



ETHOS STUDIE – KURZFASSUNG

Vergütungen 2013 der Führungsinstanzen

100 grösste in der Schweiz kotierte
Unternehmen

Oktober 2014

Der vorliegende Bericht ist eine Kurzfassung der Ethos Studie über die Vergütungen 2013. Die vollständige Studie (inkl. Unternehmensdaten) kann zum Preis von CHF 1'000 per E-Mail (info@ethosfund.ch) bei Ethos bestellt werden.

Die **Ethos Stiftung** schliesst mehr als 140 schweizerische Pensionskassen und andere steuerbefreite Institutionen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Das Unternehmen **Ethos Services AG** betreut Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen. Ethos Services bietet institutionellen Investoren nachhaltige Anlagefonds, Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen, ein Programm für den Aktionärsdialog mit Unternehmen sowie Nachhaltigkeits-Ratings und -Analysen von Unternehmen an. Ethos Services ist Eigentum der Ethos Stiftung und mehrerer Mitgliedsinstitutionen der Stiftung.

Der Verein **Ethos Académie** steht Privatpersonen zur Mitgliedschaft offen, die die Aktivitäten von Ethos unterstützen möchten. Dieser gemeinnützige und steuerbefreite Verein wurde 2012 von der Ethos Stiftung lanciert und hat zurzeit ca. 200 Mitglieder. Ethos Académie führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltige Anlagen durch, v.a. mittels eines elektronischen News-Service, Vorträgen und Diskussionsrunden, Unterstützung bei der Ausübung der Aktionärsstimmrechte sowie der Mitfinanzierung von Studien.

www.ethosfund.ch
www.ethosacademie.ch

Signatory of:



Diese Studie wurde finanziell unterstützt von:

- Ethos Stiftung



- Verein Ethos Académie



- Dialog-Programm „Ethos Engagement Pool“

Autoren

Dr. Yola Biedermann, Head of Corporate Governance and Sustainability
Fanny Ebener, Senior Analyst Corporate Governance
Valérie Roethlisberger, Senior Analyst Corporate Governance
Christian Richoz, Analyst Corporate Governance

Hinweis

Diese Studie wurde mit einer von Ethos entwickelten Methodologie erstellt. Die Informationen stammen aus Quellen, die Anlegern und der Öffentlichkeit zugänglich sind (z.B. Geschäftsberichte, Internetseiten der Unternehmen sowie direkte Auskünfte der untersuchten Unternehmen). Obwohl die Angaben mehrfach geprüft wurden, kann ihre Richtigkeit nicht garantiert werden. Ethos lehnt jede Verantwortung für die Genauigkeit der veröffentlichten Informationen ab.

© ® Ethos 2014

Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt. Fotos: Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt. Gedruckt auf „RecyStar“, 100% Altpapier ohne Bleichmittel.

Inhaltsverzeichnis

Liste der Abkürzungen	3
Abbildungsverzeichnis	4
Zusammenfassung	5
1 Überblick der aggregierten Vergütungen	6
1.1 Vergütungen 2013	7
1.2 Entwicklung der Vergütungen der Unternehmen des SMI Expanded	7
2 Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)	10
2.1 Höhe der Vergütungen	11
2.2 Honorare	12
2.3 Zusammensetzung der Vergütung	13
2.4 Aktienbesitz	13
3 Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)	14
3.1 Höhe der Vergütungen	16
3.2 Zusammensetzung der Vergütung	18
3.3 Begrenzung der variablen Vergütung	19
3.4 Grundsätze	20
3.5 Zusammensetzung der kurzfristigen Pläne	21
3.6 Zusammensetzung der langfristigen Pläne	21
3.7 Transparenz der kurzfristigen Pläne	22
3.8 Transparenz der langfristigen Pläne	23
3.9 Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen	23
4 Rechte der Aktionäre	24
4.1 Konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht	25
4.2 Anteil der Gegenstimmen bei der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	25

Liste der Abkürzungen

CEO:	Chief Executive Officer
GL:	Geschäftsleitung
NR:	Nicht relevant
SMI:	Swiss Market Index
SMIM:	Swiss Market Index Medium
VegüV:	Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften
VR:	Verwaltungsrat

Abbildungsverzeichnis

Überblick der aggregierten Vergütungen

Tabelle 1.1	Vergütungssumme und Veränderungen	7
Grafik 1.2.a	Entwicklung des SMI Expanded und Vergütungssumme von VR und GL	7
Grafik 1.2.b	Vergütungssumme von VR und GL im Finanzsektor	8
Grafik 1.2.c	Vergütungssumme von VR und GL in den anderen Sektoren.....	9

Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)

Tabelle 2.1.a	Durchschnittliche Vergütungen, Mediane und Veränderungen.....	11
Grafik 2.1.b	Vergütung des VR-Präsidenten im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen VR-Mitglieder	11
Grafik 2.1.c	Vergütungen nicht-exekutiver Verwaltungsratsmitglieder: Die Top 20	12
Grafik 2.2.a	Streuung der Vergütungen nicht-exekutiver VR-Präsidenten	12
Grafik 2.2.b	Streuung der Vergütungen anderer, nicht exekutiver VR-Mitglieder.....	13
Grafik 2.3	Anzahl Unternehmen, die einen Jahresbonus und/oder Optionen an nicht exekutive VR-Mitglieder zuteilen	13
Grafik 2.4	Veröffentlichung der Grundsätze für Aktienbesitz der VR-Mitglieder.....	13

Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)

Tabelle 3.1.a	Durchschnittliche Vergütungen, Mediane und Veränderungen.....	16
Grafik 3.1.b	Vergütung des CEO im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen GL-Mitglieder	16
Grafik 3.1.c	Vergütungen von Geschäftsleitungsmitgliedern: Die Top 20	17
Grafik 3.2.a	Bestandteile der Vergütung der Mitglieder der GL	18
Grafik 3.2.b	Variable Vergütung der CEOs	19
Grafik 3.3	Maximale variable Vergütung des CEO	19
Grafik 3.4	Streuung der Grundsätze der CEO	20
Grafik 3.5	Bestandteile des Jahresbonus der Mitglieder der GL	21
Grafik 3.6.a	Anzahl Unternehmen, die nur langfristige Pläne ohne Leistungskriterien haben	21
Grafik 3.6.b	Anzahl Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Plan mit Leistungskriterien.....	21
Grafik 3.7	Best Practice in Sachen Transparenz des Jahresbonus	22
Grafik 3.8	Best Practice in Sachen Transparenz der langfristigen Pläne mit Leistungskriterien	23
Grafik 3.9	Unternehmen die 2012 und/oder 2013 Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen ausbezahlt haben.....	23

Rechte der Aktionäre

Grafik 4.1	Entwicklung der Konsultativabstimmung über den/das Vergütungsbericht bzw. -system.....	25
Grafik 4.2	Entwicklung des Anteils Gegenstimmen bei der Konsultativabstimmung über den/das Vergütungsbericht bzw. -system (im Durchschnitt)	25

Zusammenfassung

Im neunten Jahr in Folge hat Ethos eine Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen in den wichtigsten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen erstellt. Die Studie deckt die 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen am Stichtag 30. Juni 2014 ab. Zwei Unternehmen (Kaba und Logitech) hatten zu diesem Zeitpunkt ihren Jahresbericht noch nicht veröffentlicht; für diese Fälle werden die Daten vom vorhergehenden Geschäftsjahr wiedergegeben.

Die Analysen in dieser Studie unterteilen die Beträge und die Struktur der Vergütungen in drei Gruppen: Unternehmen des SMI, Unternehmen des SMIM und die 52 folgenden Unternehmen („Andere Unternehmen“). Neben dieser Unterteilung der Unternehmensgrösse wird in zwei Untergruppen dem Finanzsektor gegenüber allen anderen Wirtschaftszweigen Rechnung getragen.

Die Studie ist in vier Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel ist der Entwicklung der aggregierten Vergütungen gewidmet: Es geht um die Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Dieses Kapitel präsentiert insbesondere die Entwicklung der Vergütungen der im SMI Expanded (SMI und SMIM) enthaltenen Unternehmen zwischen 2004 und 2013.

Die zwei nächsten Kapitel behandeln getrennt die Vergütungssysteme des Verwaltungsrates, respektive der Geschäftsleitung. Beträge, Transparenz und Struktur wurden analysiert, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts, sondern auch bezüglich der Empfehlungen der Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse und der internationalen Best-Practice-Regeln.

Das vierte Kapitel präsentiert die Rechte der Aktionäre bei Vergütungsfragen der Führungsinstanzen. Es zeigt auf, welche Unternehmen ihre Generalversammlung konsultativ über die Management-Vergütungen abstimmen lassen und den in diesem Zusammenhang registrierten Anteil der Gegenstimmen.

Wichtige Ergebnisse

Höhe der Vergütungen

2013 ist eine leichte Zunahme der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats (VR) und der Geschäftsleitung (GL) der 100 untersuchten Unternehmen festzustellen (+2%), wobei der Zuwachs im Finanzsektor deutlich ausgeprägter war (+8%). Die Erhöhung der Vergütungen fiel geringer aus als jene der buchhalterischen Gewinne und der Börsenkapitalisierungen. Es bleibt zu prüfen, ob sich diese positive Auswirkung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) langfristig fortsetzt.

Die Durchschnittsvergütungen 2013 und ihre Variation im Vergleich zu 2012:

- Nichtexekutive VR-Präsidenten:
CHF 1'172'619 (-7%)
- Andere nichtexekutive VR-Mitglieder:
CHF 246'942 (0%)
- CEO:
CHF 3'407'158 (+4%)
- Andere GL-Mitglieder:
CHF 1'674'715 (0%)

Vergütungen des Verwaltungsrates

Mehr als ein Viertel der VR-Präsidenten verdiente mindestens viermal mehr als ihre Ratskollegen. Diese Unterschiede sind bei den SMI-Gesellschaften häufiger. Hier war dies bei annähernd der Hälfte der Unternehmen der Fall.

Vergütungen der Geschäftsleitung

Die Transparenz der Vergütungsberichte verbessert sich allmählich, reicht jedoch insgesamt nicht aus, damit die Aktionäre ihre neuen Rechte an der Generalversammlung auf informierte Art und Weise ausüben können. Mehrere Elemente wie beispielsweise der Ziel- und der Maximalbonus sowie der Prozentsatz der erfüllten Bonus- oder Leistungsziele für langfristige Pläne werden häufig noch immer nicht bekanntgegeben.

Rechte der Aktionäre

Ein Jahr vor der obligatorischen Anwendung der VegüV haben 29 Gesellschaften ihrem Aktionariat noch keine Möglichkeit gegeben, zu den Vergütungen Stellung zu nehmen.

1 Überblick der aggregierten Vergütungen

	Vorgefundene Situation
1.1 Vergütungen 2013	<p>2013 nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (VR) und der Geschäftsleitung (GL) im Vergleich zu 2012 um 2% zu. Besonders ausgeprägt war der Anstieg der Gesamtvergütung im Finanzsektor, wo er 8% erreichte. Gesamthaft gesehen war er in den mittelgrossen (+9%) und kleineren Unternehmen (+3%) ausgeprägter.</p> <p>2013 war die Erhöhung der Gesamtvergütung geringer als jene der buchhalterischen Gewinne und der Börsenkapitalisierung.</p>
1.2 Entwicklung der Vergütungen der Unternehmen des SMI Expanded	<p>Anhand der jährlichen Untersuchungen von Ethos kann festgestellt werden, dass über einen Zeitraum von zehn Jahren ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Gesamtvergütung der Führungsinstanzen und den buchhalterischen Gewinnen sowie der Börsenkapitalisierung besteht. Im Finanzsektor schwanken diese Indikatoren stärker, was zu einer grösseren Variabilität der Vergütungen im Vergleich zu den übrigen Wirtschaftszweigen führt.</p> <p>Dennoch stellt Ethos ein Verlangsamen des Anstiegs der Vergütungen im Vergleich zu diesen Indikatoren fest. Ein Blick auf die Entwicklung der Vergütungen der Unternehmen des SMI Expanded zeigt, dass:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Zwischen 2012 und 2013 die Gesamtvergütungen ungeachtet des deutlichen Wachstums des Indexes SMI Expanded relativ stabil blieben, nachdem diese Verbindung in den Jahren vorher markanter war.○ Im Finanzsektor sich die kumulierten Gewinne der Unternehmen zwischen 2012 und 2013 nahezu verdoppelten, und dennoch der Zuwachs der Vergütungen in diesen Gesellschaften bescheidener war.○ In den Sektoren ausgenommen Finanzwirtschaft (andere Sektoren) die Gesamtvergütungen zwischen 2012 und 2013 zurückgingen, obwohl die Gewinne und die Börsenkapitalisierung stark stiegen. <p>Angeichts dieser Feststellungen muss nun noch geprüft werden, ob sich die vollständige Anwendung aller Bestimmungen der VegüV ab 2015 als dauerhaft wirkende Bremse für übertriebene Vergütungen erweisen wird.</p>

1.1 Vergütungen 2013

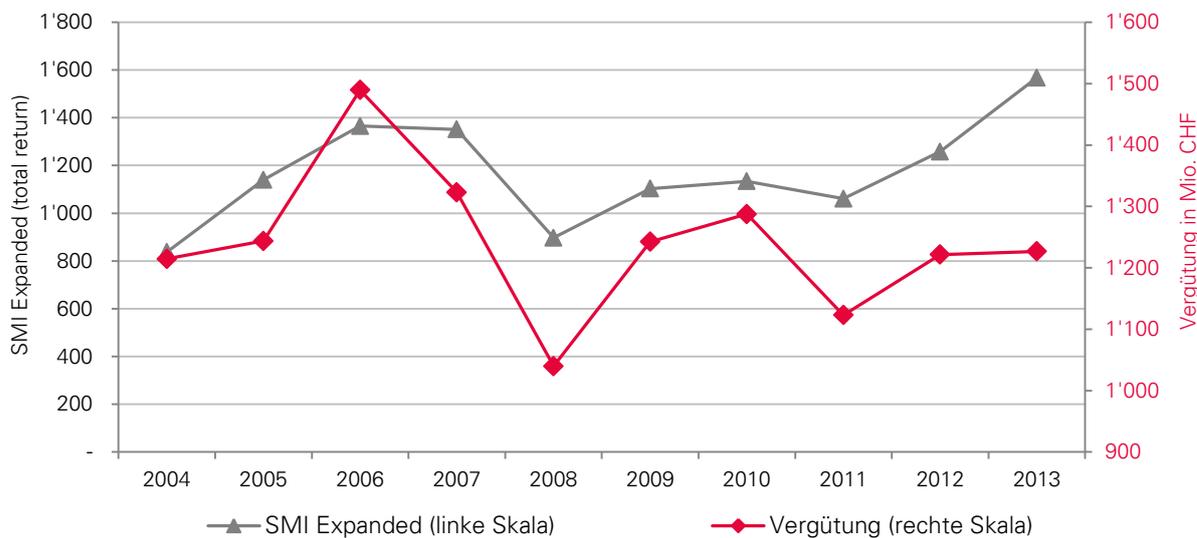
Tabelle 1.1 Vergütungssumme und Veränderungen (in CHF)*

	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	1416	1'580'544'682	2%	385	821'166'284	-2%	383	417'026'752	9%	648	342'351'646	3%
Finanzsektor	435	529'307'087	8%	106	296'490'084	1%	100	105'192'983	44%	229	127'624'020	5%
Andere Sektoren	980	1'051'237'595	-1%	278	524'676'200	-3%	283	311'833'769	1%	419	214'727'626	1%

* Die Vergütungen enthalten keine Abgangsschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigten keine aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen.

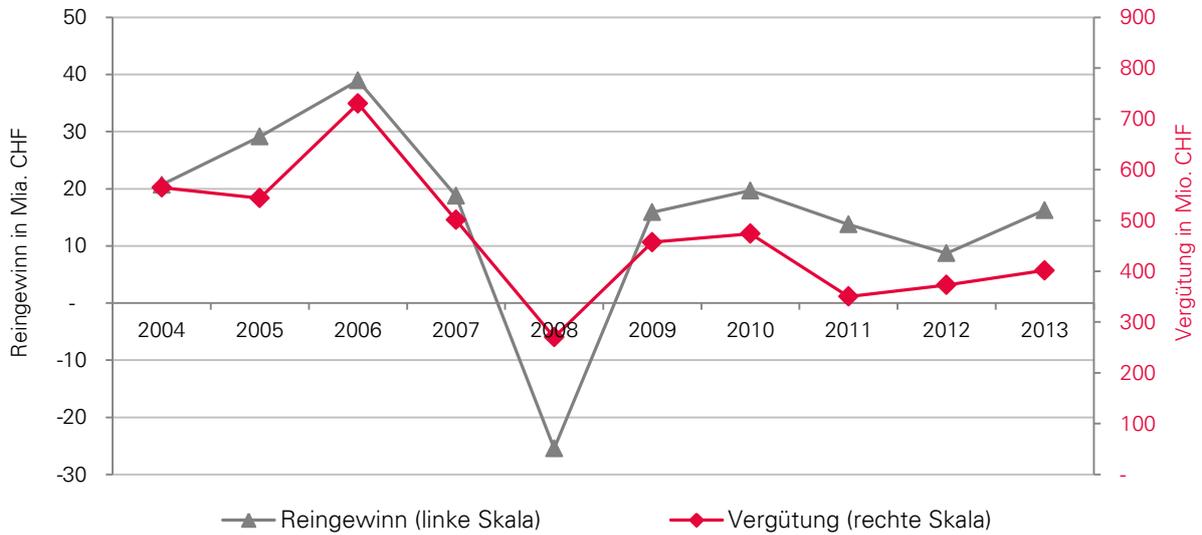
1.2 Entwicklung der Vergütungen der Unternehmen des SMI Expanded

Grafik 1.2.a Entwicklung des SMI Expanded und Vergütungssumme von VR und GL

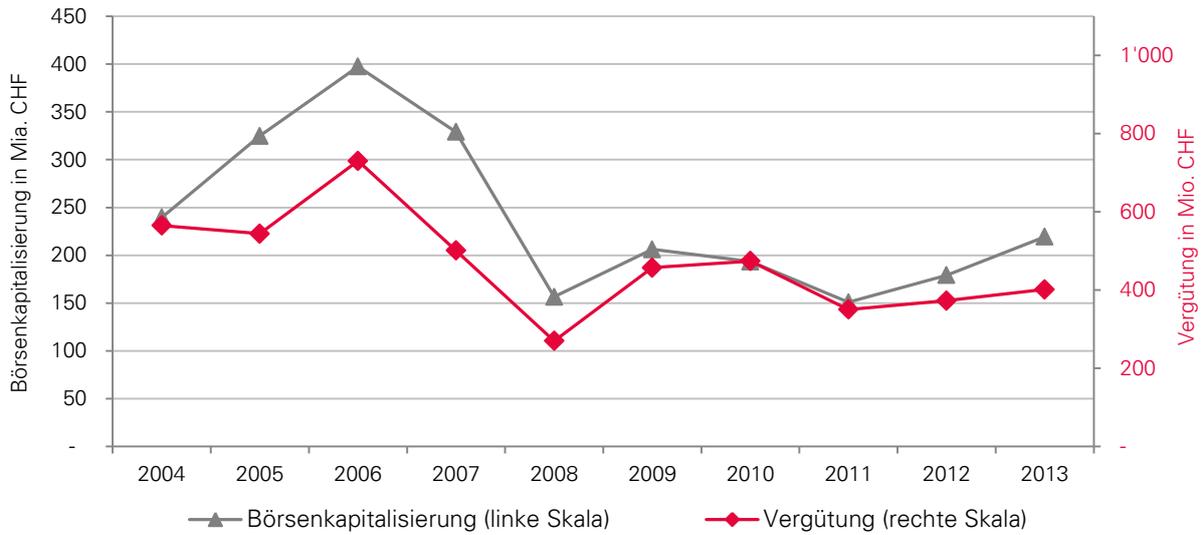


Grafik 1.2.b Vergütungssumme von VR und GL im Finanzsektor

Konsolidierter Reingewinn und Vergütungssumme

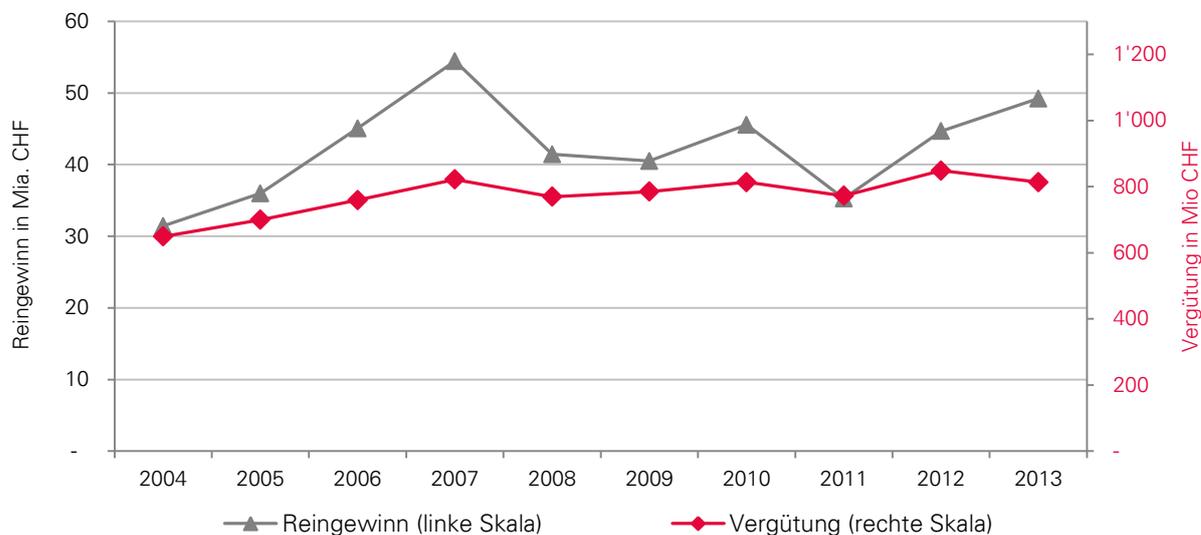


Börsenkapitalisierung und Vergütungssumme

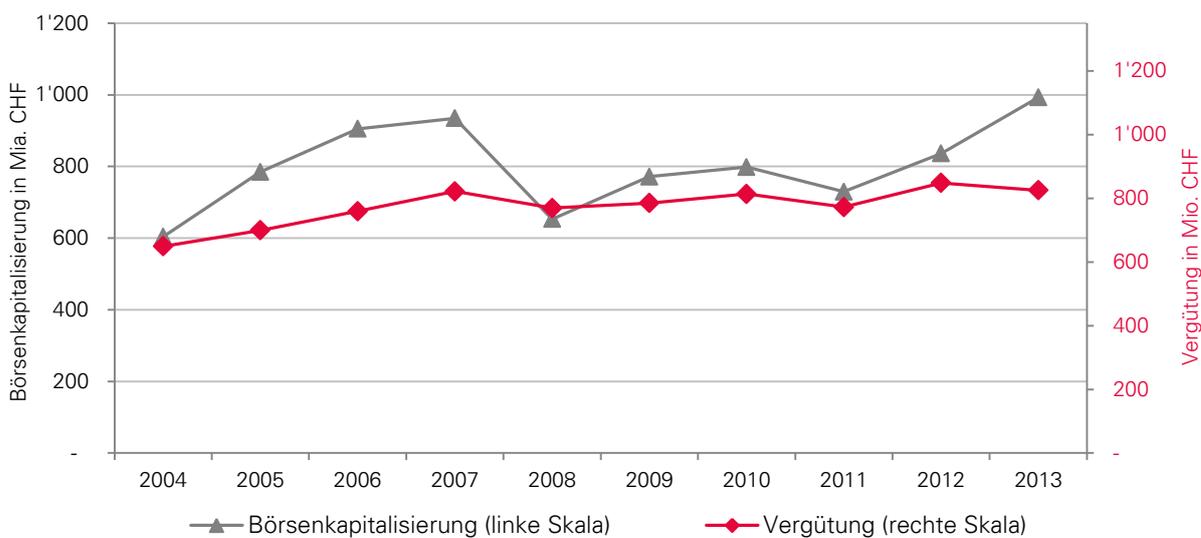


Grafik 1.2.c Vergütungssumme von VR und GL in den anderen Sektoren

Konsolidierter Reingewinn und Vergütungssumme



Börsenkapitalisierung und Vergütungssumme



2 Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)

	Vorgefundene Situation	
2.1 Höhe der Vergütungen	<p>Auf der Ebene des VR gingen die durchschnittlichen Vergütungen ungeachtet der Erhöhung im Finanzsektor und vor allem in den Unternehmen des SMIM 2013 zurück (-2%). Insbesondere bei den VR-Präsidenten sank die Vergütung im Mittel um 7%.</p> <p>Obwohl die durchschnittliche Vergütung der übrigen VR-Mitglieder 2013 unverändert blieb, stellte Ethos bei den Finanzgesellschaften des SMIM eine Erhöhung der durchschnittlichen Vergütung für die VR-Mitglieder fest. Diese ist hauptsächlich auf ein Unternehmen zurückzuführen, das die Teilnahmeberechtigung an einem Beteiligungsplan auf bestimmte VR-Mitglieder ausweitete, sowie eine andere Gesellschaft, welche die Bezüge der VR-Mitglieder nach einem starken Rückgang im Jahr 2012 wieder auf ein mit 2011 vergleichbares Niveau an hob.</p> <p>Die Unterschiede der Vergütung zwischen den Präsidenten und den übrigen VR-Mitgliedern sind noch immer in sämtlichen Unternehmenskategorien sehr hoch. Mehr als ein Viertel der Präsidenten (annähernd die Hälfte in den SMI-Unternehmen) verdiente 2013 mehr als das Vierfache der durchschnittlichen Vergütung ihrer VR-Kollegen. Beim höchsten festgestellten Unterschied kassierte der Präsident gar 36mal mehr.</p> <p>Unter den am besten bezahlten VR-Mitgliedern bezog der erste 2013 CHF 11 Millionen und der zweite CHF 8 Millionen. Bei beiden handelt sich um ehemalige Chairmen/CEOs, bei den sieben folgenden um VR-Präsidenten mit Vollzeitpensum, die 2013 je mehr als CHF 3,5 Millionen verdienen.</p>	
	Empfehlungen von Ethos	Vorgefundene Situation
2.2 Honorare	Die Honorare sollten den Median einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen nicht übersteigen und ohne ausreichende Begründung nicht erhöht werden.	Gewisse Unternehmen überweisen ihren VR-Mitgliedern weit höhere Beträge als den Median des Indexes, dem sie angehören. Die Differenz kann bis zum 14,7-fachen des Median erreichen.
2.3 Zusammensetzung der Vergütung	Die nichtexekutiven VR-Mitglieder sollten weder Optionen noch variable Vergütungen erhalten, denn dies könnte ihre Interessen denjenigen der exekutiven Führungskräfte angleichen und die notwendige Objektivität für ihre Funktion der Oberaufsicht und Kontrolle beeinträchtigen.	Innerhalb von fünf Jahren haben sich die Vergütungssysteme der nichtexekutiven VR-Mitglieder spürbar verbessert. Nur 9 Unternehmen teilen ihren nicht exekutiv tätigen VR-Mitgliedern noch Optionen zu; 2009 waren es noch 20.
2.4 Aktienbesitz	Während ihres Verwaltungsratsmandats sollten die VR-Mitglieder ein Aktienportefeuille des Unternehmens aufbauen bzw. halten.	Beim Eigenaktienbesitz sind noch Anstrengungen notwendig. Nur 15% der Unternehmen erwähnen das Vorhandensein eines Reglements, das den VR-Mitgliedern einen minimalen Aktienbesitz vorschreibt.

2.1 Höhe der Vergütungen

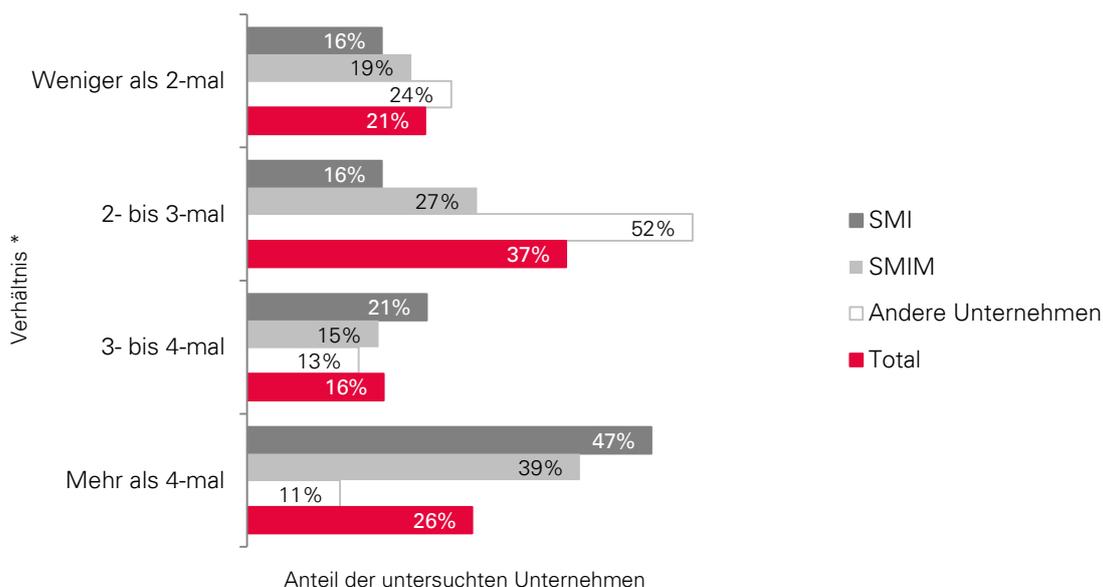
Tabelle 2.1.a Durchschnittliche Vergütungen, Mediane und Veränderungen (in CHF)*

	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.
Total VR												
Durchschnitt	736	361'361	-2%	199	624'824	-3%	208	396'450	4%	329	179'880	-5%
Finanzsektor	239	393'011	5%	56	797'079	6%	55	425'019	42%	128	201'347	-12%
Andere Sektoren	497	346'108	-5%	143	556'610	-7%	153	386'238	-6%	201	166'190	0%
Verwaltungsratspräsident**												
Durchschnitt (pro Mitglied)	91	1'172'619	-7%	19	2'772'546	-15%	26	1'261'087	3%	46	461'776	-4%
Finanzsektor	29	1'272'882	3%	5	3'533'785	12%	7	1'077'013	15%	17	688'562	-7%
Andere Sektoren	62	1'125'722	-11%	14	2'500'675	-24%	19	1'328'903	1%	29	328'832	-3%
Median (pro Mitglied)	91	484'871	-4%	19	1'199'934	-26%	26	847'089	11%	46	294'935	-3%
Finanzsektor	29	669'041	-4%	5	4'903'270	37%	7	1'283'000	24%	17	266'371	-9%
Andere Sektoren	62	459'456	-6%	14	1'062'567	-11%	19	755'000	0%	29	322'240	6%
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats												
Durchschnitt (Vollzeitäquivalenten)	645	246'942	0%	180	398'206	3%	182	272'892	3%	283	134'092	-6%
Finanzsektor	210	271'747	4%	51	531'225	1%	48	329'446	57%	111	126'859	-18%
Andere Sektoren	435	234'938	-2%	129	344'967	4%	134	252'766	-10%	172	138'768	2%
Median (pro Mitglied)	662	180'106	4%	186	330'000	0%	184	201'987	5%	292	118'593	1%
Finanzsektor	222	157'577	0%	52	356'008	-1%	50	192'933	22%	120	102'184	4%
Andere Sektoren	440	191'096	7%	134	300'005	0%	134	208'000	1%	172	124'000	3%

* Die Vergütungen enthalten keine Abgangsentschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigen keine aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen.

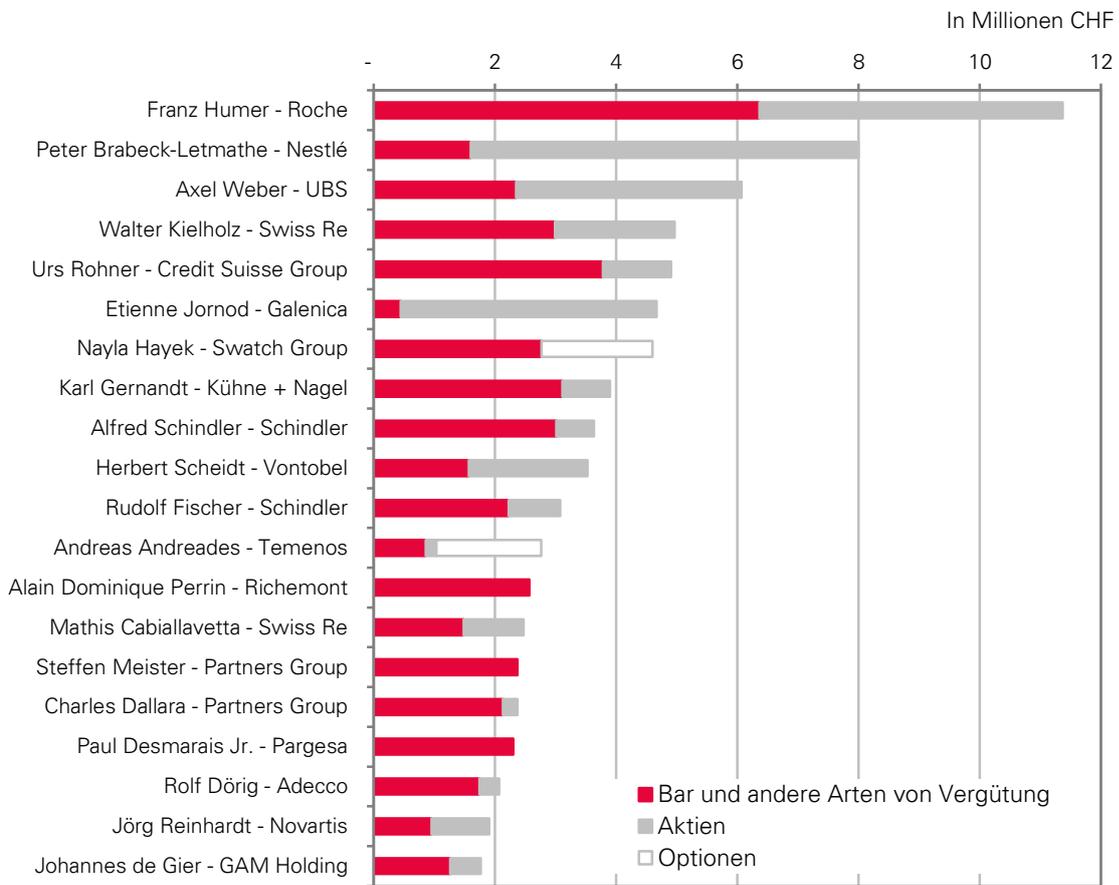
** Von den hundert untersuchten Unternehmen hatten acht eine Führungsstruktur mit Doppelmandat des Verwaltungsratspräsidenten und CEO und eines hatte dies zeitweise während der Berichtsperiode (Logitech). Die vorliegenden Zahlen beziehen sich also auf insgesamt 91 Verwaltungsratspräsidenten ohne operative Funktion.

Grafik 2.1.b Vergütung des VR-Präsidenten im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen VR-Mitglieder



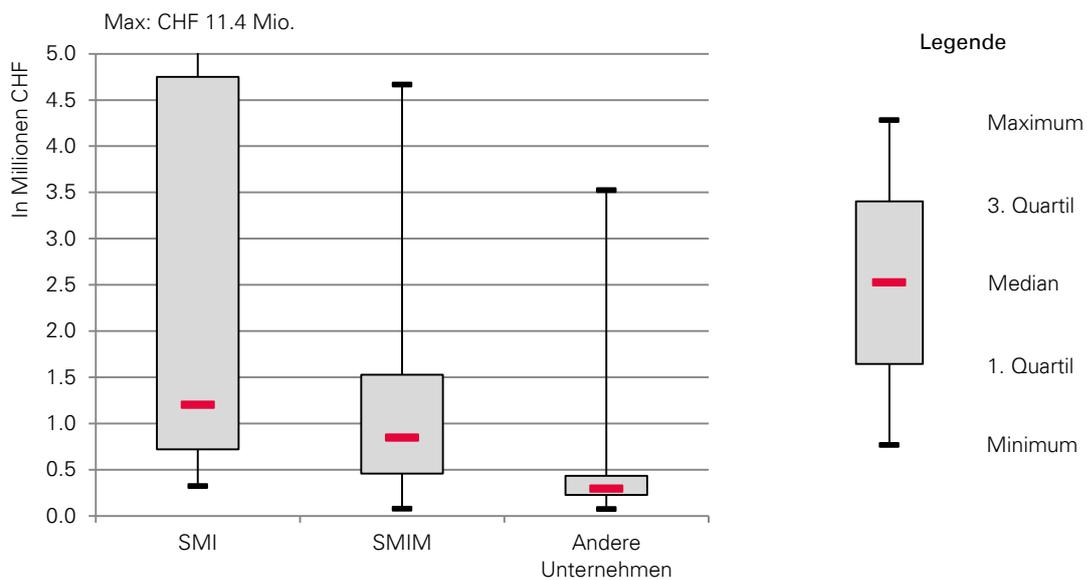
* Vergütung des Präsidenten / Durchschnitt der anderen Mitglieder des VR

Grafik 2.1.c Vergütungen nichtexekutiver Verwaltungsratsmitglieder: Die Top 20

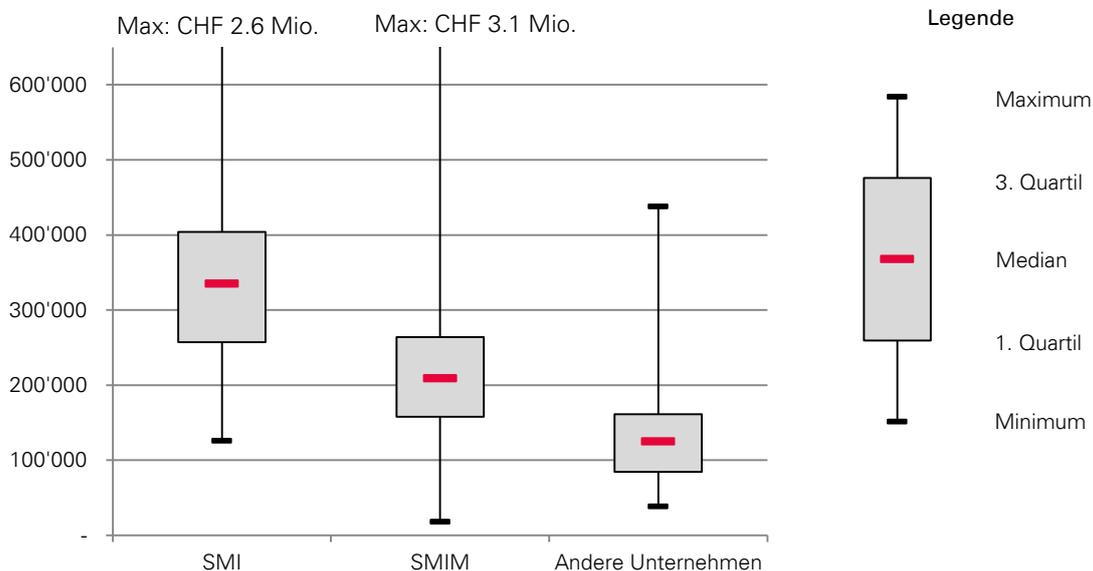


2.2 Honorare

Grafik 2.2.a Streuung der Vergütungen nichtexekutiver VR-Präsidenten

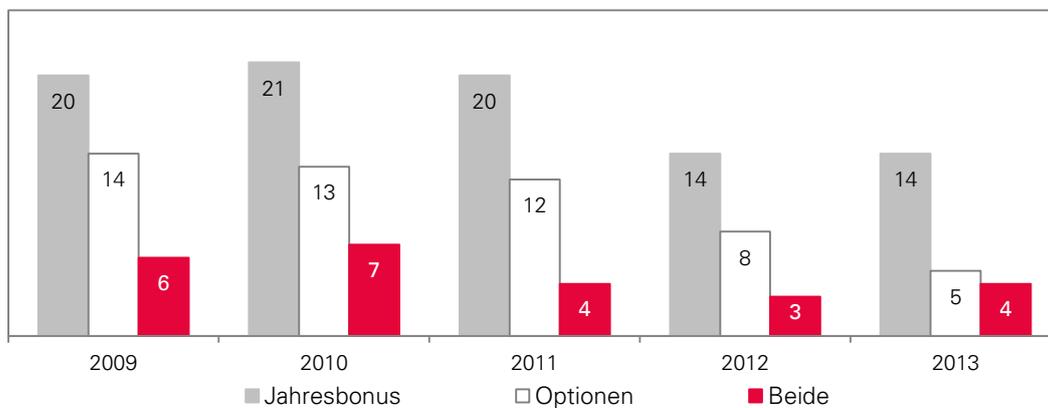


Grafik 2.2.b Streuung der Vergütungen anderer nichtexekutiver VR-Mitglieder



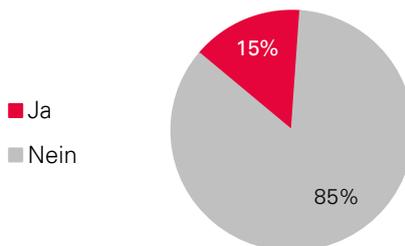
2.3 Zusammensetzung der Vergütung

Grafik 2.3 Anzahl Unternehmen, die einen Jahresbonus und/oder Optionen an nichtexekutive VR-Mitglieder zuteilen



2.4 Aktienbesitz

Grafik 2.4 Veröffentlichung der Grundsätze für Aktienbesitz der VR-Mitglieder



3 Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)

	Vorgefundene Situation	
3.1 Höhe der Vergütungen	<p>2013 stieg die durchschnittliche Vergütung in der GL um 2%, jene der CEOs im Mittel um 4%. Am stärksten war der Zuwachs in den Unternehmen des SMIM (+11%). Die durchschnittliche Vergütung der übrigen GL-Mitglieder blieb im Vergleich zu 2012 unverändert, dies ungeachtet eines Anstiegs um 8% bei der durchschnittlichen Vergütung in den SMIM-Unternehmen.</p> <p>Die Unterschiede zwischen den CEOs und den übrigen GL-Mitgliedern vergrösserten sich 2013: In 60% der Fälle (2012: 41%) erhielt der CEO mehr als das Doppelte der durchschnittlichen Vergütung der übrigen GL-Mitglieder.</p> <p>Sieben GL-Mitglieder verdienten 2013 mehr als CHF 10 Millionen. Die 20 bestbezahlten GL-Mitglieder nahmen alle je mehr als CHF 6 Millionen ein.</p>	
	Empfehlungen von Ethos	Vorgefundene Situation
3.2 Zusammensetzung der Vergütung	<p>Die variable Vergütung sollte nicht exzessiv sein, also beim CEO das Dreifache des Grundsälärs nicht übersteigen (das Zweifache bei den übrigen GL-Mitgliedern).</p> <p>Ein bedeutender Teil der variablen Vergütung sollte von langfristigen Leistungskriterien abhängen, vor allem wenn der variable Anteil hoch ist.</p>	<p>2013 gewährten 21% der Unternehmen ihrem CEO eine variable Vergütung, die mehr als dreimal so hoch war wie das Grundsälär (2012: 20%). Im Durchschnitt ist die variable Vergütung in den Grossunternehmen höher.</p> <p>Ethos stellt fest, dass der Anteil der langfristigen Beteiligungspläne, die Leistungskriterien unterstellt sind, mit wachsender Erhöhung der variablen Vergütung steigt.</p>
3.3 Begrenzung der variablen Vergütung	<p>Die gesamte variable Vergütung sollte auf einem annehmbaren Niveau plafoniert werden. Die Unternehmen sollten diese Obergrenze veröffentlichen.</p>	<p>Weniger als die Hälfte der Unternehmen veröffentlicht die potenziell mögliche maximale variable Vergütung ihres CEOs. Wo diese Information verfügbar ist (43 Gesellschaften), übersteigt die Limite in 35% der Fälle das Dreifache des Grundsälärs.</p>
3.4 Grundsälär	<p>Das Grundsälär sollte den Median einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen nicht übersteigen und ohne ausreichende Begründung nicht erhöht werden.</p>	<p>Ethos stellt eine leichte Zunahme des Medians fest, vor allem bei den Unternehmen des SMI, wo sich das Median-Grundsälär in 5 Jahren um 16% erhöhte (von CHF 1,39 Millionen 2009 auf CHF 1,61 Millionen 2013). In den Unternehmen, die nicht zum SMI Expanded gehören, stieg das Mediansälär sogar um 24% (von CHF 483'333 anno 2009 auf CHF 597'500 im Jahr 2013).</p>

	Empfehlungen von Ethos	Vorgefundene Situation
3.5 Zusammen- setzung der kurzfristigen Pläne	Die Auszahlung eines Teils des Bonus sollte verschoben und mit einer sogenannten Clawback- oder Rückzahlungsklausel verbunden sein.	Die grosse Mehrheit der Jahresboni wird sofort ausgezahlt und ist keinem Clawback unterstellt.
3.6 Zusammen- setzung der langfristigen Pläne	Ein grosser Teil der langfristigen variablen Vergütung sollte von Plänen mit Leistungskriterien generiert werden.	2013 hatten 47 Unternehmen mindestens einen leistungsabhängigen Plan (2009: 30).
3.7 Transparenz der kurzfristigen Pläne	Die Funktionsweise des Jahresbonus sollte exakt beschrieben werden.	Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen veröffentlichten die Zielboni und annähernd zwei Drittel den Maximalbonus. Nur 15% der Unternehmen erklären den Zusammenhang zwischen Erfüllungsgrad der Ziele und ausgezahltem Bonus. Gesamthaft reicht die Transparenz der kurzfristigen Beteiligungspläne nach Ansicht von Ethos weiterhin nicht aus, damit die Aktionärinnen und Aktionäre ihre neuen Rechte in der Generalversammlung in Kenntnis des Sachverhalts ausüben können.
3.8 Transparenz der langfristigen Pläne	Die langfristigen Pläne mit Leistungskriterien sollten so detailliert beschrieben sein, dass das Verhältnis zwischen erfolgter Vergütung und Leistung beurteilt werden kann.	Bedeutende Fortschritte konnten bei der Veröffentlichung der definitiven im Vergleich zur anfänglichen Zuteilung erreicht werden. Tatsächlich veröffentlichten 2013 drei Viertel der Unternehmen, die über einen langfristigen Beteiligungsplan mit Leistungskriterien verfügen, diese Information, während es 2010 noch weniger als 30% gewesen waren. Hingegen gaben weniger als die Hälfte der Unternehmen mit einem langfristigen Beteiligungsplan den erzielten Wert und präzise, zu Beginn der Laufzeit festgelegte Leistungskriterien bekannt.
3.9 Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen	Bei der Einstellung von GL-Mitgliedern sollten weder Eintrittsprämien noch Ersatzzahlungen geleistet werden. Ist dies doch der Fall, sollten die Zahlungen leistungsabhängig gemacht werden.	Ungefähr ein Viertel der Unternehmen, die 2012 und 2013 ein neues GL-Mitglied einstellten, leisteten leistungsunabhängige Eintrittsprämien oder Ersatzzahlungen. Ein einziges Unternehmen unterstellte die definitive Auszahlung der gesamten Summe dem Erreichen von Leistungszielen.

3.1 Höhe der Vergütungen

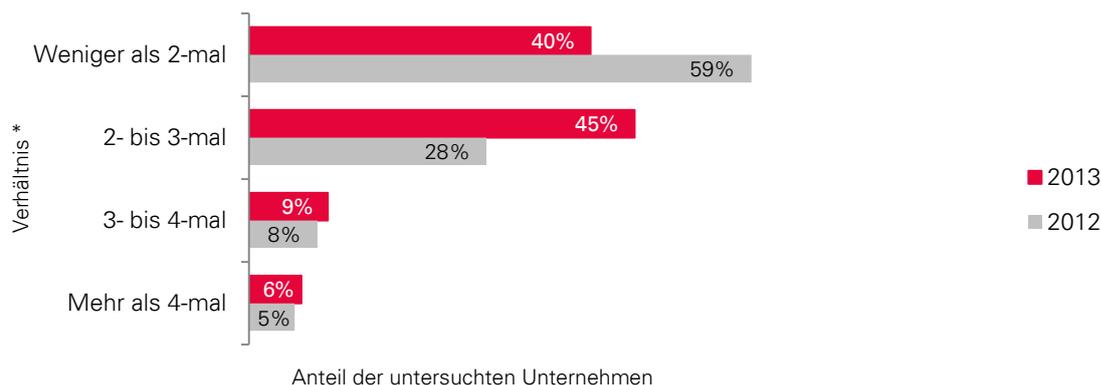
Tabelle 3.1.a Durchschnittliche Vergütungen, Mediane und Veränderungen (in CHF)*

	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.	Anz.	2013	Var.
Total GL												
Durchschnitt	681	1'928'938	2%	186	3'752'141	2%	176	1'903'054	9%	320	884'942	2%
Finanzsektor	196	2'219'607	-3%	50	5'042'192	1%	45	1'817'249	6%	101	1'006'831	-1%
Andere Sektoren	485	1'811'520	3%	136	3'278'444	2%	131	1'932'641	10%	219	828'616	3%
CEO**												
Durchschnitt (pro Mitglied)	100	3'407'158	4%	21	7'548'385	5%	27	3'725'691	11%	52	1'569'348	3%
Finanzsektor	29	2'912'649	1%	5	8'204'836	9%	6	2'750'754	11%	18	1'496'563	-5%
Andere Sektoren	71	3'609'141	6%	16	7'343'245	3%	21	4'004'244	11%	34	1'607'881	8%
Median (pro Mitglied)	100	2'296'524	4%	21	7'016'000	5%	27	3'186'132	28%	52	1'278'800	7%
Finanzsektor	29	1'610'000	-16%	5	7'600'000	0%	6	2'487'653	-3%	18	1'206'189	-1%
Andere Sektoren	71	2'547'226	14%	16	6'276'244	5%	21	3'233'074	30%	34	1'333'114	13%
Andere Mitglieder der Geschäftsleitung												
Durchschnitt (Vollzeitäquivalenten)	581	1'674'715	0%	165	3'268'111	0%	149	1'572'369	8%	268	752'121	0%
Finanzsektor	167	2'099'314	-4%	45	4'689'808	-1%	39	1'673'926	8%	83	900'780	0%
Andere Sektoren	414	1'503'522	1%	120	2'735'693	-1%	110	1'536'202	7%	185	685'265	-1%

* Die Vergütungen enthalten keine Abgangsentschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigten keine aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen.

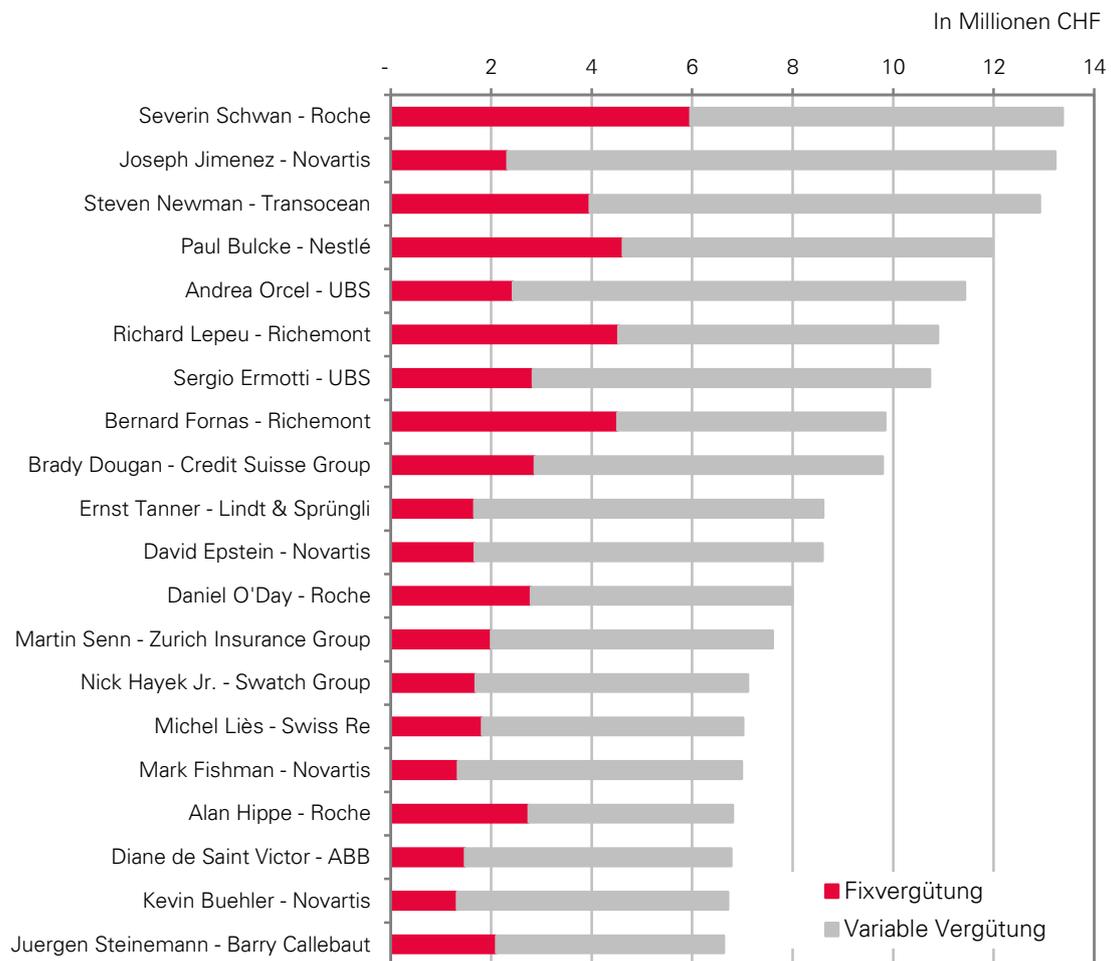
** Von den untersuchten Unternehmen stehen in 90 Fällen die Informationen zu den Vergütungen des CEOs, zu 2 Co-CEOs (Richemont) und in acht Fällen jene für den Verwaltungsratspräsidenten/CEO zur Verfügung. Das verbliebene Unternehmen hat die Vergütung des CEO nicht veröffentlicht (Partners Group).

Grafik 3.1.b Vergütung des CEOs im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen GL-Mitglieder



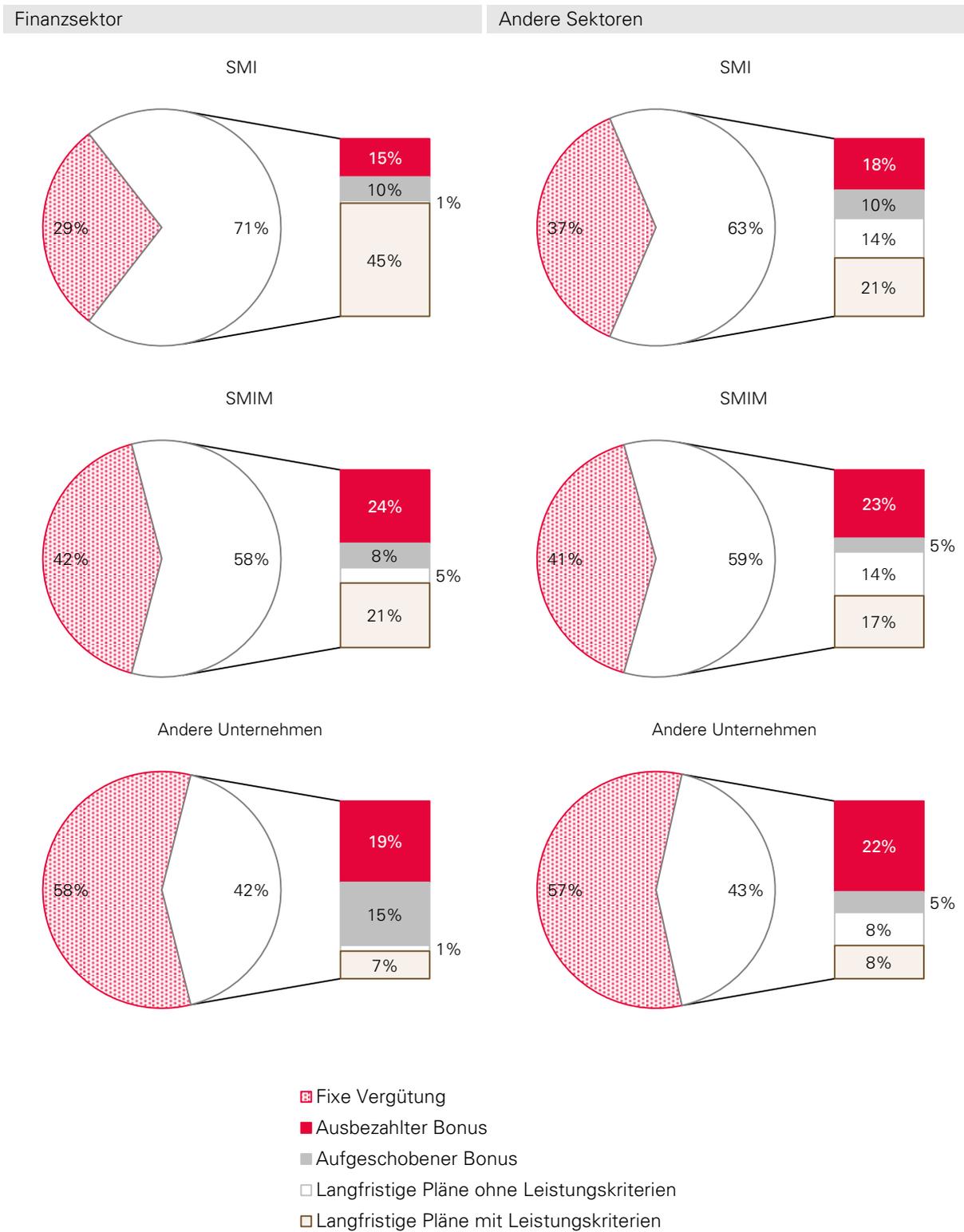
* Vergütung des CEOs / Durchschnitt der anderen Mitglieder der GL

Grafik 3.1.c Vergütungen von Geschäftsleitungsmitgliedern: Die Top 20

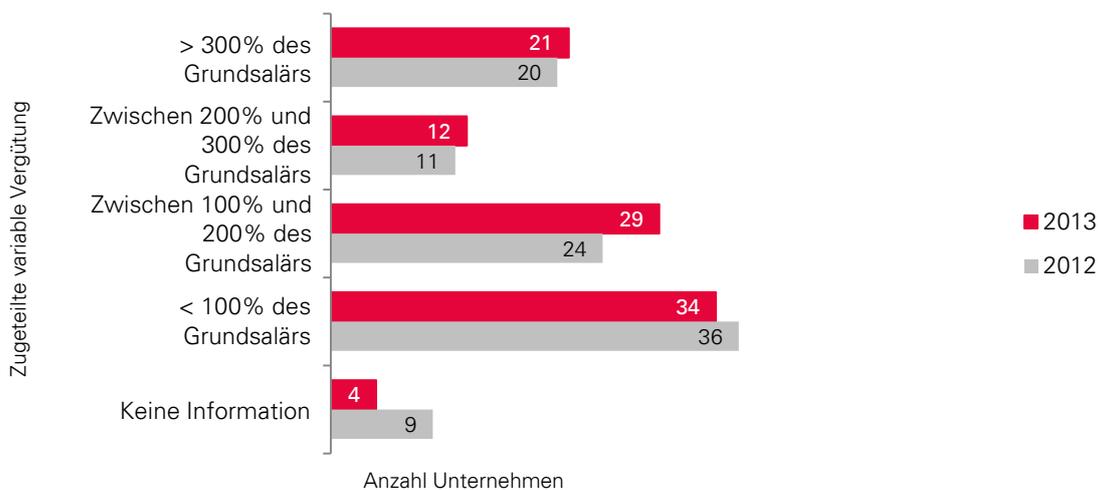


3.2 Zusammensetzung der Vergütung

Grafik 3.2.a Bestandteile der Vergütung der Mitglieder der GL

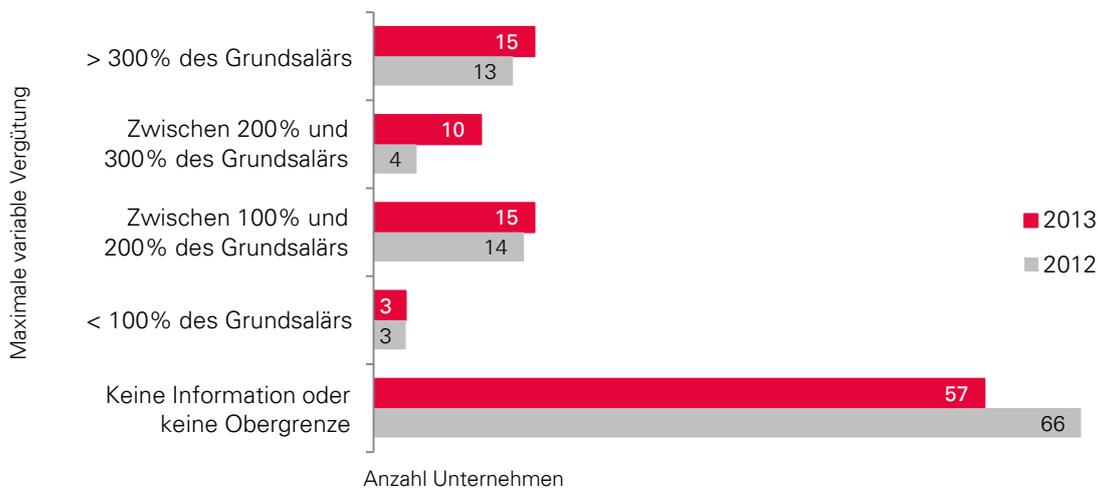


Grafik 3.2.b Variable Vergütung der CEOs



3.3 Begrenzung der variablen Vergütung

Grafik 3.3 Maximale variable Vergütung der CEOs*

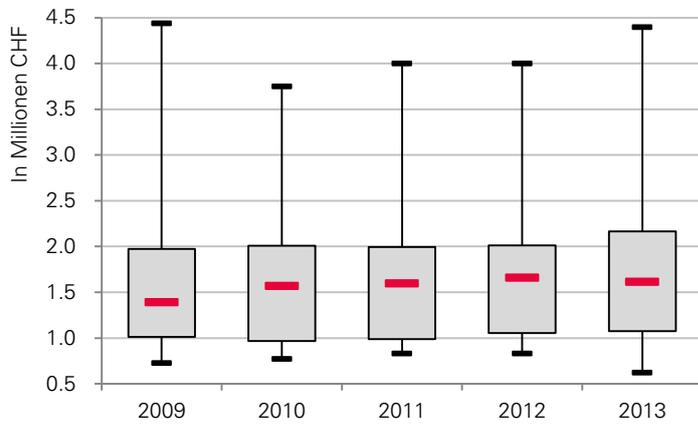


* Es wurden die Basissälär-Grenzwerte in Prozent berücksichtigt, wie sie im Vergütungsbericht oder in den Statuten festgehalten sind.

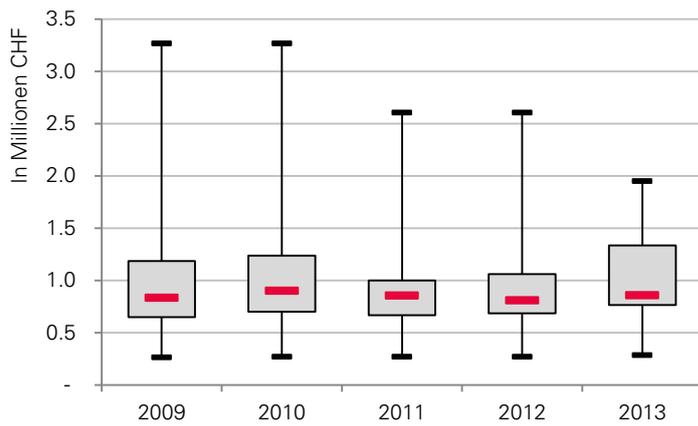
3.4 Grundsälär

Grafik 3.4 Streuung der Grundsäläre der CEOs

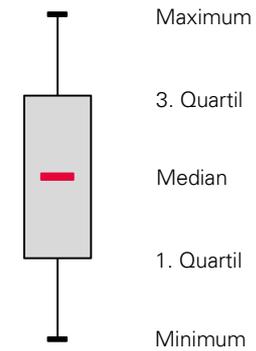
SMI



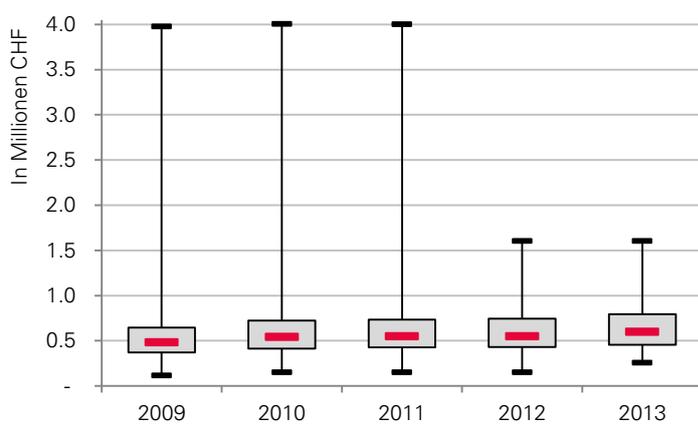
SMIM



Legende

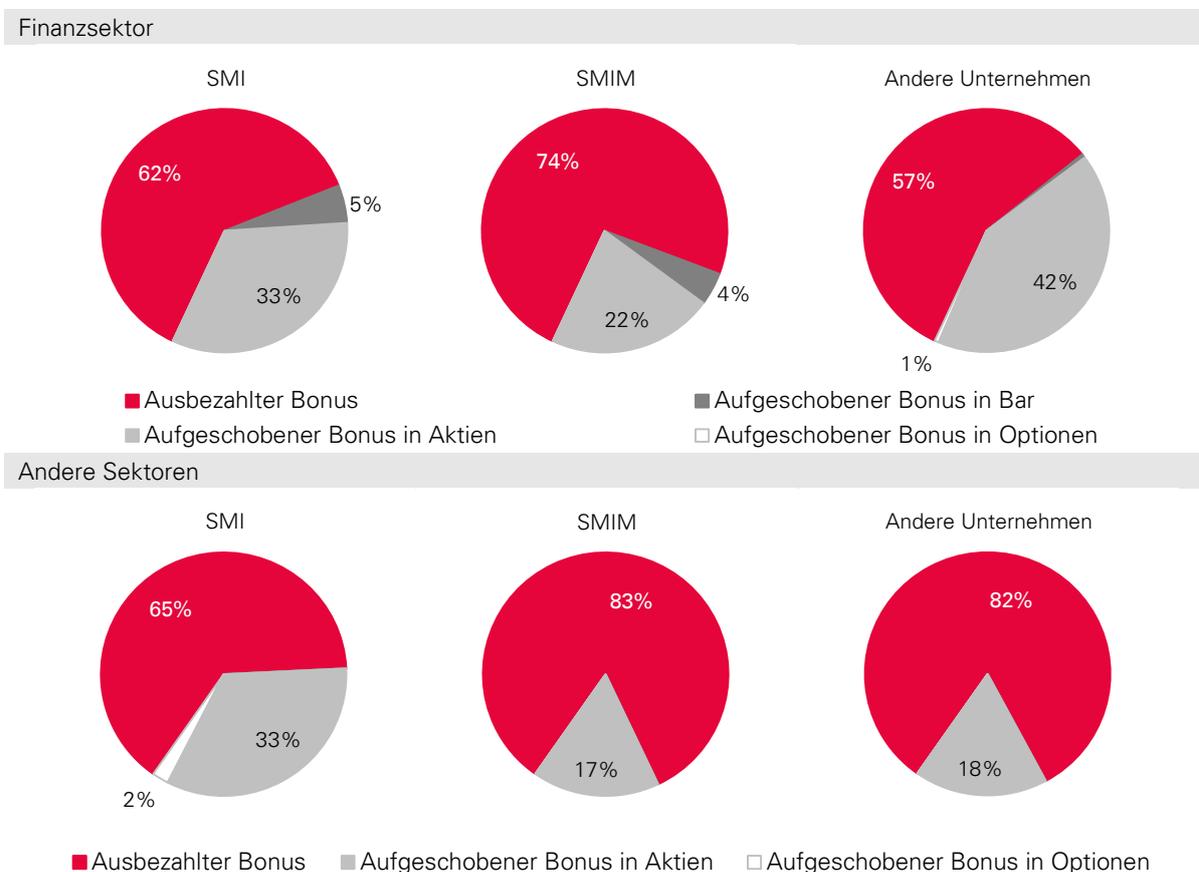


Andere Unternehmen



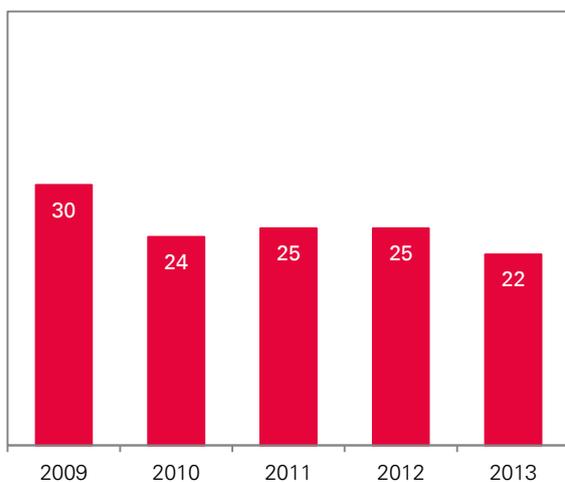
3.5 Zusammensetzung der kurzfristigen Pläne

Grafik 3.5 Bestandteile des Jahresbonus der Mitglieder der GL

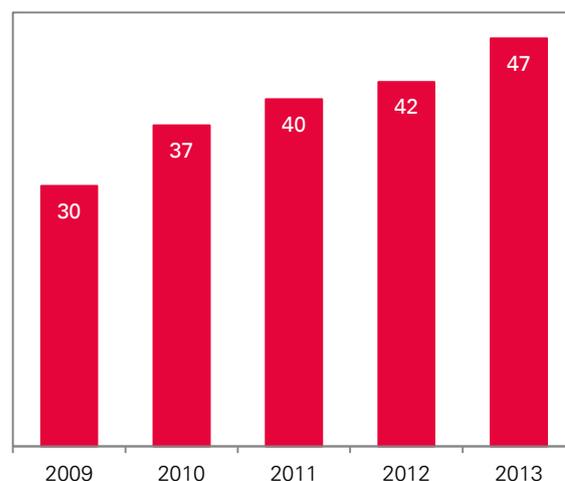


3.6 Zusammensetzung der langfristigen Pläne

Grafik 3.6.a Anzahl Unternehmen, die nur Pläne ohne Leistungskriterien haben



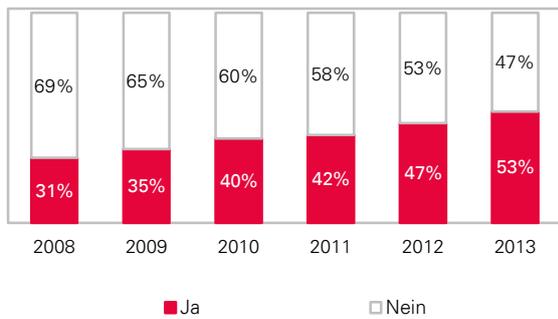
Grafik 3.6.b Anzahl Unternehmen mit mindestens einem Plan mit Leistungskriterien



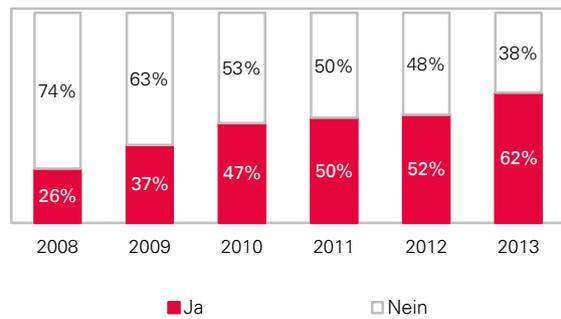
3.7 Transparenz der kurzfristigen Pläne

Grafik 3.7 Best Practice in Sachen Transparenz des Jahresbonus

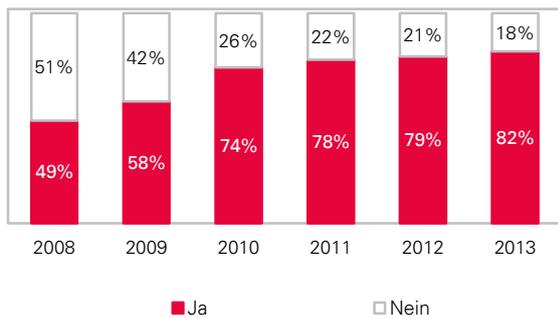
Veröffentlichung des Zielbonus in Prozent des Grundsälärs



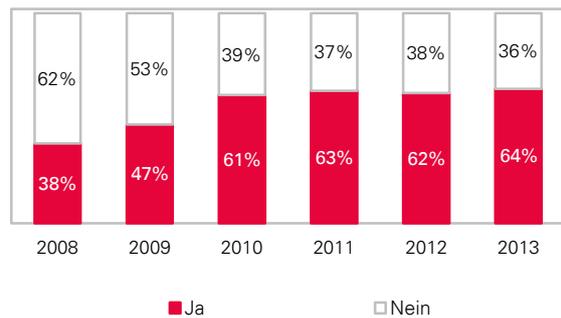
Veröffentlichung des Maximalbonus in Prozent des Grundsälärs



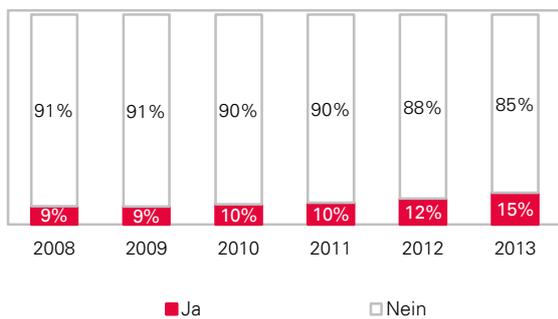
Veröffentlichung der Leistungskriterien



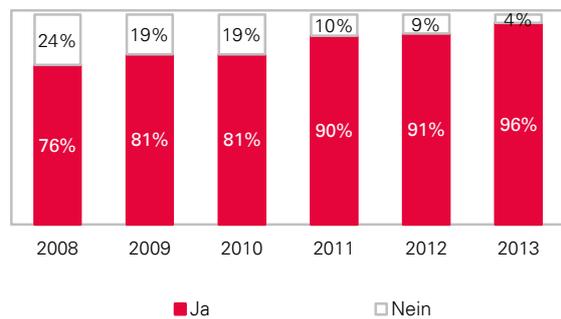
Veröffentlichung der Gewichtung der individuellen Leistungskriterien



Veröffentlichung des Erfüllungsgrads der Leistungsziele

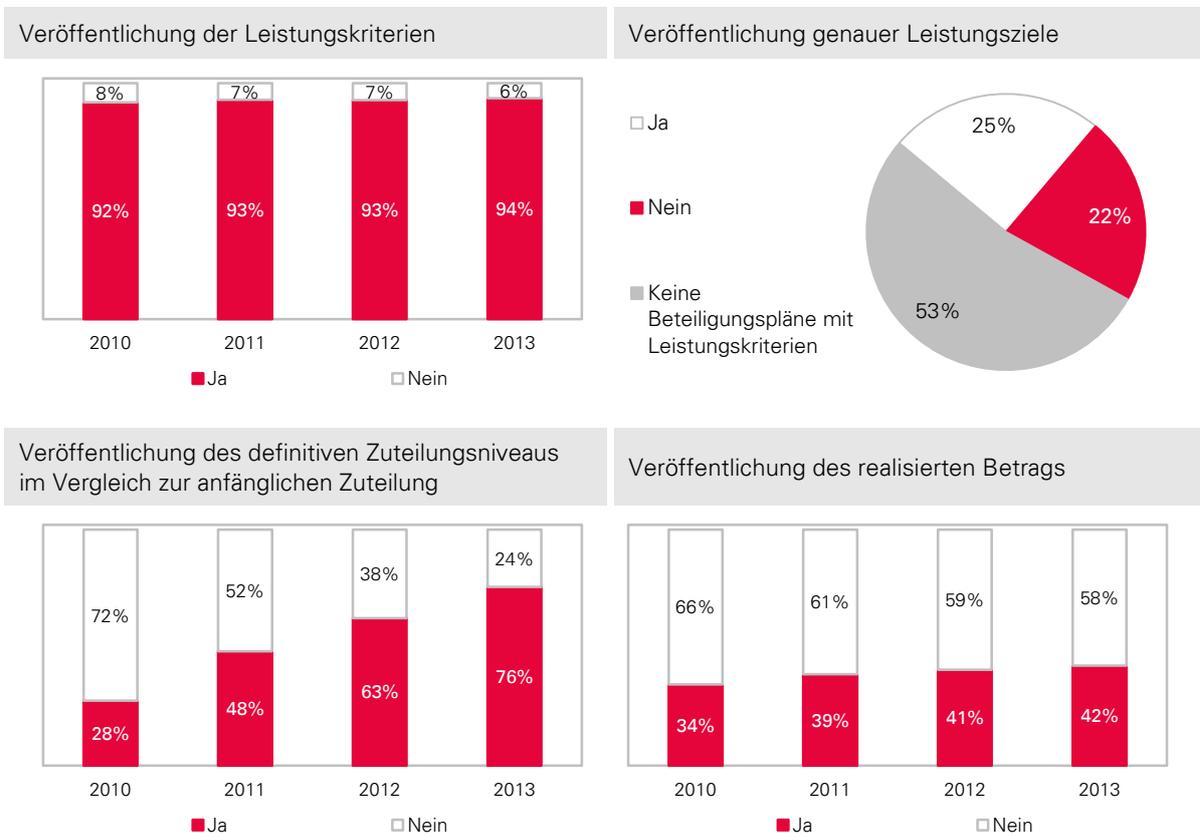


Einhaltung des „Accrual Principles“



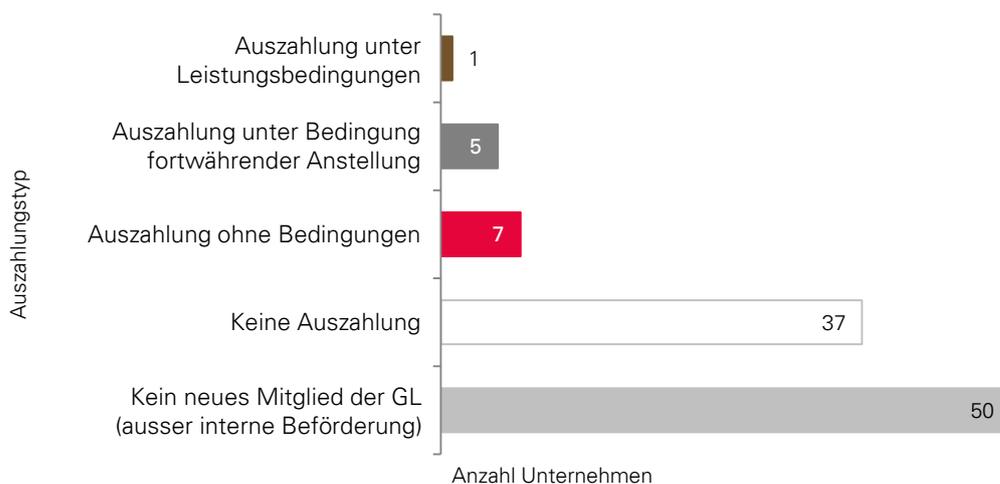
3.8 Transparenz der langfristigen Pläne

Grafik 3.8 Best Practice in Sachen Transparenz der langfristigen Pläne mit Leistungskriterien



3.9 Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen

Grafik 3.9 Unternehmen die 2012 und/oder 2013 Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen ausbezahlt haben

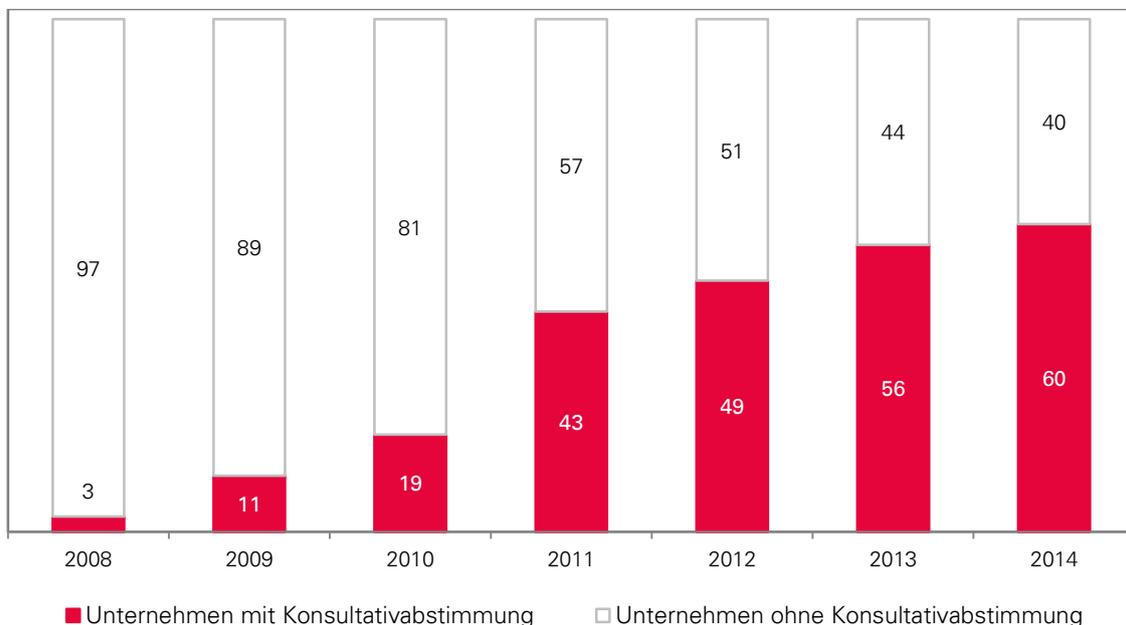


4 Rechte der Aktionäre

	Vorgefundene Situation
<p>4.1 Konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht</p>	<p>Die Bestimmungen der VegüV über die Zuständigkeit der Aktionärinnen und Aktionäre in Sachen Vergütungen werden am 1. Januar 2015 in Kraft treten. Die kotierten Schweizer Aktiengesellschaften müssen von diesem Zeitpunkt an die Beträge der Vergütungen für den VR und die GL dem bindenden Votum der Generalversammlung unterstellen.</p> <p>Ein Jahr vor der definitiven Anwendung der VegüV hatten 60 der 100 untersuchten Gesellschaften eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht traktandiert (4 mehr als 2013).</p> <p>Zählt man diejenigen Unternehmen hinzu, die konsultative oder bindende Abstimmungen über die Höhe der Vergütungen traktandiert hatten, gaben 2014 insgesamt 71 Gesellschaften des Spektrums ihrem Aktionariat die Möglichkeit, mit ihrem Votum zu den Vergütungen Stellung zu nehmen.</p>
<p>4.2 Anteil der Gegenstimmen bei der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht</p>	<p>2014 sprachen sich durchschnittlich 11% der abstimmenden Aktionäre gegen die Vergütungsberichte aus. Nach dem Ablehnungs-Rekordjahr 2013 ist dieser Prozentsatz gesamthaft zurückgegangen, vor allem in den Gesellschaften des SMI. 2013 hatte die Generalversammlung in zwei Unternehmen dieses Spektrums den Vergütungsbericht sogar mit grosser Mehrheit zurückgewiesen.</p> <p>Die Aktionäre beurteilen im allgemeinen bei kleineren Unternehmen die Struktur der Vergütungen angesichts der häufig vernünftigen Beträge weniger kritisch.</p> <p>Von den 60 zur Abstimmung unterbreiteten Vergütungsberichten empfahl Ethos nur insgesamt 26 zur Annahme (2013: 25), 4 im SMI- sowie 6 im SMIM-Spektrum und 16 in den kleineren Unternehmen.</p> <p>Bei den Unternehmen, deren Vergütungsberichte 2013 heftig angefochten wurden, konnte Ethos auf der Ebene der Transparenz und der Struktur der Vergütungen bedeutende Verbesserungen feststellen. Der von der Generalversammlung ausgeübte Druck ist offenbar eine wirksame Massnahme, um den Anteil der schlecht strukturierten und/oder übertriebenen Vergütungen zu reduzieren.</p>
<p>4.3 Abstimmung über die Vergütungsbeträge</p>	<p>Im Rahmen der Umsetzung der Bestimmungen der VegüV haben 9 Unternehmen die Beträge der Vergütungen des Verwaltungsrates und/oder der Geschäftsleitung entweder einer Konsultativ- oder einer verbindlichen Abstimmung unterzogen.</p> <p>Die Details der Resultate der verbindlichen Abstimmungen werden in der Ethos Studie über die Umsetzung der Minder-Initiative vorgestellt.</p>

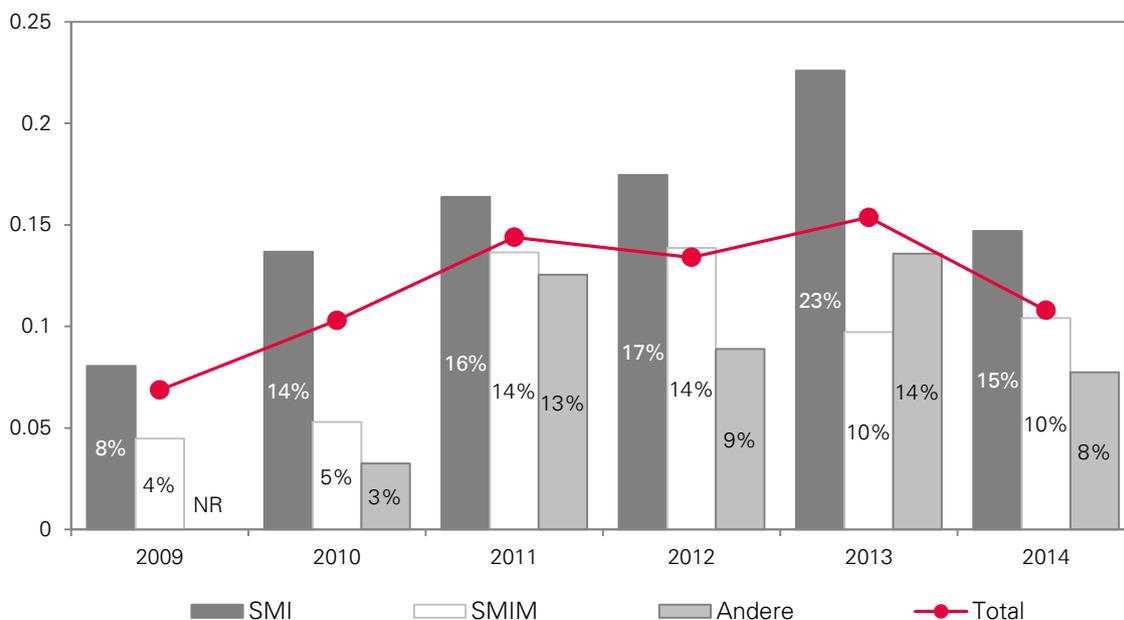
4.1 Konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht

Grafik 4.1 Entwicklung der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht bzw. das Vergütungssystem



4.2 Anteil der Gegenstimmen bei der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht

Grafik 4.2 Entwicklung des Anteils Gegenstimmen bei der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht bzw. das Vergütungssystem (im Durchschnitt)*



* Nur die Unternehmen, welche die genauen Abstimmungsergebnisse kommunizierten.



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

Ethos
Place Cornavin 2
Postfach
CH-1211 Genf 1
T +41 (0)22 716 15 55
F +41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich:
Gessnerallee 32
CH-8001 Zürich
T +41 (0)44 421 41 11
F +41 (0)44 421 41 12