

MITTEILUNG DES REGULATORY BOARD NR. 6/2010 VOM 24. NOVEMBER 2010

Ausführungen zur Darstellung der Entschädigungen des obersten Managements im Corporate Governance Bericht (Ziff. 5.1. Anhang Richtlinie Corporate Governance)

I. AUSGANGSLAGE

Die Richtlinie Corporate Governance der SIX Swiss Exchange (RLCG) soll eine ausreichende Offenlegung bestimmter Tatsachen im Geschäftsbericht der Emittenten gewährleisten. Sie macht keine Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung ihrer Corporate Governance. Dies gilt auch in Bezug auf die Entschädigungsmodelle der Emittenten.

Die Festlegung von Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung muss für die Investoren nachvollziehbar sein. Aufgrund der Offenlegung der Ausgestaltung der Vergütung soll der Marktteilnehmer unter anderem in die Lage versetzt werden, abschätzen zu können, ob das gewählte Vergütungsmodell hinsichtlich der gesetzten Leistungsanreize angemessen ist. Ferner muss er gegebenenfalls wissen, dass das für die Festsetzung der Entschädigungen zuständige Organ ganz oder teilweise nach freiem Ermessen die Vergütungen festgesetzt hat. Weiter muss er beurteilen können, welches die Gründe für die Entwicklung der Vergütungen im vergangenen Geschäftsjahr waren.

Richtlinie Corporate Governance (RLCG), Anhang, Ziff. 5.1 bezweckt, die Verantwortlichkeiten, das Verfahren zur Festsetzung der Entschädigungen und Beteiligungsprogramme von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie die Grundlagen und Elemente der Entschädigungen und Beteiligungsprogramme in möglichst nachvollziehbarer Weise aufzuzeigen. Es geht dabei um eine nachträgliche Offenlegung: Im Corporate Governance Kapitel des Geschäftsberichts soll verständlich dargestellt werden, wie das Vergütungssystem im vergangenen Geschäftsjahr ausgestaltet war. Es soll ferner aus der Darstellung hervorgehen, warum im Berichtsjahr - im Vergleich zum Vorjahr - die Vergütungen gesunken oder gestiegen sind.

Es wurden kürzlich zwei Entscheide der Sanktionskommission veröffentlicht, die sich unter anderem mit dem oben genannten Fragenkomplex auseinander setzten (Entscheid der Sanktionskommission vom 11. Juni 2010 [SaKo 2010-CG-I/10]

http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being_public/sanctions/publication/decision_cg_110610_de.pdf.

Entscheid der Sanktionskommission vom 30. Juli 2010 [SaKo 2010-CG-II/10]

http://www.six-exchange-regulation.com/download/admission/being_public/sanctions/publication/decision_cg_300710_de.pdf).

In der Zwischenzeit sind verschiedene Fragen aufgetreten. Der Ausschuss für die Emittentenregulierung hat sich deshalb entschlossen, im Sinne einer Klarstellung die nachstehenden Ausführungen zu den Transparenzvorschriften gemäss Richtlinie Corporate Governance (RLCG), Anhang, Ziff. 5.1 zu machen.

II. AUSFÜHRUNGEN

Die Vergütungssysteme der Emittenten sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die nachfolgenden Beispiele stellen keine konkreten Formulierungsvorschläge dar. Vielmehr verstehen sich die Ausführungen als Anregung zur Darstellung der Aspekte von Entschädigungsmodellen, wie sie häufig bei den an der SIX Swiss Exchange kotierten Gesellschaften anzutreffen sind.

Mit Blick auf eine sachgerechte Darstellung des Vergütungssystems kann es sich empfehlen, die entsprechenden Ausführungen im Hinblick auf die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats auf der einen Seite und die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung auf der anderen Seite gesondert vorzunehmen.

A. Erläuterungen zu fixen und variablen Vergütungskomponenten

1. **Lohnvergleiche:** Nähere Angaben zu den Gesellschaften, deren Vergütungssysteme oder Lohnniveau zum Vergleich herangezogen wurden (z.B. Angaben wie Branche/Geschäftstätigkeit, Grösse und geographisches Tätigkeitsgebiet der betreffenden Gesellschaften oder konkrete Firmen).
2. **Referenzmärkte:** Wird auf marktübliche Bedingungen abgestellt, ist der entsprechende Markt bzw. sind die grundlegenden Bedingungen des Marktes näher zu umschreiben.
3. Das **Verhältnis zwischen fixen und variablen Anteilen der Entschädigung** ist anzugeben (z.B. «die variable Vergütung betrug bei den Geschäftsleitungsmitgliedern zwischen 50 und 150 Prozent des fixen Lohnbestandteils»).
4. **Abgangsentschädigungen:** Im Geschäftsbericht sind Vereinbarungen betreffend allfällige Abgangsentschädigungen in Grundzügen offen zu legen (z.B. «Ausrichtung von minimal einem bis maximal drei Jahresgehältern»).

B. Erläuterungen zu variablen Vergütungskomponenten im Besonderen

1. Die **Schlüsselfaktoren für die Entwicklung der variablen Vergütung:** Die wichtigen Ziele, die für die Festsetzung des variablen Lohnbestandteils von Bedeutung sind, sind aufzuführen (z.B. Aktienkurs, Konzerngewinn, Gewinnmaximierung, Assets under Management etc. unter Angabe des Stichtags), wobei die Ziele nicht einzelnen Mitgliedern individuell zugewiesen werden müssen.
Einzelne persönliche Leistungsziele der verschiedenen Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung müssen nicht offen gelegt werden. Die ungefähre Gewichtung der individuellen Leistungsziele und der anderen Komponenten wie z.B. Bereichs- bzw. Unternehmensziele für die variable Vergütungskomponente ist jedoch darzustellen.
2. **Verwendung von Benchmarks:** Werden im Hinblick auf die Festsetzung von variablen Vergütungen Benchmarks beigezogen, so ist kurz darzustellen, was der Inhalt respektive die Zusammensetzung der Benchmarks ist (z.B. die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft in Bezug zu einem Index oder im Verhältnis zu Konkurrenzunternehmen etc.).

Die Mitteilungen des Regulatory Board sind auf Deutsch, Französisch und Englisch über Internet abrufbar:

http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiqués/regulatory_board_de.html

http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiqués/regulatory_board_fr.html

http://www.six-exchange-regulation.com/publications/communiqués/regulatory_board_en.html

