

06.12.2016

## Wichtigste Änderungen der Ethos Richtlinien zur Ausübung der Stimmrechte 2017 im Vergleich zur Ausgabe 2016

Wie jedes Jahr wurden die Ethos Richtlinien zur Ausübung der Stimmrechte (RL) vollständig überarbeitet, um den jüngsten Entwicklungen im Bereich Corporate Governance in der Schweiz und im Ausland Rechnung zu tragen. Die wichtigsten Änderungen der Ausgabe 2017 gegenüber der Ausgabe 2016 sind nachfolgend aufgeführt.

### **Kapitel 1: Jahresrechnung, Dividende und Entlastung**

Unter Punkt 1.2.h wird künftig explizit vorgesehen, die Entlastung in folgenden Fällen zu verweigern:

*«Das Unternehmen weist einen Kapitalverlust oder eine Überschuldung auf, befindet sich in Nachlassstundung, oder es besteht ein erheblicher Zweifel an der Fähigkeit des Unternehmens zur Fortführung seiner Tätigkeit (Going Concern)».*

### **Kapitel 2: Verwaltungsrat**

Bis anhin akzeptierte Ethos, dass maximal ein Mitglied der Geschäftsleitung dem Verwaltungsrat angehören konnte, sofern dieser genügend unabhängig war. Ab jetzt ist vorgesehen, diese Möglichkeit zu streichen, und somit die Wahl oder Wiederwahl von Verwaltungsratsmitgliedern abzulehnen, welche gleichzeitig ständige Mitglieder der Geschäftsleitung des Unternehmens sind. Diese Regelung festigt das Prinzip der Ämtertrennung, wie sie in der Schweiz von den Banken und Versicherungen verlangt wird.

Es muss allerdings präzisiert werden, dass Ethos «exekutive» Präsidenten nicht ablehnt, falls die betroffenen Unternehmen einen CEO haben. In diesem Fall handelt es sich oft um einen Präsidenten mit einem hohen Arbeitspensum, dessen Pflichtenheft sich jedoch von dem des CEO unterscheidet.

### **Kapitel 3: Revisionsstelle**

Im Rahmen der Wiederwahl der Revisionsstelle ist vorgesehen, sich gemäss den neuen, in der Europäischen Union angewendeten Regeln auszurichten, was die Rotation des externen Revisors angeht. So sieht die EU in ihrer neuen Verordnung vom 17.6.2016 vor, dass das Mandat einer Revisionsstelle maximal 10 Jahre dauern darf. Es kann jedoch um weitere 10 Jahre verlängert werden (um insgesamt 20 Jahre zu erreichen), falls eine Ausschreibung am Ende der ersten 10 Jahre stattfindet. Zur Information: Ethos hat in den letzten Jahren mit vielen anderen europäischen institutionellen Investoren an einer Kollektivinitiative teilgenommen, mit dem Ziel, die Europäische Kommission zu diesem Schritt zu bewegen. Dieser erlaubt die Stärkung der Unabhängigkeit (tatsächlich oder dem Anschein nach) der Revisionsstelle.

In den Ethos Richtlinien zur Ausübung der Stimmrechte ist unter Punkt 3.1.b nunmehr vorgesehen, für das Mandat der Revisionsstelle eine Obergrenze von 20 Jahren festzulegen. Dies hat keinen Einfluss auf die von «Expert suisse» vorgesehene maximale Dauer von 7 Jahren für das Mandat des verantwortlichen Revisors, der die Konten unterschreibt.

## **Kapitel 5: Kapitalstruktur und Aktionärsrechte**

Bei Anträgen zur Genehmigung einer Kapitalerhöhung ohne bestimmten Zweck und ohne Bezugsrecht (Punkte 5.2.b und 5.2.c) ist vorgesehen, sich den von vielen ausländischen institutionellen Anlegern angewendeten Best-Practice-Regeln anzunähern, indem der genehmigte Betrag auf 15% des ausgegebenen Kapitals herabgesetzt wird (gegenüber aktuell 20%). Gleichzeitig dürfen die gesamten Genehmigungen, Kapital zu allgemeinen Finanzierungszwecken ohne Bezugsrecht auszugeben, 20% des gesamten ausgegebenen Kapitals nicht übersteigen (gegenüber aktuell 25%).

Zudem ist nunmehr vorgesehen, eine Kapitalerhöhung für einen bestimmten Zweck und ohne Bezugsrecht (Punkt 5.4.a) im folgenden Fall abzulehnen:

*«Die den Aktionärinnen und Aktionären zur Beurteilung der Modalitäten, der Bedingungen oder des Zwecks der Kapitalerhöhung bereitgestellten Informationen sind unzureichend.»*

## **Anhang 3: Kriterien zur Beurteilung der Transparenz und Struktur von Vergütungssystemen**

In Bezug auf die Struktur der Vergütungspläne wurde unter Punkt e folgende Erklärung der Bedingung für die mögliche Annahme von Überschreitungen der unter den Punkten c und d vorgesehenen Obergrenzen hinzugefügt (von Ethos akzeptierte Obergrenzen für die variable Vergütung):

*Je höher die variable Vergütung ist, desto mehr muss sie vom Erreichen von Leistungszielen abhängen, welche sich durch folgende Eigenschaften auszeichnen:*

- *Klar definiert, transparent, ehrgeizig und an einer Vergleichsgruppe gemessen.*
- *Über einen ausreichend langen Zeitraum gemessen (im Prinzip mindestens drei Jahre).*