



Finale Minder-Verordnung „VegüV“ - Erste Übersicht

1/2

Heute Morgen hat der Bundesrat die Inkraftsetzung der Umsetzungsverordnung „Minder“ per 1. Januar 2014 beschlossen. Diese trägt neu den Titel „Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften“, abgekürzt „VegüV“.

Gegenüber dem Entwurf der Verordnung wurden einige Umsetzungsfragen geklärt, die im Rahmen des Anhörungsverfahrens aufgebracht wurden. Ein Teil betrifft die Übergangsbestimmungen, ein wesentlicher Teil inhaltliche Klärungen.

Wichtigste Klärungen in der Übergangsordnung:

- Ein eigenständiger und geprüfter **Vergütungsbericht** ist erstmals für **nach dem 1. Januar 2014 abgeschlossene Geschäftsjahre** erforderlich.
- **Statutenänderungen und Abstimmungen** über Salärbeträge sind spätestens an der **zweiten ordentlichen GV nach dem 1. Januar 2014** vorzunehmen, unabhängig davon, ob die GV prospektiv oder retrospektiv abstimmen soll, also spätestens an der **ordentlichen GV 2015**.
- **Arbeitsverträge** müssen erst bis **1. Januar 2016** angepasst werden. Künftig unzulässige Vergütungen aus bisherigen Arbeitsverträgen sind bis 1. Januar 2016 **zulässig**.

Wichtigste inhaltliche Klärungen:

Anwendbarkeit

- Betrifft Schweizer Gesellschaften, deren Aktien an einer in- oder ausländischen Börse kotiert sind (keine Einschränkung).

Wahlen

- **Keine** Notwendigkeit von **Stellvertreterwahlen**; Kompetenzdelegation an den VR für Stellvertreter und Vakanzen (bis zur nächsten GV).

- Beendigung von Mandaten **nach** Abschluss der GV.

Mandatsbeschränkung VR / GL

- Festlegung der Anzahl Mandate in den Statuten **erweitert** auf in ausl. Registern eingetragene Rechtseinheiten (und somit keine Beschränkung auf börsenkotierte Unternehmen).

Say on Pay

- Art (Beschluss oder Genehmigung) und Definition der jährlichen Abstimmung über Vergütungen (prospektiv/retrospektiv; Referenzperiode) **durch die Statuten zu bestimmen (keine gesetzliche Default-Lösung)**.
- Statuten müssen Einzelheiten der Abstimmung über Say on Pay regeln.
- Unterscheidung fix und variabel (im Sinne von echter Gratifikation) **nicht mehr** in der Verordnung enthalten.

- **Folgen einer Ablehnung** von Salärabstimmungen sind in den Statuten zu regeln; eine **Weitergeltung** der letztmals genehmigten Beträge oder Kompetenzdelegation soll **nicht zulässig** sein.

- Zusatzbetrag für „new hires“ qua Statutenbestimmung erfordert prospektive Abstimmung.

- Statutengrundlage nur notwendig für „Ansprüche auf Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge“ (Präzisierung von „Renten“).

Arbeitsverträge / Unzulässige Vergütungen

- Anpassungen bis 1. Januar 2016 möglich (siehe oben).

- Die Dauer von befristeten und die Kündigungsfrist von unbefristeten Arbeitsverträgen darf **12 Monate nicht überschreiten**. Beides ist in den Statuten zu regeln.

- Klarstellung, dass Vergütungen, die bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses geschuldet sind (z.B. Lohnfortzahlungen), nicht als Abgangsschädigung gelten.

- Explizite **Ausnahme von gesetzlich geschuldeten Abgangsschädigungen** (z.Bsp. u.E. auch nach ausländischem zwingendem Recht).

- Bestätigung der Zulässigkeit von Antrittsprämien.

- Verbot von Provisionen bei Umstrukturierungen betrifft nur konzerninterne Vorgänge.

Kompetenzen Vergütungsausschuss in Statuten

- Nur **Grundsätze** in den Statuten zu regeln und Möglichkeit, auf das **Organisationsreglement** zu verweisen.

Delegation Geschäftsführung und Definition Geschäftsleitung

- Klarstellung, dass nur unmittelbar dem VR untergeordnetes Organ mit GL gemeint ist, analog Art. 663b^{bis} OR.

- Delegation von Vermögensverwaltung an juristische Personen weiterhin möglich.

Vergütungsbericht

- Im Vergütungsbericht ist die subjektive Meinung (z.B. „marktgerechte Entlohnung“) von Fakten zu trennen.

- Offenlegung von Antrittsprämien und verwendeten Zusatzbeträgen.

- Klarstellung der Anwendbarkeit des neuen Rechnungslegungsrechts (Wesentlichkeit in sich selbst).



Finale Minder-Verordnung „VegüV“ - Erste Übersicht

2/2

Unabhängiger vertreter

- Keine Stellvertreterwahl nötig.
- Pauschalvollmacht und –weisung für mehrere Jahre untersagt.
- Allgemeine Weisung zu nicht angekündigten Anträgen für eine GV erlaubt.
- Enthaltungspflicht des unabhängigen Stimmrechtsvertreters bei Weisungslosigkeit.
- Elektronische Vollmachten und Weisung ausdrücklich auch ohne qualifizierte elektronische Signatur zulässig.

Pensionskassen

- Einschränkung des Stimmenzwangs für Pensionskassen auf bestimmte Traktanden respektive Anträge: Wahlgeschäfte und Vergütungsbezogene Abstimmungen. Kein Stimmenzwang für Dividenden- oder Kapitalerhöhungsbeschlüsse etc.
- Ausweitung des Stimmenzwangs für Pensionskassen auf indirekt investierte, wenn Stimmrecht möglich oder kontrollierte Einrichtung (z.B. Eineinlegerfonds).
- Weiterhin Abstimmung im Interesse der Versicherten, wobei Stimmenthaltung zulässig ist.
- Reportingpflichten verschärft, detailliert bei Stimmenthaltungen oder Ablehnung von Anträgen des Verwaltungsrates.

Strafrecht

- Kumulative Strafandrohung für den Verwaltungsrat von maximal 3 Jahren Freiheitsstrafe und Geldstrafe bis 6 Jahresvergütungen eingeschränkt auf unzulässige Vergütungen und bei direktem Vorsatz. Eventualvorsätzliches Handeln ist nicht strafbar, verlangt wird Handeln wider besseres Wissen.

Erste Einschätzung

Die meisten Änderungen dienen der Klärung. Leider wurden dennoch zahlreiche Anliegen vieler Vernehmlassungen nicht aufgenommen. Positiv ist, dass die Gesellschaften mehr Zeit für die Umsetzung und Anpassungen erhalten und somit ein Handlungsbedarf an der GV 2014 nicht zwingend ist.

In Bezug auf eine der Kernfragen von Say on Pay (nur prospektive vs. prospektiv/ retrospektive Abstimmungen) gibt es keine Default-Lösung mehr wie im Entwurf; vielmehr überlässt es der Bundesrat den einzelnen Gesellschaften, dies in ihren Statuten zu regeln.

Die definitive Verordnung verstärkt den Eindruck, dass ein einheitlich prospektives Budget-System dem Bedürfnis nach Rechtssicherheit und der Attraktivität der Gesellschaft für gute Führungskräfte besser dient.

Nachteilig wirkt sich diesbezüglich sicher die Einschränkung von befristeten Arbeitsverträgen respektive von Kündigungsfristen auf 12 Monate aus; diese Einschränkung lässt sich nicht aus der Verfassungsbestimmung ableiten.

Weiter ist die Differenzierung und Milderung bei den Strafbestimmungen zu begrüssen (nicht nur Freiheitsstrafe sondern auch Geldstrafe möglich, nur direkter Vorsatz, nicht mehr Eventualvorsatz, Beschränkung der hohen Strafandrohung auf VR-Mitglieder).

Bedauerlich ist demgegenüber, dass die statutarische Festlegung der Anzahl VR-Mandate nicht auf kotierte Gesellschaften beschränkt wurde - diese „all in“-Lösung ist weder sachgerecht noch sinnvoll. Auch hat es der Gesetzgeber verpasst, weitere erhoffte Klarstellungen vorzunehmen, um die Rechtssicherheit zu erhöhen.

Ihr Kellerhals-Team

Ines Pöschel, Dr. Beat Brechbühl,
Dr. Daniel Lengauer, Dr. Florian Baumann, Dr. Emanuel Dettwiler,
Dr. Karim Maizar