



## ETHOS STUDIE – KURZFASSUNG

**Umsetzung  
der Minder-Initiative (VegüV)**  
150 grösste in der Schweiz kotierte  
Unternehmen

**Oktober 2014**

---

Der vorliegende Bericht ist eine Kurzfassung der Ethos Studie über die Umsetzung der Minder-Initiative (VegüV) im Jahr 2014. Die vollständige Studie (inkl. Unternehmensdaten) kann zum Preis von CHF 1'000 per E-Mail ([info@ethosfund.ch](mailto: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](http://www.ethosfund.ch)

[www.ethosacademie.ch](http://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
Zusammenfassung .....	5
<b>1 Einführung .....</b>	<b>6</b>
1.1 Allgemeine Informationen zur Umsetzung der VegüV.....	7
1.2 Position von Ethos und Abstimmungsergebnisse.....	7
<b>2 Statutenänderungen in Verbindung mit der VegüV .....</b>	<b>9</b>
2.1 Modalitäten der Abstimmungen über die Vergütungen .....	11
2.2 Begrenzung der variablen Vergütung.....	12
2.3 Möglichkeit, VR eine variable Vergütung oder Optionen auszubezahlen .....	12
2.4 Rechnungsbasis für den Zusatzbetrag für Neumitglieder .....	12
2.5 Höchstzahl der externen Tätigkeiten für die Mitglieder von VR und GL .....	13
2.6 Konkurrenzverbotsklausel, Darlehen und Kredite .....	14
<b>3 Wahl der VR-Mitglieder und des unabhängigen Stimmrechtsvertreters .....</b>	<b>15</b>
3.1 Jährliche und individuelle Wahl der VR-Mitglieder.....	16
3.2 Wahl des VR-Präsidenten .....	16
3.3 Wahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses.....	17
3.4 Ja-Anteil für unabhängigen Stimmrechtsvertreter.....	17
<b>4 Gesamtbeträge der Vergütungen für den VR und die GL.....</b>	<b>18</b>
4.1 Verbindliche Abstimmungen über die Vergütung von VR und GL.....	19
4.2 Abstimmungspositionen von Ethos .....	19
4.3 Anteil der Zustimmung zu Vergütungen von VR und GL .....	20
<b>5 Die beobachtete Situation und die Empfehlungen von Ethos .....</b>	<b>21</b>

## Liste der Abkürzungen

GL	Geschäftsleitung
GV	Generalversammlung
IPO	Initial Public Offering (Börsengang)
NA	Not available (Nicht verfügbar)
ND	Not disclosed (Nicht veröffentlicht)
NR	Not relevant (Nicht relevant)
SMI	Swiss Market Index
SPI	Swiss Performance Index
VegüV	Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften
VR	Verwaltungsrat

# Abbildungsverzeichnis

<b>1 Einführung .....</b>	<b>6</b>
1.1.a Von der VegüV betroffene Unternehmen .....	7
1.1.b Revision der Statuten in 2014 .....	7
1.2.a Anzahl Abstimmungen über Statutenänderungen in Zusammenhang mit der VegüV .....	7
1.2.b Abstimmungsposition von Ethos zu den Statutenänderungen .....	8
1.2.c Anteil der Zustimmung zu den Statutenänderungen .....	8
<b>2 Statutenänderungen in Verbindung mit der VegüV .....</b>	<b>9</b>
2.1.a Abstimmungsverfahren für die Vergütungen der VR-Mitglieder .....	11
2.1.b Abstimmungsverfahren für die Vergütungen der GL-Mitglieder .....	11
2.1.c Verhältnis der nachträg. / vorgäng. Abstimmungen für die GL, nach Sektor .....	11
2.2 Grenzwerte für variable Vergütung .....	11
2.3 Möglichkeit, VR eine variable Vergütung oder Optionen auszubezahlen .....	12
2.4 Rechnungsbasis für den Zusatzbetrag für Neumitglieder .....	12
2.5.a Höchstzahl externer Mandate in kotierten Unternehmen .....	13
2.5.b Höchstzahl externer Mandate insgesamt .....	13
2.6.a Dauer der Konkurrenzverbote .....	14
2.6.b Bezug von Krediten und Darlehen (ohne Banken) .....	14
<b>3 Wahl der VR-Mitglieder und des unabhängigen Stimmrechtsvertreters .....</b>	<b>15</b>
3.1.a Auswirkung der VegüV auf Mandatsdauer der VR-Mitglieder .....	16
3.1.b Auswirkung der VegüV auf das Wahlverfahren der VR-Mitglieder .....	16
3.2 Ja-Anteil für VR-Präsidenten .....	16
3.3.a Ja-Anteil für Mitglieder des Vergütungsausschusses (Durchschnitt) .....	17
3.3.b Grösse des Vergütungsausschusses .....	17
3.4 Ja-Anteil für unabhängigen Stimmrechtsvertreter .....	17
<b>4 Gesamtbeträge der Vergütungen für den VR und die GL .....</b>	<b>18</b>
4.1 Verbindliche Abstimmungen über die Vergütung von VR und GL .....	19
4.2.a Abstimmungspositionen von Ethos zu den Beträgen für VR und GL .....	19
4.2.b Gründe der Ablehnungen von Ethos zu Vergütungen von VR und GL .....	19
4.3 Anteil der Zustimmung zu Vergütungen von VR und GL .....	20

## Zusammenfassung

Nachdem das Schweizer Stimmvolk im März 2013 die Minder-Initiative «gegen die Abzockerei» angenommen hatte, verabschiedete der Bundesrat eine Anwendungsverordnung, die Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Diese ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, lässt jedoch den kotierten Gesellschaften eine Frist bis zu ihrer Generalversammlung 2015 für die vollständige Umsetzung sämtlicher Bestimmungen.

Die vorliegende, von Ethos durchgeführte Studie untersucht die Fortschritte bei der Umsetzung dieser neuen Verordnung nach Abschluss der ersten Generalversammlungssaison seit ihrem Inkrafttreten. Analysiert wurden die 150 grössten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen per 30. Juni 2014.

Die Studie gliedert sich in fünf Kapitel. Das erste ist den allgemeinen Erläuterungen zur Umsetzung der VegüV gewidmet, den Abstimmungsempfehlungen von Ethos bezüglich der Statutenänderungen und den Abstimmungsergebnissen in den Generalversammlungen.

Das zweite Kapitel behandelt die Umsetzung der VegüV und konzentriert sich dabei auf die Statutenänderungen, welche die Verwaltungsräte ihren Aktionärs-Generalversammlungen zur Genehmigung vorlegen müssen. Das dritte Kapitel ist den neuen Abstimmungsprozedere gewidmet, welche die Verordnung für die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses ebenso wie jene des unabhängigen Stimmrechtsvertreters vorschreibt. Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den neuen bindenden Abstimmungen über die Höhe der Vergütungen im Verwaltungsrat (VR) beziehungsweise in der Geschäftsleitung (GL).

Im fünften Kapitel schliesslich wird die Ansicht von Ethos über die Art und Weise, wie die Unternehmen die Forderungen der VegüV interpretiert und umgesetzt haben, in Form von Empfehlungen präsentiert. Ethos hofft, dass diese Empfehlungen den kotierten Unternehmen von Nutzen sind, die gegenwärtig ihre Statutenänderungen für die Umsetzung der VegüV im Jahr 2015 vorbereiten, der letzten Frist für die vollständige Anwendung der Verordnung.

## Wichtigste Ergebnisse

### Umsetzung auf halbem Weg

- 71% der Unternehmen, die der VegüV unterstellt sind und zu den 150 grössten kotierten Schweizer Aktiengesellschaften gehören, haben die erforderlichen Statutenänderungen zumindest teilweise vollzogen.
- Nur 22% der Unternehmen haben die GV auf bindende Weise über die Gesamtvergütungen für den VR und für die GL abstimmen lassen.

### Die verabschiedeten Lösungen sind sehr vielfältig

- Für die Abstimmungsmodalitäten über die Vergütungen (prospektiv oder retrospektiv, gesamthaft oder getrennt für die festen und variablen Vergütungsanteile) werden verschiedene Lösungen vorgeschlagen.
- Bestimmte Unternehmen haben ihre Statuten sehr allgemein gehalten und lassen dem VR einen grossen Spielraum bei der Anwendung.

### Der Geist der Volksinitiative wurde nur wenig respektiert

- Ethos bedauert, dass die von den Unternehmen gewählten Lösungen den Willen der Initianten nicht immer respektieren.
- 73% der Unternehmen die prospektive Abstimmung über die variable Vergütung ihrer Geschäftsleitung wählten;
- 54% der Unternehmen keine Grenzen für die variable Vergütung festlegten;
- 44% der Unternehmen in ihren Statuten Konkurrenzverbotsklauseln festschrieben, für die Entschädigungen vorgesehen sind und deren Laufzeit und Beträge sehr verschieden sind oder in einigen Fällen nicht angegeben werden; und
- die Zahl der externen Mandate der VR- und GL-Mitglieder häufig nicht genau definiert und limitiert wurde.

# 1 Einführung

Am 3. März 2013 hat das Schweizer Stimmvolk die Volksinitiative «gegen die Abzockerei», auch «Minder-Initiative» genannt, mit 68% der abgegebenen Stimmen angenommen. Ziel dieser Initiative ist es, der Aktionärs-Generalversammlung Rechte bei der Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und des Beirats von Aktiengesellschaften schweizerischen Rechts einzuräumen, die an der Schweizer Börse oder im Ausland kotiert sind, um in Zukunft die seit mehr als zehn Jahren festgestellten Exzesse zu vermeiden. Die Umsetzung der Initiative ist in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) geregelt, die am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist.

Die VegüV richtet sich also an die Aktiengesellschaften schweizerischen Rechts, die an der Schweizer Börse oder im Ausland kotiert sind. In der Schweiz kotierte Gesellschaften ausländischen Rechts und schweizerische Gesellschaften, die den Artikeln 620 bis 762 des Obligationenrechts nicht unterstellt sind (wie gewisse Kantonalbanken), müssen sich nicht daran anpassen.

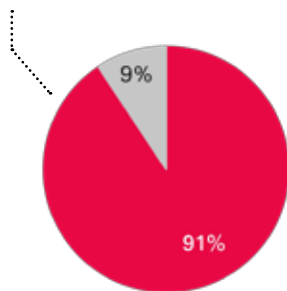
Die VegüV sieht eine progressive Umsetzung bis zum 31. Dezember 2015 vor. Gewisse Bestimmungen, wie die individuelle und jährliche Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats, seines Präsidenten und seines Vergütungsausschusses, müssen bereits an der Generalversammlung 2014 befolgt werden. Die erforderlichen Statutenänderungen für die Anpassung an die Vorschriften der VegüV können innerhalb einer Frist von zwei Jahren verabschiedet werden. Die bindenden Abstimmungen über die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats (VR) und der Geschäftsleitung (GL) sind erst von der Generalversammlung 2015 an obligatorisch.

	Die 2014 beobachtete Situation
1.1 Allgemeine Informationen	<p>Von den 150 untersuchten Aktiengesellschaften sind 91% (136 Unternehmen) der VegüV unterstellt, und eine Gesellschaft hat sich ihr freiwillig unterstellt (Grafik 1.1.a). 71% dieser Gesellschaften (98 Unternehmen) haben ihre Statuten bereits 2014 vollständig oder teilweise angepasst (Grafik 1.1.b).</p> <p>Da der Bundesrat den Aktiengesellschaften eine Frist von zwei Jahren für die Anpassung ihrer Statuten einräumte, nahmen gewisse Unternehmen 2014 nur partielle Revisionen vor und werden die letzten Bestimmungen an der Generalversammlung 2015 genehmigen müssen. Für die vorliegende Studie ging Ethos von der Annahme aus, dass diejenigen Unternehmen, die ihre Statuten bereits 2014 änderten, dies vollständig taten, mit Ausnahme derjenigen, die es unterliessen, eine gemäss Verordnung wesentliche Anpassung vorzunehmen. Letztere werden den Gesellschaften zugerechnet, die ihre Statuten nur teilweise änderten.</p>
1.2 Position von Ethos und Abstimmungsergebnisse	<p>Ethos stimmte nur in 33% der Fälle sämtlichen Statutenänderungen zu (Grafik 1.2.b). Dieses Ergebnis ist vor allem darauf zurückzuführen, dass 67% der Gesellschaften für sämtliche Statutenänderungen nur eine einzige Abstimmung traktandiert hatten (Grafik 1.2.a). Angesichts der vielen sehr unterschiedlichen statutarischen Änderungen, die notwendig sind, verstösst eine einzige Abstimmung gegen die Einheit der Materie pro Abstimmung und erschwert die Entscheidung der Aktionärinnen und Aktionäre.</p> <p>Die durchschnittliche Zustimmung (in den Unternehmen, deren Abstimmungsergebnisse vorliegen) belief sich auf 88% (Grafik 1.2.c). Nur 23% der Gesellschaften erreichten einen Ja-Stimmen-Anteil von mehr als 95%. In gewissen Unternehmen war die Opposition relativ hoch. In zwei Gesellschaften wurden die beantragten Statutenänderungen sogar abgelehnt.</p>

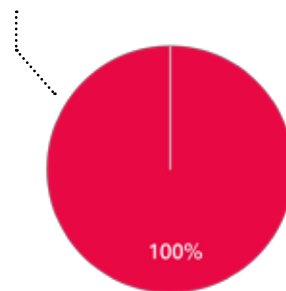
## 1.1 Allgemeine Informationen zur Umsetzung der VegüV

### 1.1.a Von der VegüV betroffene Unternehmen

Total: 150 Unternehmen



SMI: 20 Unternehmen

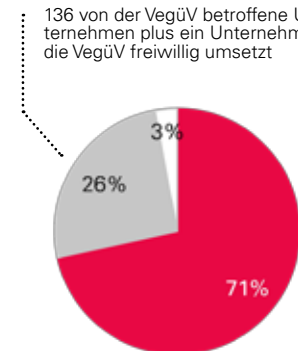


■ Ja  
■ Nein

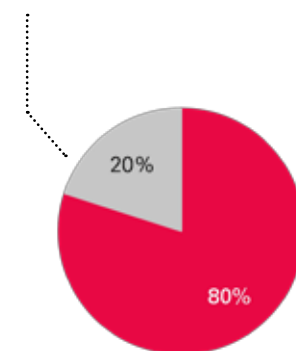
### 1.1.b Revision der Statuten in 2014

Total: 137 Unternehmen

136 von der VegüV betroffene Unternehmen plus ein Unternehmen, das die VegüV freiwillig umsetzt



SMI: 20 Unternehmen



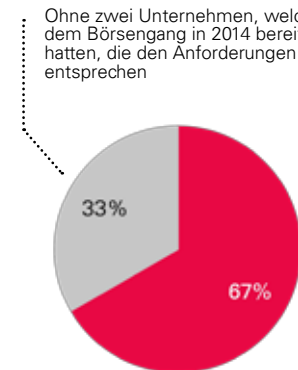
■ Revision der Statuten  
■ Keine Revision  
□ GV steht noch bevor

## 1.2 Position von Ethos und Abstimmungsergebnisse

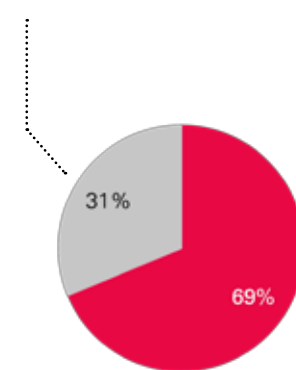
### 1.2.a Anzahl Abstimmungen über Statutenänderungen in Zusammenhang mit der VegüV

Total: 96 Unternehmen

Ohne zwei Unternehmen, welche mit dem Börsengang in 2014 bereits Statuten hatten, die den Anforderungen der VegüV entsprechen



SMI: 16 Unternehmen

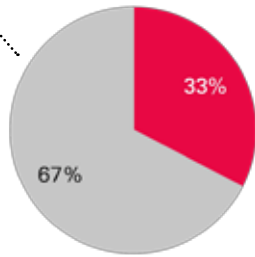


■ Eine Abstimmung  
■ Mehrere Abstimmungen

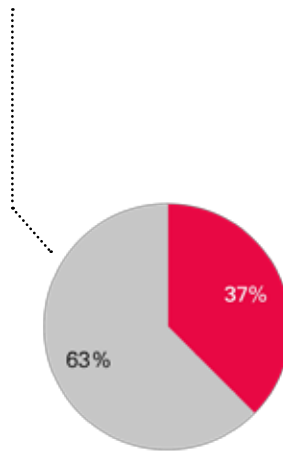
### 1.2.b Abstimmungsposition von Ethos zu den Statutenänderungen

Total: 95 Unternehmen

Ethos hat keine Abstimmungsempfehlung gemacht für die zwei Unternehmen, welche 2014 an die Börse gingen (IPO) und welche bereits über Statuten verfügten, welche den Bestimmungen der VegüV entsprechen. Auch hat sie keine Empfehlungen für Unternehmen gemacht, welche am 1. Januar 2014 nicht im Universum waren.



SMI: 16 Unternehmen

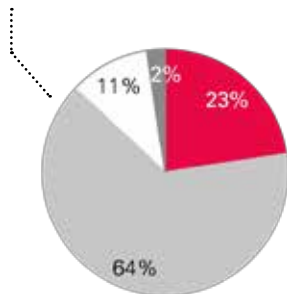


■ Dafür  
■ Mindestens 1 Dagegen

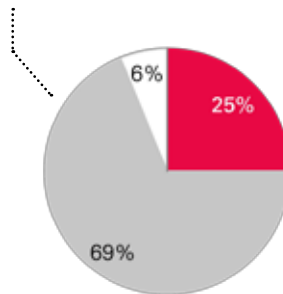
### 1.2.c Anteil der Zustimmung zu den Statutenänderungen

Bei mehreren Abstimmungen über Statutenänderungen wurde der tiefste Ja-Anteil berücksichtigt

Total: 84 Unternehmen



SMI: 16 Unternehmen



■ Angenommen mit 95% bis 100%  
■ Angenommen mit 66% bis 95%  
■ Angenommen mit 50% bis 66%  
■ Mindestens 1 Ablehnung

Durchschnittliche Zustimmungsrates : 88%

Durchschnittliche Zustimmungsrates : 88%



## 2 Statutenänderungen in Verbindung mit der VegüV

Gemäss Artikel 12 der VegüV müssen insbesondere die Einzelheiten zur Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen in die Statuten aufgenommen werden. In seiner Formulierung lässt der Bundesrat dabei viel Spielraum, was das Abstimmungsprozedere betrifft. Ebenfalls in den Statuten festzuhalten ist die Anzahl der zulässigen externen Tätigkeiten für die Mitglieder des VR und der GL. Artikel 12 präzisiert zudem, dass gewisse Bestimmungen nur gültig sind, wenn sie in den Statuten enthalten sind, insbesondere die Bestimmungen über die Höhe von Darlehen, Krediten oder Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge, die Grundsätze für erfolgsabhängige Vergütungen (Aktien oder Optionen) sowie die Zusatzbeträge für die Vergütungen neuer GL-Mitglieder für den Fall, dass die zuvor genehmigten Beträge nicht genügen.

Gemäss Verordnung sind im Voraus ausbezahlte Vergütungen unzulässig. Erlaubt sind jedoch Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen, sofern sie in den Statuten eingetragen sind oder von der GV genehmigt wurden. Unzulässig sind auch Abgangsentschädigungen; hingegen kann die Möglichkeit einer bezahlten Konkurrenzverbotsklausel bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiterhin vorgesehen werden.

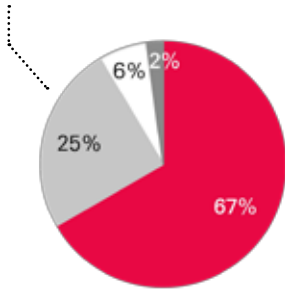
	<p><b>Die 2014 beobachtete Situation</b></p> <p>Die nachstehenden Prozentsätze sind entsprechend dem Total der Unternehmen errechnet, welche ihre Statuten 2014 beim jeweils erwähnten Punkt änderten. Dies erklärt die Unterschiede bei der Gesamtzahl der Unternehmen in den verschiedenen Tabellen.</p>
<p>2.1 Modalitäten der Abstimmungen über die Vergütungen</p>	<p>Was das Abstimmungsverfahren über die Vergütung des VR betrifft, so wird sie fast immer vorgängig durchgeführt (Grafik 2.1.a). Dies ist der Fall für 67% der Unternehmen, welche entsprechend der Best Practice nur einen Fix-Betrag vorsehen, aber auch für die Unternehmen, welche die Möglichkeit haben, ebenfalls ein leistungsabhängiges variables Honorar auszuzahlen.</p> <p>Bei den Vergütungen für die GL hat die Mehrheit der Gesellschaften (73%) entschieden, vorgängig über die Höhe des maximalen Betrags der variablen Vergütung abzustimmen (Grafik 2.1.b). Nur 14% der Unternehmen haben sich für eine retrospektive Abstimmung über das Total der variablen Vergütung entschieden, die entsprechend den erzielten Ergebnissen ausgezahlt wird. Hinzu kommen jene 11% Unternehmen, welche die retrospektive Abstimmung nur für die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) vorsehen.</p> <p>Interessanterweise haben die Gesellschaften des SMI häufiger die Option der retrospektiven Abstimmung für die gesamte oder Teile der variablen Vergütung gewählt (33%) als das Mittel des gesamten Analysespektrums (25%). Die im Finanzsektor aktiven Unternehmen haben sich zudem relativ häufiger für die retrospektive Abstimmung über die variable Vergütung entschieden (38%, Grafik 2.1.c).</p> <p>Zwei Gesellschaften haben sich hier völlige Entscheidungsfreiheit bewahrt, indem sie in ihren Statuten Modalitäten nach Ermessen festschrieben.</p>
<p>2.2 Begrenzung der variablen Vergütung</p>	<p>Meistens werden die statutarischen Limiten der variablen Vergütung in Prozenten des Grundsatzes beziehungsweise der fixen Vergütung festgelegt. Gut die Hälfte der Unternehmen (54%) hat für die variable Vergütung keine Obergrenze festgelegt, wobei dieser Anteil bei den SMI-Gesellschaften mit 79% deutlich höher liegt (Grafik 2.2). Obwohl das Fehlen einer Limite nicht unbedingt von systematischem Missbrauch zeugt, bildet eine statutarische Begrenzung doch eine Garantie, dass die variable Vergütung kontrollierbar bleibt, was dem Geist der Volksinitiative entspricht.</p> <p>Eine in den Statuten eingetragene Obergrenze ist um so wichtiger, wenn auf prospektive Weise über die variable Vergütung abgestimmt wird. Trotzdem haben 31 Unternehmen (darunter 6 des SMI) prospektive Abstimmungen über die variable Vergütung vorgesehen, ohne in den Statuten eine Limite einzutragen. Ethos betrachtet diese Praktiken als «Blankoschecks» ohne Garantie für die effektive Verwendung der genehmigten Mittel.</p>

<p>2.3 Zulässige Vergütungsinstrumente</p>	<p>Als vorbeugende Massnahme und um sicherzustellen, dass künftige Blockierungen verhindert werden, haben einige Unternehmen Vergütungsinstrumente in ihre Statuten aufgenommen, die sie gegenwärtig nicht nutzen, zum Beispiel Optionen für den VR, obwohl sie bisher noch nie solche Rechte zuteilen oder seit mehreren Jahren darauf verzichtet haben. Unter den verschiedenen Vergütungsformen für den VR wird die Zahlung in Form von Optionen wegen ihrer spekulativen Natur, die für Anleger grosse Gefahren birgt, am heftigsten kritisiert, ja ist in gewissen Ländern verboten.</p> <p>Von insgesamt 94 Unternehmen des untersuchten Spektrums sehen 31% in den Statuten die Möglichkeit vor, eine variable Vergütungskomponente zu entrichten (Grafik 2.3), während sich 24% statutarisch vorbehalten, dem VR Optionen zuzuteilen, was gegen die Best Practice verstösst.</p>
<p>2.4 Zusatzbetrag für die Vergütungen von neuen GL-Mitgliedern</p>	<p>Meistens wird der Zusatzbetrag, der für die Vergütung eines neuen GL-Mitglieds zur Verfügung steht, in Prozenten der Gesamtvergütung für die GL festgelegt, die an der letzten GV genehmigt wurde. Um über einen ausreichenden Spielraum bei der Einstellung eines neuen GL-Mitglieds zu verfügen, gehen 74% der analysierten Gesellschaften so vor (Grafik 2.4).</p> <p>Dies beinhaltet allerdings die Gefahr, dass der VR seinen ganzen Ermessensspielraum bei den sehr hohen Beträgen in Form von Eintrittsprämien und Ersatzzahlungen zuteilt. Dieses Risiko ist umso ausgeprägter, wenn man diesen Zusatzbetrag nicht auf individueller Ebene begrenzt oder den Zeitpunkt der Einstellung nicht berücksichtigt (keine Pro-rata-temporis-Regel). Theoretisch könnte der VR so einem neuen Mitglied, das auf Ende des Fiskaljahrs eingestellt wird, den gesamten genehmigten Zusatzbetrag zuteilen (der in gewissen Fällen bis zu 50% der Gesamtvergütung für die GL erreichen kann), ohne dass die Aktionärinnen und Aktionäre darüber abstimmen könnten.</p>
<p>2.5 Höchstzahl der externen Tätigkeiten für die Mitglieder von VR und GL</p>	<p>Die meisten Gesellschaften machen eine Unterscheidung bei der Höchstzahl von externen Mandaten der VR- und GL-Mitglieder. Für die VR-Mitglieder begrenzten 49% der Unternehmen die Zahl der externen Tätigkeiten in anderen kotierten Gesellschaften auf vier oder weniger. Ebenfalls 49% der Unternehmen bewilligten den GL-Mitgliedern hingegen höchstens ein externes Mandat in einer kotierten Gesellschaft (Grafik 2.5.a).</p> <p>Was die Höchstzahl der zulässigen Mandate betrifft, wird diese in der Hälfte der Fälle nicht oder nicht genau definiert (Grafik 2.5.b). Dieses Fehlen einer präzisen Höchstgrenze widerspricht dem Geist der Initiative.</p>
<p>2.6 Konkurrenzverbotsklausel, Darlehen und Kredite</p>	<p>Von insgesamt 94 Gesellschaften haben 44% Konkurrenzverbotsklauseln in ihre Statuten aufgenommen (Grafik 2.6.a). Die Dauer dieses Verbots beträgt meist ein bis drei Jahre; in 8% der Fälle wird der Zeitraum in den Statuten nicht präzisiert.</p> <p>Darlehen, Kredite und zusätzliche Vorsorgeleistungen dürfen nur gewährt werden, wenn dies in den Statuten festgeschrieben ist. Insgesamt – die Banken ausgenommen – sehen 36% der Unternehmen (50% im SMI) solche Möglichkeiten in ihren Statuten vor; in den Statuten der übrigen Gesellschaften sind derartige Leistungen nicht erwähnt oder ausdrücklich untersagt (Grafik 2.6.b).</p>

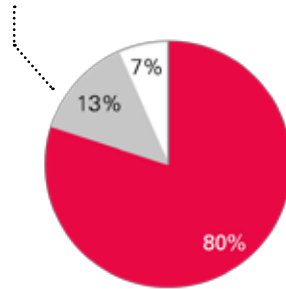
2.1 Modalitäten der Abstimmungen über die Vergütungen

2.1.a Abstimmungsverfahren für die Vergütungen der VR-Mitglieder

Total: 93 Unternehmen



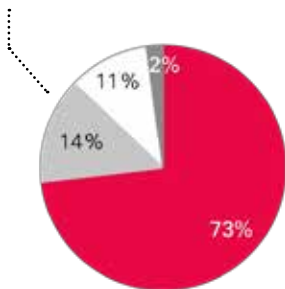
SMI: 15 Unternehmen



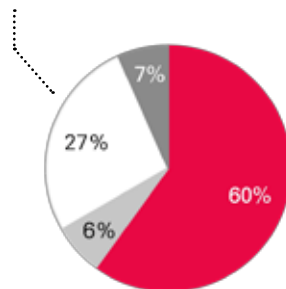
- Fix-Vergütung, vorgängige Abstimmung
- Fix- und variable Vergütung, vorgängige Abstimmung
- Fix-Vergütung, vorgängige Abstimmung; variable Vergütung, nachträgliche Abstimmung
- Anderes Verfahren

2.1.b Abstimmungsverfahren für die Vergütungen der GL-Mitglieder

Total: 93 Unternehmen



SMI: 15 Unternehmen

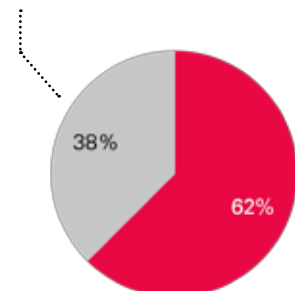


- Fix- und variable Vergütung, vorgängige Abstimmung
- Fix- und variable Vergütung, vorgängige Abstimmung; totale variable Vergütung, nachträgliche Abstimmung
- Fix- und variable Langzeit-Vergütung, vorgängige Abstimmung; Bonus, nachträgliche Abstimmung
- Im Ermessen des VR

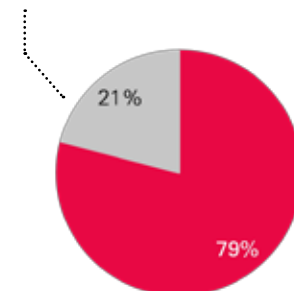
2.1.c Verhältnis der vorgäng. /nachträg. Abstimmungen für die GL, nach Sektor

Ausgenommen 2 Unternehmen mit Abstimmungsverfahren im freien Ermessen des VR

Finanzsektor:  
24 Unternehmen



Sektoren ohne Finanzsektor :  
67 Unternehmen



- Nur vorgängige Abstimmung(en)
- Mind. 1 nachträgliche Abstimmung

## 2.2 Begrenzung der variablen Vergütung

Der Grenzwert muss sich mindestens auf den kurzfristigen Teil der variablen Vergütung beziehen. Ausgenommen sind Unternehmen mit Abstimmungsverfahren im freien Ermessen des VR

Total: 91 Unternehmen

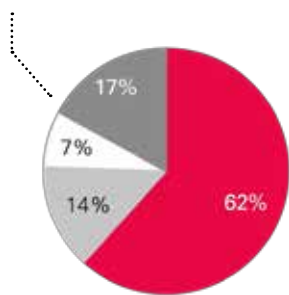
	Vorgängig	Nachträglich
Grenzwert	41%	5%
Kein Grenzwert	34%	20%

SMI: 14 Unternehmen

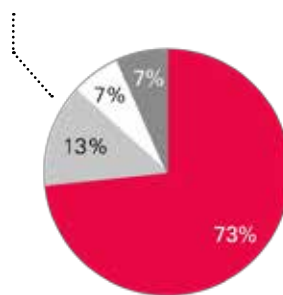
	Vorgängig	Nachträglich
Grenzwert	21%	0%
Kein Grenzwert	43%	36%

## 2.3 Möglichkeit, VR eine variable Vergütung oder Optionen auszubezahlen

Total: 94 Unternehmen



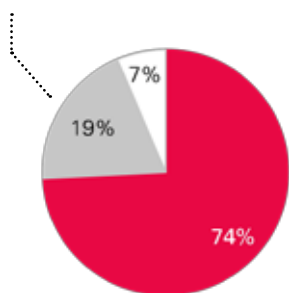
SMI: 15 Unternehmen



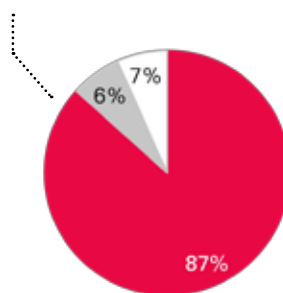
- Weder variabel noch Optionen
- Nur variabel
- Nur Optionen
- Variabel und Optionen

## 2.4 Rechnungsbasis für den Zusatzbetrag für neue GL-Mitglieder

Total: 93 Unternehmen



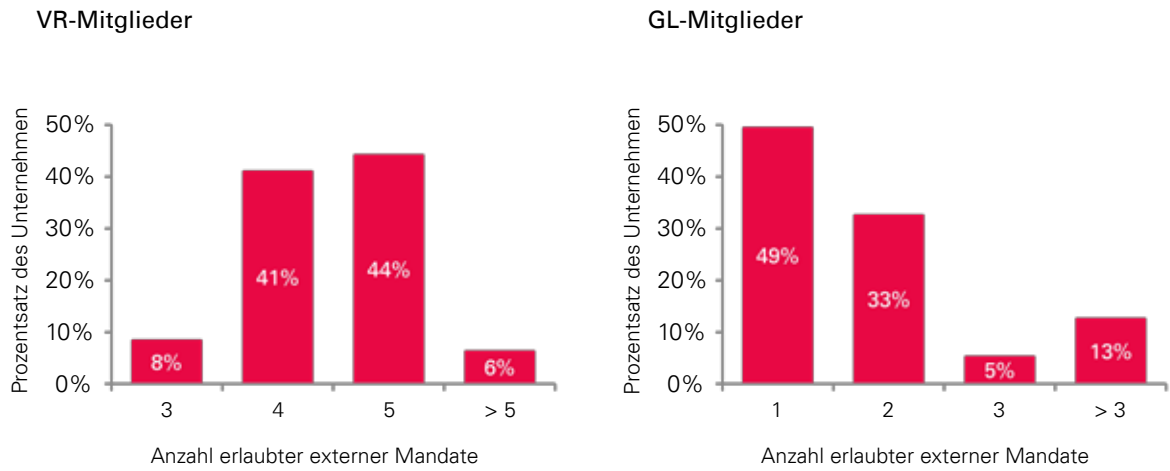
SMI: 15 Unternehmen



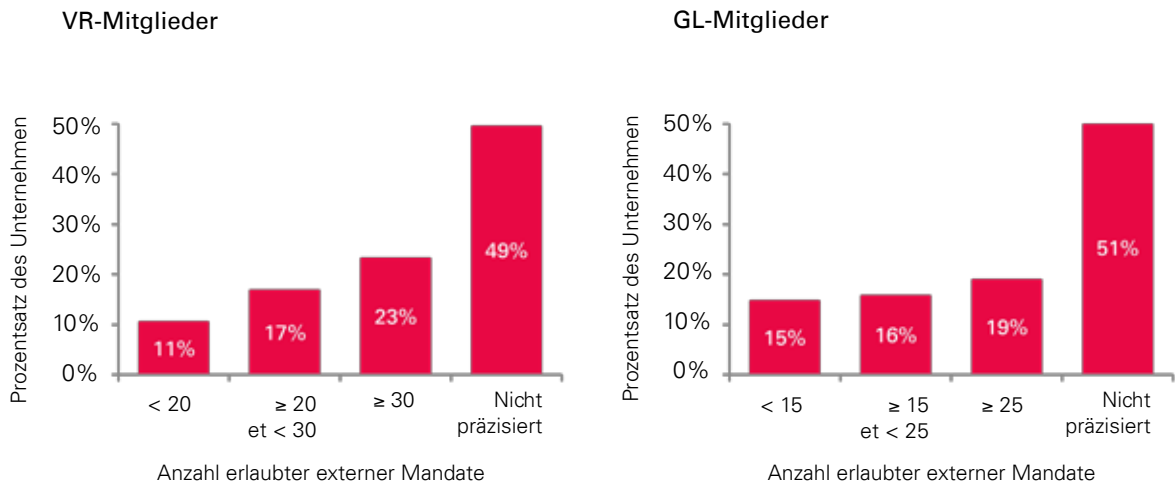
- Prozentsatz der totalen GL-Vergütung
- Prozentsatz der Vergütung einer ähnlichen Stelle
- Andere Basis

## 2.5 Höchstzahl der externen Tätigkeiten für die Mitglieder von VR und GL

### 2.5.a Höchstzahl externer Mandate in kotierten Unternehmen



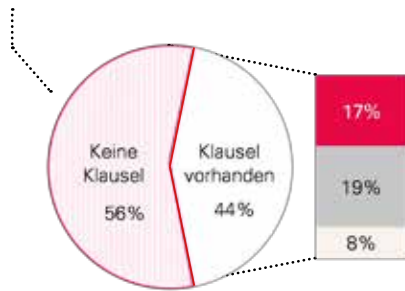
### 2.5.b Höchstzahl externer Mandate insgesamt



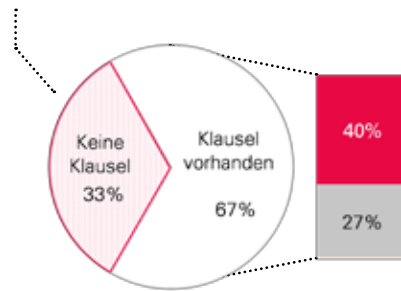
## 2.6 Konkurrenzverbotsklausel, Darlehen und Kredite

### 2.6.a Dauer der Konkurrenzverbote

Total: 94 Unternehmen



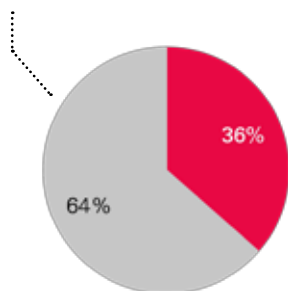
SMI: 15 Unternehmen



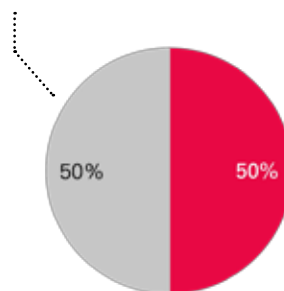
- Verbot bis 1 Jahr
- Verbot zwischen 1 und 3 Jahren
- Unbestimmte Dauer

### 2.6.b Bezug von Krediten und Darlehen (ohne Banken)

Total: 85 Unternehmen



SMI: 12 Unternehmen



- Genehmigt
- Nicht genehmigt

## 3 Wahl der VR-Mitglieder und des unabhängigen Stimmrechtsvertreters

Seit dem 1. Januar 2014 müssen die kotierten Aktiengesellschaften jedes VR-Mitglied durch die Generalversammlung (GV) einzeln und jedes Jahr neu wählen. Die GV wählt üblicherweise auch den VR-Präsidenten und dann die Mitglieder des Vergütungsausschusses, im Prinzip in einem zusätzlichen Wahlgang. Schliesslich hat sie auch den unabhängigen Stimmrechtsvertreter zu wählen. Diese Wahlen sind seit der GV 2014 obligatorisch, selbst wenn die Statuten auf diesen Zeitpunkt noch nicht den neuen Bestimmungen angepasst wurden.

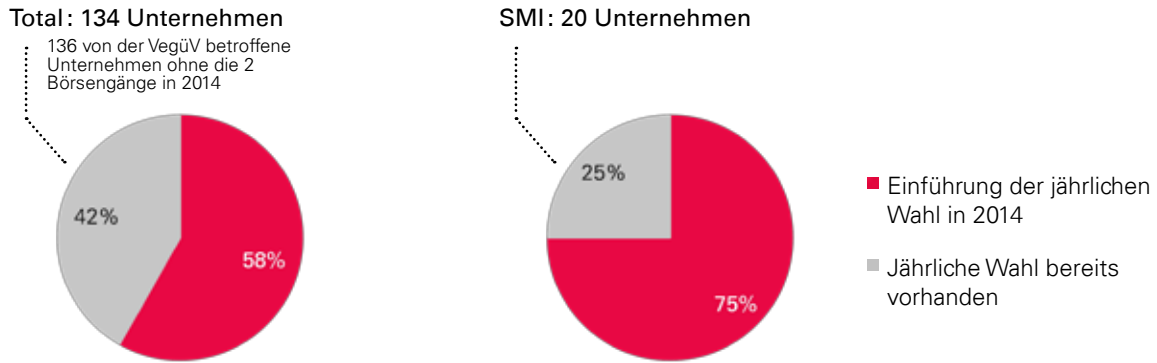
Da die VegüV den Unternehmen einen gewissen Spielraum bei der Interpretation des Wahlprozederes lässt, entschieden sich mehrere dafür, den VR-Präsidenten in einem einzigen Wahlgang sowohl als VR-Mitglied als auch als Präsidenten zu wählen. Dies wird damit begründet, dass die betreffende Person möglicherweise nicht bereit ist, das Risiko einer Nichtwahl, Nichtwiederwahl oder umstrittenen Wahl für das Präsidentenamt einzugehen. 3 Unternehmen hatten an der GV 2014 die Wahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses in einem einzigen Wahlgang pro Person zusammen mit der Wahl oder Wiederwahl als VR-Mitglied traktandiert.

In der VegüV ist nicht präzisiert, wie viele Mitglieder der Vergütungsausschuss umfassen muss. Gewisse Gesellschaften bildeten Ausschüsse mit nur zwei Mitgliedern, was gegen die Regeln der Best Practice der Corporate Governance verstösst. Andere Unternehmen präsentierten Ausschüsse mit mehr als vier Mitgliedern oder sogar mit dem gesamten VR, was ebenfalls problematisch ist.

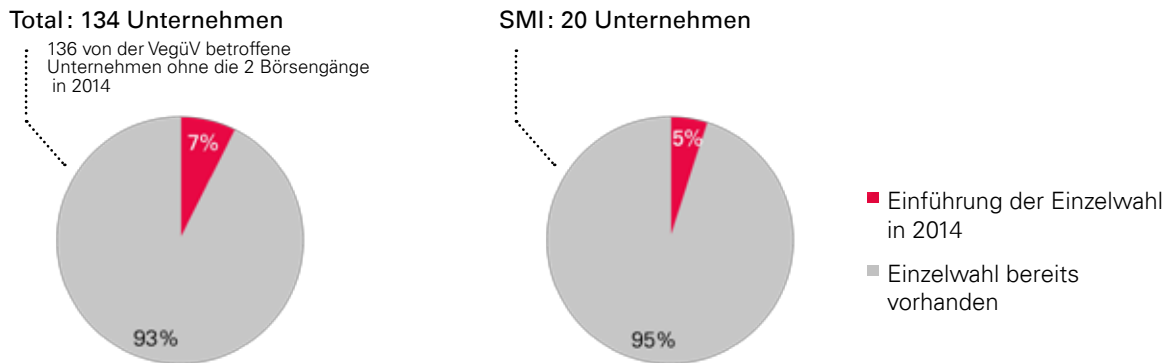
	<p><b>Die 2014 beobachtete Situation</b></p> <p>Die nachstehenden Prozentsätze wurden gemäss dem Total der Gesellschaften errechnet, die der VegüV unterstellt sind, dies mit Ausnahme der vier Unternehmen, deren GV noch nicht stattfand sowie der beiden Firmen, die erst 2014 kotiert wurden, was insgesamt 130 Gesellschaften ergibt. Die Prozentsätze der zustimmenden Voten wurden nur im Verhältnis zum Total derjenigen Gesellschaften kalkuliert, welche die exakten Abstimmungsergebnisse bekanntgaben (111 Unternehmen).</p>
<p>3.1 Jährliche und individuelle Wahl der VR-Mitglieder</p>	<p>Die Anforderungen der VegüV an die Wahlen in den Verwaltungsrat betrafen zahlreiche der untersuchten Gesellschaften. Schliesst man die erwähnten vier Unternehmen ein, deren GV noch nicht stattfand, mussten 58% dieser 134 Gesellschaften die Mandatsdauer ihrer VR-Mitglieder auf ein Jahr senken (Grafik 3.1.a) und 7% der untersuchten Unternehmen mussten auf die Einzelwahl umstellen (Grafik 3.1.b).</p>
<p>3.2 Wahl des VR-Präsidenten</p>	<p>Die durchschnittliche Zustimmungsrate bei der Wahl des Präsidenten betrug 95%. Ungeachtet dieses scheinbar hohen Prozentsatzes wurden 6% der Präsidenten mit weniger als 80% der Stimmen relativ schlecht gewählt (Grafik 3.2). Die niedrigste Zustimmungsrate belief sich auf 51% in einer Gesellschaft des SMI.</p>
<p>3.3 Wahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses</p>	<p>Sämtliche Mitglieder der Vergütungsausschüsse, die sich zur Wahl oder Wiederwahl stellten, wurden von den Generalversammlungen mit einem besonders hohen durchschnittlichen Stimmenanteil gewählt: 72% erhielten 95% Zustimmung (Grafik 3.3.a).</p> <p>21% der Unternehmen haben einen Vergütungsausschuss von nur zwei Mitgliedern, während bei 8% die Ausschüsse mehr als vier Mitglieder oder den ganzen VR umfassen (Grafik 3.3.b).</p>
<p>3.4 Wahl des unabhängigen Stimmrechtsvertreters</p>	<p>Die verfügbaren Abstimmungsergebnisse (Grafik 3.4) belegen, dass es bei dieser Wahl 2014 kaum Opposition gab: 93% der unabhängigen Stimmrechtsvertreter erhielten zwischen 95% und 100% Zustimmung. Der niedrigste Prozentsatz belief sich auf 81% Zustimmung.</p>

### 3.1 Jährliche und individuelle Wahl der VR-Mitglieder

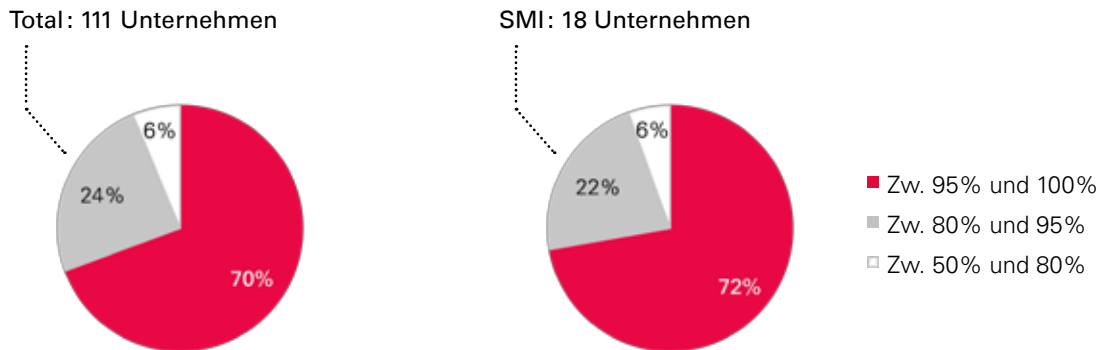
#### 3.1.a Auswirkung der VegüV auf Mandatsdauer der VR-Mitglieder



#### 3.1.b Auswirkung der VegüV auf das Wahlverfahren der VR-Mitglieder



### 3.2 Ja-Anteil für VR-Präsidenten



Durchschnittliche Zustimmungsrates : 95%

Durchschnittliche Zustimmungsrates : 94%

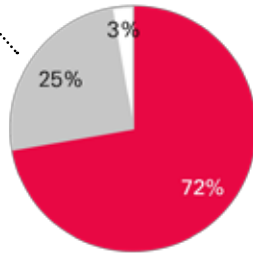


### 3.3 Wahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses

#### 3.3.a Ja-Anteil für Mitglieder des Vergütungsausschusses (Durchschnitt)

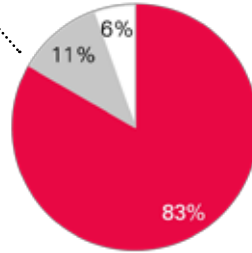
Total: 108 Unternehmen

Für 3 Unternehmen finden die Wahlen in den Vergütungsausschuss gleichzeitig mit den Wahlen in den VR statt



Durchschnittliche Zustimmungsrate : 95%

SMI: 18 Unternehmen



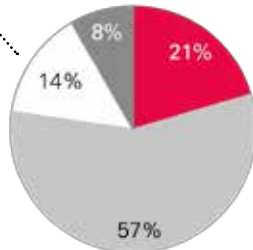
Durchschnittliche Zustimmungsrate : 95%

- Zw. 95% und 100%
- Zw. 80% und 95%
- Zw. 50% und 80%

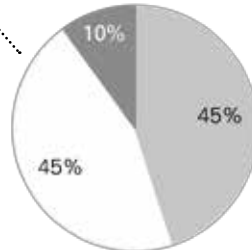
#### 3.3.b Grösse des Vergütungsausschusses

Total: 132 Unternehmen

136 von der VegüV betroffene Unternehmen, ausgenommen 4, die keine GV abhielten



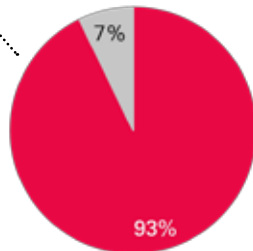
SMI: 20 Unternehmen



- 2
- 3
- 4
- Mehr als 4

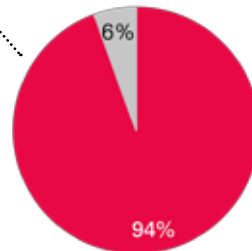
### 3.4 Ja-Anteil für unabhängigen Stimmrechtsvertreter

Total: 111 Unternehmen



Durchschnittliche Zustimmungsrate : 99%

SMI: 18 Unternehmen



Durchschnittliche Zustimmungsrate : 99%

- Zw. 95% und 100%
- Zw. 80% und 95%

## 4 Gesamtbeträge der Vergütungen für den VR und die GL

Ab 2015 schreibt die VegüV eine bindende Abstimmung der Generalversammlung über die Gesamtvergütung der VR- beziehungsweise der GL-Mitglieder vor. Die Abstimmungsmodalitäten sind in den Statuten jeder Gesellschaft festzulegen (siehe Punkt 2.1).

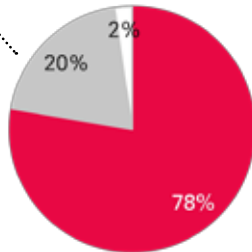
Eine beschränkte Zahl von Unternehmen liess bereits an ihrer GV 2014 bindend über bestimmte Vergütungen abstimmen. Bei den Abstimmungsmodalitäten war eine grosse Vielfalt festzustellen. Die ersten Ergebnisse zeigen jedoch, dass viele Gesellschaften nur eine einzige Abstimmung über den Gesamtbetrag für die Vergütungen der GL beantragen werden, der die feste Vergütung und den gesamten variablen Anteil umfasst.

	Die 2014 beobachtete Situation
4.1 Verbindliche Abstimmungen über die Vergütungen	<p>22% der Aktiengesellschaften, die der VegüV unterstellt sind und ihre GV 2014 bereits durchführten, liessen dabei auf bindende Weise über den Gesamtbetrag für den VR und/oder die GL abstimmen (Grafik 4.1).</p> <p>Bei den Abstimmungen für die Vergütungen der GL liessen 38% der Unternehmen getrennt über den festen und den variablen Gesamtbetrag abstimmen. Eine getrennte Abstimmung würde den Aktionärinnen und Aktionären idealerweise erlauben, auf prospektive Weise zur festen Vergütung und auf retrospektive Weise zu den variablen Vergütungen Stellung zu nehmen.</p>
4.2 Abstimmungspositionen von Ethos	<p>Ethos analysiert die Vergütung der Führungsinstanzen gemäss ihren Stimmrechtsrichtlinien anhand der drei folgenden Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Transparenz des Vergütungssystems und der Beschreibung der verschiedenen Komponenten der Vergütungen;</li> <li>- der Struktur der Vergütungen, die den Grundsätzen der Corporate Governance entsprechen muss;</li> <li>- der Höhe der geforderten Summen. Der Gesamtbetrag wird mit den Vergütungen in einer Peer Group vergleichbarer Gesellschaften verglichen und muss der Performance des Unternehmens Rechnung tragen.</li> </ul> <p>Ethos empfahl 2014 Zustimmung zu 52% der Anträge für die Vergütungen des VR und zu 68% für jene der GL (Grafik 4.2.a). Die Gründe für eine Ablehnung hatten vor allem mit der Höhe der verlangten Summen für die Vergütungen der VR-Mitglieder zu tun (in 50% der Fälle erwähnt) sowie mit einer Kombination verschiedener Motive (56% der Fälle) für die Vergütungen der GL-Mitglieder (Grafik 4.2.b).</p>
4.3 Ergebnisse der Abstimmungen	<p>Erwähnt werden muss, dass 3 Gesellschaften, die eine bindende Abstimmung über die Vergütung der VR- und/oder GL-Mitglieder durchführten, das genaue Ergebnis der Abstimmungen nicht mitteilten (Grafik 4.3).</p> <p>Bei den Unternehmen, deren Abstimmungsergebnisse vorliegen, betrug der durchschnittliche Zustimmungssatz ca. 93% für die Vergütung des VR und für jene der GL. An den Generalversammlungen 2014 der untersuchten Gesellschaften wurde keiner der beantragten Gesamtbeträge für die Vergütungen abgelehnt. Die niedrigste Zustimmungsrate belief sich auf 72% für die Vergütung des VR und 64% für jene der GL.</p>

#### 4.1 Verbindliche Abstimmungen über die Vergütung von VR und GL

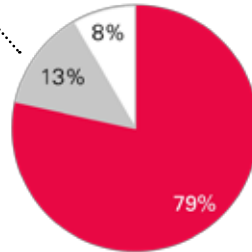
##### Vergütung des VR: 130 Unternehmen

136 von der VegüV betroffene Unternehmen minus die 2 Börsengänge in 2014 und die 4 Unternehmen, die ihre GV in 2014 noch nicht abgehalten haben.



##### Vergütung der GL: 130 Unternehmen

136 von der VegüV betroffene Unternehmen minus die 2 Börsengänge in 2014 und die 4 Unternehmen, die ihre GV in 2014 noch nicht abgehalten haben.



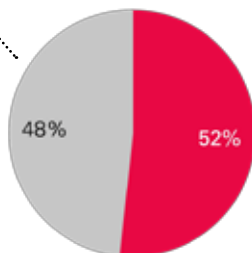
- Keine Abstimmung
- Nur eine Abstimmung
- Mehrere Abstimmungen

#### 4.2 Abstimmungspositionen von Ethos

##### 4.2.a Abstimmungspositionen von Ethos zu den Vergütungsbeträgen für VR und GL

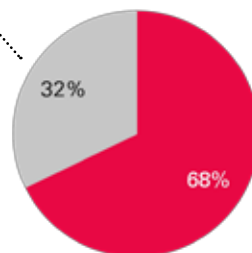
##### VR: verbindliche Abstimmungen

29 Unternehmen



##### GL: verbindliche Abstimmungen

28 Unternehmen

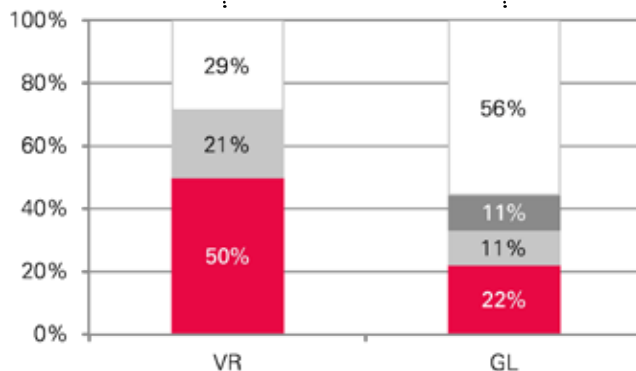


- Dafür
- Mind. 1 Dagegen

##### 4.2.b Gründe der Ablehnungen von Ethos zu Vergütungen von VR und GL

##### Vergütung des VR: 14 Ablehnungen

##### Vergütung der GL: 9 Ablehnungen

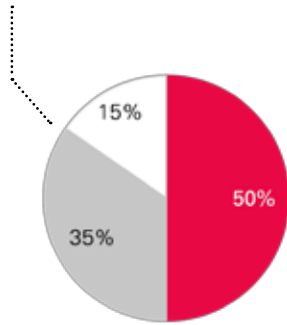


- Mehrere Gründe
- Transparenz
- System
- Betrag

### 4.3 Anteil der Zustimmung zu Vergütungen von VR und GL

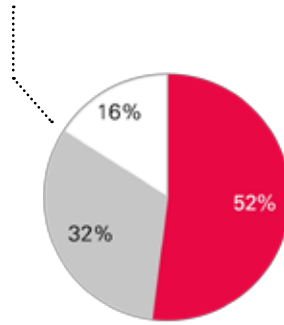
Bei mehreren Abstimmungen wurde der tiefste Ja-Anteil berücksichtigt.  
3 Unternehmen haben keine präzisen Resultate publiziert.

Vergütung des VR:  
26 Unternehmen



Durchschnittliche Zustimmungsrage : 93%

Vergütung der GL:  
25 Unternehmen



Durchschnittliche Zustimmungsrage : 93%

- Zw. 95% und 100%
- Zw. 80% und 95%
- Zw. 60% und 80%

## 5 Die beobachtete Situation und die Empfehlungen von Ethos

	Beobachtete Situation in den untersuchten Gesellschaften, die 2014 Statutenänderungen durchführten	Empfehlungen von Ethos
5.1 Abstimmungsmodalitäten für die variable Vergütung	<p>Bei der Vergütung für den VR sehen von den 31% der Unternehmen, die dem VR variable Honorare ausschütten können, nur 19% eine retrospektive Abstimmung vor.</p> <p>Bei der Vergütung für die GL haben nur 27% der Unternehmen die retrospektive Abstimmung für die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) oder die gesamte variable Vergütung gewählt.</p>	Über die variable Vergütung, vor allem ihren kurzfristigen Anteil, sollte auf retrospektive Weise abgestimmt werden, damit die Aktionärinnen und Aktionäre den Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung beurteilen können.
5.2 Bindende Abstimmungen über die Vergütungen	Von den 22% der untersuchten Gesellschaften, die an der GL 2014 bindende Voten über die Vergütungen für die GL durchführten, liessen weniger als die Hälfte getrennt über den festen und den variablen Anteil abstimmen.	Die Abstimmungen über die fixen und variablen Vergütungen der GL und gegebenenfalls des VR sollten für den fixen und den variablen Anteil separat durchgeführt werden.
5.3 Begrenzung der variablen Vergütung	54% der Gesellschaften (79% derjenigen im SMI) haben in den Statuten keine Obergrenze für die variable Vergütung festgelegt.	Die variable Vergütung sollte auf eine vernünftige Höhe begrenzt werden (im Prinzip in Prozenten des Grundsalärs), und diese Obergrenze muss in den Statuten stehen.
5.4 Zulässige Instrumente für die Vergütung des VR	31% der Unternehmen erlauben die Zahlung variabler Honorare an VR-Mitglieder und 24% können Optionen zuteilen.	Der VR sollte nur eine feste Vergütung in bar und/oder in Aktien erhalten, jedoch keine ergebnisbezogenen Honorare oder Optionen.
5.5 Zusatzbetrag für die Vergütung neuer GL-Mitglieder	<p>74% der Unternehmen berechnen den Zusatzbetrag in Prozenten der letzten Gesamtvergütung.</p> <p>Nur 19% der Gesellschaften haben eine Limite in Prozenten der Vergütung für einen vergleichbaren Posten festgelegt.</p>	Der Zusatzbetrag für neue GL-Mitglieder sollte individuell und gemäss der Vergütung für einen vergleichbaren Posten berechnet sowie gegebenenfalls pro rata temporis ausgezahlt werden.
5.6 Externe Tätigkeiten der VR- und GL-Mitglieder in kotierten Gesellschaften	Annähernd die Hälfte der analysierten Gesellschaften haben für die VR-Mitglieder die Zahl der erlaubten externen Tätigkeiten in anderen kotierten Unternehmen auf vier oder weniger und für die GL-Mitglieder auf höchstens ein Mandat festgelegt.	Die VR-Mitglieder kotierter Gesellschaften sollten nicht mehr als vier Mandate in anderen kotierten Unternehmen ausüben dürfen, die GL-Mitglieder höchstens eine solche Tätigkeit.
5.7 Konkurrenzverbotsklausel mit Entschädigung	44% der Gesellschaften (67% derjenigen im SMI) haben zusätzlich zu einer Urlaubsfrist eine Klausel mit einem bezahlten Konkurrenzverbot eingeführt, das in den meisten Fällen nicht länger als drei Jahre gilt. Eine Minderheit (8%) präzisiert die Dauer dieser Klauseln nicht.	Eine bezahlte Urlaubsfrist von zwölf Monaten genügt. Im Fall einer Klausel mit bezahltem Konkurrenzverbot sollte dieses befristet sein und nicht zu einer übertriebenen, einem «goldenen Fallschirm» vergleichbaren Vergütung führen.
5.8 Darlehen und Kredite	36% der untersuchten Gesellschaften ausserhalb der Banken (50% derjenigen im SMI) erlauben die Gewährung von (limitierten oder unbegrenzten) Darlehen und Krediten an ihre VR- oder GL-Mitglieder.	Aktiengesellschaften ausserhalb der Banken sollten ihren VR- oder GL-Mitgliedern keine Darlehen oder Kredite gewähren.



[info@ethosfund.ch](mailto:info@ethosfund.ch)  
[www.ethosfund.ch](http://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 Zurich  
T +41 (0)44 421 41 11  
F +41 (0)44 421 41 12