

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

Genf, 4. Juli 2014

Antwort der Ethos Stiftung auf die Konsultation zur Revision des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance

1. ALLGEMEINE KOMMENTARE

Die Ethos Stiftung begrüsst den Willen, den Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance umfassend zu überarbeiten. Denn der heutige Kodex stammt von 2002 (mit einem ergänzenden Anhang von 2007), und zahlreiche Punkte des Kodexes entsprechen nicht mehr der besten internationalen Praxis.

Gesamthaft gesehen ist Ethos sehr zufrieden, dass der Grundsatz «Comply or explain» vollständig in die neue Fassung integriert wurde. Dieses Prinzip ist heute unumgänglich und seit einem Jahrzehnt international zur gängigen Praxis sämtlicher Kodexe in dieser Materie geworden. Erfreulich ist zudem, dass der neue Swiss Code generell vorsieht, der Verwaltungsrat müsse sich durch die nachhaltige Unternehmensentwicklung leiten lassen.

Bedauerlich ist hingegen, dass die neue Fassung des Swiss Code weder den Grundsatz der Gleichbehandlung der Aktionäre (eine einzige Kategorie Aktien) noch das Prinzip «eine Aktie = eine Stimme» (keine Eintragungs- oder Stimmrechtslimite) in irgendeiner Weise erwähnt. Dabei handelt es sich hier um zwei international als sehr wichtig anerkannte Konzepte in sämtlichen Dokumenten, die sich auf eine gute Corporate Governance beziehen. Selbstverständlich kann eine differenzierte Anwendung dieser Grundsätze ins Auge gefasst werden, sofern man das «Comply or explain»-Prinzip anwendet. Sie jedoch in einem Kodex einfach zu «ignorieren», der den Anspruch erhebt, als «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» die landesweit geltende Richtschnur zu sein, dürfte von der Mehrzahl der Investoren nicht verstanden werden. Die Reputation des Finanzplatzes Schweiz wird darunter leiden, und das liegt nicht im Interesse der von der Ethos Stiftung vertretenen schweizerischen Pensionskassen.

2. SPEZIFISCHE KOMMENTARE

KAPITEL I «DIE AKTIONÄRE»

Ziffer 2, Absatz 1

Gegenwärtig interpretieren die schweizerischen Aktiengesellschaften einen «angemessenen Schwellenwert» für die Einreichung von Aktionärsanträgen sehr unterschiedlich. Ethos ist deshalb der Ansicht, dass diese Schwelle präzisiert werden muss. Vor einigen Jahren wurde bei den ersten

parlamentarischen Debatten über die Revision des Obligationenrechts mehrfach eine Schwelle von 0,25% des Kapitals als Richtwert erwähnt, was Ethos als vernünftig betrachtet.

Ziffer 6, Absatz 3

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Aktionäre nicht persönlich an den Generalversammlungen teilnehmen, sondern sich durch den unabhängigen Stimmrechtsvertreter vertreten lassen, ist die Präzisierung im Swiss Code, die Abstimmungsresultate so rasch wie möglich den Aktionären mitzuteilen, tatsächlich sinnvoll. Allerdings ist die vorgesehene Formulierung ungenügend.

Ethos schlägt hier vor, die Resultate den Aktionären bis spätestens 48 Stunden nach der Generalversammlung zugänglich zu machen und das Protokoll der GV innerhalb einer Frist von drei Wochen zu veröffentlichen.

Ziffer 7, zusätzlicher Absatz

Der Titel von Ziffer 7 lautet: «In der Generalversammlung soll der Wille der Mehrheit unverfälscht zum Ausdruck kommen.» Damit dies möglich ist, müssen die verschiedenen im Rahmen der Tagesordnung zur Abstimmung vorgelegten Traktanden das grundlegende Prinzip der Einheit der Materie respektieren. Ethos wünscht, dass dieser Punkt unter Ziffer 7 in einem zusätzlichen Absatz festgehalten wird.

Ziffer 8, zusätzlicher Absatz

Der Titel von Ziffer 8 lautet: «Der Verwaltungsrat bemüht sich um den Kontakt mit den Aktionären, auch zwischen den Generalversammlungen.» Lehnt bei einer Abstimmung ein signifikanter Anteil der Stimmen den Antrag des Verwaltungsrats ab, impliziert dies, dass der Rat das Gespräch mit den kritischen Aktionären aufnimmt. Ausserdem sollte er anschliessend alle Aktionäre über die Ergebnisse dieser Diskussionen informieren. Ethos schlägt vor, unter Ziffer 8 eine solche Dialogpraxis in einem zusätzlichen Absatz festzuhalten.

KAPITEL II «VERWALTUNGSRAT UND GESCHÄFTSLEITUNG»

Ziffer 12, Absatz 3

Es wird begrüsst, dass der Entwurf des neuen Swiss Code eine Vertretung beider Geschlechter im Verwaltungsrat vorsieht. Für Ethos ist die gewählte Formulierung jedoch zu vage, weshalb folgende Präzisierung vorgeschlagen wird: «Dem Verwaltungsrat sollen mehrere Mitglieder jedes Geschlechts mit den erforderlichen Fähigkeiten angehören, [...]».

Ziffer 12, zusätzlicher Absatz

Eine Voraussetzung für das gute Funktionieren eines Verwaltungsrats ist auch die ausreichende Verfügbarkeit seiner Mitglieder. In der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) ist dieser Punkt ebenfalls vorgesehen. Sie verlangt, die maximale Anzahl der zulässigen Tätigkeiten der Verwaltungsratsmitglieder in den Statuten festzuhalten. Deshalb schlägt Ethos unter Ziffer 12 in einem zusätzlichen Absatz folgende Präzisierung vor: «Jedes Mitglied des Verwaltungsrats muss seine Mandate in anderen Gesellschaften so begrenzen, dass seine ausreichende Verfügbarkeit gewährleistet ist.»

Ziffer 14, zusätzlicher Absatz

Auf der internationalen Ebene sehen die meisten Best-Practice-Kodexe zudem vor, dass eine Person nur dann als unabhängig betrachtet werden kann, wenn sie dem Verwaltungsrat nicht länger als eine

bestimmte Anzahl Jahre (im Prinzip zwischen 9 und 12) angehört. Ein solches Kriterium wird international als gute Praxis betrachtet. Deshalb schlägt Ethos vor, unter Ziffer 14 in einem zusätzlichen Absatz festzuhalten, dass eine Person nur dann als unabhängig betrachtet werden kann, wenn sie nicht mehr als 12 Jahre im Verwaltungsrat Einsitz hat.

Ziffer 19, Absatz 2

In diesem Absatz wird präzisiert, dass der Verwaltungsrat bei der Personalunion von Präsident und CEO einen «lead director» ernennen kann. Dieser Punkt ist zentral, um gegebenenfalls einer Ausnahme vom Grundsatz der im ersten Absatz vorgesehenen Trennung der beiden Funktionen (Doppelspitze) zustimmen zu können. Deshalb verlangt Ethos, dass «der Verwaltungsrat einen «lead director» ernennen MUSS». Dieses Mitglied sollte unabhängig sein, und zudem sollte präzisiert werden, dass der «lead director» regelmässig eine Sitzung (oder einen Teil einer Sitzung) ohne die Anwesenheit des Präsidenten/CEO einberufen und leiten muss.

Ziffer 21, Absatz 1

Dieser Absatz ist sehr wichtig, sieht er doch vor, dass der Verwaltungsrat Verhaltensrichtlinien definieren muss. Das kann zum Beispiel im Rahmen eines Verhaltenskodexes geschehen. Ethos ist der Ansicht, dass diese Verhaltensrichtlinien öffentlich zugänglich gemacht werden müssen, um die Glaubwürdigkeit eines solchen Vorgehens sicherzustellen und das Vertrauen der Aktionäre zu gewinnen.

Ziffer 22, Absatz 1

Um die Glaubwürdigkeit und das einwandfreie Funktionieren der Verwaltungsratsausschüsse sicherzustellen, ist nach Ansicht von Ethos die Präzisierung wichtig, dass jeder Ausschuss aus mindestens drei Personen bestehen muss.

Ziffer 26, Absatz 1

Die Rolle des Nominationsausschusses ist besonders wichtig, da er vor allem die Aufgabe hat, die Ernennung des CEO zu beantragen. Deshalb ist es nach Ansicht von Ethos nicht möglich, dass ihm auch exekutiv tätige Mitglieder des Verwaltungsrats angehören. Vorschlag: «Der Nominationsausschuss setzt sich aus nicht exekutiven und mehrheitlich unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen.»

Ziffer 26, Absatz 3

Hier gilt es zu präzisieren, dass dem Nominationsausschuss auch Aufgaben im Zusammenhang mit der Auswahl, Beurteilung und Nachfolgeplanung für den CEO zugewiesen WERDEN. Für die anderen Mitglieder des obersten Kaders kann die aktuelle Formulierung von Absatz 3 beibehalten werden.

Ziffer 27, Absatz 2

Ethos ist der Ansicht, dass Absatz 2 gestrichen werden muss. Denn die mittleren und kleinen Unternehmen bilden heute die grosse Mehrheit der in der Schweiz kotierten Aktiengesellschaften (ungefähr 180 der 200 Unternehmen im SPI). Erlaubt man diesen Gesellschaften, sich ohne Ausschüsse zu organisieren, werden die für Verwaltungsratsausschüsse definierten Regeln praktisch ihres Sinns entleert. Hier muss daran erinnert werden, dass die Bildung eines Vergütungsausschusses gemäss der VegüV in jedem Fall obligatorisch ist und dass ein Prüfungsausschuss auf internationaler Ebene zur elementaren Best Practice gehört.

KAPITEL III «DIE REVISION»

Ziffer 28, Absatz 2

Im Hinblick auf eine Harmonisierung auf internationaler Ebene, insbesondere auf die von der Europäischen Union am 27.5.2014 veröffentlichte Verordnung über die Abschlussprüfungen ist nach Ansicht von Ethos in diesem Absatz zu präzisieren, dass die Revisionsstellen mindestens die beiden folgenden Regeln einhalten müssen:

- Die Honorare für Nichtprüfungsleistungen dürfen jene für die Abschlussprüfung nicht übersteigen.
- Die maximale Dauer des Prüfungsauftrags ist für den verantwortlichen Prüfungspartner auf 7 Jahre und für die Prüfungsgesellschaft auf 20 Jahre begrenzt.

ANHANG 1

Ziffer 6, Absatz 1

Die internationale Best Practice für Vergütungen präzisiert systematisch, dass die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats keine variable Vergütung erhalten dürfen. Deshalb schlägt Ethos vor, diese Regel auf diesen Absatz anzuwenden und demzufolge «in der Regel» zu streichen.

Ziffer 6, Absatz 3

Um die Bedeutung der variablen Vergütung richtig beurteilen und relativieren zu können, ist nach Ansicht von Ethos ein Satz anzufügen, der präzisiert, dass «der variable Vergütungsteil im Verhältnis zum festen Vergütungsanteil begrenzt werden muss».

Ziffer 7, Absatz 2

Die VegüV präzisiert eindeutig, dass Abgangsentschädigungen verboten sind. Die vorgeschlagene Formulierung erwähnt, dass «keine unzulässigen Abgangsentschädigungen vereinbart» werden. Um jegliches Missverständnis zu vermeiden, schlägt Ethos eine Terminologie ohne Ausnahme vor, die jegliche Abgangsentschädigung verhindert, durch Streichung des Begriffs «unzulässigen».

Ziffer 7, Absatz 3

Ethos schlägt für die Einführung dieses Absatzes folgende Formulierung vor: «Grundsätzlich werden keine Antrittsboni oder Ersatzzahlungen ausgerichtet. Wird trotzdem eine Ersatzzahlung ausgerichtet, muss sie die Bedingungen der verlorenen Ansprüche im vorherigen Anstellungsverhältnis widerspiegeln.» Da eine Ersatzzahlung einen Verdienstausfall kompensieren soll, der gegebenenfalls erst in Zukunft werthaltig wird, ist diese als «Spiegelung» zu gestalten.

Ziffer 9, zusätzlicher Absatz

Ethos begrüsst es, dass vom Verwaltungsrat erwartet wird, der Transparenz in Bezug auf die Vergütungen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Dies gilt auch, wenn bei einer Abstimmung in der Generalversammlung ein signifikanter Stimmenanteil den Antrag des Verwaltungsrats ablehnt. In diesem Fall erscheint es geboten, dass der Verwaltungsrat das Gespräch mit den kritischen Aktionären sucht. Ausserdem sollte er in der Folge alle Aktionäre über die Ergebnisse dieser Diskussionen informieren. Ethos schlägt vor, unter Ziffer 9 eine solche Dialogpraxis in einem zusätzlichen Absatz festzuhalten.