

GASTKOMMENTAR

# Aktienrechtsrevision bietet viel Neues

Überarbeitetes Unternehmensrecht setzt wichtige  
Leitplanken. Von Brigitta Moser-Harder

2013 wies das Parlament Bericht und Entwurf der Aktienrechtsrevision an den Bundesrat zurück. Dieser präsentierte im November 2014 einen aktualisierten Vorentwurf, dessen Vernehmlassung noch bis zum 15. März 2015 läuft. Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Revision ist die Umsetzung der Volksinitiative «gegen die Abzockerei» auf Gesetzesstufe. Ein wichtiger Punkt sind dabei die Vergütungsänderungen zu der seit 2014 geltenden Verordnung.

## Boni und Antrittsprämien

Die global vernetzten Grossbanken lösten 2007 mit ihrem irrationalen Engagement im überhitzten US-Immobilienmarkt und ihrer Strategie, mit extremen Boni-Anreizen die Gewinnmaximierung zu steigern, eine weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise aus. Als Folge verschärften viele Länder ihre Gesetze und Regulierungen. So gilt z. B. in den EU-Mitgliedsländern seit 1. Januar 2014 eine Obergrenze bei den Banker-Boni. Diese dürfen nur so hoch sein wie das Basissalär oder doppelt so viel betragen. Letzteres muss der Aktionär genehmigen. In der Schweiz muss gemäss Vorentwurf bei allen börsenkotierten Firmen das maximale Verhältnis zwischen fixer und gesamter Vergütung des Topmanagements in den Statuten festgelegt werden. Entscheiden sich die Aktionäre für eine strenge Deckelung bei den variablen Vergütungen, können Boni-Exzesse und auch die Risikobereitschaft reduziert werden. Nicht prophylaktisch geht die Finma vor, die erst nach erfolgten Verfehlungen des Unternehmens die Boni beschränken will. Ebenfalls zu begrüssen ist das neue Verbot von prospektiven Abstimmungen (im Voraus) über die variablen Vergütungen. Es bedeutet, dass Boni erst festgelegt werden dürfen, wenn die definitiven Jahreszahlen zeigen, was für ein Gewinn oder Verlust erwirtschaftet wurde. Der Aktionär kann bei den fixen Entschädigungen im Voraus abstimmen. Die jährlichen Abstimmungen über die Bezüge sind bindend.

Der Verwaltungsrat muss die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zur Verantwortung und Leistung des Empfängers festlegen. Richtigerweise sollten darum die nicht leistungsbezogenen Antrittsprämien zu den verbotenen und nicht zu den erlaubten Vergütungen gezählt werden. Die Argumentation des Bundesrates, durch die Antrittsprämien (oft in zweistelliger Millionenhöhe) werde nicht die Arbeit beim neuen Arbeitgeber entschädigt, sondern der Verzicht des Arbeitnehmers auf die Ansprüche gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, ist inakzeptabel. Es ist nicht Aufgabe des neuen Arbeitgebers, den Verlust der sogenannten Loyalitäts- oder Halteprämien bei vorzeitiger Vertragsauflösung zu tragen, sondern die des vertragsbrüchig gewordenen Managers. Zu hoffen ist, dass das Parlament Antrittsprämien ganz den verbotenen Vergütungen zuordnen wird und nicht nur die, die keinen nachweisbaren finanziellen Nachteil kompensieren.

Das sechsjährige Konkurrenzverbot mit einer Entschädigung von total 72 Millionen Franken für Ex-Novartis-Chef Daniel Vasella erhitzte die Gemüter in der Schweiz, weil diese Abmachung als verkappte Abgangsentschädigung galt. Diese ist im revidierten Aktienrecht verboten. Damit solche Millionenzahlungen nicht mehr via Konkurrenzverbot erschlichen werden können, sind im revidierten Aktienrecht nicht-markt-

übliche Zahlungen sowie solche, die nicht geschäftsmässig begründet sind, unzulässig. Zudem gilt ein Konkurrenzverbot von über 12 Monaten als geschäftsmässig nicht begründet. Um Aktionärsklagen gegen das Topmanagement bei ruinöser Misswirtschaft wie im Fall UBS zu erleichtern, wurden die Hürden gesenkt. So können Aktionäre bei börsenkotierten Unternehmen auch gegen den Beschluss der GV mit 3 Prozent Aktienkapital oder Stimmen auf Kosten der Firma eine Sonderuntersuchung verlangen oder eine Verantwortlichkeitsklage einreichen.

## Für eine moderate Frauenquote

2003 hatte Norwegen als erstes europäisches Land eine Frauenquote von 40 Prozent im Aufsichtsrat aller börsenkotierten Unternehmen gesetzlich verankert. Andere Länder in Europa haben ebenfalls Quoten zwischen 30 und 40 Prozent eingeführt, aber nicht nur im Verwaltungsrat, sondern auch in der Geschäftsleitung. In allen EU-Mitgliedsländern sollen Richtwerte für die Vertretung beider Geschlechter eingeführt werden, wobei das unterrepräsentierte Geschlecht mit einem Anteil von 40 Prozent vertreten sein muss.

In der Schweiz zeigen Auswertungen, dass bei 60 Prozent der börsenkotierten Firmen keine einzige Frau im Verwaltungsrat Einsitz hat. Dabei wäre ihre Vertretung im Topmanagement für die Performance nur positiv, gelten doch Frauen als viel weniger risikofreudig. Da ihre Förderung in diesen Gremien aber nicht vom Fleck kommt, ist zu begrüssen, dass der vorliegende Revisionsentwurf bei börsenkotierten Unternehmen eine Quotenregelung vorsieht. Jedes Geschlecht soll mit mindestens 30 Prozent in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung vertreten sein. Wird die anvisierte Frauenquote nach fünf Jahren nicht erreicht, sind Gründe und Massnahmen zu ihrer Umsetzung jährlich im Vergütungsbericht zu nennen.

Brigitta Moser-Harder war Mitinitiantin der «Abzocker»-Initiative.