



## **Erläuterungen zu den Musterbestimmungen zur Ergänzung der Statuten bundesnaher Unternehmen**

### **Umsetzung des Bundesratsbeschlusses vom 23. November 2016 „Honorare und Löhne des obersten Kaders in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten“**

#### **Geltungsbereich und Zweck der Statutenbestimmungen**

Artikel 6a Bundespersonalgesetz (BPG)<sup>1</sup> und die Kaderlohnverordnung<sup>2</sup> enthalten zentrale Bestimmungen zur Entlohnung und zu den weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe sowie für das in gleicher Weise entlohnte Personal von Unternehmen und Anstalten des Bundes. Die vorliegenden Musterbestimmungen basieren auf diesen Rechtsgrundlagen.

Die Musterbestimmungen gelten für die vom Bund kapital- und stimmenmässig beherrschten Aktiengesellschaften gemäss Artikel 6a Absätze 1-6 BPG: Schweizerische Post AG, SBB AG, Skyguide AG, RUAG Holding AG, Identitas AG, SIFEM AG<sup>3</sup>. Die Unterstellung unter Artikel 6a BPG schliesst die Pflicht zur Anwendung der Kaderlohnverordnung und zur Teilnahme an der Berichterstattung im Sinne von Artikel 13 der Kaderlohnverordnung ein. Zu beachten ist ferner der Kommentar zur Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003<sup>4</sup>.

Der persönliche Geltungsbereich der vorliegenden Musterbestimmungen erstreckt sich auf die Mitglieder der Geschäftsleitung im Sinne von Artikel 2 der Kaderlohnverordnung, jedoch ohne das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal.

Materiell sind die Statutenbestimmungen bindend; abweichende Formulierungen dürfen deren Gehalt nicht verändern.

#### **Sonderbestimmung für privatrechtliche Aktiengesellschaften**

Bei den öffentlich-rechtlich organisierten Aktiengesellschaften ist die Geltung von Artikel 6a Absätze 1-5 BPG in den Spezialgesetzen verankert. Dies ist der Fall bei der Schweizerischen Post AG und der SBB AG.

Bei den privatrechtlich organisierten Aktiengesellschaften ist in Umsetzung von Artikel 6a Absatz 6 BPG ein entsprechender Verweis an geeigneter Stelle in die Statuten aufzunehmen. Dies ist der Fall bei der Skyguide AG, RUAG Holding AG, Identitas AG sowie SIFEM AG. Ausgenommen ist die börsennotierte Swisscom AG, für welche die Bestimmungen der Verordnung vom 20. November 2013 gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften<sup>5</sup> (VegüV) gelten.

---

<sup>1</sup> SR 172.220.1

<sup>2</sup> SR 172.220.12

<sup>3</sup> Bestimmungen, welche die Geschäftsleitung betreffen, gelten nicht für die SIFEM AG.

<sup>4</sup> <https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/dokumentation/gesetzgebung/personalrecht.html#-592540871>, Rubrik „oberstes Kader“

<sup>5</sup> SR 221.331

## **Für alle Aktiengesellschaften gültige Bestimmungen**

### **Generalversammlung**

#### Befugnisse

Die Generalversammlung legt prospektiv Obergrenzen für die Gesamtbeträge fest. Sie ist in jedem Fall für die Genehmigung der Gesamtheit der üblicherweise und ausserordentlich zu gewährenden materiellen Leistungen (Geld und geldwerte Sachleistungen) an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zuständig. Deshalb wird auch die Genehmigung von allfälligen über Honorar, Entlohnung und Nebenleistungen hinausgehende Leistungen aufgeführt. Dazu zählen beispielsweise allfällige Abgangsentschädigungen (vgl. Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 und 3 der Kaderlohnverordnung) sowie Nebenleistungen nach Artikel 5 der Kaderlohnverordnung. Von den Nebenleistungen ausgenommen sind pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen, weil sie als variable Lohnanteile gelten, sowie unregelmässige Leistungen wie Dienstaltersgeschenke<sup>6</sup>.

Vor der Generalversammlung prüft das zuständige Fachdepartement zusammen mit dem EFD (EPA) den Antrag des Verwaltungsrates bezüglich Höhe und Zusammensetzung der Honorare, Entlohnung und Nebenleistungen und legt ihn dem Bundesrat zur Genehmigung vor. Dieser beauftragt das zuständige Fachdepartement, die Vertretung des Bundes an der Generalversammlung zu bestimmen, zu bevollmächtigen und zu instruieren, wie sie abstimmen soll.

#### Beschlussfassung

Die Generalversammlung genehmigt prospektiv und gesondert die Obergrenzen der Gesamtbeträge für das Honorar des Verwaltungsrats ohne Vorsitz, das Honorar des Vorsitzes gesondert sowie die Entlohnung der Geschäftsleitung. Sie genehmigt auch allfällige weitere Leistungen.

Lehnt die ordentliche Generalversammlung einen Antrag des Verwaltungsrats betreffend das Honorar des Verwaltungsrats, dessen Vorsitz, die Entlohnung der Geschäftsleitung oder andere Leistungen in Geld oder in geldwerten Sachleistungen ab, stellt der Verwaltungsrat einen neuen Antrag. Dieser hat allen relevanten Faktoren Rechnung zu tragen. Der Verwaltungsrat beruft innert nützlicher Frist eine ausserordentliche Generalversammlung ein.

### **Verwaltungsrat**

#### Befugnisse und Pflichten

Der Verwaltungsrat legt gegenüber der Generalversammlung im Geschäftsbericht Rechenschaft ab über die Verwendung der genehmigten Gesamtbeträge im abgelaufenen Geschäftsjahr. Er beschreibt die Merkmale des Lohnsystems und die Kriterien, die für die Bemessung der variablen Lohnanteile herangezogen wurden und legt die Gründe dar, weshalb die Honorare und/oder Entlohnungen gegenüber dem Vorjahr gesunken oder gestiegen sind (vgl. Art. 14 der Kaderlohnverordnung, Abs. 1, letzter Satz). Das zuständige Fachdepartement prüft zusammen mit dem EFD (EPA) zuhanden des Bundesrates, ob die Angaben zu den Honoraren, Entlohnungen und Nebenleistungen im Geschäftsbericht mit den Beschlüssen der Generalversammlung übereinstimmen.

Die Informationen über die Honorare und Entlohnung sind zudem Bestandteil des Kaderlohnreportings zuhanden der Finanzdelegation im Sinne von Artikel 13 der Kaderlohnverordnung, welches dem Bundesrat jeweils ca. im Juni vorgelegt wird.

#### Honorar

Als Honorar gelten nach Artikel 4 der Kaderlohnverordnung die an die Mitglieder des obersten Leitungsorgans für die Erfüllung ihrer Aufgabe ausbezahlten Geldleistungen. Dies um-

---

<sup>6</sup> Gemäss Bundesratsbeschluss vom 23. November 2016 „Honorare und Löhne des obersten Kadern in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten“

fasst alle Leistungen in Geld sowie geldwerte Sachleistungen, die für die Gesamtheit der Tätigkeiten ausgerichtet werden, einschliesslich Tätigkeiten in Ausschüssen, Entsendungen in Verwaltungsräte von Tochtergesellschaften, Gutachtertätigkeiten, Vorbereitungsarbeiten etc. Allfällige Nebenleistungen im Sinne von Artikel 5 der Kaderlohnverordnung zählen ebenfalls zum Honorar.

Variable Honoraranteile sind unüblich. Sind solche Anteile für die Verwaltungsratsmitglieder gestützt auf Artikel 4 Absatz 2 der Kaderlohnverordnung dennoch vorgesehen, müssen sie im Antrag an die Generalversammlung besonders begründet werden. Sie gelten wie die übrigen Nebenleistungen (Spesen und Repräsentationspauschalen etc.) ebenfalls als Teil des Honorars.

Die Gesellschaft kann im Rahmen der genehmigten Obergrenzen auch Honorare ausrichten für Tätigkeiten in Unternehmen, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, und für Tätigkeiten auf Anordnung des Unternehmens. Das Honorar kann durch die Gesellschaft oder durch von ihr kontrollierte Gesellschaften ausgerichtet werden.

## **Geschäftsleitung**

### Entlöhnung

1 Die Entlöhnung umfasst alle Leistungen in Geld und geldwerte Sachleistungen, die für die Gesamtheit der Tätigkeiten ausgerichtet werden. Dazu zählen alle Leistungen nach Artikel 3 der Kaderlohnverordnung, das heisst alle Lohnelemente und Nebenleistungen einschliesslich pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen (variable Lohnanteile) sowie allfällige weitere Leistungen mit Entlöhnungscharakter.

Für die Festlegung der Entlöhnung ist Artikel 7 der Kaderlohnverordnung massgebend.

Die Gesellschaft kann in diesem Rahmen auch Entlöhnungen ausrichten für Tätigkeiten in Unternehmen, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, und für Tätigkeiten auf Anordnung des Unternehmens. Die Entlöhnung kann durch die Gesellschaft oder durch von ihr kontrollierte Gesellschaften ausgerichtet werden.

*Variante 1 fix und variabel: Die folgenden Abschnitte 2 und 3 sind zu wählen, wenn das Lohnsystem variable Lohnanteile vorsieht:*

2 Als variable Lohnanteile gelten pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen (Teil der Nebenleistungen nach Artikel 5 Kaderlohnverordnung). Für die Bemessung des variablen Lohnanteils sind die Kriterien gemäss Artikel 8 der Kaderlohnverordnung heranzuziehen. Demnach sind sowohl finanzielle Massstäbe als auch nichtfinanzielle Massstäbe anzuwenden. Massstäbe nichtfinanzieller Art sind, zusätzlich zu allfälligen persönlichen Zielen, qualitative Unternehmenskriterien wie Kundinnen- und Kundenzufriedenheit, Mitarbeitendenzufriedenheit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Compliance, Sicherheit etc. Bezüglich Bemessungshorizont gilt ergänzend der Kommentar zur Kaderlohnverordnung<sup>7</sup>. Pro Geschäftsjahr darf der variable Lohnanteil bei jedem Geschäftsleitungsmitglied höchstens 50 Prozent des fixen Lohnanteils betragen. Dabei spielt der Auszahlungszeitpunkt keine Rolle.

3 Als weitere Nebenleistungen gelten alle Leistungen im Sinne der Artikel 5 und 9 Absatz 2 der Kaderlohnverordnung, insbesondere Spesen- und Repräsentationspauschalen, Beiträge an Sozial- und andere Versicherungen (z. B. Krankenkasse, Lebensversicherung, Einlagen in die Pensionskasse zusätzlich zu den ordentlichen Beiträgen nach Vorsorgeplan), privater Gebrauch des Geschäftswagens, Abonnemente (öffentlicher Verkehr, Mobiltelefon usw.) und ähnliche Leistungen. Ausgenommen sind pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen (variable Lohnanteile) sowie unregelmässige Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, wie beispielsweise Dienstaltersgeschenke<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> <https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/dokumentation/gesetzgebung/personalrecht.html#-592540871>, Rubrik „oberstes Kader“

<sup>8</sup> Gemäss Bundesratsbeschluss vom 23. November 2016 „Honorare und Löhne des obersten Kadern in den bundsnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten“

*Variante 2, nur Fixlohn: Die folgenden Abschnitte 2 und 3 sind zu wählen, wenn das Lohnsystem keine variable Lohnanteile vorsieht:*

2 Variable Lohnanteile sind ausgeschlossen.

3 Als weitere Nebenleistungen gelten alle Leistungen im Sinne der Artikel 5 und 9 Absatz 2 der Kaderlohnverordnung, insbesondere Spesen- und Repräsentationspauschalen, Beiträge an Sozial- und andere Versicherungen (z. B. Krankenkasse, Lebensversicherung, Einlagen in die Pensionskasse zusätzlich zu den ordentlichen Beiträgen nach Vorsorgeplan), privater Gebrauch des Geschäftswagens, Abonnemente (öffentlicher Verkehr, Mobiltelefon usw.) und ähnliche Leistungen. Ausgenommen sind pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen (variable Lohnanteile) sowie unregelmässige Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, wie beispielsweise Dienstaltersgeschenke<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Gemäss Bundesratsbeschluss vom 23. November 2016 „Honorare und Löhne des obersten Kadern in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten“