



ETHOS STUDIE – KURZFASSUNG

Vergütungen 2011 der Führungsinstanzen

100 grösste in der Schweiz kotierte
Unternehmen

September 2012

Der vorliegende Bericht ist eine Kurzfassung der Ethos Studie über die Vergütungen 2011. Die vollständige Studie kann bei Ethos bestellt werden.

Inhaltverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Höhe der Vergütungen.....	4
2 Transparenz der Vergütungen.....	6
3 Struktur der Vergütungen.....	8
4 Zuständigkeit bei der Festlegung der Vergütungen	10

Die vorliegende Kurzfassung enthält die wichtigsten Ergebnisse der Ethos Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen der 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen. Die vollständige Studie kann zum Preis von CHF 390 bei Ethos bestellt werden (info@ethosfund.ch). Sie enthält alle Angaben zu den Vergütungsbeträgen, der Transparenz, der Vergütungsstruktur und der Zuständigkeit bei der Festsetzung der Vergütungen pro Unternehmen.

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 2012

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.

Zusammenfassung

Im siebten Jahr in Folge hat Ethos eine Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen in den wichtigsten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen erstellt. Dank der Unterstützung von Ethos Académie konnten dieses Jahr die Vergütungen der hundert grössten Unternehmen untersucht werden (48 in den Vorjahren).

Die Analysen in dieser Studie unterteilen die Beträge und die Struktur der Vergütungen in drei Gruppen: Unternehmen des SMI, Unternehmen des SMIM und Unternehmen des SPI Extra. 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 Höhe der Vergütungen gewidmet: Es geht um die Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr.

Das zweite Kapitel untersucht die Entwicklung der Transparenz, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts, sondern auch bezüglich der Empfehlungen der Corporate-Governance-Richtlinie (RLCG) der Schweizer Börse und der internationalen Best-Practice-Regeln.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Struktur der Vergütungen, indem die Bezüge in Grundgehalt, Jahresbonus und langfristige Beteiligungspläne sowie nach Vergütungen in bar, Aktien und Optionen aufgeschlüsselt wurden. Dieses Kapitel enthält auch Informationen zu den Vergütungssystemen, wie beispielsweise der Anteil der vom Erreichen von Leistungszielen abhängigen und langfristigen variablen Vergütung. Schliesslich befindet sich darin auch eine Analyse der Kündigungsfristen oder Dauer der Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder.

Das vierte Kapitel untersucht die Zuständigkeiten bei der Festsetzung der Vergütungen für die Führungsinstanzen. Es zeigt auf, welche Unternehmen ihre Generalversammlung konsultativ über die Management-Vergütungen abstimmen lassen.

Wichtige Ergebnisse

Höhe der Vergütungen

2011 verringerte sich die Summe aller Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats der hundert analysierten Unternehmen um sechs Prozent auf 1,54 Milliarden Franken. Im Finanzsektor betrug der Rückgang 23 Prozent, während die Vergütungen in den anderen Sektoren um fünf Prozent stiegen.

Zwar ist von den analysierten Unternehmen nur ungefähr ein Drittel im Finanzsektor tätig, aber sie beeinflussen die Mittelwerte der Vergütungen wesentlich. Aufgrund des deutlichen Rückgangs der Vergütungen bei Banken und Versicherungen ergeben sich folgende branchenübergreifende Mittelwerte:

- Nicht-exekutive Verwaltungsratspräsidenten:
CHF 1'116'328 (-17%)
- Andere Verwaltungsratsmitglieder:
CHF 212'252 (-4%)
- Mitglieder der Geschäftsleitung:
CHF 1'968'130 (-7%)

Transparenz der Vergütungen

Insgesamt bleiben viele Unternehmen zurückhaltend und veröffentlichen nicht mehr Informationen zu den Vergütungen als vom Gesetz verlangt. Unterschiede bestehen dennoch: Jene Unternehmen, welche ihre Generalversammlung konsultativ über die Management-Vergütungen abstimmen lassen, weisen generell eine bessere Transparenz auf.

Struktur der Vergütungen

Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine hohe variable Vergütung. Dieser Vergütungsanteil beläuft sich sogar auf durchschnittlich 72 Prozent bei SMI-Unternehmen des Finanzsektors. Positiv ist, dass der in Optionen abgegoltene Vergütungsanteil weiter sinkt und der Anteil an langfristigen Beteiligungsprogrammen mit Leistungskriterien zunimmt.

Zuständigkeit in Sachen Vergütung

2012 liessen 49 Prozent der untersuchten Unternehmen die Generalversammlung konsultativ über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem abstimmen (2011: 45 Prozent). Das ist trotz intensiven Bemühungen von Ethos immer noch weniger als die Hälfte der analysierten Unternehmen.

1 Höhe der Vergütungen

In Kürze...

- 2011 verringerte sich die Summe aller Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats um sechs Prozent. Für diesen Rückgang zeichnet der Finanzsektor mit einem Minus von 23 Prozent verantwortlich. In den übrigen Sektoren stieg die Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr sogar um fünf Prozent.
- 2011 verringerte sich ebenfalls die Summe der Vergütungen der Verwaltungsratspräsidenten. Dies fällt am deutlichsten bei den Finanzgesellschaften des SMIM aus: Minus 27 Prozent. Die Vergütung der Verwaltungsratspräsidenten von SMI-Finanzgesellschaften ist letztlich niedriger als jene ihrer Kollegen in anderen Sektoren.
- Auch bei den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern sank die durchschnittliche Vergütung um vier Prozent. Dies war am deutlichsten in den SMI-Gesellschaften des Finanzsektors zu beobachten: Minus achtzehn Prozent. Bei den kleineren Unternehmen anderer Sektoren stiegen hingegen die Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder um sechs Prozent. Im Durchschnitt erhielt ein Verwaltungsratsmitglied (exkl. Präsident) eines SMI-Unternehmens 2011 eine Vergütung von 386'738 Franken.
- Die Vergütung der CEO der SMI-Unternehmen sank um drei Prozent, jene der CEO der SMIM-Gesellschaften um sechzehn Prozent. In den kleineren Gesellschaften blieb die durchschnittliche CEO-Vergütung stabil.
- Die Vergütung der anderen Geschäftsleitungsmitglieder sank in den Finanzgesellschaften deutlich: Minus 26 Prozent, minus 32 Prozent bei den Finanzinstituten des SMI. In den anderen Sektoren hingegen erhöhte sich die durchschnittliche Vergütung insgesamt um acht Prozent und sogar um 21 Prozent bei den SMIM-Unternehmen.
- Von den zwanzig höchstbezahlten Verwaltungsratsmitgliedern des Jahres 2011 sind die drei ersten ehemalige Verwaltungsratspräsidenten/CEO und fünf ehemalige CEO. Alle erhielten eine Vergütung über einer Million Franken. Die zwanzig höchstbezahlten Geschäftsleitungsmitglieder erhielten alle eine Gesamtvergütung von über fünf Millionen Franken. Die Top-Fünf bezogen sogar mehr je als zehn Millionen Franken.
- Zu verzeichnen sind grosse Unterschiede der Vergütungen zwischen den Verwaltungsratspräsidenten und den übrigen Mitgliedern: In 78 Prozent der Unternehmen übersteigt die Vergütung des Präsidenten jene der anderen Mitglieder um mehr als das Zweifache, in 32 Prozent der Fälle ist sie sogar mehr als viermal so hoch. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den CEO und den übrigen Geschäftsleitungsmitgliedern: In 47 Prozent der Fälle ist die Vergütung des CEO mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Vergütung der anderen Geschäftsleitungsmitglieder.

Schlussfolgerung...

- Ethos ist der Ansicht, dass die Vergütungen insgesamt hoch bleiben. Ausdruck davon ist auch die wachsende Ablehnung bei Konsultativabstimmungen über die Vergütungen an Generalversammlungen. Mit der Einführung der obligatorischen Abstimmung über die Vergütungen könnten die Aktionärinnen und Aktionäre allen Unternehmen mit unangemessenen Management-Vergütungen ein klares Signal geben.
- Auch mit dem von den 48 auf die 100 grössten Unternehmen erweiterten Analysespektrum bleiben die Schlussfolgerungen insgesamt vergleichbar. Deutlich wird ebenfalls, dass die Vergütungen im Finanzsektor empfindlicher auf die Finanzkrisen reagieren als jene in anderen Wirtschaftszweigen. Deutlich zeigen sich Unterschiede der Vergütungen zwischen den Verwaltungsratspräsidenten und den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern sowie zwischen den CEO und den restlichen Geschäftsleitungsmitgliedern. Trotz tieferen absoluten Vergütungssummen trifft dies auch auf die kleineren Unternehmen zu.

Tabelle 1.1 Vergütungssumme und Veränderungen für das Jahr 2011 (in CHF)*

Totalvergütung	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	1426	1'537'427'736	-6%	382	786'076'501	-15%	393	386'281'216	12%	651	365'070'019	0%
Finanzsektor	482	489'401'045	-23%	106	272'668'908	-32%	117	78'011'603	-7%	259	138'720'534	-7%
Andere Sektoren	944	1'048'026'691	5%	276	513'407'593	-1%	276	308'269'613	18%	392	226'349'485	5%

Tabelle 1.2 Durchschnittliche und Veränderungen Vergütungen für das Jahr 2011 (in CHF)*

Verwaltungsrat ohne operative Funktion	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.	Anz.	2011	Var.
Verwaltungsratspräsident**												
Durchschnitt	86	1'116'328	-17%	18	3'213'835	-18%	21	800'771	-14%	47	454'021	-9%
Finanzsektor	32	970'368	-18%	5	2'847'016	-18%	8	890'319	-27%	19	510'219	-9%
Andere Sektoren	54	1'202'823	-16%	13	3'354'919	-18%	13	745'665	-4%	28	415'887	-10%
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats												
Durchschnitt	683	212'252	-4%	176	386'738	-6%	193	200'382	-5%	313	121'275	3%
Finanzsektor	249	204'292	-10%	51	523'892	-18%	65	162'023	1%	133	101'151	-3%
Andere Sektoren	434	216'823	-1%	125	330'266	3%	128	219'676	-8%	180	136'125	6%
Geschäftsleitung												
Mitglieder der Geschäftsleitung												
Durchschnitt	659	1'968'130	-7%	187	3'518'636	-13%	179	1'841'345	5%	291	1'048'709	0%
Finanzsektor	201	2'028'620	-24%	49	4'707'633	-31%	44	1'364'662	-4%	107	1'075'972	-9%
Andere Sektoren	458	1'941'596	5%	138	3'096'215	2%	135	1'997'265	7%	184	1'032'805	7%
CEO***												
Durchschnitt	95	3'175'086	-6%	20	6'729'845	-3%	24	3'135'493	-16%	51	1'799'695	-1%
Finanzsektor	31	2'525'530	-15%	5	6'218'990	-21%	7	2'600'185	-9%	19	1'526'062	-13%
Andere Sektoren	64	3'489'715	-3%	15	6'900'130	4%	17	3'355'915	-17%	32	1'962'164	5%
Andere Mitglieder der Geschäftsleitung												
Durchschnitt	564	1'764'747	-7%	167	3'135'368	-15%	155	1'641'801	17%	240	889'485	1%
Finanzsektor	170	1'937'934	-26%	44	4'536'549	-32%	37	1'132'670	-5%	88	979'248	-6%
Andere Sektoren	394	1'690'063	8%	123	2'633'827	2%	118	1'802'145	21%	152	837'318	6%

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

Von den hundert untersuchten Unternehmen hatten am Publikationsdatum dieser Studie zwei ihre Vergütungen 2011 noch nicht offengelegt (International Minerals, Kaba). Obenstehende Mittelwerte schliessen die Vergütungszahlen dieser beiden Unternehmen aus der Vorperiode ein (Abschluss am 30. Juni 2011).

** Von den hundert untersuchten Unternehmen hatten elf eine Führungsstruktur mit Doppelmandat des Verwaltungsratspräsidenten und CEO und zwei hatten dies teilweise während der Berichtsperiode (Schindler, Temenos). Ein Unternehmen legte die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten nicht individuell offen (DKSH). Die vorliegenden Zahlen beziehen sich also auf insgesamt 86 Verwaltungsratspräsidenten ohne operative Funktion.

*** Von den untersuchten Unternehmen stehen in 84 Fällen die Informationen zu den Vergütungen des CEO und in elf Fällen jene für den Verwaltungsratspräsidenten/CEO zur Verfügung. Von den fünf übrigen Unternehmen haben zwei die Vergütung des CEO nicht veröffentlicht (DKSH, Swiss Prime Site) und in drei Fällen war der CEO nicht das am höchsten bezahlte Mitglied der Geschäftsleitung (OC Oerlikon, Pargesa, Vontobel).

2 Transparenz der Vergütungen

In Kürze...

- Die Schweizer Unternehmen verbesserten die Transparenz im Bereich der Vergütungen seit 2008 nur wenig. Dieser Umstand weist auf die Grenzen der Selbstregulierung hin. Einige Fortschritte sind dennoch zu verzeichnen: Vermehrt werden die verschiedenen Vergütungselemente für die Geschäftsleitung separat offengelegt. Ausserdem grenzen die Unternehmen die Vergütungen besser periodengerecht ab (Accrual Principle) und die Leistungskriterien für die variable Vergütung werden häufiger offengelegt. In anderen Bereichen bleibt die Transparenz aber klar ungenügend. So veröffentlichen nur wenige Unternehmen die individuellen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder, die zum Vergütungsvergleich herangezogenen Unternehmen (Referenzgruppe oder Peer Group) oder den Ziel- und Maximalbonus.
- Einen positiven Einfluss auf das Transparenz-Niveau hatten die zunehmenden konsultativen Abstimmungen der Generalversammlung über die Management-Vergütungen. Unternehmen mit einer solchen Abstimmung im Jahr 2012 weisen einen deutlich höheren Transparenz-Grad auf als die restlichen Unternehmen: 66 Prozent gegenüber 43 Prozent.
- Grosse Unterschiede bestehen in der Beschreibung der Vergütungssysteme. Während einige Unternehmen die Vergütungspolitik relativ ausführlich darstellen, bleibt die Beschreibung bei anderen, insbesondere kleineren Firmen bescheiden oder inhaltslos.
- Die Offenlegung und Bewertung der aufgeschobenen Vergütungen in Form von Aktien oder Optionen ist uneinheitlich. Bei den Aktienplänen mit Leistungskriterien kamen mindestens fünf verschiedene Bewertungsmethoden zur Anwendung. Dies macht es schwierig, die offengelegten Vergütungen zu vergleichen.

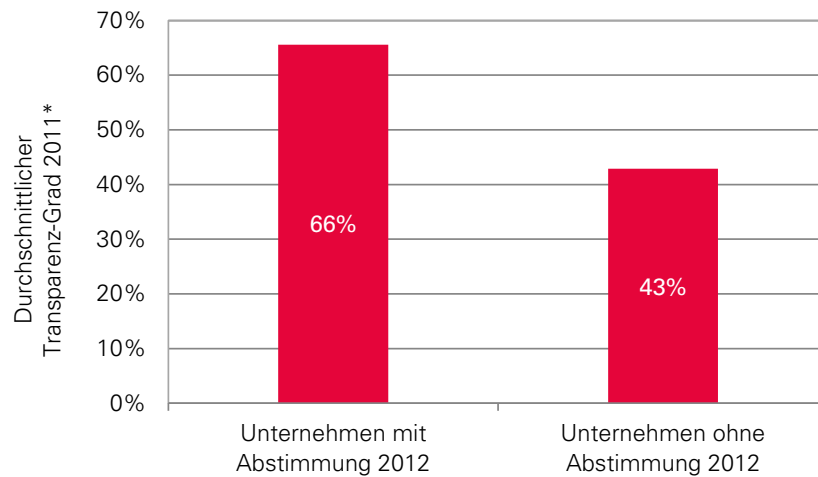
Schlussfolgerung...

- Zehn Jahre nach der Einführung des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX Swiss Exchange genügt die Selbstregulierung nicht, um eine zufriedenstellende Offenlegung der Vergütungen zu erreichen. Sie vermittelt den Anlegern keine umfassende und vergleichbare Übersicht über die Vergütungssysteme der kotierten Unternehmen.
- Die vielfältigen Verfahren für die Publikation und Berechnung der Vergütungen beeinträchtigen deren Vergleichbarkeit. Dies ergibt sich aus dem Interpretationsspielraum der unpräzise formulierten Transparenz-Regeln (Art. 663bbis und 663c OR). Ausserdem fehlen klare Anwendungsrichtlinien. Keine Klarheit herrscht insbesondere bei folgenden Themen: Müssen die Gutschriften für die Altersvorsorge im offengelegten Grundgehalt eingeschlossen werden? Oder: Wie muss das Grundgehalt vom Bonus abgegrenzt werden? Oder: Nach welchem Verfahren sollen gesperrte oder leistungsabhängige Aktien und Optionen bewertet werden? Wie in anderen Ländern üblich, sollten einheitliche und obligatorische Regeln für die Berechnung und Veröffentlichung der Management-Vergütungen eingeführt und durchgesetzt werden. So könnte beispielsweise die Börse für die Formulierung, Implementierung und regelmässiger Kontrolle der Anwendung solcher Richtlinien zuständig sein.
- Der positive Bezug zwischen der Qualität der Offenlegung von Vergütungen und der gestiegenen Zahl der Konsultativabstimmungen spricht klar für die Einführung solcher obligatorischen Abstimmungen an der Generalversammlung von kotierten Gesellschaften.

Tabelle 2.1 Best Practice bei der Transparenz der Management-Vergütungen für das Jahr 2011

Kriterium	Anteil Unternehmen, die das Kriterium einhalten
Separate Darstellung der Vergütungskomponenten	66%
Offenlegung der individuellen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder	11%
Offenlegung der Unternehmen der Referenzgruppe zum Leistungsvergleich	23%
Einhaltung des „Accrual Principles“	96%
Offenlegung des Zielbonus im Verhältnis zum Grundsalar	39%
Offenlegung des Maximalbonus im Verhältnis zum Grundsalar	50%
Offenlegung der Leistungskriterien für die Bonuszuteilung	82%
Offenlegung des Bonusteils, der von individuellen Leistungskriterien abhängt	55%

Tabelle 2.2 Zusammenhang zwischen Transparenz und Konsultativabstimmung über die Vergütungen



* Der durchschnittliche Transparenz-Grad wurde anhand der gleichgewichteten Kriterien aus der Tabelle 2.1 errechnet.

3 Struktur der Vergütungen

In Kürze...

Verwaltungsrat

- Die Struktur der Vergütungen von Verwaltungsratsmitgliedern ohne operative Funktionen hat sich 2011 im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändert. Der in bar ausbezahlte Vergütungsanteil macht mindestens zwei Drittel der Vergütung aus.
- Die Optionen verschwinden allmählich aus den Vergütungen für Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktionen. Dies entspricht der Best Practice. 2011 taten dies nur noch zwölf der hundert Unternehmen, 2010 und 2009 waren es noch je 17 gewesen.

Geschäftsleitung

- Der grösste Teil der Vergütungen von Geschäftsleitungsmitgliedern ist variabel. Bei SMI-Unternehmen des Finanzsektors machte der variable Teil annähernd drei Viertel der Gesamtvergütung aus, während er bei den übrigen SMI-Unternehmen zwei Drittel beträgt.
- 2011 erhöhten sich die Werte der Ziel- und der Maximalboni, dies vor allem bei den SMIM-Unternehmen. Die 2011 effektiv zugeteilten Boni hingegen gingen gegenüber dem Vorjahr zurück, abgesehen von einem leichten Zuwachs bei den SMI-Unternehmen.
- Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei den langfristigen Beteiligungsplänen der Finanzbranche im Vergleich mit den übrigen Sektoren. Bei der Mehrheit der 2011 im Finanzsektor angewendeten Beteiligungspläne sind die Zuteilungen leistungsabhängig und nicht nur auf das Halten der Titel ausgelegt. In den übrigen Sektoren hingegen werden solche Pläne häufiger eingesetzt. Sie haben das Ziel, die Mitarbeitenden an das Unternehmen zu binden.

Schlussfolgerung...

- Der variable Teil der Vergütungen für die Führungskräfte ist beträchtlich. Insbesondere muss künftig der Trend nach oben bei den Ziel- und Maximalboni beobachtet werden: Bei einem Konjunkturaufschwung können diese Richtgrössen bei der variablen Vergütung zu sehr hohen Vergütungen führen.
- Bei einem bedeutenden Teil der langfristigen Beteiligungspläne handelt es sich um Instrumente zur Mitarbeiterbindung ohne Anwendung von Leistungskriterien. Die Wirksamkeit solcher Pläne ist jedoch beschränkt: Die allfälligen Verluste bei einem vorzeitigen Austritt des Begünstigten werden häufig vom neuen Arbeitgeber mit Antrittsprämien kompensiert.
- Generell sind Unternehmen mit einer Konsultativabstimmung über die Vergütungen für das Gespräch mit den Aktionärinnen und Aktionären und für Verbesserungen der Vergütungsstruktur offener. Aus diesem Grund sollte die Abstimmung über die Management-Vergütungen obligatorisch sein.

Tabelle 3.1 Struktur der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktion*

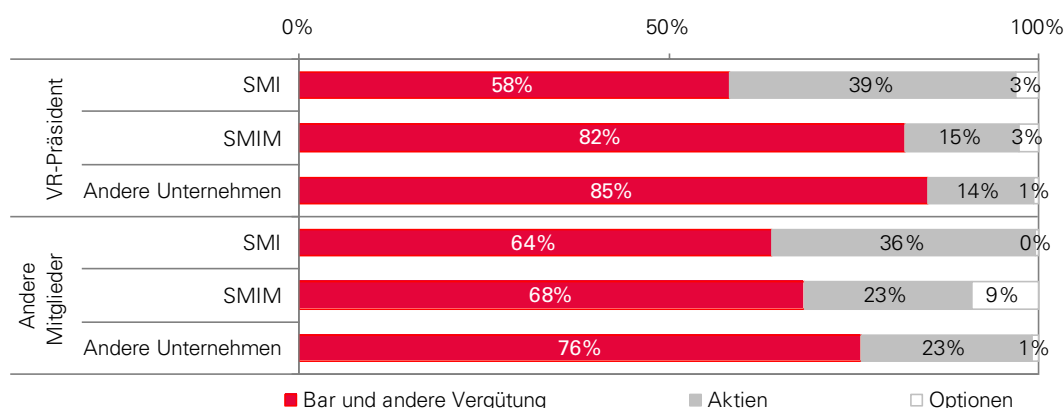


Tabelle 3.2 Anteil fixe und variable Vergütung zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder*

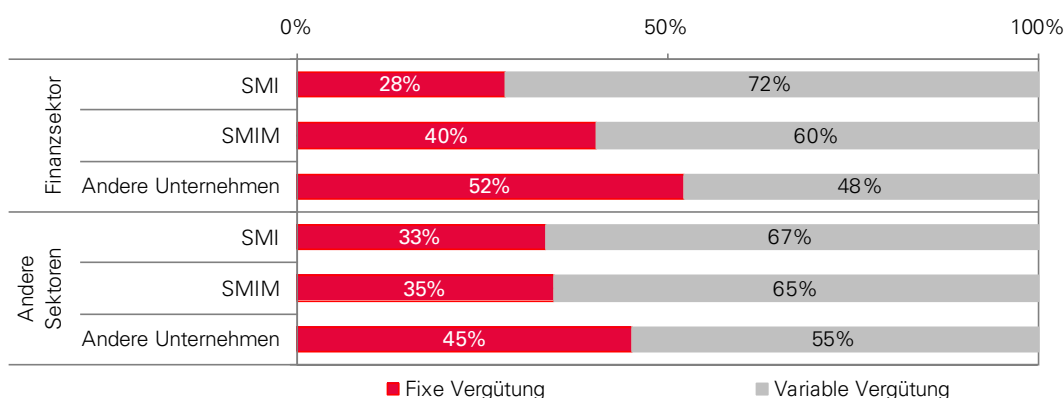
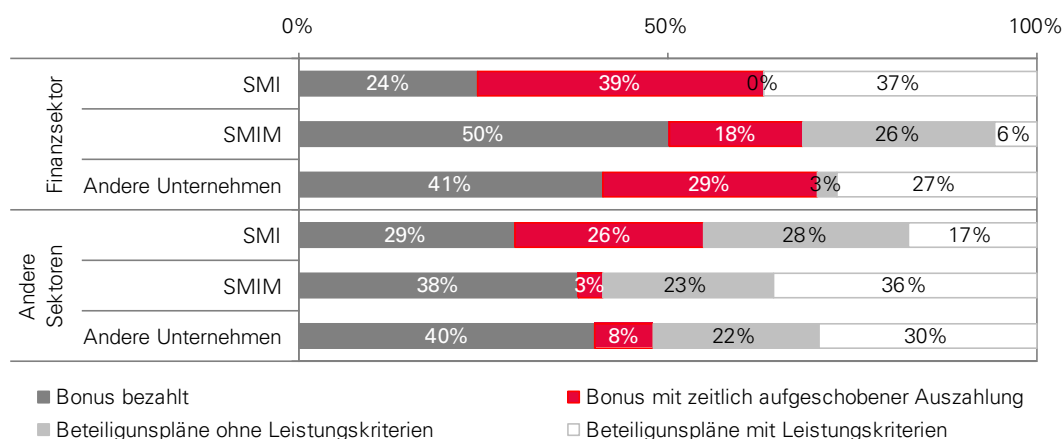


Tabelle 3.3 Aufschlüsselung der variablen Vergütung zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder*



* Die Berechnung basiert auf der Summe der Vergütungen für das Jahr 2011

4 Zuständigkeit bei der Festlegung der Vergütungen

In Kürze...

- Mit Ausnahme von zwei Unternehmen, führen alle SMI-Unternehmen eine Konsultativabstimmung über die Vergütungen durch. Ein SMI-Unternehmen lässt nur alle drei Jahre über die Management-Vergütungen abstimmen. Nur ungefähr ein Drittel der anderen achtzig Unternehmen kennen eine solche Abstimmung. Dies obwohl dieses Thema in der Schweiz seit mehreren Jahren öffentlich diskutiert wird und Ethos mit dem Aktionärsdialog deren Einführung fordert. Insgesamt haben 2012 von den hundert grössten Unternehmen 49 eine Konsultativabstimmung über die Management-Vergütungen durchgeführt, was gegenüber 2011 mit 45 Abstimmungen einer bescheidenen Steigerung entspricht.
- Die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht war bereits 2011 eines der umstrittensten Themen der Generalversammlung: Die durchschnittliche Ablehnung erreichte 13,6 Prozent (2010: 10,3 Prozent). Der Protest steigerte sich 2012 erneut, und zwar auf durchschnittlich 14,4 Prozent Ablehnung. Dies zeigt: Die Aktionärinnen und Aktionäre wollen immer weniger Vergütungen genehmigen, die sie als zu hoch, schlecht strukturiert und zu wenig auf die Schaffung von langfristigem Mehrwert ausgerichtet beurteilen.
- Ethos empfahl 2012 bei lediglich sechzehn der 49 Abstimmungen Zustimmung. In allen anderen Fällen waren die vorgeschlagenen Vergütungssysteme nicht mit den Stimmrechtsrichtlinien von Ethos konform.

Schlussfolgerung...

- 2012 führte weniger als die Hälfte der 100 grössten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen eine Konsultativabstimmung über ihren Vergütungsbericht bzw. ihr Vergütungssystem durch. Damit steht fest: die Selbstregulierung hat die Grenzen erreicht. Angesichts der wachsenden Opposition bei mehreren Abstimmungen und der fortschrittlicheren Praxis in anderen Ländern sollte dieses Aktionärsrecht in der Schweiz obligatorisch werden.
- Obwohl die Abstimmungsergebnisse bei Konsultativabstimmungen nicht zwingend sind, wird eine Ablehnung des Vergütungsberichts von mehr als einem Zehntel der Stimmenden von den Unternehmen ernst genommen. In diesen Fällen sollten die Verwaltungsräte den Dialog mit den Anteilseignern suchen und Verbesserungen des Vergütungssystems vorsehen.
- Einige beachtliche Neinstimmenanteile deuten darauf hin, dass nicht nur hohe absolute Vergütungen zu Beanstandung Anlass geben, sondern auch die Vergütungsstruktur. Insbesondere störten sich die Aktionärinnen und Aktionäre an Beteiligungsplänen, welche zu grosszügige Zuteilungen oder Hebeleffekte vorsehen.
- Die Teilnahme an Generalversammlungen bei Unternehmen ohne Hauptaktionär ist häufig gering. Investoren sollten ihre Verantwortung aber besser wahrnehmen und ihre Stimmrechte systematisch ausüben. Nur so kann die Aktionärsdemokratie funktionieren. Mit Hilfe von gut dokumentierten und veröffentlichten Richtlinien können die Investoren einfacher die Vergütungsberichte analysieren und Stimmpositionen festlegen. Darüber hinaus sollten sie ihr Stimmverhalten nachträglich offenlegen.

Tabelle 4.1 Anzahl Unternehmen mit Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem

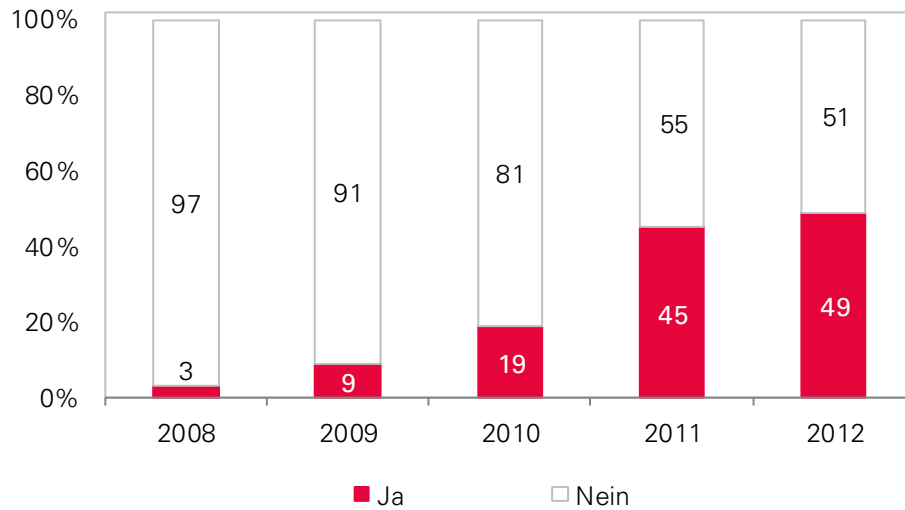
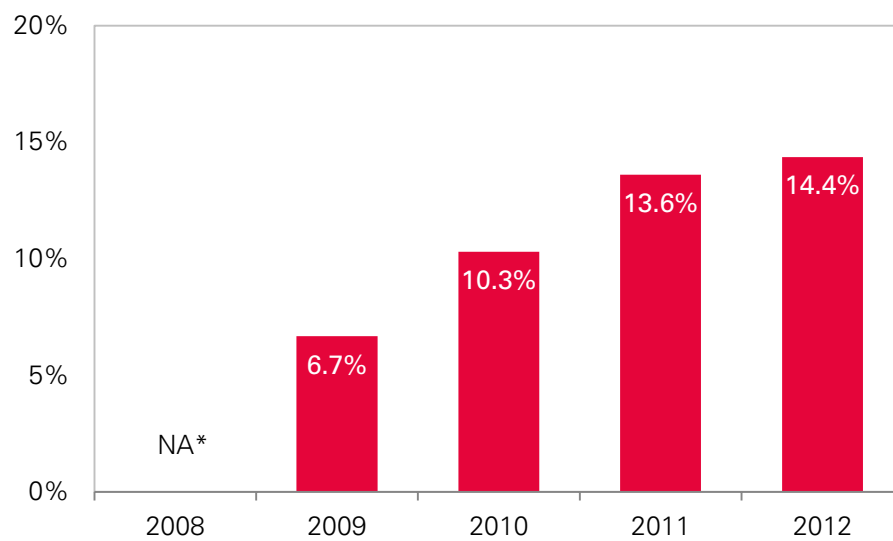


Tabelle 4.2 Durchschnittlicher Anteil Gegenstimmen an Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem



* Drei Unternehmen führten 2008 eine Abstimmung durch. Diese Resultate sind nicht verfügbar.



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

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

Die **Ethos Stiftung** schliesst über 130 schweizerische Pensionskassen und gemeinnützige Stiftungen zusammen. Sie wurde 1997 zur Förderung einer nachhaltigen Anlagetätigkeit und eines stabilen und gesunden Wirtschaftsumfelds gegründet.

Die Stiftung ist Eigentümerin des **Unternehmens Ethos Services SA**, welches Beratungs- und Vermögensverwaltungsmandate für nachhaltige Anlagen betreut. 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.

Damit auch Privatpersonen die Aktivitäten von Ethos unterstützen und von den Leistungen profitieren können, lancierte die Ethos Stiftung 2012 den gemeinnützigen **Verein Ethos Académie**. Er führt Sensibilisierungsaktivitäten im Bereich nachhaltiger Anlagen durch, v.a. mittels Veranstaltungen und Diskussionsrunden, und unterstützt Studien sowie die Ausübung der Aktionärsstimmrechte.

www.ethosfund.ch
www.ethosacademie.ch

Signatory of:

