

Seit 2007 gelten die sogenannten Transparenzvorschriften, wonach börsennotierte Aktiengesellschaften detaillierte Angaben über die Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Anhang offenzulegen haben. Die Praxis der Offenlegung in der Berichtssaison 2007 wurde vor dem Hintergrund des Diskussionspapiers «Transparenzgesetz – Ausgewählte Fragen & Antworten» der Kommission für Wirtschaftsprüfung an der Universität St. Gallen (ACA-HSG) untersucht.

THORSTEN KLEIBOLD

STEPHANIE OBRIST

OFFENLEGUNG VON VERGÜTUNGEN NACH DEN TRANSPARENZBESTIMMUNGEN

Erkenntnisse aus der Durchsicht der Abschlüsse der Berichtssaison 2007

1. AUSGANGSLAGE UND GESETZLICHE REGELUNG

Das *Obligationenrecht* (OR) bestimmt die Generalversammlung als oberstes Organ in der Aktiengesellschaft (Art. 698 Abs. 1 OR). Der Generalversammlung obliegt als unübertragbare Aufgabe die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats. Die Festlegung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder hingegen ist vom Gesetz nicht der Generalversammlung zugewiesen. Ihre Saläre können die Verwaltungsratsmitglieder – zur Oberleitung der Gesellschaft berechtigt und verpflichtet – somit untereinander gegenseitig festlegen (sogenanntes self-dealing). Diese Situation wird von vielen als inhärenter Interessenkonflikt wahrgenommen. Zwar fordert das Gesetz, dass der Verwaltungsrat die Interessen der Gesellschaft in guten Treuen zu wahren hat (Art. 717 Abs. 1 OR). Doch allgemein wird gerne der homo oeconomicus zitiert, der danach strebt, seinen eigenen Vorteil (hier seine Gesamtvergütung) zulasten des Aktionariats zu maximieren. In der politischen als auch wissenschaftlichen Diskussion wurde in den letzten Jahren daher verstärkt gefordert, dass die Entschädigungen des Verwaltungsrats (und der von ihm eingesetzten Geschäftsleitung) im Anhang zur Jahresrechnung offenzulegen seien. Auf diese Weise wird den Aktionären zum einen Rechenschaft abgelegt über die Mittelverwendung im Unternehmen; zum anderen können die Aktionäre dadurch ihre Kontrollrechte besser wahrnehmen [1]. Dem liegt die Auffassung zugrunde, dass ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung auf der einen und den Eigentümern der Aktiengesellschaft auf der anderen Seite nur dann gewährleistet werden kann, wenn letztere

über die für sie massgeblichen Informationen (dazu gehören aus gesetzgeberischer Sicht auch die Informationen über Vergütungen) verfügen [2].

Zum 1. Januar 2007 hat der Bundesrat eben vor diesem Hintergrund die neuen Bestimmungen der Art. 663 b^{bis} und 663 c Abs. 3 OR in Kraft gesetzt. Die Neuregelungen sind erstmals anzuwenden für Geschäftsjahre, die am oder nach diesem Datum beginnen. Seitdem sind im Fall von börsennotierten Aktiengesellschaften die Vergütungen im Anhang offenzulegen, die direkt oder indirekt an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats bzw. an Personen, die vom Verwaltungsrat mit der Geschäftsführung betraut sind, ausgerichtet werden. Entsprechende Offenlegungserfordernisse bestehen zudem im Zusammenhang mit gegenwärtigen Mitgliedern des Beirats sowie früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats. Unter die Offenlegungspflicht fallen etwa Honorare, Löhne und Tantiemen sowie die Zuteilung von Aktien oder Aktienoptionen. Der Gesetzgeber hat es jedoch unterlassen, die Vergütungskomponenten abschliessend im Gesetz zu benennen. Im Fall des Verwaltungsrats hat die Offenlegung individuell zu erfolgen; für die Geschäftsleitung kann die Angabe der Vergütungen global, also summarisch, erfolgen, jedoch ist für das Geschäftsleitungsmitglied mit der höchsten Einzelentschädigung diese Entschädigung separat offenzulegen. Die Gesetzesbestimmungen können aus *Abbildung 1* entnommen werden.

2. PRAKTISCHE AUSLEGUNGSFRAGEN

Obschon die gesetzliche Regelung klar formuliert ist, ergeben sich jedoch zahlreiche Fragen im Zusammenhang mit



THORSTEN KLEIBOLD,
WIRTSCHAFTSPRÜFER,
STEUERBERATER (D),
FACHBEREICHS-
ENTWICKLUNG DER
TREUHAND-KAMMER,
ACA-HSG, UNIVERSITÄT
ST. GALLEN, ST. GALLEN



STEPHANIE OBRIST,
ASSISTANT FINANCIAL
SERVICES, PRICEWATER-
HOUSECOOPERS AG,
ST. GALLEN

dem Anwendungsbereich und dem Detaillierungsgrad der erforderlichen Angaben. Die Ausgestaltung und Interpretation der Gesetzesbestimmung ist damit der Praxis überlassen. Die *Kommission für Wirtschaftsprüfung (KWP)* der *Treuhand-Kammer* hat daher schon frühzeitig offene Fragen angesprochen und erste Interpretationen und gangbare Lösungsansätze im Diskussionspapier «Transparenzgesetz – Ausgewählte Fragen & Antworten» (im folgenden: Q&A-Papier) auf der Webseite der Treuhand-Kammer publiziert [3]. Nach diesem Q&A-Papier lassen sich die nachstehenden wesentlichen Mindestforderungen bzw. Empfehlungen aufstellen.

2.1 Ort der Angaben. Die Angaben zu den Vergütungen (als auch zu den Beteiligungen) sind gemäss der gesetzlichen Konzeption sowohl im Anhang des Einzelabschlusses als auch im Anhang zur Konzernrechnung offenzulegen. Im Anhang der Konzernrechnung ist sowohl eine Wiederholung der Angaben des Einzelabschlusses als auch ein Verweis auf den Anhang des Einzelabschlusses möglich. Eine Offenlegung im Anhang der Jahresrechnung wird jedoch als zwingend angesehen, insbesondere da die statutarische Jahresrechnung der Obergesellschaft die Basis für die Dividenden-

ausschüttung bildet, und der Bilanzleser (bzw. Aktionär) Anspruch hat auf sämtliche vom Gesetz verlangten Informationen. Ebenso entscheidet der Aktionär der Obergesellschaft über die Wiederwahl der Verwaltungsräte, welche für sich die Vergütungen festlegen.

2.2 Bewertung der Vergütungskomponenten. Die *International Financial Reporting Standards (IFRS)* sind die an der SIX Swiss Exchange mehrheitlich angewandten Rechnungslegungsstandards [4]. Der in diesem Zusammenhang zu befolgende IAS 24 «Angaben über Beziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen» verlangt umfassende Angaben zu den Vergütungen für Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen. Dabei ist es nicht zwingend, dass die Angaben nach Art. 663^{bis} OR und IAS 24.16 identisch sind. Allgemein gefordert wird daher, dass die Grundlagen der Wertbestimmung angegeben werden sollten, um dem Bilanzleser einen sinnvollen Informationsgehalt zu bieten bzw. ihn in die Lage zu versetzen eventuell unterschiedliche Vergütungshöhen im Konzernanhang nach IFRS und im Anhang zur statutarischen Jahresrechnung einzuschätzen. Die Vorgehensweise bei der Bewertung der Vergütungselemente

Abbildung 1: GESETZESBESTIMMUNGEN

a. Vergütungen

Art. 663^{bis} OR

¹ Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, haben im Anhang zur Bilanz anzugeben:

1. alle Vergütungen, die sie direkt oder indirekt an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet haben;
2. alle Vergütungen, die sie direkt oder indirekt an Personen ausgerichtet haben, die vom Verwaltungsrat ganz oder zum Teil mit der Geschäftsführung betraut sind (Geschäftsleitung);
3. alle Vergütungen, die sie direkt oder indirekt an gegenwärtige Mitglieder des Beirates ausgerichtet haben;
4. Vergütungen, die sie direkt oder indirekt an frühere Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates ausgerichtet haben, sofern sie in einem Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit als Organ der Gesellschaft stehen oder nicht marktüblich sind;
5. nicht marktübliche Vergütungen, die sie direkt oder indirekt an Personen ausgerichtet haben, die den in den Ziffern 1–4 genannten Personen nahe stehen.

² Als Vergütungen gelten insbesondere:

1. Honorare, Löhne, Bonifikationen und Gutschriften;
2. Tantiemen, Beteiligungen am Umsatz und andere Beteiligungen am Geschäftsergebnis;
3. Sachleistungen;
4. die Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten;
5. Abgangsentschädigungen;
6. Bürgschaften, Garantieverpflichtungen, Pfandbestellungen zugunsten Dritter und andere Sicherheiten;
7. der Verzicht auf Forderungen;
8. Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen;
9. sämtliche Leistungen für zusätzliche Arbeiten.

³ Im Anhang zur Bilanz sind zudem anzugeben:

1. alle Darlehen und Kredite, die den gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates gewährt wurden und noch ausstehen;

2. Darlehen und Kredite, die zu nicht marktüblichen Bedingungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates gewährt wurden und noch ausstehen;

3. Darlehen und Kredite, die zu nicht marktüblichen Bedingungen an Personen, die den in den Ziffern 1 und 2 genannten Personen nahe stehen, gewährt wurden und noch ausstehen.

⁴ Die Angaben zu Vergütungen und Krediten müssen umfassen:

1. den Gesamtbetrag für den Verwaltungsrat und den auf jedes Mitglied entfallenden Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds;
2. den Gesamtbetrag für die Geschäftsleitung und den höchsten auf ein Mitglied entfallenden Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds;
3. den Gesamtbetrag für den Beirat und den auf jedes Mitglied entfallenden Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds.

⁵ Vergütungen und Kredite an nahe stehende Personen sind gesondert auszuweisen. Die Namen der nahe stehenden Personen müssen nicht angegeben werden. Im Übrigen finden die Vorschriften über die Angaben zu Vergütungen und Krediten an Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates entsprechende Anwendung.

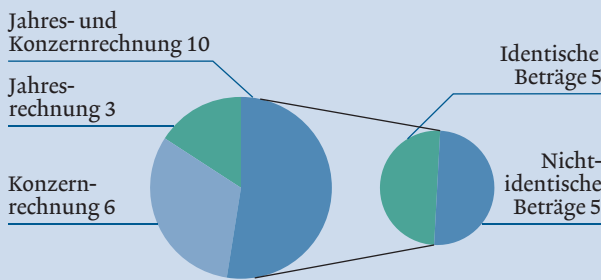
b. Beteiligungen

Art. 663 c OR

[...]

³ Anzugeben sind weiter die Beteiligungen an der Gesellschaft sowie die Wandel- und Optionsrechte jedes gegenwärtigen Mitglieds des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates mit Einschluss der Beteiligungen der ihm nahe stehenden Personen unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds.

Abbildung 2: **ORT DER ANGABEN – SMI-UNTERNEHMEN**
(in absoluten Zahlen)



ist im Gesetz nicht geregelt. Damit ist etwa bei der Bewertung von Managementoptionsprogrammen als Vergütungsform die Verwendung von Bewertungsmodellen wie Black Scholes oder dem Binomialmodell ebenso zulässig wie die Verwendung von Steuerwerten.

2.3 Wesentlichkeitsüberlegungen. Die gesetzlich geforderten Angaben haben grundsätzlich vollständig zu erfolgen. Gelegentlich wird gefordert, dass gewisse Schwellenwerte für die Erfassung von Vergütungselementen zulässig sein sollten, unter der Voraussetzung, dass die verwendeten Schwellenwerte offen gelegt werden. Die KWP vertritt hier die Auffassung, dass lediglich offensichtliche de minimis-Fälle von der Offenlegung ausgenommen sein sollten.

2.4 Periodenabgrenzung. Die Offenlegung der Vergütungen sollte dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung folgen (Accrual Accounting). Möglich ist auch die Offenlegung auf Cash-Basis. Nach Ansicht der KWP sollten dann die Gründe dafür dargestellt und diese Methode in der Folge stetig angewendet werden.

2.5 Kategorisierung der Vergütungsbestandteile. Die Botschaft fordert, dass die Angaben zu Vergütungen und Krediten nach deren einzelnen Bestandteilen zu gliedern sind [5]. In diesem Zusammenhang ist es möglich und sinnvoll, Kategorien von eng miteinander zusammenhängenden Vergütungselementen zu bilden.

3. STUDIE

Am *Institut für Accounting, Controlling und Auditing* (ACA-HSG) der Universität St. Gallen ist die Offenlegungspraxis in bezug auf Vergütungen an den Verwaltungsrat bzw. die Geschäftsleitung für die Berichtssaison 2007 untersucht worden. Während im Zusammenhang mit den offenzulegenden Vergütungen vielfältige Fragestellungen hinsichtlich des Umfangs der einzubeziehenden Vergütungsbestandteile (Fixlohn, variable Bestandteile, geldwerte Vorteile) sowie der Abgrenzung und Bewertung (Cash-Basis oder Accrual-Basis) bestehen (vgl. Ziff. 2), ist die Offenlegung von Beteiligungen weniger problembehaftet. Die Studie konzentriert sich daher auf die Frage der Offenlegung von Vergütungen (Art. 663 b^{bis} OR).

In die Untersuchung einbezogen wurden die im *Swiss Market Index* (SMI) [6] kotierten Aktiengesellschaften sowie ferner eine branchen-repräsentative Stichprobe der im *Swiss Performance Index* (SPI) [7] gelisteten Unternehmen. Die im SMI kotierte *Synthes Inc.* ist eine in West Chester, Pennsylvania (USA), domizilierte Gesellschaft, die grundsätzlich nicht den handelsrechtlichen Vorschriften zur Rechnungslegung unterworfen ist [8]. Aufgrund dieser Sondersituation wurde dieser Wert nicht berücksichtigt und es wurden nurmehr 19 SMI-Unternehmen in die Untersuchung aufgenommen. Innerhalb des SPI wurden 39 Unternehmen bzw. 20% der im SPI vertretenen Unternehmen ausgewählt.

Für diese Stichprobe wurde untersucht, wie die im Q&A-Papier der KWP aufgeworfenen wesentlichen Offenlegungsfragen im Anhang zur Jahres- bzw. Konzernrechnung 2007 behandelt worden sind.

Im folgenden werden die Untersuchungsergebnisse bezogen auf die SMI-Unternehmen in absoluten Zahlen, diejenigen im Hinblick auf die branchen-repräsentative Stichprobe des SPI hingegen in relativen Zahlen dargestellt.

4. WESENTLICHE ERKENNTNISSE DER STUDIE

Die Untersuchung zeigt, dass eine Mehrheit der Unternehmen die Angaben nach Art. 663 b^{bis} OR sowohl in der Jahres- als auch in der Konzernrechnung vorgenommen hat (Abbildungen 2 bis 5). Dabei kommt es in zahlreichen Fällen zu Abweichungen zwischen den Beträgen in den Anhängen zur Jahres- und zur Konzernrechnung. Über die Gründe für die Abweichungen bleibt der Bilanzleser weitestgehend im Unklaren; es kann nur spekuliert werden, ob die Abweichungen allenfalls daraus resultieren, dass bestehende Aktienoptionen in der Konzernrechnung gemäss IFRS 2 bewertet, in der Jahresrechnung nach OR hingegen mit dem Steuerwert angesetzt worden sind. In jedem Fall wäre es hilfreich, wenn die Abweichungen bzw. die Gründe dafür erläutert würden.

Immerhin bei sechs Unternehmen im SMI erfolgt die Offenlegung lediglich im Konzernanhang mit entsprechendem Verweis im Anhang zur Jahresrechnung (*Balölise, Holcim, Novartis, Richemont, Swatch Group* sowie *Swiss Re*).

Alle Unternehmen der Stichprobe weisen – wie vom Gesetz gefordert – die Vergütungen aller Mitglieder des Verwal-

Abbildung 3: **ORT DER ANGABEN – SPI-UNTERNEHMEN**
(in %)

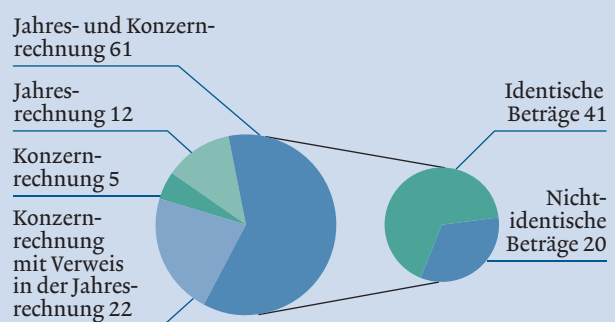
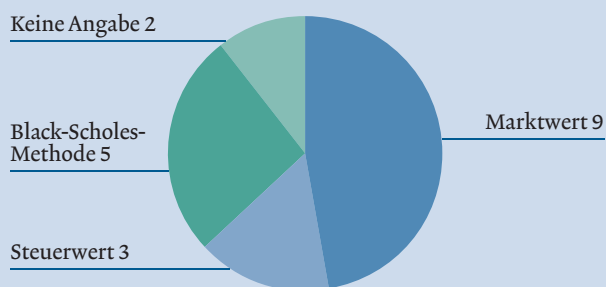


Abbildung 4: **BEWERTUNG VON AKTIEN-OPTIONEN – SMI-UNTERNEHMEN**
(in absoluten Zahlen)



tungsrats individuell aus. Obwohl von den Transparenzvorschriften nicht verlangt, weisen drei SMI-Unternehmen (ABB, Adecco und Novartis) auch die Vergütungen der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder separat aus; im mittleren Börsensegment erfolgt diese zusätzliche Angabe immerhin bei 12% der untersuchten Stichprobe.

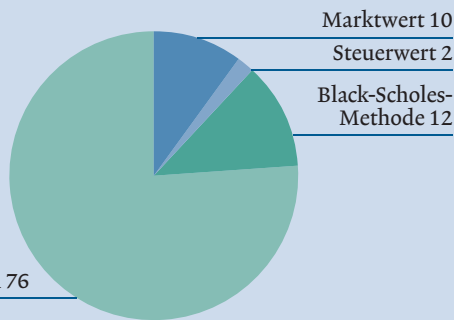
Alle Unternehmen im SMI geben die Vergütung differenziert nach Komponenten (etwa feste Vergütung in bar, variable Vergütung in bar, aktienbasierte Vergütung, Abgangsschädigung und Vorsorgeleistung) an. 15% der untersuchten

SPI-Unternehmen hingegen unterteilen die Vergütung nicht in Komponenten und legen nur den Gesamtbetrag offen. Dies widerspricht zum einen dem Willen der Botschaft [9]; zum anderen verwehrt es den Aktionären einen detaillierten Einblick in die konkrete Vergütungssituation und lässt daher keine Rückschlüsse zu, inwieweit die Vergütung auf langfristige Wertschaffung oder kurzfristige Gewinnmaximierung ausgerichtet ist.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen setzt Aktienoptionsprogramme als Vergütungskomponente ein. Dabei zeigt sich, dass es für die Bewertung dieses Vergütungsbestands im Zusammenhang mit der Offenlegung nach Art. 663^{bis} OR keine vorherrschende Praxis gibt. Sowohl steuerliche Werte als auch Marktwerte sind anzutreffen. Immerhin 76% der Unternehmen des SPI geben keine Angabe zur Bewertungsmethodik, lassen also die Bilanzleser an dieser Stelle gänzlich im Unklaren.

Hinsichtlich der Frage, ob die Angaben zu den Vergütungsbestandteilen periodisiert (gemäss der sachlichen Zugehörigkeit zu einer Rechnungsperiode) oder auf Cash-Basis (gemäss dem Zeitpunkt des Zahlungsflusses) erfolgen, zeigt sich sowohl bei den SMI- als auch den SPI-Unternehmen erneut eine gewisse Zurückhaltung in der Offenlegung. Während die Disclosures bei ABB und Balôise implizit darauf schliessen lassen, dass die Angaben wohl auf Cash-Basis erfolgen, geben nur Nestlé, Novartis und Syngenta offen an, dass sie sich

Abbildung 5: **BEWERTUNG VON AKTIEN-OPTIONEN – SPI-UNTERNEHMEN**
(in %)



für die Accrual-Basis entschieden haben. Im SPI macht die grosse Mehrheit der untersuchten Unternehmen (etwa 85%) keine Angabe zur gewählten Abgrenzungsmethode.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in der Offenlegungspraxis keine wesentlichen Unterschiede zwischen SMI und SPI- Unternehmen festzustellen sind. Kritisch ist es, dass sechs Unternehmen des SMI und immerhin 27% der SPI-Unternehmen die Vergütungen nur in der Konzernrechnung offenlegen und im Einzelabschluss einen Verweis

«Die Untersuchung hat gezeigt, dass die gemachten Angaben bereits im ersten Jahr der Anwendung der Transparenzvorschriften insgesamt umfassend und informativ sind.»

auf die Konzernrechnung anbringen. Zwar ist davon auszugehen, dass den Aktionären der Konzernholding beide Abschlüsse zur Verfügung gestellt werden, jedoch handelt es sich bei den Vergütungen nach der Begründung der Botschaft um eine für die Corporate Governance relevante Angabe, die daher zwingend auch in den Anhang des Einzelabschlusses gehört.

Auffällig ist, dass wenige Informationen offengelegt werden zur Bewertung von Aktienoptionen. Da es sich bei Aktienoptionen in der Regel um wesentliche Vergütungsbestandteile handelt, wäre eine weitergehende Offenlegung der Bewertungsgrundlagen wünschenswert.

Letztlich hat die Untersuchung gezeigt, dass die gemachten Angaben bereits im ersten Jahr der Anwendung der Transparenzvorschriften insgesamt umfassend und informativ sind. Dies ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass die Schweizer Rechnungslegungspraxis aufgrund der Anwendung der Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse bereits über jahrelange Erfahrung in der Offenlegung von Managementvergütungen verfügt.

5. FAZIT UND AUSBLICK

Ziel der Transparenzvorschriften ist es, den Aktionären ein umfassendes Bild über die Vergütungspraxis in ihren Unternehmen zu gewähren. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, die Leistung des Managements im Verhältnis zur Vergütung besser einschätzen zu können, um letztlich eine fundierte Grundlage für die Wahl bzw. Wiederwahl von Verwaltungsräten zu haben. Die gesetzliche Intention wurde erreicht; die Untersuchung zeigt, dass die Angaben zu den Vergütungen insgesamt umfassend und informativ sind. Kleinere Schwachstellen in der Offenlegung gilt es zu beheben; das Q&A-Papier der KWP bietet hier gute Lösungsansätze.

Die gesetzlich erzwungene Transparenz wird jedoch auch häufig kritisiert. Zum einen schüre sie Neid und Missgunst, zum anderen würde die Offenlegung von Vergütungen nurmehr den Markt für Manager anheizen und zu einem allgemeinen Anstieg der Saläre führen (sogenanntes race to the top). Dem kann entgegengehalten werden, dass die Abwägung aller Umstände im Zusammenhang mit der Wiederwahl von Verwaltungsräten eben auch eine umfassende Kenntnis der Vergütungssituation bedingt. Der richtige Ort für diese Informationen ist letztlich die Jahres- bzw. Konzernrechnung.

Bereits in der seinerzeitigen Vernehmlassung wurde auch deutlich, dass einige Exponenten in Wirtschaft und Politik die reine Offenlegung von Managementsalären als nicht ausreichend ansahen. So forderte etwa *Economiesuisse*, dass die Vergütungen durch ein besonderes Vergütungskomitee festgelegt werden sollten [10]. Weiter gingen sogar einige Kantone, die es als vielversprechender ansahen, wenn die Generalversammlung die statutarische Kompetenz erhielte, die Managementvergütungen festzulegen [11]. In der gegenwärtigen Finanzkrise stösst zudem vielfach auf Unverständnis, dass trotz erwirtschafteter Verluste Vergütungen in beträchtlicher Höhe ausgerichtet werden. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund und als indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «gegen die Abzockerei» hat der Bundesrat am 5. De-

zember 2008 in einer Zusatzbotschaft empfohlen, dass die Vergütungen des Verwaltungsrats von börsenkotierten Gesellschaften jährlich durch die Generalversammlung genehmigt werden müssen [12]. Die Zusatzbotschaft zeigt damit einen massvollen Lösungsansatz zur Behebung des Self-dealing-Konflikts. In der Sommersession der Eidg. Räte hat der Ständerat nunmehr entschieden, dass der Generalversammlung bei den Löhnen von Geschäftsleitungsmitgliedern

nur ein konsultatives Mitspracherecht zugestanden werden soll; über die Vergütung für Verwaltungsräte hingegen soll – wie es der Bundesrat bereits vorgeschlagen hatte – die Generalversammlung verbindlich entscheiden können [13]. Eines zeigen die jüngsten Ereignisse und Entwicklungen deutlich: die Themen der Festlegung, Offenlegung und auch der Angemessenheit von Managementvergütungen bleiben weiterhin auf dem medialen und auch politischen Parkett. ■

Anmerkungen: 1) So auch die Botschaft des Bundesrats zur Änderung des Obligationenrechts (Transparenz betreffend Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) vom 23. Juni 2004 («Botschaft»), [4475]. 2) Botschaft [4474]. 3) Siehe Rubrik «Q&A Fragen und Antworten der KWP» auf www.treuhandkammer.ch. Die Q&A zum Transparenzgesetz ist auf Basis der Erkenntnisse der hier vorgestellten Studie in Teilbereichen angepasst und ergänzt worden. 4) Siehe unter www.six-swiss-exchange.com, dort die Präsentation «Durchsetzung von Rechnungslegungsvorschriften durch die SIX Swiss Exchange» in der Rubrik «Rechnungslegung/Aktuelles». 5) Botschaft [4491]. 6) Der SMI ist der Blue-Chip-Index der Schweiz. Der SMI repräsentiert gut 85% der Free-Float-Kapitalisierung des

Schweizer Aktienmarktes. 7) Der SPI ist ein bedeutsamer Gesamtmarkt-Index der Schweiz. Es handelt sich um einen Index, der alle an der SIX Swiss Exchange gehandelten Beteiligungspapiere von Gesellschaften mit Sitz in der Schweiz oder im Fürstentum Liechtenstein und auf Antrag auch primärkotierten ausländischen Unternehmen enthält. Für die Aufnahme in den Index qualifizieren jedoch nur diejenigen Titel, die mindestens einen Free-Float von 20% aufweisen. 8) Grundsätzlich gilt für ausländische Emittenten von Beteiligungsrechten die auf den 1. Januar 2007 revidierte Corporate Governance Richtlinie (RLCG). Diese sieht in Ziff. 5.2 vor, dass die gesetzlichen Bestimmungen des 663^{bis} von den ausländischen Emittenten analog anzuwenden sind. 9) So heisst es in der Botschaft [4491]: «Die Angaben zu Vergütungen

und Krediten sind nach deren einzelnen Bestandteilen zu gliedern. Damit soll sichergestellt werden, dass die Aktionärinnen und Aktionäre die wesentlichen Informationen erhalten und ihre Kontrollrechte besser ausüben können.» 10) Siehe Zusammenstellung der Vernehmlassungsergebnisse, abrufbar unter: www.ejpd.admin.ch/etc/medialib/data/wirtschaft/gesetzgebung/vergueutungen.Par.0001.File.tmp/ve-ber-d.pdf. 11) Siehe Anm. 10. 12) Siehe Botschaft des Bundesrats zur Volksinitiative «gegen die Abzockerei» und zur Änderung des Obligationenrechts (Aktienrecht) vom 5. Dezember 2008, [314]. 13) Vgl. «Der Ständerat will kein Verbot von Abgangsentschädigungen», in: NZZ vom 12. Juni 2009.

RÉSUMÉ

Publicité des indemnités selon les nouvelles règles de transparence

Les nouvelles dispositions sur la transparence des indemnités – articles 663^{bis} et 663 c alinéa 3 CO – sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et s'appliquent à tous les exercices ouverts à compter de cette date. Depuis, les sociétés dont les actions sont cotées en bourse sont tenues de publier dans l'annexe au bilan les indemnités qu'elles versent directement ou indirectement aux membres du conseil d'administration en exercice, aux personnes auxquelles le conseil d'administration a délégué la gestion de la société (la direction) et aux membres du conseil consultatif en exercice, mais également aux anciens membres de ces trois organes. Les indemnités visées par ces règles sont les honoraires, les salaires et les tantièmes, de même que l'attribution d'actions et d'options sur des actions.

Même si la réglementation légale est claire, de nombreuses questions se posent quant au champ d'application et au degré de précision des informations requises.

L'institute of Accounting, Controlling and Auditing (ACA) de l'Université de St-Gall a donc mené une étude sur la

pratique des entreprises en matière de transparence des indemnités pour la période comptable 2007. Le groupe examiné se composait des sociétés cotées au SMI (Swiss Market Index) – à l'exception de Synthes Inc., West Chester, Pennsylvanie/USA – soit 39 sociétés anonymes, et d'un échantillon de 20 entreprises cotées au SPI (Swiss Performance Index) représentatives de leur branche. Cette enquête montre que la plupart des entreprises publient les informations requises aux termes de l'article 663^{bis} CO dans leurs comptes individuels et dans leurs comptes consolidés. Dans de nombreux cas, les montants qui figurent dans l'annexe aux comptes annuels divergent toutefois de ceux indiqués dans les comptes consolidés. Pour les destinataires du bilan, les raisons de ces différences sont le plus souvent obscures. Toutes les entreprises du groupe étudié présentent, comme l'exige la loi, les indemnités individuelles de tous les membres du conseil d'administration. Trois entreprises du SMI publient même séparément les indemnités de chacun des membres de la direction alors que la loi ne l'exige pas. A

noter que dans le segment médian de la Bourse, ces informations supplémentaires sont fournies par pas moins de 12% des entreprises du groupe étudié.

Toutes les entreprises du SMI décomposent les indemnités selon la nature des prestations (indemnités fixes en espèces, indemnités variables en espèces, indemnités fondées sur des actions, indemnités de départ, prévoyance) tandis que 15% du groupe de sociétés examinées au sein du SPI ne publient que le montant global des indemnités, sans fournir plus de détails sur leur structure.

Cette enquête a donc surtout montré que, dès l'entrée en vigueur du nouveau régime sur la transparence des indemnités, les entreprises ont globalement fourni des informations complètes et utiles. Ce bon résultat est certainement dû au fait que les professionnels de la comptabilité disposent déjà de plusieurs années d'expérience en matière de publicité des indemnités du management, grâce à la directive Corporate Governance de la Bourse suisse. TK/SO/PB