

Erkenntnisse aus der Schweizer GV-Saison 2022:

Mehr Frauen im VR, höhere Management-Vergütungen, unklare ESG-Vergütungskriterien und mehr Druck auf die VRs

Zürich, 30. Juni 2022 - Wahlen von Verwaltungsräten (VR) machten erneut die Mehrheit (67%) der Traktanden mit dem höchsten Anteil Gegenstimmen der Schweizer Generalversammlungen (GV)- Saison 2022 aus. Der Fokus lag vor allem auf der individuellen Rolle von VRs, etwa als VR- oder Ausschussvorsitzende. Vorsitzende von Nominierungsausschüssen von Unternehmen mit einem Frauenanteil unter 30% im VR erhielten mehr als doppelt so viele Dagegen-Stimmen. Dies betraf 5 SMI- (2021: 11) und 51 (2021: 64) Nicht-SMI-Unternehmen mit weniger als 30% Frauen im VR. Die durchschnittliche VR-Vertretung von Frauen erreichte insgesamt 28,5% (34,4 % bei SMI-Unternehmen, die damit erstmals die 30 %-Hürde überschritten, und 27,0 % bei Nicht-SMI-Unternehmen). Die Vergütungen der CEOs stiegen in den SPI100-Unternehmen im Durchschnitt um 27,3%, zurückzuführen auf höhere Bonuszahlungen, während das Einkommensverhältnis zwischen dem CEO und dem durchschnittlichen Mitarbeiter («Pay Ratio») von 24,4x auf 29,9x anstieg. Der Anteil SPI100-Unternehmen mit ESG-Kriterien in der Managementvergütung stieg von 24% in 2021 auf aktuell 47%, wobei diese Kriterien in fast 60% der Fälle unerklärt bleiben. Weltweit haben die Investoren und die Stimmrechtsberater bei der Bewertung von Nachhaltigkeitsberichten oder -strategien mehr als doppelt so viele Dagegen-Stimmen/Empfehlungen abgegeben wie in den Vorjahren. Die Ergebnisse vergangener GVs sind daher möglicherweise ein schlechter Indikator für kommende Abstimmungen zum Nachhaltigkeitsbericht in der Schweiz. Nicht-SMI-Unternehmen berichten zu ESG zunehmend nach dem GRI- (62%, gegenüber 52% im Vorjahr) und CDP-Standard (30%, gegenüber 14%). TCFD wurde nur bei den SMI-Unternehmen (85%, gegenüber 65% im Vorjahr) vermehrt eingeführt. Derzeit läuft noch die Vernehmlassung zur Verordnung des Bundesrates, TCFD als Standard für die Klimaberichterstattung zwingend einzuführen. Bei Nicht-SMI Unternehmen findet der TCFD-Standard offenbar aber nur wenig Rückhalt.

Nächste Anlässe



Kooperationspartner SWIPRA Services

Rückblick GV Saison 2022
Webinar
6. Juli 2022

SWIPRA Corporate Governance Umfrage 2022
Anlass zur Präsentation der Resultate
Ende November 2022

Verwaltungsrat

- Einzelne VR-Mitglieder werden von Investoren bei den Wahlen zunehmend für spezifische Funktionen wie Prüfungs-, Nominierungs-, Vergütungs- oder VR-Präsidium verantwortlich gemacht
- Vorsitzende des Nominierungsausschusses erhielten bei den Wahlen mehr als doppelt so viele Dagegen-Stimmen wie der Durchschnitt, falls der VR als 30% Frauen aufweist
- Der durchschnittliche VR-Frauenanteil erreichte im SPI100 28,5% (gegenüber 25,4% im Vorjahr) und überschritt bei den SMI-Unternehmen erstmals die 30%-Hürde (34,4% gegenüber 29,6%)

Bei VR-Mitglieder, die mit mehr als 20% Dagegen-Stimmen gewählt wurden, lag dies oft an fehlender Unabhängigkeit (57% gegenüber 60% im Vorjahr) oder mangelnder Verfügbarkeit bzw. Overboarding (33% gegenüber 24% im Vorjahr). Diese Faktoren werden von den Aktionären im Sinne einer gut funktionierenden Corporate Governance für VR-Mitglieder in Ausschuss- oder VR-Präsidien als besonders kritisch beurteilt. Daher werden an diese Funktionen immer höhere Anforderungen gestellt. Betroffene VRs erhalten im Allgemeinen niedrigere Zustimmungsraten bei den Wahlen.

Ohne die Stimmen von Ankeraktionären (strategische Beteiligungen) wären mehrere Vorsitzende von Prüfungs-, Nominierungs- oder Vergütungsausschüssen in der GV-Saison



2022 nicht gewählt worden. Die Präsidien von Nominierungsausschüssen standen 2022 wegen der Geschlechtervertretung im VR besonders auf dem Prüfstand: Sie erhielten 17,4% (Median) und bis zu 50,6% (kritischstes Viertel) Dagegen-Stimmen, wenn weniger als 30% des VRs Frauen waren (im Vergleich zu 4,3% (Median) bei mehr als 30%). Dies traf auf 5 Unternehmen im SMI (gegenüber 11 im Vorjahr) und 51 Unternehmen im SPI100 (gegenüber 64) zu.

Trotz der aus rechtlicher Sicht gemeinsam zu tragender Verantwortung eines Schweizer VRs ist es wichtig für dessen Mitglieder sich bewusst zu werden, dass sie von den Aktionären zunehmend individuell beurteilt werden, und zwar nicht nur aufgrund von Merkmalen wie Alter, Amtszeit, Unabhängigkeit oder Verfügbarkeit, sondern auch aufgrund der Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird.

Vergütungen

- Die Gesamtvergütung der CEOs (Median) stieg um 25,2% für SMI-Unternehmen (CHF 7,6 Mio.) und um 7,1% für Nicht-SMI-Unternehmen (CHF 1,8 Mio.).
- Höhere Bonis führten zu einem Anstieg des CEO-Einkommens im Verhältnis zum durchschnittlichen Gehalt der Mitarbeitenden («Pay Ratio») um 22,4%, von 24,4x im Jahr 2021 auf 29,9x (Durchschnitt) im Jahr 2022.
- 47% der SPI100-Unternehmen haben ESG-Aspekte in ihre Vergütungspläne aufgenommen, wobei in 58% nicht erklärt wird, was das ESG-Kriterium ist, wie es gemessen wird und wie es sich auf die Vergütungshöhe auswirkt.

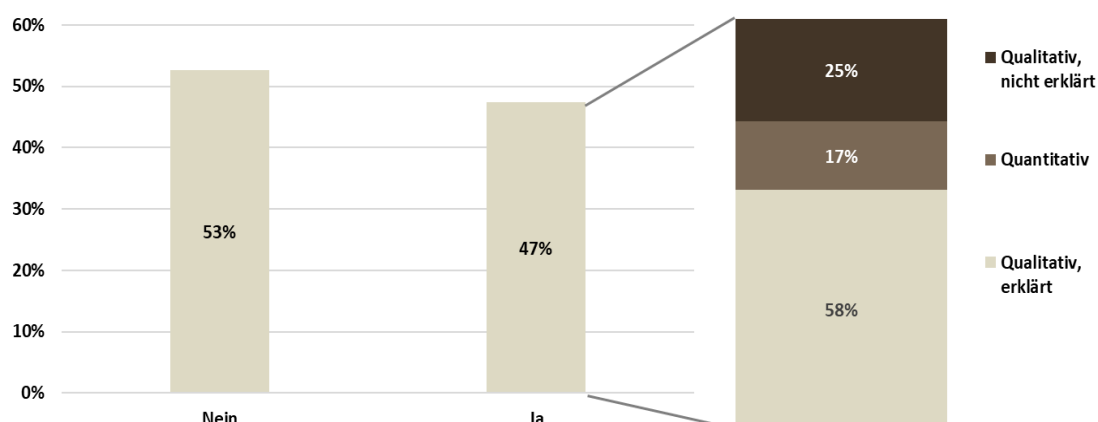
Nach der Pandemie mit Vergütungsentscheidungen unter dem Titel "Geteilte Last (shared burden)", in dem 52% der SPI100-Unternehmen ihre Gesamtvergütung für CEOs

reduzierten (Geschäftsjahr 2020), haben im Geschäftsjahr 2021 74% der Unternehmen die Vergütungen für CEOs erhöht, meist aufgrund höherer Bonis. Die Unternehmen mit den grössten Gehaltserhöhungen im Vergleich zum Vorjahr (durchschnittlich +40,7%) waren auch diejenigen, die ihr Gehaltspaket während der Pandemie am stärksten gekürzt hatten (-18,6%). Insgesamt hiessen die Aktionäre die Vergütungen des Geschäftsjahrs 2021 gut. Die Gegenstimmen zu den Vergütungsberichten gingen von 14,3% auf 12,5% (Median) zurück.

Die verbindlichen Abstimmungen über die Vergütungsbeträge werden von den Aktionären vergleichsweise wenig genutzt, um ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck zu bringen. Jedoch stiegen die Dagegen-Stimmen kontinuierlich, von 4,0% im Jahr 2018 auf 5,7% im Jahr 2022. Es ist davon auszugehen, dass die Vergütungshöhe weiter an Bedeutung gewinnen wird, nicht zuletzt, weil das Verhältnis zwischen der Gesamtvergütung des CEO und der durchschnittlichen Vergütung pro Mitarbeiter ("Pay Ratio") bei den SPI100-Unternehmen von 24,4x im Jahr 2020 auf 29,9x im Jahr 2021 (Durchschnitt) gestiegen ist. Die Gesamtvergütung der CEOs im Jahr 2021 ist demnach stärker gestiegen als diejenige der durchschnittlichen Mitarbeiter. Dies ist für kommende Engagements zwischen Investoren und Unternehmen wichtig, zusammen mit der Frage nach der Verankerung von ESG-Kriterien in den Vergütungsplänen.

47% der SPI100-Unternehmen gaben an, dass sie «ESG»-Kriterien in ihrer variablen Managementvergütung berücksichtigen. Allerdings erklären 58% dieser Unternehmen nicht, wie sie die ESG-Leistung messen und wie sich diese auf

Abbildung 1: ESG-Kriterien in den Vergütungssystem der SPI-100 Unternehmen





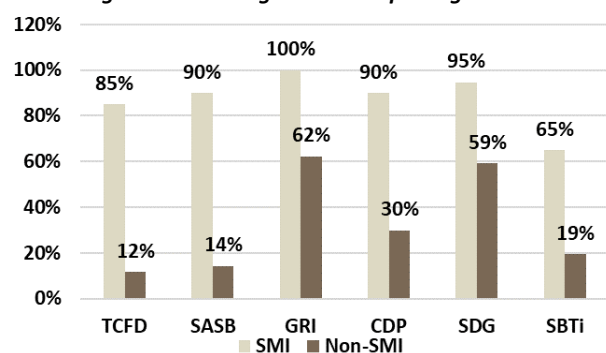
die Vergütungshöhe auswirkt. Bleiben solche ESG-Kriterien unerklärt, untergraben sie das Aktionärsvertrauen in das Vergütungssystem und die ESG-Philosophie. Nur 25% verwenden eine nachvollziehbare, sogar quantitative Messgrösse, wie CO₂-Emissionen oder Verletzungsraten, um ESG in ihren Vergütungsplänen zu reflektieren.

ESG-Abstimmungsverhalten und Berichterstattung

- Weltweit nahm die Unterstützung an Abstimmungen über Aktionärsanträge zu ESG-Traktanden zu
- Die Zahl der SPI100-Unternehmen, die nach GRI- (70%) und CDP-Vorgaben (42%) berichten, stieg, während TCFD 2021 nur von SMI-Unternehmen neu aufgegriffen wurde.
- 66,7% der SMI-Unternehmen und 20% der Nicht-SMI-Unternehmen haben sich der «Science-based Target initiative» (SBTi) angeschlossen und sich zu kurz-, mittel- und langfristigen CO₂-Reduktionszielen verpflichtet.

Wie im SWIPRA-GV-Ausblick 2022 diskutiert, haben viele institutionelle Investoren und Stimmrechtsberater ihre Abstimmungs-Richtlinien in Bezug auf ESG geändert. Nachhaltigkeitsberichte werden genauer analysiert, was sich auch im Abstimmungsverhalten zeigte: Global, insbesondere in England und Europa, stiegen die Dagegen-Stimmen bei Nachhaltigkeitsberichten (insgesamt 28 Traktanden) von 2,5% auf 10,3% und bei Nachhaltigkeits-Richtlinien (insgesamt 25 Traktanden) von 3,8% auf 10%. Bei ESG-bezogenen GV-Traktanden sind die Abstimmungs-ergebnisse der Vergangenheit offensichtlich eine schlechte Vorhersage für zukünftige Ergebnisse. Schweizer Unternehmen wird empfohlen dies sowie die Verankerung von ESG in ihrer Vergütungspolitik (siehe oben) bei den Vorbereitungen ihrer Say-on-Sustainability-Abstimmungen 2024 zu bedenken. Dies sind wichtige Reputationsfaktoren, die jedes Unternehmen im Auge behalten sollte.

Abbildung 2: Verwendung von ESG-Reporting Standards 2022



Im Geschäftsjahr 2021 hat die Zahl der dem Global Reporting Initiative (GRI) Standard berichtenden Unternehmen erneut zugenommen, speziell der Anteil Nicht-SMI-Unternehmen stieg von 52% auf 62% (alle SMI-Unternehmen legen einen GRI-Bericht vor). Die Zahl Nicht-SMI-Unternehmen, die einen auf CO₂ ausgerichteten CDP-Bericht vorlegen ist ebenfalls merklich gestiegen (von 14% auf 30%), und bleibt hoch bei SMI-Unternehmen (90%, gegenüber 85%). Die nach dem Standard der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) berichtenden Unternehmen stiegen nur im SMI-Segment (von 65% auf 85%). Dies nicht zuletzt auch, weil bedeutende institutionelle Anleger begonnen haben, bei der Wahl von VR-Vorsitzenden dagegen zu stimmen, falls kein TCFD-Bericht vorliegt. Nur 12% der Nicht-SMI-Unternehmen legen einen TCFD-Bericht vor. Der derzeitige Schweizer Regulierungspfad spiegelt diese Marktentwicklung nicht. Es ist fraglich, ob der zusätzliche Nutzen den erheblichen Aufwand für einen vollwertigen TCFD-Bericht über eine breite Palette von Unternehmen rechtfertigt. TCFD, und nur dieser Standard, wäre aber durch die Verordnung zur Klimaberichterstattung des Bundesrates vorgesehen. Diese befindet sich aktuell in der Vernehmlassung.

Gleichzeitig haben bereits 65% der SMI-Unternehmen und 19% der Nicht-SMI-Unternehmen ihre CO₂-Reduktionspfade im Einklang mit den Zielen der Science-based Targets-Initiative (SBTi) zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C oder 2°C festgelegt oder sind dabei, dies zu tun. Diese Unternehmen haben klare Zielvorgaben, wann und wie sie ihre CO₂-Emissionen reduzieren müssen und anhand derer sie bewertet und zur Rechenschaft gezogen werden können.

Stimmrechtsberater

- Der direkte Einfluss der Stimmrechtsberater auf die GV-Abstimmungsergebnisse ist erneut geringer geworden. Dies mit Ausnahme von ISS, deren Empfehlungen schätzungsweise 10-15 % der Stimmen bewegen kann.
- Stimmrechtsberater sind bei der Analyse von ESG-Vorschlägen auch anspruchsvoller geworden und zielen je nach Situation zunehmend auf VR-Mitglieder in bestimmten Ausschussfunktionen ab

Stimmrechtsanbieter befinden sich weiter im Rollenwandel von Unternehmen, die das Abstimmungsverhalten ihrer Kunden bestimmen, hin zu Anbietern von Daten, die ihre Kunden als Entscheidungsbasis für die Stimmabgabe nutzen.



Dies zeigt sich in den zunehmend individualisierten Analyse-Richtlinien sowie dem direkten Einfluss der Stimmrechtsberater, der 2022 ausser bei ISS abgenommen hat. ISS konnte im Durchschnitt rund 12,5% der Stimmen im SPI100 bewegen (unabhängig von anderen Stimmrechtsberatern).

Ebenso erhielt jedes vierte Unternehmen trotz einer Dafür-Empfehlung von ISS zum Vergütungsbericht durchschnittlich 20,8% Dagegen-Stimmen. Wenn ISS bei einer VR-Wahl Dagegen empfiehlt, ist es immer noch möglich, dass der Kandidat 98% Ja-Stimmen erhält. Abweichungen von den Richtlinien der Stimmrechtsberater sind also möglich und können zu deutlich anderen Ergebnissen führen, als aufgrund der Stimm-Empfehlungen erwartet würde. Auch hier zeigt sich, dass die Vergangenheit nicht unbedingt die beste Vorhersage für die Zukunft ist und die Bedeutung eines gründlichen Stakeholder-Managements stark zunimmt.

GV's: Teilnahme und Organisation

- Die Aktionärsbeteiligung an den Abstimmungen blieb im Vergleich zur Zeit vor Corona weitgehend unverändert.
- 2022 fand die Mehrheit der GVs ohne physische Anwesenheit der Aktionäre statt (Covid-Regime), aber nur wenige Unternehmen haben ihre Statuten bereits geändert, um künftig hybride oder virtuelle Formate, die das neue Aktienrecht ab 2023 zulässt, zu ermöglichen.
- Ein steigender Anteil an Unternehmen ermöglichte den Aktionären einen Austausch im Vorfeld zur virtuellen GV.

Der Anteil der Aktionäre, die ihre Stimme an den GVs elektronisch oder physisch abgaben, ist mit 69,5% bei den SPI100-Unternehmen im Vergleich zu den Vorjahren weitgehend unverändert geblieben. Die Corona-Pandemie hatte also keinen Einfluss auf die Stimmabgabe der Aktionäre, insbesondere bei institutionellen Anlegern. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der SWIPRA-Umfrage 2021. Im dritten (und wohl letzten) Jahr der offiziellen Corona-GV-Regelung

wurde auch das nicht-physische GV-Erlebnis der Aktionäre verbessert: 87% der SMI-Unternehmen gaben ihren Aktionären die Möglichkeit, vor der GV explizit Fragen zu stellen, und 85% stellten einen Webcast der GV zur Verfügung. Es bleibt abzuwarten, welches GV-Format sich nach Inkrafttreten des neuen Aktienrechts durchsetzen wird.

Zur SWIPRA GV Analyse 2021/2022

SWIPRA Services hat zusammen mit Forschern des Instituts für Banking und Finance der Universität Zürich die Ergebnisse der GVs der 100 grössten börsenkotierten Schweizer Unternehmen (SPI100) analysiert, die zwischen dem 1. Juli 2021 und dem 14. Juni 2022 stattfanden. Die Stimmempfehlungen von ISS sind nicht öffentlich und werden durch Marktbeobachtungen approximiert. Die Daten zu internationalen Abstimmungs-Entwicklungen stammen von Insightia Inc. – a Diligent brand. Die vollständige Analyse enthält mehr Daten und Erkenntnisse als hier beschrieben. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an SWIPRA.

Gemeinsame SWIPRA & KPMG ESG Services



SWIPRA's Services

- Service Packages
- Board Assessments & Advice
- Governance, ESG & Engagements
- IPO readiness & Transactions

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: Barbara A. Heller, Geschäftsführerin, T: +41 (0) 55 242 60 00, E: barbara.heller@swipra.ch