- nicht klar die Konsultativabstimmung der Generalversammlung über die Lohnpolitik als die geeignetste Massnahme empfiehlt, um die Aktionäre an der Debatte über die Entschädigungen zu beteiligen.

II. EINLEITUNG

Ethos unterstützt den Willen, die Eigenverantwortung der Wirtschaft und der Unternehmen zu betonen.

Ethos ist jedoch überzeugt, dass es sinnvoll wäre, den Grundsatz des «Comply or explain» einzuführen, um die Glaubwürdigkeit der Empfehlungen der economiesuisse zu stärken. Dies würde diejenigen Aktiengesellschaften, welche den Empfehlungen nicht nachleben wollen, zwingen, die besonderen Motive für eine derartige Entscheidung zu erklären bzw. zu begründen. Ein solcher

Grundsatz wird von den Anlegern besonders geschätzt, da er ihnen erlaubt, den spezifischen Sachverhalt, warum in einem solchen Fall eine Ausnahme von den ursprünglichen Empfehlungen gemacht wird, besser zu verstehen. Darüber hinaus ist dieser Grundsatz in der grossen Mehrheit der Best-Practice-Kodexe für Corporate Governance allgemein vorgesehen.

Die Tatsache, dass der Grundsatz des «Comply or explain» 2002 nicht in den «Swiss Code» aufgenommen wurde, ist von der Mehrheit der internationalen Gemeinschaft der institutionellen Anleger kritisiert worden. Diesen Grundsatz nun im Anhang 1 über die Entschädigungen einzuführen, würde die Glaubwürdigkeit dieser Demarche der economiesuisse spürbar verstärken.

III. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

a) Der Entschädigungsausschuss des Verwaltungsrats und seine Rolle

1. Der Verwaltungsrat fasst Beschluss über das Entschädigungssystem und legt die Zuständigkeit des Entschädigungsausschusses fest

Ethos ist der Meinung, dass die Problematik der Entschädigungen eng mit derjenigen der Ernennungen verbunden ist. Da die Ernennungen (rechtlich) in die Zuständigkeit des Verwaltungsrats in seiner Gesamtheit fallen, ist es nicht kohärent, die Kompetenz für die Lohnpolitik allein dem Entschädigungsausschuss zu übertragen. Mit der Einstellung von Direktionsmitgliedern übernimmt der Verwaltungsrat eine grosse Verantwortung. Diese kann er nicht wirklich akzeptieren, wenn nicht all seine Mitglieder eine direkte Kontrolle über die Lohnpolitik und die Höhe der Entschädigungen für die Direktion ausüben können.

Darüber hinaus ist die Lohnpolitik nicht nur wirtschaftlich, sondern auch ethisch von grosser Tragweite, vor allem um die Motivation der Beschäftigten zu sichern und Gewähr für den guten Ruf des Unternehmens generell zu leisten. Also muss wirklich der Verwaltungsrat in seiner Gesamtheit für die Entschädigungen verantwortlich sein.

Demzufolge ist Ethos der Auffassung, dass sich die economiesuisse bei ihrer Empfehlung im zweiten Absatz auf den zweiten und dritten Vorschlag beschränken und die alleinige Beschlusskompetenz des Ausschusses streichen sollte.

2. Dem Entschädigungsausschuss gehören ausschliesslich unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats an

Ethos ist mit dieser Empfehlung völlig einverstanden, ist sie doch unumgänglich, um Gewähr für die Glaubwürdigkeit der Arbeit des Entschädigungsausschusses leisten zu können.

3. Der Entschädigungsausschuss arbeitet nach den Vorgaben des Verwaltungsrats einen Vorschlag zur Ausgestaltung des Entschädigungssystems für die Spitzenkräfte der Gesellschaft aus

Kein Kommentar.

4. Das Entschädigungssystem enthält in der Regel feste und variable Teile; es belohnt ein auf mittel- und langfristigen Erfolg abzielendes Verhalten mit erst später verfügbaren Entschädigungselementen

Kein Kommentar.

5. Das Entschädigungssystem wird so ausgestaltet, dass sachlich nicht begründete Vorteilszuwendungen und falsche Anreize vermieden werden

Ethos ist der Auffassung, dass der zweite Absatz in die Empfehlung 6 über die goldenen Fallschirme verschoben werden sollte, wenn möglich als neuer erster Absatz. Tatsächlich handelt es sich bei diesem Absatz um eine Empfehlung über die Dauer des Arbeitsvertrags. Und es ist ja genau die zu lange Dauer der Arbeitsvertragsverhältnisse (d.h. alles, was grundsätzlich ein Jahr übersteigt), die als eine Form der Abgangsentschädigung betrachtet werden kann.

6. Der Verwaltungsrat gewährt grundsätzlich keine goldenen Fallschirme und keine Abgangsentschädigungen

Ethos widersetzt sich kategorisch goldenen Fallschirmen und/oder Abgangsentschädigungen. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist es wünschenswert, in der Einführung zu präzisieren, dass die Dauer der Arbeitsverträge in der Regel ein Jahr nicht übersteigen sollte (siehe oben unter Punkt 5). Damit würden Probleme bei der Definition vermieden, von welchem Punkt an die Dauer des Arbeitsvertrags als «maskierte» Abgangsentschädigung betrachtet werden könnte.

Im zweiten Absatz ist beabsichtigt, «bei einem aussergewöhnlichen Leistungsausweis» Abgangsentschädigungen ausrichten zu können. Ethos bedauert, dass eine solche Ausnahme möglich sein soll. Dies begrenzt die Tragweite der Empfehlung in hohem Masse, obwohl das Thema der Abgangsentschädigungen einer der am stärksten kritisierten Punkte bei den Diskussionen über die Entschädigungen von Spitzenkräften ist. Ethos ist überzeugt, dass die economiesuisse diesen Punkt schärfer formulieren sollte.

7. Der Entschädigungsausschuss hinterfragt sowohl Lohnvergleiche mit Drittunternehmen wie die Arbeit externer und interner Berater

Kein Kommentar.

b) Rolle der Generalversammlung

8. Der Verwaltungsrat erstellt jährlich einen Entschädigungsbericht für die Generalversammlung

Ethos begrüsst diese Empfehlung, die von den Aktiengesellschaften ausdrücklich verlangt, jährlich einen Entschädigungsbericht zu veröffentlichen.

Vor allem die Darstellung der Entschädigungen in Tabellenform wird von den institutionellen Anlegern sehr geschätzt. Bei diesem Thema wäre es jedoch hilfreich, den minimalen Inhalt der Tabelle genauer zu definieren. Insbesondere sollte präzisiert werden, dass nicht nur die Höhe der Entschädigungen, sondern auch ihre Zusammensetzung aufgelistet werden sollte: Cash, Bonus (in Bargeld und Aktien), langfristige Beteiligungspläne (in Aktien und Optionen), die Vorsorgebeiträge sowie andere Einkünfte und Vorteile.

Es wäre deshalb nützlich, wenn die economiesuisse je eine Mustertabelle

- für die Exekutivmitglieder des Verwaltungsrats und die Mitglieder der Direktion
- sowie für die nicht exekutiv tätigen Mitglieder des Verwaltungsrats

präsentieren würde.

Als Beispiele schlägt Ethos die folgenden Tabellen vor:

Remuneration of executive members of the Board and management

Name/ Function	Base Salary (Cash)	Bonus			Long-term incentive plans				Pensions	Other	Total
		Cash	Shares		Shares or units		Options				
			Number	Market value at grant	Number	Market value at grant	Number	Market value at grant			

Remuneration of non-executive members of the Board

Name	Fees/ Honoraries (Cash)	Shares		Options		Other	Total
		Number	Market value at grant	Number	Market value at grant		

9. Der Verwaltungsrat bezieht die Generalversammlung in geeigneter Form in die Debatte über das Entschädigungssystem für die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ein

Ethos erachtet es als sehr wichtig, dass eine der 10 Empfehlungen dem Einbezug der Aktionäre gewidmet wird. Tatsächlich ist es ja legitim, dass die Aktionäre angesichts der hohen Kosten eines exzessiven Vergütungssystems zu diesem Thema Stellung nehmen können.

Die vorgeschlagene Variante 1 räumt leider den Aktionären bei den Entschädigungen keinerlei neue Rechte ein. Es handelt sich lediglich um eine Formalisierung der gegenwärtig in der Schweiz vorherrschenden Sachlage, welche im Lauf der letzten Jahre gewisse Exzesse weder verhindert noch gebremst hat. Genauer gesagt: Es ist nicht normal, dass sich die Aktionäre der Genehmigung der Jahresrechnung widersetzen müssen, nur weil sie mit der Lohnpolitik für die Führungsinstanzen nicht einverstanden sind. Dies stellt eine völlig unangemessene Massnahme dar und verhindert insbesondere die Ausschüttung einer Dividende. Es ist unerlässlich, dass die Aktionäre separat zur Lohnpolitik Stellung nehmen können. Die Verweigerung der Entlastung ist ebenfalls keine zufriedenstellende Lösung. Tatsächlich hat eine solche Ablehnung keine direkte Auswirkung auf die Entschädigungen.

Variante 2 hingegen stellt eine sehr gute Lösung dar. Denn eine Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht ermöglicht den Aktionären, klar und spezifisch zu den Entschädigungen Stellung zu nehmen, wobei die Zuständigkeit und Verantwortung über die Festlegung der Entschädigungen vollständig beim Verwaltungsrat bleibt. Im übrigen sorgen ja die grossen Anstrengungen, die gegenwärtig bezüglich der Transparenz der Vergütungssysteme unternommen werden, dafür, dass die Aktionäre in Kenntnis der Sachlage abstimmen können, da sie über genügend Informationen über die Entschädigungen verfügen. Der Beweis dafür, dass ein solches System praktikabel ist, wird seit mehreren Jahren in verschiedenen Ländern erbracht, so in Grossbritannien und Australien. In den Vereinigten Staaten wird die Konsultativabstimmung wahrscheinlich auch demnächst eingeführt, dies nach der kürzlichen überaus hohen Zustimmung des Repräsentantenhauses (269 gegen 134 Stimmen).

Ethos ist der Ansicht, den in der Schweiz kotierten Aktiengesellschaften sei einzig Variante 2 zu empfehlen. Im Rahmen der anstehenden Revision des Obligationenrechts wäre dies ein starkes Signal für das Parlament. Auf diesem Weg würden die wirtschaftlichen Kreise zeigen, dass sie

tatsächlich den Willen und die Fähigkeit haben, die Selbstregulierung in Sachen Entschädigungen voranzutreiben.

Falls der Stand der Gespräche über den vorliegenden Anhang zu weit fortgeschritten ist, um sich auf eine einzige Variante beschränken zu können, schlägt Ethos dringend vor, ganz klar festzuhalten, dass von den beiden Möglichkeiten Variante 2 empfohlen wird.

c) Transparenz

10. Der Verwaltungsrat sorgt für Transparenz im Bereich der Entschädigungen an die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Die Transparenz ist ein grundlegend wichtiger Aspekt für Anleger. Ethos unterstützt diese Empfehlung mit ganzer Kraft.