

Beobachtungen aus der Schweizer GV-Saison 2023: Reputation im Fokus

Zürich, 21. Juni 2023 – In der GV-Saison 2023 sahen sich Verwaltungsräte erneut mit höheren Erwartungen seitens ihrer Stakeholder konfrontiert. Sie wurden insbesondere von ihren Aktionären kritischer beurteilt, die zusammen mit ihren Stimmrechtsberatern bei der Beurteilung der Verwaltungsräte eine immer differenziertere Sichtweise einnehmen. Folglich wurden Verwaltungsrats- und Verwaltungsausschuss-Präsidenten für Probleme in ihren jeweiligen Zuständigkeiten kritischer beurteilt.

Die Höhe der CEO-Vergütungen wird vermehrt unter die Lupe genommen, nicht nur aufgrund steigender Vergütungspakete für Führungskräfte, sondern auch aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung der Gehaltsniveaus von Management und Mitarbeitenden. Die Berücksichtigung von ESG-Anreizen in der Managementvergütung nahm erneut zu, die damit verbundenen Ziele und die daraus resultierenden Vergütungen bleiben externen Beobachtern jedoch überwiegend unklar.

75% der Unternehmen behandeln das Thema ESG im Gesamt-VR, nur 25% haben ein spezielles «Sustainability Committee» gebildet. Über ESG-Themen wird mit über 80% überwiegend nach dem GRI-Standard berichtet, nur wenige Unternehmen setzen bislang TCFD um. Und etwas mehr als die Hälfte der SPI100-Unternehmen publizierte ihre nicht-finanziellen Informationen über ESG als Teil des Geschäftsberichts, wobei 40% diese Berichterstattung extern überprüfen liessen.

Der durchschnittliche Frauenanteil in den Verwaltungsräten der grössten 100 Unternehmen hat mittlerweile die Schwelle von 30% knapp überschritten.

Verwaltungsrat (VR) – Reputationsrisiko nimmt zu

- VR-Wahlen wurden insgesamt kritischer beurteilt, wobei die 10% der Wahlen mit der höchsten Opposition durchschnittlich 44% Dagegen-Stimmen von institutionellen Aktionären (ohne Ankeraktionäre) erhielten.

Nächste Veranstaltungen



Kooperationspartner von SWIPRA Services

Boardworkshop I/2023 – Nichtfinanzielle Berichterstattung
Nur auf Einladung

Boardworkshop II/2023 – ESG (ESG) und Reputationsmanagement
Nur auf Einladung

SWIPRA Corporate Governance Umfrage 2023
Vortrag / Diskussion mit hochkarätigen Gästen
23. November 2023

- Bestimmte Organfunktionen werden zunehmend für die Entwicklung in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich verantwortlich gemacht.
- Die Geschlechterverteilung nahm erneut zu, wobei der durchschnittliche Anteil weiblicher VRs aller SPI100 Unternehmen zum ersten Mal die 30%-Marke überschritt.
- 25% der SPI100-Unternehmen entschieden sich zur Konstituierung eines spezifischen Nachhaltigkeitsausschusses, oft gepaart mit den Themen Governance und/oder Nomination.

Erwartungen an die VRs und damit die Reputationsrisiken nehmen deutlich zu, dies nicht nur medial: Der VR ist ab 2024 formell für die Publikation und Aktionärsabstimmung über den nicht-finanziellen Bericht verantwortlich. Der neue Swiss Code of Best Practice in Corporate Governance erwartet ausdrücklich, dass der VR die Nachhaltigkeitsbemühungen seines Unternehmens leitet und dabei die Erwartungen und Anforderungen sämtlicher Stakeholder berücksichtigt. Wie die Erfahrung zeigt, stehen VRs zunehmend im Fokus und sind noch mehr zu einem zentralen Reputationsrisikofaktor geworden, insbesondere wenn Stakeholder deren Handeln ethisch und sozialverantwortlich als unzureichend empfinden.



10th ANNIVERSARY

Wichtige Themen für Verwaltungsräte auf die GV 2024 hin

Verwaltungsrat: Anforderungen der Institutionellen Aktionäre und der Stimmrechtsberater kennen und Dialog führen, Umgang mit den steigenden Erwartungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern in Bezug auf die Zusammensetzung des Verwaltungsrats, die Rolle der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder, das Overboarding und die Beurteilung der Unabhängigkeit des VRs.

Vergütungen: ESG-bezogene Vergütungselemente, leistungsabhängige Vergütung und dazugehörige Offenlegung

Nicht-finanzielle Berichterstattung: Eine bloße Einhaltung von Vorschriften reicht nicht aus, Verwaltungsräte müssen die Erwartungen der Stakeholder kennen und die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Reputation des Unternehmens, sowohl positiv als auch negativ, verstehen.

Folglich werden die Verwaltungsräte von den Aktionären genauer beobachtet. Im Jahr 2023 stieg der Anteil Dagegen-Stimmen bei Wahlen des VR-Präsidenten um 39% auf 10.5% (Median), mehr als das Fünffache im Vergleich zu vor fünf Jahren. Analog erhielten die Präsidenten von Vergütungsausschüssen in Unternehmen, in denen die Aktionäre den Vergütungsbericht kritisch beurteilten im Median 17% Dagegen-Stimmen, mehr als dreimal so viele wie ihre VR-Kollegen (vgl. Abbildung 1). Und die Präsidenten von Nominierungsausschüssen in Unternehmen mit weniger als 30% Frauenanteil im VR sahen sich mit 22% Dagegen-Stimmen konfrontiert, verglichen mit 8% bei Unternehmen mit mehr als 30%. Das Jahr 2023 hat jedoch auch gezeigt, dass spezielle VR-Organisationsformen, bspw. ein kombiniertes CEO-VRP-Mandat akzeptabel sein können, wenn es im

Geschäftsinteresse ist und das Unternehmen über einen soliden Governance-Rahmen verfügt.

Trotz mehr Verantwortlichkeiten und externem Druck ist die Grösse der VRs von SPI100-Unternehmen unverändert geblieben, mit sieben Mitgliedern für Nicht-SMI-Unternehmen und 11 Mitgliedern für SMI-Unternehmen (Median). Somit müssen die Gremien immer effizienter und effektiver werden. Dem müssen die VRs mittels Prozessoptimierungen, einer geeigneten Zusammensetzung und insbesondere auch mit einer entsprechenden Verfügbarkeit der Mitglieder, begegnen.

Während der GV-Saison 2023 hat sich die Geschlechterverteilung in den VRs weiter ausgeglichen. Der durchschnittliche Frauen-Anteil in den SPI100-VRs stieg auf

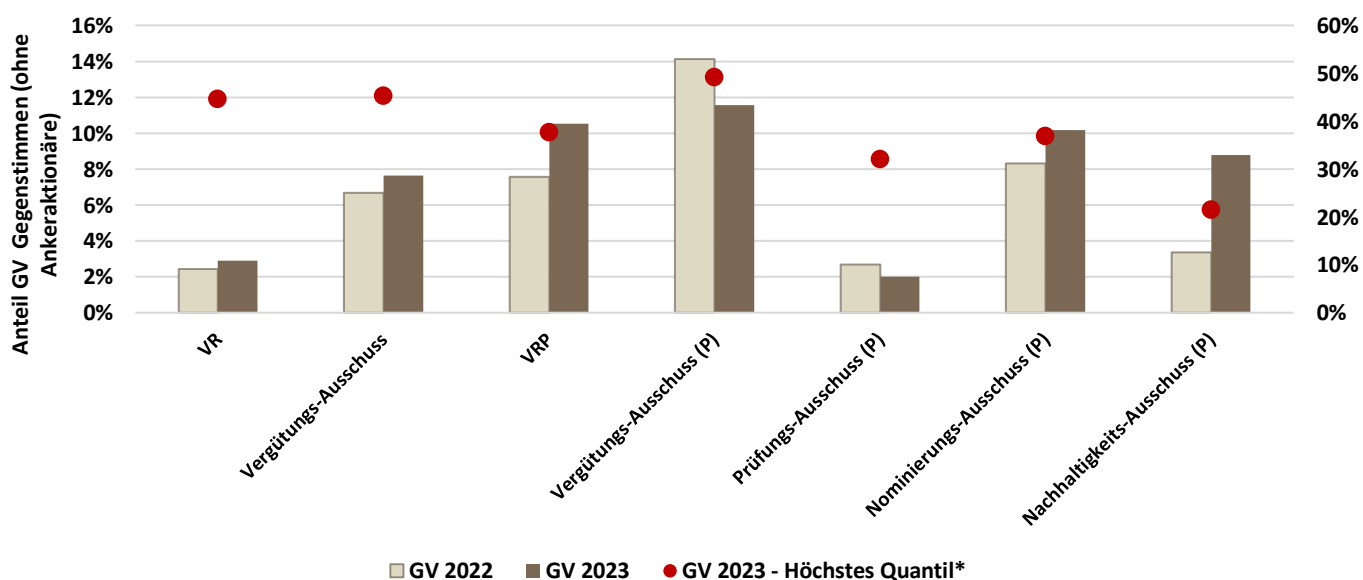


Abbildung 1: Funktionsspezifische Verwaltungsratswahlen in SPI 100 Unternehmen

Median GV-DAGEGEN-Stimmen (ohne Ankeraktionäre), (P) kennzeichnet jeweils den Präsidenten des Ausschusses

* Entspricht dem höchsten Dezil für Verwaltungsratswahlen und dem höchsten Quartil für alle anderen angezeigten Traktanden.



10th ANNIVERSARY

30.8% und überschritt damit zum ersten Mal die ab 2026 geltende gesetzliche Vorgabe von mindestens 30 Prozent Vertretung pro Geschlecht. Der durchschnittliche Anteil weiblicher VRs unter den neu gewählten lag bei 34.4%.

Vergütungen

- Die Gesamtvergütung von ganzjährig amtierenden CEOs entwickelten sich unterschiedlich: Im Durchschnitt erhöhte sich deren Vergütung in SMI-Unternehmen um 13.5%, und reduzierte sich bei den SPI100 ex-SMI Unternehmen um 13.3%.
- Die durchschnittlichen Bonuszahlungen der CEOs im Verhältnis zum Grundsalär, oft ein guter Indikator für Zielerreichungsgrade, lag 2023 um 20.9% niedriger als 2022.
- Der Anteil Dagegen-Stimmen für die Maximalbeträge des Managements stieg auf über 30% im kritischsten Quartil der Anträge. Höhere variable Vergütungen bei SMI-Unternehmen, meist aufgrund höherer langfristiger, aktienbasierter Vergütungen, lösten bei den Aktionären Bedenken hinsichtlich der Gesamtvergütung des Managements aus.

2022 lagen bei 60% der Unternehmen die Zielerreichungsgrade für kurzfristige Bonuszahlungen an Ihre CEOs niedriger als im Vorjahr (im Vorjahr wiesen nur 19% tiefere Zielerreichungsgrade aus). Das Verhältnis von Bonus zu fixen Löhnen sank für SMI CEOs auf 95% (von 133% vor einem Jahr) und für die übrigen SPI100 CEOs auf 59% (von 69%). Der Median der Gesamtvergütung sank jedoch nur bei den SPI100 ex-SMI-CEOs von 1.84 Mio. im Jahr 2021 auf 1.60 Mio. im Jahr 2022. Bei den SMI-Unternehmen stieg der CEO-Medianlohn von CHF 7.59 Mio. auf CHF 8.62 Mio. (nur ganzjährig amtierende CEOs). Dieser Anstieg ist oft auf eine höhere Allokation von aktienbasierten langfristigen Vergütungselementen in SMI-Unternehmen zurückzuführen, was von institutionellen Investoren kritisch beurteilt wurde.

Der durchschnittliche Anteil Dagegen-Stimmen zu CEO-Vergütungen bei SMI Unternehmen stieg von 16.9% auf 28.6% für das am kritischsten beurteilte Viertel. Gleichzeitig blieben die Abstimmungen über die Vergütungsberichte, häufig ein Indikator für die Zustimmung der Aktionäre zum Vergütungssystem, weitgehend unverändert. Institutionelle Aktionäre befassen sich also zunehmend auch mit der absoluten Höhe der Gesamtvergütung. Ein kritischer Punkt,

die „Payratio“, also das Verhältnis von CEO-Gesamtvergütung zum Durchschnittsgehalt im Unternehmen, stieg 2023 weiter an. In Zeiten von insgesamt ansteigenden Lebenshaltungskosten setzt dies kein positives Signal für ein sozial-verantwortliches Handeln des VRs.

Die Zahl der Unternehmen, die Nachhaltigkeitskriterien als Bestandteil ihre variablen Vergütungsplänen kommunizieren, ist im Geschäftsjahr 2022 auf 63% gestiegen (von 47% im Vorjahr). Diese Kriterien bleiben für den externen Beobachter allerdings meist unklar. 59% dieser ESG-Ziele waren

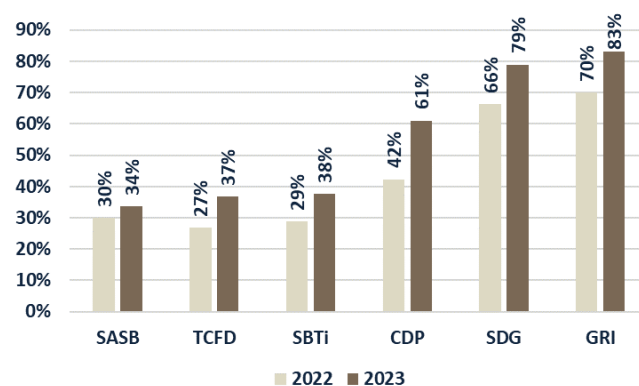


Abbildung 2: Companies' ESG Offenlegungs-Frameworks
Jahresberichte Geschäftsjahr 2022

qualitativer Natur, ohne zusätzliche Informationen darüber, was genau bewertet wurde. Nur 21% der ESG-KPIs werden anhand von publizierten quantitativen Zielen, die einigermaßen nachvollziehbar sind, bewertet. Ohne zusätzliche Transparenz können solche ESG-Leistungselemente schnell zu einem Reputationsrisiko werden. Insbesondere, wenn solch unklar definierte ESG-Indikatoren zu höheren Zielerreichungsgraden und entsprechend höheren variablen Entschädigungen führen, was im vergangenen Jahr häufig der Fall war.

ESG-Berichterstattung und Abstimmungsverhalten

- Vermehrt berichten Unternehmen über ESG nach einem Nachhaltigkeitsstandard. GRI bleibt mit 83% bei allen SPI100-Unternehmen der am weitesten verbreitete ESG-Berichtsstandard in der Schweiz (gegenüber 70% vor einem Jahr). CDP verzeichnet mit einem Anstieg von 42% vor einem Jahr auf aktuell 61% der SPI100 Unternehmen den grössten Zuwachs, wohingegen TCFD bisher von nur gerade 37% der SPI100 Unternehmen angewendet wird.
- Mehr als die Hälfte der SPI100-Unternehmen (57%) führen ihre nicht-finanzielle Offenlegung als separates Kapitel in



10th ANNIVERSARY

ihrem Geschäftsbericht, d.h. sie publizieren keinen separaten Nachhaltigkeitsbericht.

- Fast zwei von fünf Unternehmen lassen Teile ihrer nicht-finanziellen Berichterstattung extern prüfen.

Im vergangenen Jahr hat die Offenlegung anhand des CDP-Fragebogens unter den SPI100-Unternehmen deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 2). CDP-Antworten und die daraus folgenden Bewertungen werden von internationalen Unternehmen zunehmend für die Beurteilung der Nachhaltigkeit ihrer globalen Lieferketten verwendet. Diese Zunahme zeigt, dass die entlang der Lieferkette geforderte Transparenz zur Nachhaltigkeit eine grosse Wirkung entfaltet, von den grössten globalen, bis hin zu kleineren lokalen Unternehmen. So werden Firmen, die nicht einer gesetzlichen Verpflichtung zur nicht-finanziellen Berichterstattung unterliegen, durch ihre Lieferanten und Kunden zu mehr Transparenz verpflichtet.

Die kürzlich vom Bundesrat erlassene Verordnung zur Klimaberichterstattung nach dem TCFD-Framework, gültig ab dem Geschäftsjahr 2024 auf einer «Comply-or-Explain»-Basis, hat bislang noch nicht zu einer signifikant breiteren Anwendung dieses Standards geführt. Für das Jahr 2022 haben 37% der Unternehmen einen TCFD-Bericht publiziert (gegenüber 27% im Vorjahr). Während einige Unternehmen angaben, aktuell an der Umsetzung eines TCFD-Reports zu arbeiten, wird erwartet, dass andere auf der „Comply-or-explain“-Basis anstelle eines TCFD-Berichts ihre bestehende GRI- und/oder CDP-Berichterstattung ergänzen und weiterentwickeln. Unternehmen beobachten auch, ob und wie sich die verschiedenen Standards entwickeln und wie schnell eine Konvergenz stattfinden könnte.

Eine Mehrheit der SPI100-Unternehmen (56.5 %) stellen ihre Nachhaltigkeitsinformationen als Teil ihres Geschäftsberichts zur Verfügung. Diese Aufnahme in die bestehende Berichterstattung deutet darauf hin, dass diese Unternehmen ihren Zeitplan für die finanzielle und nicht-finanzielle Berichterstattung bereits aufeinander abgestimmt haben. Dies ist eine Voraussetzung für die Durchführung einer GV-Abstimmung zum nicht-finanziellen Bericht, die ab 2024 Pflicht sein wird. Die Qualität dieser Informationen ist jedoch sehr unterschiedlich und viele Unternehmen werden bis zur GV 2024 vor der Herausforderung stehen, einen konkreteren,

klarer nachvollziehbaren und besser auf die Strategie abgestimmten, nicht-finanziellen Bericht vorzulegen.

Stimmrechtsberater

- Die Ansichten der Stimmrechtsberater darüber, was eine gute Governance ausmacht, weichen erheblich voneinander ab und können zu gegensätzlichen Stimmempfehlungen führen
- Empfehlungen von Stimmrechtsberatern können in Einzelfällen weiterhin einen erheblichen Einfluss auf institutionelle Aktionäre haben
- Unternehmen sollten es aber vermeiden, sich ausschliesslich auf die Empfehlungen von Stimmrechtsberatern zu konzentrieren, da institutionelle Aktionäre zunehmend auch eigene Richtlinien für bestimmte Themen anwenden.

Die einflussreichsten Stimmrechtsberater in der Schweiz, ISS, Glass Lewis und Ethos, rieten ihren Kunden 2023 bei durchschnittlich 13% der Traktanden mit NEIN zu stimmen. Es gibt jedoch Unterschiede in der Art und Weise, wie die Stimmrechtsberater bestimmte Traktanden betrachten und Probleme über die Zeit eskalieren. Ethos hat zum Beispiel empfohlen gegen 49% aller SPI100-Vergütungsberichte und 41% aller Management-Vergütungsbeträge, aber nur 17% aller Vergütungsausschuss-Wahlen zu stimmen. ISS hingegen empfahl 29% aller Vergütungsberichte, 23% aller Vergütungsausschuss-Wahlen, aber nur 9% aller Management-Vergütungsbeträge abzulehnen. Abgesehen von den unterschiedlichen Ablehnungs-Niveaus verfolgen Ethos und ISS demnach eine unterschiedliche Strategie, um bei den Unternehmen Bedenken im Zusammenhang mit der Vergütung zu äussern.

Die Stimmrechtsberater haben nach wie vor auch einen erheblichen Einfluss auf die institutionellen Aktionäre und dadurch auf die Ergebnisse der GVs. Wenn alle Stimmrechtsberater gegen ein Traktandum empfehlen, führte dies im Durchschnitt zu 66% NEIN-Stimmen (ohne Ankeraktionäre). Der geschätzte Gesamteinfluss der einzelnen Stimmrechtsberater ist in den letzten Jahren weitgehend unverändert geblieben. Im Durchschnitt dürfte ISS etwa 23% der Stimmen (ohne Ankeraktionäre) beeinflussen, gefolgt von Glass Lewis mit 14% und Ethos mit 13%.



10th ANNIVERSARY

Unternehmen sind also gut beraten, sich nicht auf einzelne Stimmrechtsberater zu konzentrieren, denn institutionelle Aktionäre wenden zunehmend eigene Richtlinien an. Dadurch können Unternehmen trotz positiver Empfehlungen eines Stimmrechtsberaters plötzlich mit einem schlechteren Abstimmungsergebnis als erwartet konfrontiert sein. Im Jahr 2023 lag der durchschnittliche Anteil der DAGEGEN-Stimmen bei einer VR-Wahl mit einer ISS DAFÜR-Empfehlung bei 3.6%. Bei 25% der Wahlen mit den meisten Gegenstimmen, also bei über 200 Wahlen, lag der Anteil Dagegen-Stimmen ohne Berücksichtigung von Ankeraktionären bei 21% (Median). Um ein solches unerwartetes Ergebnis zu vermeiden, liegt es im eigenen Interesse der VRs, sich vor den GVs mit den wichtigsten Aktionären ihres Unternehmens in Verbindung zu setzen und potenziell strittige Traktanden zu erörtern.

Überarbeitung der Statuten

Fast 90% der SPI100-Unternehmen haben ihre Statuten an das revidierte Schweizer Aktienrecht angepasst. Die Einführung des Kapitalbandes und die Möglichkeit einer virtuellen Generalversammlung waren die meistdiskutierten Punkte im Vorfeld der GV-Saison 2023. Dreissig Unternehmen führten ein Kapitalband ein und erhielten im Median 7.1% Dagegen-Stimmen, während ein Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Zweidrittelmehrheit nicht erreichen konnten. 67 Unternehmen traktandierten Statutenänderungen, um in Zukunft die Möglichkeit virtueller GVs zu schaffen. Zwar wurden alle Vorschläge angenommen, doch der durchschnittliche Anteil DAGEGEN-Stimmen von 17.7% zeigt doch einen gewissen Vorbehalt der institutionellen Aktionäre gegenüber dieser Option auf. Diese Ansicht wurde vor allem von Ethos unterstützt.

SWIPRA's Services

↗ Service Packages

↗ Board Coaching, Assessment & Advice

↗ Governance, CSR & Engagements

↗ IPO readiness & Transactions

Zur Analyse der SWIPRA-GV Analyse 2022/2023

SWIPRA Services hat die Ergebnisse der GVs der 100 grössten börsenkotierten Schweizer Unternehmen (SPI100) analysiert, die zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 14. Juni 2023 stattfanden. Sofern nicht anders angegeben, schliessen die Analysen der Aktionärsabstimmungen Beteiligungen von Ankeraktionären wie Familien oder dem Staat aus. Die Stimmempfehlungen von ISS sind nicht öffentlich zugänglich und werden durch Marktbeobachtungen approximiert. Die Daten zu internationalen Abstimmungs-Entwicklungen stammen von Insightia Inc. Die vollständige Analyse enthält mehr Daten und Erkenntnisse sowie individuelle Beurteilungen als hier beschrieben. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an SWIPRA.

Glossar

CDP	Vormals Carbon Disclosure Project
GRI	Global Reporting Initiative
ISS	Institutional Shareholder Services
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SBTi	Science-based Targets Initiative
SDG	Sustainable Development Goals (der UNO)
TCFD	Task Force on Climate-Related Financial Disclosure

Über SWIPRA Services

SWIPRA Services erbringt Dienstleistungen zu Corporate Governance und Corporate Social Responsibility für Unternehmen und deren Verwaltungsräte. Wir beraten unsere Kunden praxisnah und unter Berücksichtigung relevanter Stakeholder-Meinungen mit dem Ziel der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts, basierend auf Prinzipien des wertorientierten Managements und empirisch relevanten Kriterien. www.swipra.ch

Zur Weiterentwicklung der Corporate Governance in der Schweiz arbeitet SWIPRA mit einem hochrangigen Think Tank zusammen.

Kontakt

Christoph Wenk, Senior Partner, Tel: +41 (0) 55 242 60 02, E: christoph.wenk@swipra.ch