

AUSGEWÄHLTE FRAGEN UND ANTWORTEN BEI DER PRÜFUNG VON VERGÜTUNGS- BERICHTEN IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DER VEGÜV

Datum der ersten Publikation: 18. Dezember 2013

Datum der letzten Änderung: 30. Oktober 2014

Vorwort

Am 20. November 2013 hat der Bundesrat die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VegüV) auf den 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt. Damit hat er Artikel 95 Absatz 3 der Bundesverfassung umgesetzt, der auf die Annahme der Volksinitiative «gegen die Abzockerei» zurückgeht. Zusätzlich hat das Bundesamt für Justiz einen erläuternden Bericht zum Vorentwurf und einen Zusatzbericht zum Entwurf der Verordnung publiziert.

Das vorliegende Dokument enthält vorwiegend Fragen und Antworten im Zusammenhang mit der Prüfung des Vergütungsberichts und der damit verbundenen Berichterstattung der Revisionsstelle. Da die Angaben des Art. 663b^{bis} OR bereits bisher im Anhang der Jahresrechnung von Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, enthalten waren, sind die in den Art. 14 bis 16 VegüV verlangten Angaben grundsätzlich nicht neu. Trotzdem sind insbesondere wegen des «say on pay» in Bezug auf verfahrensrechtliche Aspekte, Statutenanpassungen und die Tatsache, dass ein Vergütungsbericht vom Verwaltungsrat zu erstellen und von der Revisionsstelle zu prüfen ist, zahlreiche Neuerungen zu verzeichnen. Diese sind ausführlich in der entsprechenden juristischen Literatur beschrieben, welche für die Erstellung dieses Dokuments ausgewertet wurde.

Dieses Dokument stellt eine Arbeitshilfe dar und kann aufgrund neuer Erkenntnisse Änderungen unterworfen sein. Die hier gemachten Aussagen entsprechen der Meinung der Fachkommissionen der Treuhand-Kammer zum Zeitpunkt der Publikation dieses Dokumentes. Die vorliegenden Antworten sind genereller Natur und nicht ohne weiteres auf die speziellen Umstände eines bestimmten Unternehmens anwendbar.

Änderungen vom 30. Oktober 2014:

- Frage 4: Überarbeitung
- Frage 6: Überarbeitung
- Frage 8: Durch neue Fragen 16 ersetzt
- Frage 11: Überarbeitung
- Frage 13: Überarbeitung
- Frage 14: Überarbeitung
- Frage 15: neu
- Frage 16: neu
- Frage 17: neu
- Frage 18: neu
- Frage 19: neu
- Anhang: Englischs Berichtsmuster / Opinion: «dated» ersetzt durch «for the year ended»

Inhaltsverzeichnis

1. Welche Gesellschaften haben einen Vergütungsbericht zu erstellen?	5
2. Für welches Geschäftsjahr hat der Verwaltungsrat erstmals einen Vergütungsbericht zu erstellen?	5
3. Kann ein Vergütungsbericht bereits freiwillig erstellt und geprüft werden? Falls ja, kann in diesem Fall auf die entsprechenden Transparenzoffenlegungen im Anhang der Jahresrechnung 2013 verzichtet werden?	5
4. Sind Vorjahresangaben im Vergütungsbericht 2014 offenzulegen?	6
5. In welcher Sprache ist der Vergütungsbericht zu verfassen?	6
6. Kann eine andere Währung als die Landeswährung verwendet werden?	6
7. Ersetzt der Vergütungsbericht sämtliche bisherigen Offenlegungen des Transparenzgesetzes?	7
8. Im Vergütungsbericht sind die «ausgerichteten Vergütungen» offenzulegen. Erfolgt die Offenlegung nach dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (accrual based) oder sind unter ausgerichteten Vergütungen die tatsächlich im Zeitraum ausbezahlten Vergütungen (cash based) zu verstehen? Wie werden Aktienzuteilungen mit Sperrfristen behandelt?	7
9. Welche Art der Zusicherung beinhaltet der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts?	7
10. Welche Angaben im Vergütungsbericht sind von der Revisionsstelle zu prüfen?	8
11. Aufgrund welcher Wesentlichkeitsüberlegungen ist die Prüfung des Vergütungsberichtes durchzuführen?	8
12. Sind Modifikationen im Bericht der Revisionsstelle als Ergebnis der Prüfung des Vergütungsberichts möglich?	10
13. Was bedeutet die Verweisung in Art. 17 VegüV auf Artikel 728b OR konkret?	11
14. Hat die Revisionsstelle zu prüfen, ob allfällige Bedingungen für die Zuteilung von Vergütungen erfüllt oder ob die von der Generalversammlung genehmigten Maximalvergütungen überschritten wurden?	12
15. Grundsätzliche Fragen zum Vergütungsbericht	13
16. Zeitpunkt des Ausweises der Vergütung	15
17. Bewertungsfragen	18

18. Gemäss Art. 14 Abs. 3 Ziff. 4 VegüV ist der «Zusatzbetrag für die Geschäftsleitung» im Vergütungsbericht offen zu legen. Was ist dabei zu beachten?	21
19. Verhältnis zu artverwandten Offenlegungen in der Jahresrechnung (Art. 663c OR und Art. 959c Abs. 2 Ziff. 11 OR)	22
Anhang: Formulierungsbeispiel für den Prüfungsbericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts (Deutsch und Englisch)	24

1. Welche Gesellschaften haben einen Vergütungsbericht zu erstellen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Gemäss Art. 1 VegüV findet die Verordnung Anwendung auf in der Schweiz domizilierte Aktiengesellschaften nach den Art. 620 – 762 des Obligationenrechts (OR), deren Aktien an einer Börse im In- oder Ausland kotiert sind. Zum Begriff der Börsenkotierung wird auf die bisherige Praxis und die juristische Literatur verwiesen.

2. Für welches Geschäftsjahr hat der Verwaltungsrat erstmals einen Vergütungsbericht zu erstellen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Art. 31 Abs. 1 VegüV hält fest, dass der Vergütungsbericht erstmals für das Geschäftsjahr zu erstellen ist, das gleichzeitig mit dem Inkrafttreten der Verordnung oder danach beginnt, d.h. für Geschäftsjahre, die am 1. Januar 2014 oder danach beginnen.

3. Kann ein Vergütungsbericht bereits freiwillig erstellt und geprüft werden? Falls ja, kann in diesem Fall auf die entsprechenden Transparenzoffenlegungen im Anhang der Jahresrechnung 2013 verzichtet werden?

Erstpublikation: 18.12.2013

Ja, die freiwillige Prüfung eines Vergütungsberichts im Sinne der VegüV für das am 31. Dezember 2013 abzuschliessende Geschäftsjahr ist möglich.

Wird ein Vergütungsbericht bereits für ein Geschäftsjahr erstellt, das vor dem 1. Januar 2014 begonnen hat, befreit dies die Gesellschaft jedoch nicht von den Angaben im Anhang der Jahresrechnung (Art. 663b^{bis} OR, vgl. Zusatzbericht¹, Abschnitt 2.12). Andernfalls wäre die Jahresrechnung nicht vollständig, was eine Einschränkung im Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung zur Folge hätte.

¹ Bundesamt für Justiz, Zusatzbericht zum Entwurf zur Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), 8.10.2013.

4. Sind Vorjahresangaben im Vergütungsbericht 2014 offenzulegen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014

Ja. Art. 13 Abs. 2 VegüV verweist diesbezüglich auf Art. 958d Abs. 2 OR. Dadurch wird klargestellt, dass der Vergütungsbericht auch die Vorjahreszahlen enthalten muss. Da die VegüV nicht auf Art. 2 der Übergangsbestimmungen der Änderungen des OR vom 23. Dezember 2011 verweist, finden diese keine Anwendung. Bei der erstmaligen Erstellung eines Vergütungsberichts nach VegüV für das Geschäftsjahr 2014 stellen somit die nach Art. 663b^{bis} OR für 2013 offen gelegten Informationen grundsätzlich die Vorjahresangaben dar. Falls sich die Wertbasis dieser Angaben von derjenigen des Vergütungsberichts nach VegüV unterscheidet, z.B. aufgrund von nach VegüV unzulässigen Vergütungen, sollten die Unterschiede erläutert werden.

Die zusätzliche Angabe von Vergleichszahlen des Vorjahres, welche auf der gleichen Grundlage wie die Vergütungen des laufenden Geschäftsjahres erstellt wurden, ist denkbar.

5. In welcher Sprache ist der Vergütungsbericht zu verfassen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Art. 13 Abs. 2 VegüV verweist u.a. auf Art. 958d Abs. 4 OR. Demnach kann der Vergütungsbericht in einer der Landessprachen oder in Englisch verfasst werden.

6. Kann eine andere Währung als die Landeswährung verwendet werden?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014

Ja, sofern es sich bei der fremden Währung um die für die Geschäftstätigkeit wesentliche Währung («Funktionalwährung») des Unternehmens handelt. Gemäss Art. 13 Abs. 2 VegüV finden u.a. die Vorgaben zur Rechnungslegung gemäss Art. 958d Absätze 2-4 OR für den Vergütungsbericht entsprechend Anwendung. Gemäss diesen Bestimmungen können die Angaben im Vergütungsbericht in Landeswährung oder in der für die Geschäftstätigkeit wesentlichen Währung erfolgen. Wird nicht die Landeswährung verwendet, so müssen die Werte zusätzlich in der Landeswährung angegeben und die verwendeten Umrechnungskurse im Vergütungsbericht offengelegt und ggf. erläutert werden. Im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit erfolgen die Angaben in derselben Währung, in welcher die Vergütungen der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden.

7. Ersetzt der Vergütungsbericht sämtliche bisherigen Offenlegungen des Transparenzgesetzes?

Erstpublikation: 18.12.2013

Nein, die Angaben gemäss Art. 663c OR sind auch in Zukunft im Anhang der Jahresrechnung anzubringen. Es handelt sich dabei um die Angaben zu den bedeutenden Aktionären und deren Beteiligungen sowie zu den Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung, des Beirates sowie diesen nahestehenden Personen gehalten werden. Der Vergütungsbericht ersetzt ausschliesslich die Anhangsangaben gemäss Art. 663b^{bis} OR, wobei die Abgangsentschädigungen gelöscht und bestimmte Ergänzungen (Antrittsprämien, Zusatzbetrag für Geschäftsleitungsmitglieder nach Art. 19 VegüV) und Umformulierungen vorgenommen wurden.

8. Im Vergütungsbericht sind die «ausgerichteten Vergütungen» offenzulegen. Erfolgt die Offenlegung nach dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (accrual based) oder sind unter ausgerichteten Vergütungen die tatsächlich im Zeitraum ausbezahlten Vergütungen (cash based) zu verstehen? Wie werden Aktienzuteilungen mit Sperrfristen behandelt?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014 (durch neue Fragen 16 ersetzt)

9. Welche Art der Zusicherung beinhaltet der Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts?

Erstpublikation: 18.12.2013

Aufgrund des Verweises des Art. 17 VegüV auf Art. 728b OR ist eine Prüfung durchzuführen und ein separater Bericht mit positiv formulierter Zusicherung darüber abzugeben, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und der VegüV entspricht. Bei den Angaben gemäss Art. 14 bis 16 VegüV handelt es sich um historische Finanzinformationen. Daher erfolgt die Berichterstattung gemäss den Vorgaben des Schweizer Prüfungsstandards (PS) 805² (vgl. Formulierungsbeispiel).

Da ein separater Bericht der Revisionsstelle abgegeben wird, sind schriftliche Erklärungen seitens des Verwaltungsrats einzuholen (vgl. PS 580³).

² PS 805 *Prüfungen einzelner Finanzaufstellungen, Konten oder Posten.*

³ PS 580 *Schriftliche Erklärungen.*

10. Welche Angaben im Vergütungsbericht sind von der Revisionsstelle zu prüfen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Art. 13 Abs. 1 VegüV erwähnt explizit, dass der Vergütungsbericht die quantitativen Elemente der Vergütungen gemäss den Vorgaben der Art. 14 – 16 VegüV enthält. Die Revisionsstelle prüft nur, ob diese quantitativen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten dem Gesetz und der VegüV entsprechen (Art. 17 VegüV).

Sofern der Vergütungsbericht darüber hinausgehende Informationen beinhaltet (bspw. Beschreibung des Festsetzungsverfahrens der Entschädigungen und Beteiligungsprogramme, Angaben zur Vergütungspolitik und –struktur, etc.), sind diese Informationen deutlich von den Angaben gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu trennen (vgl. Zusatzbericht⁴, Abschnitt 2.7) und unterliegen keiner Prüfung durch die Revisionsstelle. Für diese Informationen ist PS 720⁵ zu beachten.

Die Bestimmungen des PS 720 sind zudem zu beachten, wenn der Vergütungsbericht als Bestandteil des Geschäftsberichts gemäss Art. 958 OR veröffentlicht wird. Bildet er nicht Bestandteil des Geschäftsberichts, sind diese Bestimmungen dennoch sinngemäss anwendbar.

11. Aufgrund welcher Wesentlichkeitsüberlegungen ist die Prüfung des Vergütungsberichtes durchzuführen?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014

Erstellung des Vergütungsberichts

Bei der Erstellung des Vergütungsberichts gilt es Art. 13 Abs. 2 VegüV zu beachten, welcher auf Art. 958c OR (Grundsätze ordnungsmässiger Rechnungslegung) verweist. Aus Abschnitt 2.7 des Zusatzberichts wird diesbezüglich klar, dass sich die Wesentlichkeit nicht nach dem gesamten Aufwand einer Gesellschaft richten darf, sondern auf den im Vergütungsbericht offengelegten Finanzinformationen zu basieren hat. Grundsätzlich hat die Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht vollständig zu erfolgen und es können nur Angaben entfallen, die für die Berichtsadressaten als offensichtlich unbeachtlich erscheinen. Sofern seitens des Verwaltungsrats diesbezügliche Schwellenwerte für

⁴ Bundesamt für Justiz, Zusatzbericht zum Entwurf zur Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), 8.10.2013.

⁵ PS 720 *Die Pflichten des Abschlussprüfers im Zusammenhang mit sonstigen Informationen in Dokumenten, die den geprüften Abschluss enthalten.*

die Erfassung von Vergütungselementen definiert werden, sind diese im Vergütungsbericht anzugeben, wobei nur offensichtliche «de minimis» Sachverhalte in der Offenlegung unterlassen werden können.

Prüfung des Vergütungsberichts

Die Prüfung des Vergütungsberichts ist so zu planen und durchzuführen, dass ausreichende geeignete Prüfungsnachweise als Grundlage für das Prüfungsurteil erlangt werden. Dabei sind Art und Umfang der vorzunehmenden Prüfungshandlungen so festzulegen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, dass die Finanzinformationen als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen sind. Im Allgemeinen werden falsche Darstellungen als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie einzeln oder in der Summe die wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern (Aktionäre und potentielle Investoren) beeinflussen.

Bei den quantitativen Angaben im Vergütungsbericht handelt es sich um historische Finanzinformationen. Die Festlegung der Wesentlichkeit liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Als geeignete Bezugsgrösse für die Festlegung der Wesentlichkeit empfiehlt sich der Gesamtbetrag der ausgerichteten Vergütungen. Um den gesonderten Informationsbedürfnissen der Aktionäre pro Abstimmungstraktandum Rechnung zu tragen, sind separate Wesentlichkeitsgrenzen festzulegen, d.h. gesondert für Vergütungen an den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und den Beirat. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls können verfeinerte Überlegungen zur Wesentlichkeit angezeigt sein. Dies indem beispielsweise separate Wesentlichkeitsgrenzen für (a) den höchsten auf ein Mitglied der Geschäftsleitung entfallenden Betrag und (b) den Gesamtbetrag der auf die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung entfallenden Vergütungen festgelegt werden. Hingegen kann nicht gefordert werden, dass für den auf jedes Mitglied des Verwaltungsrats entfallenden Betrag separate Wesentlichkeitsgrenzen zu definieren sind.

Die Festlegung der Wesentlichkeit erfolgt durch Anwendung eines Prozentsatzes (bspw. bis 5 %) auf die gewählte Bezugsgrösse (hier: Vergütungen), wobei auch Bandbreiten verwendet werden können. Die Überlegungen und gewählten Grenzen sind zu dokumentieren. Zu den qualitativen Faktoren, die sich auf die Bestimmung des Prozentsatzes auswirken können, gehören u.a. die folgenden:

- Komplexität der Vergütungsmodelle (bspw. Ausmass von Ermessensspielräumen und Annahmen)
- Ausbaugrad des internen Kontrollsystems (bspw. dezentrale Datenerhebung, Verlässlichkeit von Schlüsselkontrollen)
- Festgestellte Prüfungsdifferenzen in den Vorjahren
- Grad der Offenlegung von Vergütungselementen und entsprechender Erläuterungen

Auf die im Rahmen einer Abschlussprüfung festzulegende Toleranzwesentlichkeit kann verzichtet werden. Es ist davon auszugehen, dass den Angaben zu den Vergütungen eine hohe Aufmerksamkeit der Nutzer zukommt und der Abschlussprüfer der Festlegung der Wesentlichkeit und den möglichen Auswirkungen von Falschdarstellungen entsprechend hohe Bedeutung beimessen wird.

12. Sind Modifikationen im Bericht der Revisionsstelle als Ergebnis der Prüfung des Vergütungsberichts möglich?

Erstpublikation: 18.12.2013

Grundsätzlich ist dies denkbar. Der erläuternde Bericht⁶ hält in Abschnitt 3.7.3 fest, dass die Revisionsstelle bei unzutreffenden Angaben über die Vergütungen in der Regel die Generalversammlung benachrichtigen müsse. Unvollständige oder unrichtige Angaben würden die Meinungsbildung und damit die in Art. 95 Abs. 3 BV verankerten Mitwirkungsrechte der Generalversammlung beeinträchtigen.

Sollten aufgrund der Prüfung des Vergütungsberichts aus Sicht der Revisionsstelle Anpassungen im Vergütungsbericht nötig werden, sind diese zunächst dem Verwaltungsrat zur Kenntnis zu bringen. Sollte dieser den Vergütungsbericht nicht angemessen anpassen, sind abhängig von der Art der Prüfungsfeststellungen Modifikationen im Bericht gemäss PS 705⁷ oder PS 706⁸ in Betracht zu ziehen. Darüber hinaus ist PS 720 zu beachten (vgl. Frage 10).

Dies könnte beispielsweise dann der Fall sein, wenn der Prüfer nicht in der Lage ist, ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen, die den Schluss erlauben, dass der Vergütungsbericht dem Gesetz und der VegüV entspricht.

⁶ Bundesamt für Justiz, Erläuternder Bericht zum Vorentwurf zur Verordnung gegen die Abzockerei (VgdA), 14.06.2013.

⁷ PS 705 *Modifizierungen des Prüfungsurteils im Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers.*

⁸ PS 706 *Hervorhebung eines Sachverhalts und Hinweis auf sonstige Sachverhalte durch Absätze im Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers.*

13. Was bedeutet die Verweisung in Art. 17 VegüV auf Artikel 728b OR konkret?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014

Im Vorentwurf zur Verordnung stand in Art. 17, dass die Revisionsstelle der Generalversammlung schriftlich Bericht über das Ergebnis der Prüfung erstattet. Dieser Wortlaut wurde in der VegüV ersetzt durch den Verweis auf Art. 728b OR. Gemäss Abschnitt 2.7 des Zusatzberichts sollte damit klargestellt werden, dass für die Art und die Modalitäten des Berichts an die Generalversammlung Art. 728b OR entsprechend Anwendung findet. Art. 728b Abs. 2 OR betrifft die Berichterstattung an die Generalversammlung.

Daraus ist zu folgern, dass die Revisionsstelle separat einen Bericht über die Prüfung des Vergütungsberichts abgibt, welcher Folgendes enthält:

- Eine Stellungnahme zum Ergebnis der Prüfung;
- Angaben zur Unabhängigkeit (dies erfolgt durch die Erklärung, dass bei einer Prüfung nach den PS die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten sind);
- Angaben zu der Person, welche die Revision geleitet hat, und zu deren fachlicher Befähigung.

Der Bericht ist zudem von der Person zu unterzeichnen, die die Revision nach VegüV geleitet hat (Art. 728b Abs. 3 OR).

Da die VegüV keine Genehmigung des Vergütungsberichts durch die Generalversammlung vorsieht, entfällt eine entsprechende Empfehlung durch die Revisionsstelle.

Ist dem Verwaltungsrat ein schriftlicher umfassender Bericht abzugeben?

Erstpublikation: 30.10.2014

Aufgrund des Verweises in Art. 17 VegüV auf Art. 728b OR könnte gefolgert werden, dass die Revisionsstelle dem Verwaltungsrat umfassend Bericht über die Prüfung des Vergütungsberichts im Sinne von Abs. 1 erstatten muss. Feststellungen in Bezug auf den Vergütungsbericht, die dem Verwaltungsrat schriftlich zur Kenntnis gebracht werden sollten, können in den umfassenden Bericht zur ordentlichen Revision der Jahres- bzw. Konzernrechnung aufgenommen werden. Ein separater umfassender Bericht ist nicht zu erstellen.

14. Hat die Revisionsstelle zu prüfen, ob allfällige Bedingungen für die Zuteilung von Vergütungen erfüllt oder ob die von der Generalversammlung genehmigten Maximalvergütungen überschritten wurden?

Erstpublikation: 18.12.2013

Letzte Änderung vom: 30.10.2014

Nein. Es ist grundsätzlich die Aufgabe des Verwaltungsrats bzw. des Vergütungsausschusses, die Vergütungen im Rahmen der VegüV, der Statuten und der darauf abgestimmten individuellen Vereinbarungen festzulegen. In Analogie zur ordentlichen Revision (Art. 728a Abs. 3 OR) ist eine Prüfung der Geschäftsführung durch die Revisionsstelle abzulehnen.

Zudem ist es nicht Aufgabe der Revisionsstelle zu überprüfen, ob prospektiv von der Generalversammlung genehmigte Gesamtbeträge nicht überschritten wurden. Allenfalls hat die Revisionsstelle eine Anzeigepflicht (Hinweis i.S.v. Art. 728 c Abs. 2 OR), sofern sie diesen Sachverhalt im Rahmen ihrer Prüfungen feststellt und der Verwaltungsrat trotz schriftlicher Meldung der Revisionsstelle keine angemessenen Massnahmen ergreift.

Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass bestimmte Vergütungen sowie das Gewähren von Darlehen und Krediten einer entsprechenden Statutenbestimmung bedürfen (vgl. Art. 12 Abs. 2 VegüV). Werden solche Vergütungen bzw. Darlehen trotz fehlender Statutenbestimmung gewährt, liegt ein wesentlicher Verstoss gegen die VegüV vor und ist im Sinne von Art. 728c Abs. 2 OR ein Hinweis im Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts aufzunehmen.

Analoges gilt, wenn unzulässige Vergütungen gemäss Art. 20 und 21 VegüV ausgerichtet wurden. Ausgerichtete unzulässige Vergütungen, die im Vergütungsbericht nicht zutreffend dargelegt sind, führen zudem zu einer Modifikation des Prüfungsurteils gemäss PS 705 (vgl. auch Frage 12).

15. Grundsätzliche Fragen zum Vergütungsbericht

Erstpublikation: 30.10.2014

a) Wann ist eine Person ein Mitglied des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung nach VegüV?

In der juristischen Literatur werden die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, wie folgt definiert:

Als Mitglied des Verwaltungsrates gilt diejenige Person, die ordnungsgemäss von der Generalversammlung als Mitglied gewählt wurde beziehungsweise deren Wahl nicht erfolgreich angefochten wurde und die das Mandat auch angenommen hat.

Ein Mitglied der Geschäftsleitung ist eine Person, welche gemäss Art. 716b OR vom Verwaltungsrat ganz oder teilweise mit der Geschäftsführung betraut wurde. Damit ist in der Regel nur die oberste Hierarchiestufe unterhalb des Verwaltungsrates zu verstehen, welche gemäss dem Organisationsreglement und eines Delegationsentscheides des Verwaltungsrates mit Geschäftsführungsaufgaben beauftragt wurde.

Der Kreis der erfassten Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sollte mit anderen relevanten Richtlinien übereinstimmen. Insbesondere sind an dieser Stelle die von der SIX Swiss Exchange publizierten Richtlinien betreffend Offenlegung von Management-Transaktionen (RLMT) und Informationen zur Corporate Governance (RLCG) zu berücksichtigen.

b) Was sind gegenwärtige und frühere Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates?

Bei den gegenwärtigen Mitgliedern handelt es sich um Mitglieder, welche im entsprechenden Gremium bei der kotierten und damit offenlegungspflichtigen (Mutter-) Gesellschaft und im betroffenen Geschäftsjahr amtierten. Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder gelten als gegenwärtige Mitglieder, wobei sich die Offenlegung unter diesem Titel auf diejenigen Beträge, die ihnen für ihre Tätigkeit bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugesprochen wurden, beschränkt.

Diejenigen Personen, deren Mandate zu Beginn des entsprechenden Berichtsjahres bereits beendet waren, sind als frühere Mitglieder zu qualifizieren.

c) Welche Vergütungen an frühere Mitglieder sind offenlegungspflichtig?

Die Vergütung an frühere Mitglieder setzt voraus, dass die Vergütungen entweder in einem **Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit** als Organ der Gesellschaft stehen oder

nicht marktüblich sind (Art. 14 Abs. 1 Ziff. 4 VegüV). In der juristischen Literatur wird dabei folgende Meinung vertreten:

Zu den offenlegungspflichtigen Tatbeständen zählen (marktübliche) Vergütungen an frühere Organmitglieder, welche als nachträgliche Entschädigung für bereits geleistete Dienste ausgerichtet wurden oder bei welchen die Auftragserteilung in der Zeit der Amtsausübung erfolgte.

Bei den ausweispflichtigen nicht marktüblichen Vergütungen an frühere Organmitglieder geht es insbesondere um eine Zuwendung ohne gültigen Rechtsgrund oder aber um einen Leistungsaustausch, dessen Konditionen von einem Marktvergleich abweichen.

Demzufolge sind alle geleisteten Vergütungen an frühere Organmitglieder, die im Zusammenhang mit einem gegenwärtigen Leistungsaustausch stehen und sich im Rahmen des Marktüblichen bewegen, nicht offenzulegen.

d) In welchem Geschäftsjahr sind Vergütungen von gegenwärtigen und früheren Mitgliedern auszuweisen?

Tritt eine Person unterjährig aus der Geschäftsleitung, dem Verwaltungsrat oder dem Beirat aus und gilt deshalb für die entsprechende Berichtsperiode als gegenwärtiges Mitglied, fallen die folgenden Vergütungen unter den offenlegungspflichtigen Umfang. Vergütungen, die ihr

- für ihre Tätigkeit bis zum Ausscheiden,
- nach dem Ausscheiden und bis zum Ende der Berichtsperiode (unabhängig davon, ob eine vertraglich vereinbarte Gegenleistung besteht oder nicht) und
- nach dem Ende der Berichtsperiode ohne vertraglich vereinbarte Gegenleistung

gewährt wurden.

Eine unterjährig ausgeschiedene Person gilt in der Folgeperiode als früheres Mitglied. Zur Offenlegungspflicht von Vergütungen an frühere Mitglieder siehe Frage 15c.

e) Welche Bestimmungen aus dem neuen Rechnungslegungsrecht gelten für die Erstellung eines Vergütungsberichtes nach VegüV?

Art. 13 Abs. 2 VegüV hält fest, dass die Vorgaben zur Rechnungslegung nach den Artikeln 958c (Grundsätze ordnungsmässiger Rechnungslegung), 958d Absätze 2 – 4 (Vorjahreszahlen, Währung, Sprache) und 958f (Führung und Aufbewahrung der Geschäftsbücher) OR für den Vergütungsbericht entsprechend Anwendung finden. Dabei sind Vergütungen, welche für die Periode von Generalversammlung zu Generalversammlung ausgerichtet werden, auf die Periode des Vergütungsberichts abzugrenzen. (Siehe auch ausführlich Frage 16.)

16. Zeitpunkt des Ausweises der Vergütung

Erstpublikation: 30.10.2014

a) Sind aktienbasierte Vergütungen bei Ihrer Zuteilung auszuweisen oder verteilt über den Erdienungszeitraum?

Grundsätzlich sind Vergütungen bei der Zuteilung auszuweisen (Art. 14 Abs. 2 Ziff. 4 Ve-güV). Es wird davon ausgegangen, dass der Empfänger im Jahr der Zuteilung die entsprechende Gegenleistung erbracht hat. Das Vorhandensein einer aufschiebenden Bedingung (Vesting) ändert am Zeitpunkt der Zuteilung nichts, sondern stellt eine Bedingung dar, die in der Bewertung der Vergütung angemessen zu berücksichtigen ist. (vgl. auch Frage 16 b).

Es besteht daher keine zwingende Verbindung zwischen dem Ausweis der Vergütung im Vergütungsbericht und der Verbuchung derselben nach den Bestimmungen eines Rechnungslegungsstandards. Die Rechnungslegungsstandards verfolgen gewöhnlich das Ziel, aus Sicht des Unternehmens den Personalaufwand «true and fair» und über den Erdienungszeitraum verteilt auszuweisen. Der Ausweis der Vergütung im Vergütungsbericht dagegen ist ein Rechenschaftsbericht an die Aktionäre und soll über die ausgerichtete Vergütung informieren. Diese Informationen sind Grundlagen für die Entscheidungsfindung zu Abstimmungen über Vergütungen.

Auch für Pläne, unter welchen für die Erdienung in zukünftigen Jahren eine Leistung erbracht werden muss und die Vergütung ohne diese Leistung ggf. nicht ausbezahlt wird, sind die Bewertung und der Ausweis bei der Zuteilung vorzunehmen. Es ist darauf zu achten, dass keine «Vergütung im Voraus» ausgerichtet wird, die nach Art. 20 Ziff. 2 Ve-güV unzulässig ist.

b) Welches ist der Zeitpunkt der Zuteilung?

Es ist in dieser Frage zu unterscheiden zwischen Instrumenten, welche eine erbrachte Leistung entschädigen und solchen, für welche die Teilnehmer kraft ihrer Funktionen qualifizieren, die Zuteilung aber zukünftiges Verhalten beeinflussen soll.

Bei den Instrumenten, welche als Resultat einer Zielerreichung zugeteilt werden, wird als Jahr der Zuteilung diejenige Periode verstanden, in welcher durch die entsprechende Zielerreichung der Anspruch auf die Vergütung erarbeitet wird.

Für diejenigen Instrumente, für welche ein Empfänger qualifiziert, die Festlegung/Bemessung jedoch nicht mit einer konkreten Zielerreichung verbunden ist, wird grundsätzlich das Jahr der rechtsgültigen Zuteilung als Zuteilungsjahr verstanden.

Ist der Zeitpunkt der Zuteilung nicht offensichtlich, sondern muss durch Abwägung festgelegt werden, so gilt der Zeitpunkt der Einigkeit der Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) über die Leistungserreichung als Zeitpunkt der Zuteilung. Es ist dabei zu beurteilen, ähnlich wie bei der Festlegung des Zeitpunktes einer Rückstellungsbildung, in welchem Ausmass die Ansprüche des Arbeitnehmers zu einem Zeitpunkt zu erwarten oder gar einforderbar sind.

c) Sind Vergütungen für das Berichtsjahr mittels Schätzungen abzugrenzen und/oder zum Zeitpunkt der Bezahlung exakt auszuweisen? (Accrual vs. Cash Prinzip)

Grundsätzlich ist die Vergütung für den Zeitraum der Leistungserbringung abzugrenzen bzw. abzuschätzen, um die Verbindung zwischen der im Berichtsjahr erbrachten Leistung und dem damit einhergehenden Ausweis der Vergütung sicherzustellen. Dass dabei gewisse Schätzungsungenauigkeiten auftreten können, wird in Kauf genommen, dies ist in der Rechnungslegung allgemein als Grundsatz ordnungsmässiger Rechnungslegung anerkannt (z.B. Art. 958b Abs. 1 OR). Weicht die effektiv geleistete Vergütung später wesentlich von der ausgewiesenen Abgrenzung ab, so ist eine entsprechende Überleitung oder der Ausweis des effektiven Betrages im Jahr der Auszahlung vorzunehmen ggf. als separate Information.

Das Accrual-Prinzip kommt nur für in einem Nominalbetrag bezifferte Lohnbestandteile (beispielsweise Boni) in Frage und ist nicht zu verwechseln mit der Verbuchung von Personalaufwand von aktienbasierten Vergütungen nach den Vorschriften eines Rechnungslegungsstandards. (vgl. Frage 17 e).

d) Wie sind die Vergütungen für den Ausweis aufzuteilen? Gibt es eine Mindestgliederung?

Die Verordnung verlangt keine Aufschlüsselung der Gesamtbeträge auf einzelne Vergütungselemente, mit Ausnahme des gesonderten Ausweises des Zusatzbetrags für neue Geschäftsleitungsmitglieder (Art. 14 Abs. 3 Ziff. 4 VegüV). Soll eine Aufschlüsselung erfolgen, kann die Aufzählung in Art. 14 Abs. 2 VegüV als mögliches Raster dienen. Auch zulässig ist das Bilden anderer Kategorien von Vergütungselementen, vorausgesetzt, die in einer Kategorie ausgewiesenen Elemente hängen sachlich eng zusammen und die Gewichtung einzelner Positionen innerhalb der Kategorie wird dadurch nicht verschleiert.

e) Müssen die Beträge im Vergütungsbericht mit den Traktanden der Generalversammlung zur Abstimmung über Vergütungen übereinstimmen?

Einleitend ist festzuhalten, dass die Generalversammlung nach Art. 2 Ziff 4 VegüV über die Vergütungen (Beträge) abstimmt und nicht über den Vergütungsbericht. Für die Abstimmungen haben sich zwei Modelle in der Praxis etabliert wobei Mischformen ebenfalls denkbar sind.

I. prospektive Abstimmung

Die Generalversammlung genehmigt (v.a. fixe) Vergütungen im Voraus, ggf. mit Genehmigung eines statutarischen Zusatzbetrages für zukünftige Mitglieder der Geschäftsleitung.

In diesem Falle sollte dem Vergütungsbericht für ein Geschäftsjahr (oder anderen Informationen an den Aktionär, wie beispielsweise der Einladung zur Generalversammlung) die Überleitung des damaligen prospektiven Beschlusses auf die ausbezahlten Vergütungen zu entnehmen sein, wenn diese nicht offensichtlich übereinstimmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Generalversammlung einen Rahmenbetrag für variable Vergütungen im Voraus genehmigt hat. In diesen Fällen ist vom Beschluss der Generalversammlung auf die effektive Auszahlung überzuleiten, unabhängig davon, ob der Vergütungsbericht einer konsultativen Abstimmung unterstellt wird oder nicht. Ebenso erscheint es geboten, über die (teilweise) Verwendung des Zusatzbetrages zu berichten. Wenn eine Unternehmung aufgrund von Überschreitungen von abgestimmten Vergütungsbeträgen nachträglich Zustimmung von der Generalversammlung ersucht, ist dies separat an der Generalversammlung zu traktandieren.

Es ist dagegen nicht empfehlenswert, im Vergütungsbericht die für die folgende Generalversammlung zur Abstimmung geplanten Vergütungsbeträge zu publizieren. Neben den entsprechenden Konsequenzen auf den Zeitpunkt der Festlegung (vor Publikation des Vergütungsberichtes anstelle erst bei Versand der GV-Einladung) erscheint es fraglich, ob die Vermischung von Vergangenheitsinformationen (Vergütungsbericht) mit zukünftigen GV-Anträgen dem Informationsbedürfnis der Aktionäre Rechnung trägt.

II. retrospektive Abstimmung

Die Generalversammlung genehmigt (v.a. variable) Vergütungen nach Ablauf des Berichtsjahres. Auch wenn die Abstimmung über diese Vergütungen ein separates Traktandum sein dürfte, wäre es kaum vermittelbar, wenn der Ausweis im Vergütungsbericht von diesen Anträgen abweichen würde bzw. nicht eine Überleitung enthielte, falls im Bericht andere Gruppierungen gewählt wurden.

17. Bewertungsfragen

Erstpublikation: 30.10.2014

a) Wie sind Vergütungen zu bewerten?

Art. 14 Abs. 2 VegüV zählt (nicht abschliessend) verschiedene Vergütungsformen auf, ohne sich darüber zu äussern, zu welchem Ansatz die Vergütungen zu bewerten sind. Deshalb ist die Grundlage für die Wertbestimmung im Vergütungsbericht offen zu legen.

Da Art. 14 VegüV im Vergleich zu Art. 663b^{bis} OR mit Ausnahme des «say on pay» keine materiellen Änderungen mit sich bringt, gelten bezüglich Bewertung weitgehend die gleichen Überlegungen wie unter Art. 663b^{bis} OR. Bei der Bewertung der Vergütungen ist grundsätzlich von einer Betrachtung zum tatsächlichen Wert (fair value) auszugehen.

b) Zu welchem Zeitpunkt sind Vergütungen zu bewerten?

Als massgebender Zeitpunkt der Bewertung für die Vergütungen gilt grundsätzlich der Zeitpunkt der Gewährung/Zuteilung. (Vgl. Frage 16 b).

c) Wie sind Barvergütungen zu bewerten?

Vergütungen in bar, wie Honorare, Löhne, Bonifikationen, Tantiemen, Umsatz- oder Ergebnisbeteiligungen, etc. sind nominal zu bewerten bzw. erfassen. Sie können auf einer Nettobasis (nach Abzug von Beiträgen an Sozialversicherungen) oder auf einer Bruttobasis ausgewiesen werden. Bei der Darstellung auf Nettobasis sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in den Beiträgen an die Sozialversicherungen auszuweisen. Wird eine Vergütung in einem wesentlich späteren Zeitpunkt ausbezahlt, darf sie zu Marktbedingungen abdiskontiert werden. Unterliegt die Auszahlung einer Bedingung, kann dies mit einem objektiv begründbaren Abschlag berücksichtigt werden.

d) Wie sind Dienst- und Sachleistungen zu bewerten?

Dienst- und Sachleistungen stellen eine ausweispflichtige Vergütung dar (Art. 14 Abs. 2 Ziff. 3 VegüV). Darunter fallen die unentgeltliche oder vergünstigte Gewährung von firmeneigenen oder externen Waren und Dienstleistungen wie z.B. Fahrzeuge oder elektronische Geräte, Reiseabonnemente (z.B. Generalabonnement), Fitnessabonnemente, die Übernahme von Wohn- und Umzugskosten (soweit diese keinen Spesencharakter haben), Beratungsdienstleistungen (z.B. private Steuerberatung). Soweit Sachleistungen für die Ausübung der Geschäftstätigkeit notwendig sind (wie in aller Regel z.B. Telefone oder Laptops, aber auch die Benützung eines Fahrzeugs zu Geschäftszwecken), stellen sie keinen geldwerten Vorteil dar. Nur soweit sie auch privat genützt werden können (was

insbesondere bei Fahrzeugen oft der Fall ist), sind sie bezüglich dieses Privatanteils als Vergütungen zu qualifizieren.

Die VegüV äussert sich nicht zum Wertansatz für Dienst- und Sachleistungen. Wie für die übrigen Vergütungselemente ist auch für Dienst- und Sachleistungen von einer Betrachtung zum tatsächlichen Wert auszugehen. Kann ein tatsächlicher Wert nicht zuverlässig eruiert werden, ist eine anderweitige Wertbestimmung vorzunehmen, z.B. Abstellen auf Steuerwerte, wobei die Grundlage für die Wertbestimmung offen zu legen ist.

e) Wie ist die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten zu bewerten?

Die VegüV äussert sich nicht zum Wertansatz für Beteiligungspapiere einschliesslich Wandel- und Optionsrechten. Auch diese Arten von Vergütungen sind zum tatsächlichen Wert im Zeitpunkt der Zuteilung zu bewerten. Hängt ihre endgültige Zuteilung von der Erfüllung gewisser künftiger Dienst- und Leistungsbedingungen ab, so sind diese wertmindernden Faktoren bei der Bewertung mit einem objektiv begründbaren Abschlag zu berücksichtigen, wie dies z.B. bei einer Bewertung nach IFRS 2 verlangt wird. Die Grundlage für die Wertbestimmung ist offen zu legen. Grundsätzlich dürfte somit eine Wertermittlung nach anerkannten Rechnungslegungsstandards wie Swiss GAAP FER, IFRS, US-GAAP auch für die Zwecke des Vergütungsberichtes vertretbar sein.

Restriktionen, die einzig die Veräusserbarkeit betreffen, haben meist nur eine geringfügige Einschränkung des ökonomischen Werts von Aktien- und Optionen zur Folge. Deshalb erscheinen die steuerlich zulässigen Abzüge für Veräusserungsbeschränkungen für eine Betrachtung zum tatsächlichen Wert wenig geeignet. Sollten trotzdem Steuerwerte im Vergütungsbericht verwendet werden, so setzt dies voraus, dass die Abstimmungen über die Vergütungen ggf. gestützt auf entsprechende Statutenbestimmungen ebenfalls auf dieser Grundlage erfolgen.

f) Wie sind Bürgschaften, Garantieverpflichtungen, Pfandbestellungen zugunsten Dritter und andere Sicherheiten zu bewerten?

Die VegüV äussert sich nicht zum Wertansatz für Bürgschaften, Garantieverpflichtungen, Pfandbestellungen zugunsten Dritter und andere Sicherheiten. Für die Ermittlung des tatsächlichen Werts der Sicherstellungsleistung können marktübliche Kommissionen oder die Zinsdifferenz zwischen einem theoretischen ungesicherten Kredit an das betreffende Mitglied des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung oder des Beirats und dem tatsächlich zu bezahlenden tieferen Zinssatz verwendet werden.

g) Stellen Beiträge an Sozialversicherungen sowie an die berufliche Vorsorge (Vorsorgeeinrichtung) Vergütungen dar?

Gemäss Art. 14 Abs. 2 Ziff. 8 VegüV gelten als Vergütungen Aufwendungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen. Somit sind Beiträge an die AHV/IV sowie Aufwendungen für die berufliche Vorsorge als Vergütungen im Sinne der VegüV zu betrachten. Erfolgt ein separater Ausweis von Lohn- und Gehaltszahlungen auf Bruttobasis, d.h. einschliesslich der Arbeitnehmerbeiträge, so sind nur noch die Arbeitgeberanteile für Zwecke des Vergütungsberichts zu berücksichtigen.

Sind Vorsorgeleistungen vorsorgerechtlich vollumfänglich auszufinanzieren – wie dies z.B. nach den Bestimmungen des BVG der Fall ist – so umfassen die Aufwendungen für die berufliche Vorsorge die auf die Betrachtungsperiode abgegrenzten ordentlichen Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung(en) sowie allfällige zusätzliche Beiträge zur Leistungsverbesserung.

Für nicht ausfinanzierte Vorsorgeleistungen sind typischerweise keine reglementarischen Beiträge zu leisten. In solchen Fällen ist als Vergütung der versicherungsmathematisch berechnete Vorsorgeaufwand der Betrachtungsperiode (z.B. nach IFRS oder US GAAP) für die Erhöhung der entsprechenden Rückstellung im Abschluss des Unternehmens offenzulegen.

(Sanierungs-) Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen zur Behebung von Unterdeckungen im Sinne von Art. 65d BVG begründen oder erhöhen typischerweise keine Ansprüche auf Vorsorgeleistungen, sondern dienen derer Sicherung und stellen damit keine Vergütungen dar.

Arbeitgeberbeiträge an Unfall- sowie Krankenversicherungen gelten als Vergütungen im Sinne der VegüV.

h) Wie sind Spesenvergütungen zu behandeln?

Auslagenersatzzahlungen für effektiv entstandene Spesen sind keine ausweispflichtige Vergütung, da sie keinen Lohnbestandteil darstellen. Sind Pauschalspesen von Steuerbehörden akzeptiert, so stellt dies eine Vermutung dar, dass keine Vergütung sondern ein Spesenersatz vorliegt.

18. Gemäss Art. 14 Abs. 3 Ziff. 4 VegüV ist der «Zusatzbetrag für die Geschäftsleitung» im Vergütungsbericht offen zu legen. Was ist dabei zu beachten?

Erstpublikation: 30.10.2014

Stimmt die Generalversammlung eines Unternehmens über die Vergütungen der Geschäftsleitung prospektiv ab, kann es sein, dass der von der Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag bei einer späteren Erweiterung der Geschäftsleitung oder beim späteren Ersatz eines GL-Mitglieds nicht ausreicht. Dem Verwaltungsrat steht in diesem Fall ein Zusatzbetrag zur Verfügung, sofern ein solcher in den Statuten verankert ist.

Für die Ausrichtung eines Zusatzbetrags mit entsprechender Offenlegung im Vergütungsbericht bedarf es somit folgender kumulativer Voraussetzungen:

1. Prospektive Abstimmung über die Vergütungen der Geschäftsleitung,
2. Aufnahme eines Zusatzbetrags in die Statuten (Art. 12 Abs. 2 Ziff. 5 VegüV),
3. Ernennung von neuen GL-Mitgliedern nach der GV-Abstimmung über die Vergütungen, und
4. Gesamtbetrag der an GL-Mitglieder ausgerichteten Vergütungen übersteigt den von der GV für diese Berichtsperiode genehmigten Betrag (ohne Zusatzbetrag).

Offenzulegen sind die den genehmigten «ordentlichen» Gesamtbetrag übersteigenden Vergütungen, einerseits als Total des ausgerichteten Zusatzbetrags und andererseits den davon auf jedes Mitglied entfallenden Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds (Art. 14, Abs. 3 Ziff 4 VegüV).

Für die Bestimmung des offenzulegenden Zusatzbetrags ist somit eine Kontrollrechnung notwendig, bei der die effektiv ausgerichteten Gesamtvergütungen der Geschäftsleitung mit dem genehmigten Betrag verglichen werden.

Beim offenzulegenden ausgerichteten Zusatzbetrag handelt es sich um einen Teilbetrag der während des Geschäftsjahres an die Geschäftsleitung ausgerichteten und offenzulegenden Gesamtvergütungen.

19. Verhältnis zu artverwandten Offenlegungen in der Jahresrechnung (Art. 663c OR und Art. 959c Abs. 2 Ziff. 11 OR)

Erstpublikation: 30.10.2014

Das neue Rechnungslegungsrecht verlangt die Offenlegung im Anhang zur Jahresrechnung von Beteiligungsrechten (z.B. Aktien, PS, GS) sowie Optionen auf solche Rechte, die an Leitungs- und Verwaltungsorgane sowie an Mitarbeitende zugeteilt wurden (Art. 959c Abs. 2 Ziff. 11 OR). Art. 663c Abs. 3 OR verlangt zudem von Publikumsgesellschaften eine Angabe im Anhang über Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechte, die von Mitgliedern des VR, der Geschäftsleitung und ggf. ihnen nahe stehenden Personen gehalten werden.

Kann in der Jahresrechnung (Einzelabschluss) ein Querverweis auf eine separate Offenlegung an einem anderen Ort im Geschäftsbericht gemacht werden (beispielsweise auf den Vergütungsbericht oder den Corporate Governance Bericht)?

Nein. Die im Rechnungslegungs- bzw. Aktienrecht geforderten Angaben zu den zugeteilten bzw. gehaltenen Instrumenten sind aufgrund der gesetzlichen Vorschriften im Anhang des Einzelabschlusses offenzulegen. Obwohl die quantitativen Angaben im Vergütungsbericht gemäss Art. 17 VegüV einer Prüfungspflicht unterliegen, kann die Jahresrechnung im Falle von Querverweisen nicht mehr als vollständig bezeichnet werden. Von Querverweisen ist deshalb abzusehen.

Oftmals wären Querverweise in Bezug auf Vergütungen zudem nicht zielführend, weil der Personenkreis nicht zwingend identisch ist: So sind im Einzelabschluss nur die Beteiligungsrechte und Optionen der rechnungslegenden Gesellschaft an ihre eigenen Geschäftsleitungsmitglieder und Mitarbeiter offenlegungspflichtig, nicht aber beispielsweise Aktien der Muttergesellschaft, welche den Angestellten der rechnungslegungspflichtigen (Tochter-)Gesellschaft zugeteilt werden (dies im Gegensatz zum Vergütungsbericht, der direkte und indirekte Vergütungen zu umfassen hat [Art. 14 Abs. 1 Ziff. 2 VegüV]).

Die Offenlegung gemäss Art. 663c OR umfasst im Weiteren gehaltene Beteiligungen, Wandel – und Optionsrechte, unabhängig davon, ob diese aus Vergütungen stammen oder anderweitig erworben wurden. Daher besteht nur bedingt ein Bezug zu Vergütungsbericht. Ein freiwilliger doppelter Ausweis sowohl im Anhang als auch im Vergütungsbericht ist aber möglich.

Die folgende Aufstellung fasst die Offenlegungspflichten zusammen:

	Grundlage	Ort der Angabe
Im Berichtsjahr an Leitungs- und Verwaltungsorgane sowie an Mitarbeitende <u>zugeteilte Beteiligungsrechte und Optionen</u> auf solche Rechte (betrifft alle rechnungslegungspflichtigen Unternehmen, inklusive Publikumsgesellschaften)	Art. 959c Abs. 2 Ziff. 11 OR	Anhang der Jahresrechnung (Einzelabschluss)
Von VR, Geschäftsleitung und ihnen nahe stehenden Personen am Bilanzstichtag <u>gehaltene Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechte (betrifft Publikumsgesellschaften)</u>	Art. 663c Abs. 3 OR	Anhang der Jahresrechnung (Einzelabschluss)
Im Geschäftsjahr an VR, Geschäftsleitung und ggf. ihnen nahe stehende Personen <u>ausgerichtete Vergütungen</u> (betrifft Publikumsgesellschaften)	Art. 14 VegüV	Vergütungsbericht

Anhang: Formulierungsbeispiel für den Prüfungsbericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts (Deutsch und Englisch)

1) Deutsche Fassung

[Name Revisionsgesellschaft]

[Adresse Revisionsgesellschaft]

BERICHT DER REVISIONSSTELLE

an die Generalversammlung der

[Name der Gesellschaft], [Ort]

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht vom [Datum] der [Name der Gesellschaft] für das am [Datum] abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. [1]

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der [Name der Gesellschaft] für das am [Datum] abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.
[2]

[Name der Revisionsgesellschaft]

Hans Muster

zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Brigitte Beispiel

zugelassene Revisionsexpertin

[Datum des Berichts]

[Ort der Revisionsgesellschaft]

Beilage: *Vergütungsbericht*

Redaktionelle Erläuterungen

- [1] Allenfalls sind die geprüften Teile des Vergütungsberichts explizit zu bezeichnen, bspw. durch Angabe von Seitenzahlen, Abschnitten, etc., da nur die gemäss Art. 14 bis 16 VegüV bezeichneten Angaben der Prüfung durch die Revisionsstelle unterliegen.
- [2] Modifikationen im vorliegenden Bericht richten sich nach PS 705 *Modifizierungen des Prüfungsurteils im Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers* und PS 706 *Hervorhebungen und Hinweise*.

2) Englische Fassung

[Name of audit firm]

[Address of audit firm]

REPORT OF THE STATUTORY AUDITOR

To the General Meeting of

[Company name], [Place]

We have audited the accompanying remuneration report dated [date] of [Company name] for the year ended [date]. [1]

Responsibility of the Board of Directors

The Board of Directors is responsible for the preparation and overall fair presentation of the remuneration report in accordance with Swiss law and the Ordinance against Excessive compensation in Stock Exchange Listed Companies (Ordinance). The Board of Directors is also responsible for designing the remuneration system and defining individual remuneration packages.

Auditor's Responsibility

Our responsibility is to express an opinion on the accompanying remuneration report. We conducted our audit in accordance with Swiss Auditing Standards. Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the remuneration report complies with Swiss law and articles 14 – 16 of the Ordinance.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence on the disclosures made in the remuneration report with regard to compensation, loans and credits in accordance with articles 14 – 16 of the Ordinance. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatements in the remuneration report, whether due to fraud or error. This audit also includes evaluating the reasonableness of the methods applied to value components of remuneration, as well as assessing the overall presentation of the remuneration report.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Opinion

In our opinion, the remuneration report for the year ended [date] of [Company name] complies with Swiss law and articles 14 – 16 of the Ordinance. [2]

[Name of the audit firm]

Hans Muster
Licensed audit expert
Auditor in charge

Brigitte Beispiel
Licensed audit expert

[Date of the auditor's report]

[Place (auditor)]

Enclosure: *Remuneration report*

Editorial explanatory notes

- [1] If necessary, explicitly state the components of the remuneration report subject to audit, e.g., by providing details of page numbers, sections, etc., because only the disclosures set out in articles 14 to 16 of the Ordinance are subject to audit by the independent auditor.
- [2] Any amendments to the standard wording should be made in accordance with Swiss Auditing Standard 705 *Modifications to the Opinion in the Independent Auditor's Report* and Swiss Auditing Standard 706 *Emphasis of Matter Paragraphs and Other Matter Paragraphs in the Independent Auditor's Report*.