



Worauf sollte sich eine börsenkotierte Firma bezüglich der Umsetzung der Minder-Initiative einstellen?

Eine Erläuterung anhand des Wortlauts der Initiative



VISCHER AG

von Dr. Sebastian Burckhardt



Worauf soll sich das Unternehmen einstellen?

- Für das Unternehmen ist es sinnvoll, sich jetzt bereits zu überlegen, wie sie die Regeln der Minder-Initiative umsetzen könne, unter der Annahme, dass
 - die Initiative rasch
 - und verfassungsgetreu umgesetzt wird.

Dies erfolgt nachstehend anhand des Wortlauts der Minder-Initiative.

- Allerdings ist nicht auszuschliessen, dass die Umsetzung weniger rasch und konsequent erfolgt, als dies die Politiker derzeit ankündigen. (Siehe Folie 6)
- Der vom Parlament verabschiedete Gegenvorschlag, der nun nicht in Kraft tritt, wird sowohl dem Bundesrat und dem Parlament als Richtschnur dienen.

● Initiativtext

Zum Schutz der Volkswirtschaft, des Privateigentums und der Aktionärinnen und Aktionäre sowie im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung regelt das Gesetz die im In- oder Ausland kotierten Schweizer Aktiengesellschaften nach folgenden Grundsätzen:

F 8

a. Die Generalversammlung stimmt jährlich über die Gesamtsumme aller Vergütungen (Geld und Wert der Sachleistungen) des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates ab. Sie wählt jährlich die Verwaltungsratspräsidentin oder den Verwaltungsratspräsidenten und einzeln die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vergütungsausschusses sowie die unabhängige Stimmrechtsvertreterin oder den unabhängigen.

F 10

F 8 = Verweis auf nachstehende Folie Nr. 8

Initiativtext (Fortsetzung)

- F 11 Die Pensionskassen stimmen im Interesse ihrer Versicherten ab und legen offen, wie sie gestimmt haben. Die Aktionärinnen und
- F 12 Aktionäre können elektronisch fernabstimmen; die Organ- und
- F 13 Depotstimmrechtsvertretung ist untersagt.
- F 14 b. Die Organmitglieder erhalten keine Abgangs- oder andere Entschädigung, keine Vergütung
- F 15 im Voraus, keine Prämie für
- F 16 Firmenkäufe und -verkäufe und keinen zusätzlichen Berater- oder
- F 17 Arbeitsvertrag von einer anderen Gesellschaft der Gruppe.
- Die Führung der Gesellschaft kann nicht an eine juristische Person delegiert werden.
- F 18 c. Die Statuten regeln die Höhe der Kredite, Darlehen und Renten an
- F 19 die Organmitglieder, deren Erfolgs- und Beteiligungspläne und deren
- F 22 Anzahl Mandate ausserhalb des Konzerns sowie die Dauer der
- F 21 Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder.
- F 23 d. Widerhandlung gegen die Bestimmungen nach den Buchstaben a–c wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und Geldstrafe bis zu sechs Jahresvergütungen bestraft.

● Initiativtext Übergangsbestimmung

F 7 f.

Bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen erlässt der Bundesrat innerhalb eines Jahres nach Annahme von Artikel 95 Absatz 3 durch Volk und Stände die erforderlichen Ausführungsbestimmungen

●
«Bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen erlässt der Bundesrat innerhalb eines Jahres nach Annahme ... die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.»

Der Bundesrat ...

... könnte sich folgenlos über die Vorgabe hinwegsetzen. Deshalb kann er umstrittene Punkte nur teilweise oder mit längeren Übergangsfristen, welche dem Parlament Gelegenheit geben, selber eine Lösung zu statuieren, umsetzen.

... kann nicht über den Rahmen der Initiative hinausgehen (Verfassungsgerichtsbarkeit). Somit kann er nicht einfach den Gegenentwurf, der auch Änderungen des OR in weitergehender Hinsicht einschliesst, gekürzt um die Wahlmöglichkeiten, in Kraft setzen.

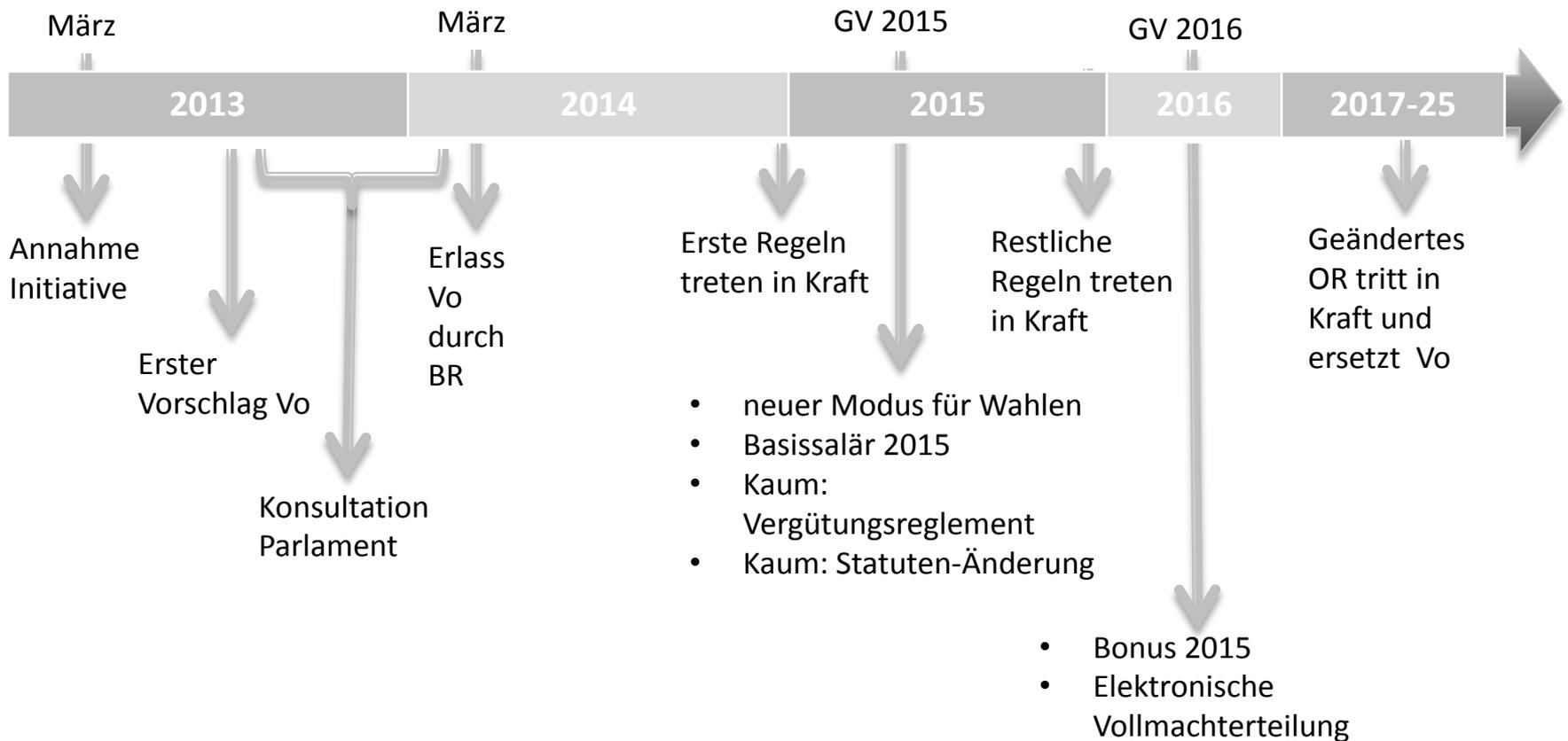
... wird vor Erlass der Verordnung dem Parlament Gelegenheit zur Stellungnahme bieten.

Das Parlament ...

... muss die Initiative durch Erlass eines Gesetzes, das die Ausführungsverordnung des Bundesrates ablösen wird, umsetzen.

... kann folgenlos von der Initiative abweichen (keine Verfassungsgerichtsbarkeit auf Bundesebene).

Zeitachse eines wahrscheinlichen Szenarios



Das EJPD hat angekündigt, geplant sei, die Vo bereits im Jahre 2013 zu erlassen. Würde das so umgesetzt, würde alles ein Jahr früher erfolgen.

● «Die GV stimmt jährlich über die Gesamtvergütung aller Vergütungen ... des VR [und] der GL ... ab »

- Theoretisch: Bindende Genehmigung der beiden Gesamtsummen im Voraus und/oder im Nachhinein.
- Unproblematisch bei vielen mittelgrossen börsenkotierten Unternehmen, weil die die wichtigeren Aktionäre einbinden können. Auch bei grossen börsenkotierten Gesellschaften werden die Regeln wenig problematisch sein, da die angelsächsisch orientierten Aktionäre hohe Entschädigungen kaum je ablehnen: Die Novartis GV hat den letzten Vergütungsbericht mit 78% genehmigt – In UK hat erst einmal die GV einer FTSE-Gesellschaft die Entschädigung abgelehnt. Probleme werden sich in Übernahmekampf- und in Konkurs-Situationen ergeben.
- Juristisch interessante Fragestellungen, da vieles in der Schwebe ist und die Minder-Initiativ-Regeln wenig kompatibel mit den Arbeitnehmerschutz-Regeln sind.
- Voraussichtlich werden die Bezüge von VR und GL zweistufig genehmigt:
 - GV genehmigt die Grundvergütung und die variable Vergütung für das laufende Jahr, soweit sie fest bestimmbar ist.
 - Folgende GV genehmigt die diskretionären Vergütungs-Elemente für das vergangene Jahr.
 - Im Ergebnis wohl nicht nur Genehmigung von zwei «Gesamtvergütungen» sondern von differenzierten Beträgen.



Knackpunkte bei der Entschädigungsfrage

- Was geschieht bei einer Ablehnung der Vergütung?
 - Undifferenzierte Globalablehnung, die sich auf alle Vergütungen auswirkt, auch wenn sich aus den Voten ergibt, dass nur einzelne Elemente oder einzelne VR- oder GL-Mitglieder gemeint waren.
 - Also Eventualabstimmungen, bei der der VR-Präsident spontan eine Korrektur anbringt? Muss er das? Einberufung einer a/o GV?
- Wird die GV im Vorab-Beschluss einen Vergütungsrahmen, welcher dem VR einen Spielraum einräumt, genehmigen können?
- Was kann die Gesellschaft für den Fall einer Vergrößerung oder Verkleinerung der GL vorkehren?
- Wie sorgt der VR vor für das Auswechseln eines GL-Mitgliedes vor? Dann ist das Salär des ausscheidenden und dasjenige des neuen Mitgliedes zu bezahlen
 - Vorausbeschluss: «Bei neu zur GL hinzutretenden Mitgliedern erhöht sich die Gesamtsumme anteilmässig zur Zunahme der Anzahl der GL-Mitglieder.»?
- Wie werden die Rechte der GL-Mitglieder als Arbeitnehmer gewahrt?
 - a/o Kündigungsrecht bei einer Ablehnung der Vergütungssumme?

● GV «wählt jährlich» einzeln VR-Präsident, VR-Mitglieder, Vergütungsausschuss-Mitglieder und unabhängigen Stimmrechtsvertreter

- Statuten sind anzupassen. Beispiel: Aufgaben [der GV] ...
Es stehen [der GV] die folgenden Befugnisse zu:
...
 - Die Wahl und die Abberufung des VR und der Revisionsstelle;
 - Die Ernennung des VR-Präsidenten [des Vize-Präsidenten] und der Mitglieder des Vergütungsausschusses;
 - Die Wahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters für die nächste Generalversammlung;...
- Für den Ausfall des Stimmrechtsvertreter ist Vorsorge zu treffen: Entweder durch gleichzeitige Wahl eines Ersatz oder durch Wahl einer juristische Person.
- Unproblematisch ist die einjährige Einzelwahl für den VR. Allenfalls sind die Statuten anzupassen
- Das Organisationsreglement ist anzupassen.

● Pensionskassen «stimmen im Interesse ihrer Versicherten ab»

- Viele werden spezialisierte Abstimmungs-Dienstleister beauftragen.
- Direkte Ausübung m. E. ebenfalls möglich, aufgrund von Richtlinien, die der Stiftungsrat erlässt.
- Zu empfehlen: Klare Sonderregel für das eigene Unternehmen, z. B. *«Der Erhalt der Arbeitsplätze und einer gesunden Versicherten-Struktur und die Aussichten auf eine grosszügige Arbeitgeberhaltung sind neben den vermögensrechtlichen Aspekte mit zu berücksichtigen.»*
- Anpassung der Investor Relations.
- Die «Check the Box-Mentalität» wird zunehmen. Beispiel:
 - *Man wird konsequent für Beratungsaufträge nicht mehr die Revisionsstelle beauftragen.*
 - *Konsequent werden die üblichen VR-Ausschüsse gebildet.*

● Aktionäre «können direkt elektronisch fernabstimmen»

- Simultan oder nur im Voraus, durch elektronische Instruktion?
- Minder meint: Im Voraus genügt – damit wenig relevante Änderung.

Elektronisch Instruktion im Voraus:	Simultane elektronische Teilnahme:
<p>Initiale Identifizierung über beglaubigtes schriftliches Dokument, dann über Passwort.</p> <p>Offen, ob direkte Stimmabgabe an das Stimmrechtsbüro oder an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter.</p>	<p>Technisch hoch-heikel: Braucht live-Teilnahmerecht der externen Simultanteilnehmer – alles «anfechtungsdicht» ausgestaltet.</p>

- Variante mit Vollmacht an unabhängigen Stimmrechtsvertreter könnte sofort eingeführt werden.
- Statutenanpassung sinnvoll, wohl nicht zwingend, nicht dringend.

●
«... die Organ- und Depotstimmrechtsvertretung ist untersagt.»

- Der Wegfall des Organvertreters und die jährliche Wahl des VR erleichtert potentiellen Übernehmern die Machtergreifung (durch Übernahme der Mehrheit im VR), ohne ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.
- Sie können sich «anschleichen» und den VR überrumpeln, insb. da die Regeln betr. vorheriger Meldepflicht von Aktionärsgruppen wenig effektiv sind:
 - Einmalige Koordination, um VR abzusetzen, gilt nicht als Gruppenbildung.
 - Faktisch weitgehende Möglichkeiten, eine Gruppe zu verheimlichen.

●
«Organmitglieder erhalten keine Abgangs- oder andere Entschädigung ...»

- Gegebenenfalls sind die Verträge bei nächster Gelegenheit anzupassen.
- Ausweichmöglichkeiten für Abgangsentschädigung
 - Lohn während Kündigungsfrist
 - Massvolle Konkurrenzentschädigung
 - wenn eine solche vereinbart ist;
 - Obergrenze wohl 2/3 bisheriger Lohn für 3 Jahre (m. E. weniger).

● «Organmitglieder erhalten ... keine Vergütung im Voraus»

- Der Fall «Corti» sei gemeint; verboten sei eine Lohnvorausbezahlung, nicht aber ein «Sign-on Bonus».
- Jedenfalls wird die Abgeltung für den Verlust von Boni und Anwartschaften beim früheren Arbeitgeber zulässig sein.
- Anstelle eines «Sign-on Bonus» werde es zulässig sein, einen Sonderbonus, der nach einem Jahr bezahlt wird, wenn er von der GV im Rahmen der Gesamtsumme genehmigt ist, zu bezahlen.

●
«Organmitglieder erhalten keine ... Prämie für Firmenkäufe und -verkäufe»

- Accelerated vesting von Bonusplänen wohl weiterhin zulässig.
- Durch den Übernehmer bezahlte Prämie? – kreative Ausweichlösungen werden gefunden werden!
- Angemessene Entschädigung der Mehrbelastung bei M&A-Transaktionen zulässig.
- Automatische Verlängerung der Kündigungsfrist für GL-Mitglieder wohl zulässig (wenn in Statutenartikel vorgesehen).

●
«Organmitglieder erhalten keine ... zusätzlichen Berater- oder Arbeitsverträge von einer anderen Gesellschaft der Gruppe »

- Alle Arbeitsverträge von VR und GL wären mit der börsenkotierten Obergesellschaft abzuschliessen bei einer wortgetreuen Umsetzung der Initiative. Widerspruch zu nationalem Recht, das i.d.R. an den tatsächlichen Arbeitsort anknüpft.
- Wo ist die Grenze für eine Beratung durch verbundene Unternehmen?

●
«Die Statuten regeln die Höhe der Kredite, Darlehen und Renten an Organmitgliedern»

- Massvoller Vorschlag eines Statutenartikels:

Darlehen an Mitglieder der GL dürfen nur zu marktüblichen Bedingungen ausgerichtet werden. Sie dürfen einen Viertel der letztjährigen Bezüge des GL-Mitglieds nicht übersteigen.

Der Wert von Renten an ein ehemalige Mitglied des VR oder der GL darf den Betrag der höchsten an dieses Mitglied ausbezahlten Jahresvergütung nicht übersteigen. Bei Kapitalabfindungen wird der Wert einer Rente aufgrund anerkannter versicherungsmathematischer Methoden ermittelt.

- Weitergehende Erweiterungen:
 - Auch Darlehen an VR für zulässig erklären.
 - *Die Darlehen dürfen insgesamt das Dreifache der von der GV genehmigten Gesamtvergütung für die GL im Vorjahr nicht übersteigen.*
 - Ergänzung von «in der Regel»

● «Die Statuten regeln ... Erfolgs- und Beteiligungspläne ...» - ein ausführliches Beispiel

Die Gesellschaft kann den Mitgliedern der GL einen Bonusbetrag in bar und im Hinblick auf eine langfristige Incentivierung Anrechte auf Aktien oder für eine Dauer von mindestens 2 Jahren gesperrte Aktien zuteilen. Der maximale Bonus beträgt für den Vorsitzenden der GL 100 % des Basissalärs, für die anderen Mitglieder der GL 50 % ihres Basissalärs. Der Barwert der zugeteilten Aktien oder Aktienanrechte beträgt für den Vorsitzenden der GL 200 % des Basissalärs und für die anderen Mitglieder der GL 100 % ihres Basissalärs.

Zuständig für die Beurteilung, welcher Bonus, welche Aktien und welche Aktienanrechte zugeteilt werden, ist der Vergütungsausschuss des VR. Er legt den Zielbonus und die Zielzuteilung fest, bestimmt die Ziele, die erreicht werden müssen sowie den Umfang der Zielerreichung.

Falls für die Aktien der Gesellschaft ein Übernahmeangebot lanciert wird und erfolgreich ist, gelangen zu Beginn der Nachfrist sämtliche noch nicht in das Eigentum der Begünstigten übergegangenen Aktien oder Anrechte auf Aktien in das Eigentum des Begünstigten, damit dieser diese dem Übernehmer andienen kann.

Der VR erlässt genauere Regeln.

● Gewisse Autoren schlagen detailliertere Regeln vor

Evtl. Vesting Regeln

Die für die Zuteilung benötigten Aktien werden entweder aus dem bedingten Kapital oder aus dem Bestand eigener Aktien zugeteilt.

Steuern und Sozialabgaben auf zugeteilten Aktien werden von der Gesellschaft getragen.

Derzeit unklar, welcher Detaillierungsgrad sinnvoll ist.

●
«Die Statuten regeln ... die Dauer der Arbeitsverträge der GL-Mitglieder»

- Massvoller Vorschlag:

Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der GL werden höchstens für eine feste Dauer von drei Jahren und mit einer Kündigungsfrist von höchstens 12 Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres abgeschlossen. Für ein nachvertragliches Konkurrenzverbot für höchstens weitere 12 Monate ist eine Entschädigung von höchstens der Hälfte der zuletzt bezahlten Gesamtvergütung zulässig.

- Maximallösung, welche angeblich zulässig sei:
 - Höchstens 5jährige Verträge (mit Blick auf Deutschland)
 - Konkurrenzverbot von höchstens drei Jahren mit einer Entschädigung von 2/3 des letzten Gehalts.
 - Längere Kündigungsfristen im Fall eines erfolgreichen Übernahmeangebotes.

●
«Die Statuten regeln ... [die] Anzahl Mandate ausserhalb des Konzerns ...-»

- Massvoller Vorschlag:

Die Mitglieder des VR dürfen zusätzliche VR-Mandate in höchstens vier konzernfremden börsenkotierten Unternehmen und weitem vier nicht-börsennotierten Unternehmensgruppen wahrnehmen.

Die Mitglieder der GL dürfen, mit Zustimmung des Verwaltungsrates, VR-Mandate in höchstens einem konzernfremden börsenkotierten Unternehmen und höchstens zwei konzernfremden nicht-börsenkotierten Unternehmensgruppen wahrnehmen.

[Die GV kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen.]

- Grosszügiger:

Der VR kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

Die Übernahme von Mandaten in nicht-börsenkotierten Unternehmen ist ohne zahlenmässige Einschränkung zulässig, solange das Mitglied des VR oder der GL in der Wahrnehmung seiner Pflichten gegenüber der Gesellschaft nicht beeinträchtigt wird.

● «Widerhandlung ... wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren und Geldstrafe bis zu sechs Jahresvergütungen bestraft.»

- Der Strafraum ist unverhältnismässig.

Delikt	Mindeststrafe	Höchststrafe
Bandenmässiger Diebstahl	180 Tagessätze	10 Jahre
Nötigung	Geldstrafe	3 Jahre
Betrug / Urkundenfälschung	Geldstrafe	5 Jahre
Minder-Initiative	6 Monate + Geldstrafe	3 Jahre

● Sofortmassnahmen

- Sicherstellen, dass die heutigen Arbeitsverträge keine Abgangsentschädigungs-ähnlichen Elemente enthalten.
- In allen künftigen Verträgen mit GL-Mitgliedern:
 - Vorbehalt der Genehmigung der Vergütung durch die GV, soweit diese im Rahmen der Umsetzung der Minder-Initiative notwendig sein wird.
 - Umgekehrt Zusicherung, alles Sinnvolle zu tun, damit diese Zustimmung auch erlangt wird.
- Verbesserung des Vergütungsreglements und Vorbereitung eines Vergütungsantrages für die GV 2014, welcher möglichst viel der GL-Vergütungen bereits definitiv bestimmbar festlegt.
- Vergütungssystem ist so stabil ausgestalten, dass die Grundzüge des Systems statutarisch festgehalten werden können.



Herzlichen
Dank.

Basel

Aeschenvorstadt 4
Postfach 526
CH-4010 Basel
Tel +41 58 211 33 00
Fax +41 58 211 33 10

Zürich

Schützengasse 1
Postfach 1230
CH-8021 Zürich
Tel +41 58 211 34 00
Fax +41 58 211 34 10