

Grundmodell zur Ausgestaltung der Vergütungsreglemente der obersten Leitungsorgane von kantonalen Beteiligungen

Aarau, 9. August 2010

1. Eckwerte

Die Mitglieder des obersten Leitungsorgans einer Beteiligung sollen eine pauschale Vergütung für sämtliche ordentlichen Tätigkeiten gemäss ihrer jeweiligen Funktion erhalten. Die pauschale Vergütung berechnet sich aus dem durchschnittlichen geschätzten jährlichen Zeitaufwand in Stellenprozenten, multipliziert mit einem branchenüblichen und den erforderlichen beruflichen Qualifikationen entsprechenden Jahreslohn. Ein ausserordentlicher Zeitaufwand im Fall von deutlichen Überschreitungen des ordentlichen Zeitaufwands von mehr als 10% soll variabel entschädigt werden und auf der gleichen Berechnungsgrundlage basieren. Spesen werden separat entschädigt, sollen jedoch auf einer tatsächlichen Grundlage beruhen. Nebenleistungen sollen einen geldwerten Umfang von maximal 5 Prozent der Pauschale umfassen. Die Vergütungen für Mandate für besondere Aufträge sollen auf vertraglicher Basis geregelt werden. Das Vergütungsreglement des obersten Leitungsorgans soll der Genehmigung der Eigentümerversammlung unterliegen.

2. Berechnungsmodell

Vergütung Verwaltungsrat	Präsident	Mitglied
Ordentlicher Zeitaufwand	Schätzung: z.B. 200 Stunden (24 Tage) / Jahr = 10%	Schätzung: z.B. 100 Stunden (12 Tage) / Jahr = 5%
Vergleichslohn (gemäss Branche)	Branchenübliches Jahressalär für CEO: z.B. 200'000 CHF	Branchenübliches Jahressalär GL-Mitglied: z.B. 150'000 CHF
Pauschale Verwaltungsrat	10 % x 200'000 CHF = 20'000 CHF	5 % x 150'000 CHF = 7'500 CHF
Vergütung Ausschüsse	Präsident	Mitglied
Pauschalen Ausschüsse	Identische Berechnungsweise wie Pauschale Verwaltungsrat (s. oben)	
Jahressollarbeitszeit	2'000 Stunden (240 Tage)	
Ausserordentlicher Zeitaufwand	In ausserordentlichen Situationen, die eine deutliche Überschreitung des ordentlichen Zeitaufwands erfordern (> 10 %), soll eine zusätzliche Vergütung möglich sein. Diese soll auf der gleichen Berechnungsgrundlage basieren: Anzahl Stunden x branchenübliches Jahressalär / 2'000 Stunden (= branchenüblicher Stundenlohn).	

Spesen	Spesen werden separat entschädigt. Sie entsprechen dem tatsächlichen Aufwand (kein Lohnbestandteil).
Nebenleistungen	Nebenleistungen ("Fringe Benefits") haben einen geldwerten Umfang von maximal 5 Prozent der Pauschale. Sie werden im Vergütungsreglement ausgewiesen.
Sonderaufträge	Der Verwaltungsrat kann einzelne Mitglieder beauftragen, zugunsten des Unternehmens spezielle Aufträge zu erfüllen. Die Vergütung wird auf vertraglicher Basis geregelt.

3. Erläuterungen

3.1 Zeitaufwand

Der Zeitaufwand ergibt sich aus einer Schätzung der geplanten ordentlichen Sitzungen inklusive Vorbereitungszeit in gleichem Umfang sowie einem allfälligen weiteren ordentlichen Zeitaufwand gemäss den gesetzlich, statutarisch oder reglementarisch definierten Aufgaben. Je nach Funktion und Ausschuss kann der Zeitaufwand variieren. Der in Stellenprozente umgerechnete Zeitaufwand wird einem branchenüblichen, den funktionalen Anforderungen angemessenen Lohn multipliziert. Daraus ergeben sich Jahrespauschalen, die je nach ausgeübter Funktion unterschiedlich hoch sein können.

3.2 Vergleichslohn

Damit die obersten Leitungsorgane kantonaler Beteiligungen mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden können, muss das Lohnniveau markt- und konkurrenzfähig sein. Aus diesem Grund ist bei der Berechnung der Vergütungen ein branchenüblicher Vergleichslohn zu verwenden, der den Anforderungen an die Ausübung der Tätigkeit und der unternehmerischen Verantwortung entspricht und dem unterschiedlichen Lohnniveau je nach Branche Rechnung trägt. Das Lohnniveau des Präsidenten des obersten Leitungsorgans soll sich im Regelfall an jenem des Geschäftsführers orientieren. Dies entspricht dem Grundsatz der Corporate Governance, wonach der Verwaltungsrat aufgrund seiner Qualifikationen auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung diskutieren können muss. Abweichungen können durch unterschiedliche Verantwortungsbereiche insbesondere in strategischen und operativen Fragen begründet sein. Es liegt in der Verantwortung des Verwaltungsrats, sein Lohnniveau gegenüber der Generalversammlung respektive den Eigentümern zu begründen.

Während die Grundentschädigung für alle Mitglieder gleich sein soll, können sich die Vergütungen für Zusatzfunktionen (Präsidium, Vizepräsidium) sowie in den jeweiligen Ausschüssen je nach Aufwand und Anforderungen unterscheiden. Bonuszahlungen sollen grundsätzlich ausgeschlossen sein; im begründeten Ausnahmefall sind sie ebenfalls durch die Generalversammlung zu beschliessen.

Infrastruktur- und Lohnnebenkosten sollen zusätzlich entschädigt werden, soweit sie nicht im Rahmen der Lohnabrechnung von der Beteiligung bezahlt werden oder anderweitig von der Beteiligung zur Verfügung gestellt werden.

Grundvoraussetzung für die Umsetzung des Grundmodells zur Ausgestaltung der Vergütungsreglemente der obersten Leitungsorgane von kantonalen Beteiligungen ist eine Besetzung der obersten Leitungsorgane nach funktionalen Kriterien und der Nachweis der dafür notwendigen Qualifikationen. Eine bestmögliche Besetzung des Verwaltungsrats kann insbesondere durch einen transparenten Auswahlprozess im Sinne einer Stellenausschreibung erreicht werden, was den Kreis möglicher Kandidaten zugunsten der Auswahlmöglichkeit der Beteiligung stark vergrössert und den Zugang für Aussenstehende verbessert, oder aber auch durch andere geeignete Suchverfahren.

3.3 Ausserordentlicher Zeitaufwand

Im Fall von ausserordentlichen Belastungen, die den Rahmen des geschätzten ordentlichen Zeitaufwands sprengen (> + 10 %), soll der zusätzliche Zeitaufwand auf Grundlage der gleichen Berechnungsmethode variabel abgegolten werden können. Diese Methode der Zeitberechnung setzt korrekte Anreize, indem ein Grundaufwand definiert und abgegolten ist, im Rahmen dessen sich ein Mitglied des obersten Leitungsorgans engagieren soll. In Situationen mit ausserordentlicher Belastung wiederum wird ein Anreiz zu entsprechendem Engagement gesetzt, indem der zusätzliche Aufwand variabel abgegolten wird. Es ist Aufgabe des Verwaltungsratspräsidenten zu kontrollieren, ob die Mitglieder des Verwaltungsrats den ordentlichen Zeitaufwand auch tatsächlich für ihre Verwaltungsratsstätigkeit aufwenden.

3.4 Spesen

Die Spesen sollten separat vergütet werden und dem tatsächlichen Aufwand entsprechen (kein Lohnbestandteil). Auf weitergehende Vorgaben soll verzichtet werden.

3.5 Nebenleistungen

Der geldwerte Umfang von Nebenleistungen ("Fringe Benefits") soll maximal 5 Prozent der Pauschale betragen. Sie sollen im Vergütungsreglement transparent ausgewiesen werden.

3.6 Sonderaufträge

Den obersten Leitungsorganen soll es freistehen, gewisse Mitglieder mit der Durchführung spezieller Aufgaben für das Unternehmen zu betrauen. Eine solche Zusammenarbeit und die entsprechende Vergütung sollen auf vertraglicher Basis geregelt werden.

3.7 Genehmigung der Vergütungsreglemente durch die Generalversammlung

Gemäss geltendem Art. 716 OR legt der Verwaltungsrat einer Aktiengesellschaft seine Vergütungen fest. Es ist aber möglich, diese Zuständigkeit statutarisch der Generalversammlung zuzuordnen. Bei Statutenrevisionen soll deshalb angestrebt werden, dass das Vergütungsreglement des obersten Leitungsorgans künftig von der Generalversammlung genehmigt wird. Diese Regelung sieht auch die Botschaft des Bundesrats zur Aktienrechtsrevision vom 5. Dezember 2008 vor.

In diversen kantonalen Beteiligungen (z.B. AKB, Spitäler) ist die Zuständigkeit des Regierungsrats bereits heute entsprechend geregelt. Diese Regelung ermöglicht eine formelle Kontrolle der Entschädigungen durch den Eigentümer respektive Regierungsrat, da der Regierungsrat den kantonalen Vertreter an der Generalversammlung mit einer abweichenden Beschlussfassung instruieren kann. In der Praxis würde der Verwaltungsrat vorgängig zur Generalversammlung das Gespräch mit den entsprechenden Departementen suchen. Eine vermehrte Kontrolle der Vergütungsreglemente der Verwaltungsräte öffentlicher Firmen durch den Eigentümer stellt aufgrund jüngster Entwicklungen eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Notwendigkeit dar.

3.8 Comply or explain

Analog zu den Richtlinien des Regierungsrats zur Public Corporate Governance soll bei der Anwendung des vorliegenden Grundmodells zur Ausgestaltung der Vergütungsreglemente der obersten Leitungsorgane von kantonalen Beteiligungen der Grundsatz "comply or explain" gelten, wie dies auch in R 1 Absatz 3 der PCG-Richtlinien vorgesehen ist: "Abweichungen sind zu begründen". Diese Regelung soll den Beteiligungen trotz grundsätzlicher Verbindlichkeit den notwendigen Spielraum für begründete Abweichungen offen lassen. Abweichungen sollten jedoch nicht zum Regelfall werden, was angesichts der offenen Ausgestaltung des Grundmodells auszuschliessen ist. Der Grundsatz "comply or explain" hat sich bei der Anwendung der PCG-Richtlinien bislang gut bewährt.

4. Weiteres Vorgehen und Anwendung des Grundmodells

Das Grundmodell zur Ausgestaltung der Vergütungsreglemente der obersten Leitungsorgane von kantonalen Beteiligungen soll künftig bei der Ausarbeitung oder Anpassung individueller Vergütungsreglemente als Referenzmodell dienen. Abweichungen sind zu begründen.