



ETHOS STUDIE – KURZFASSUNG

Vergütungen 2012 der Führungsinstanzen

100 grösste in der Schweiz kotierte
Unternehmen

Januar 2014

Der vorliegende Bericht ist eine Kurzfassung der Ethos Studie über die Vergütungen 2012. Die vollständige Studie (inkl. Unternehmensdaten) kann zum Preis von CHF 390 per E-Mail (info@ethosfund.ch) bei Ethos bestellt werden.

Die **Ethos Stiftung** schliesst über 140 schweizerische Pensionskassen und gemeinnützige Institutionen 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.

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

www.ethosfund.ch
www.ethosacademie.ch



Autoren

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

Inhaltverzeichnis

Tabellenverzeichnis	4
Zusammenfassung	5
1 Höhe der Vergütungen	6
1.1 Aggregierte Vergütungen	7
1.2 Individuelle Vergütungen	8
1.3 Entwicklung der Vergütungen	9
2 Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)	11
2.1 Honorare	12
2.2 Vergütung des Präsidenten	13
2.3 Zusammensetzung der Vergütung	13
2.4 Aktienbesitz	13
3 Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)	14
3.1 Zusammensetzung der Vergütung	15
3.2 Begrenzung der variablen Vergütung	16
3.3 Vergütung des CEO	16
3.4 Grundsalar	17
3.5 Zusammensetzung der variablen Vergütung	18
3.6 Transparenz der kurzfristigen Pläne	19
3.7 Zusammensetzung der kurzfristigen Pläne	20
3.8 Zusammensetzung der langfristigen Pläne	21
3.9 Transparenz der langfristigen Pläne	22
3.10 Antrittsprämien	22
4 Rechte der Aktionäre	23
4.1 Say on Pay	24
4.2 Anteil der Gegenstimmen	24
4.3 Say on Pay und Transparenz	25

Tabellenverzeichnis

Höhe der Vergütungen

Tabelle 1.1.a	Vergütungssumme und Veränderungen für das Jahr 2012.....	7
Tabelle 1.1.b	Durchschnittliche Vergütungen und Veränderungen für das Jahr 2012.....	7
Tabelle 1.2.a	Vergütungen 2012 nicht-exekutiver Verwaltungsratsmitglieder: Die Top 20	8
Tabelle 1.2.b	Vergütungen 2012 von Geschäftsleitungsmitgliedern: Die Top 20.....	8
Tabelle 1.3.a	Entwicklung der Vergütungen von 2004 bis 2012	9
Tabelle 1.3.b	Entwicklung der Vergütungen der GL in den Unternehmen des SMI.....	9
Tabelle 1.3.c	Vergütungssumme von VR und GL im Finanzsektor	10
Tabelle 1.3.d	Vergütungssumme von VR und GL in den anderen Sektoren.....	10

Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)

Tabelle 2.1.a	Streuung der Vergütungen nicht-exekutiver VR-Präsidenten.....	12
Tabelle 2.1.b	Streuung der Vergütungen anderer, nicht exekutiver VR-Mitglieder.....	12
Tabelle 2.2	Vergütung des VR-Präsidenten im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen VR-Mitglieder 2012	13
Tabelle 2.3	Anzahl Unternehmen, die einen Jahresbonus und/oder Optionen an nicht exekutive VR-Mitglieder zuteilen	13
Tabelle 2.4	Veröffentlichung der Grundsätze für Aktienbesitz der VR-Mitglieder in 2012	13

Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)

Tabelle 3.1.a	Anteil fixe und variable Vergütung zugunsten der GL-Mitglieder	15
Tabelle 3.1.b	2012 an den CEO zugeteilte variable Vergütung.....	15
Tabelle 3.2	Maximale variable Vergütung des CEO	16
Tabelle 3.3	Vergütung des CEO im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen GL-Mitglieder 2012	16
Tabelle 3.4	Streuung der Grundsätze der CEO	17
Tabelle 3.5	Bestandteile der variablen Vergütung der Mitglieder der GL	18
Tabelle 3.6	Best Practice in Sachen Transparenz des Jahresbonus	19
Tabelle 3.7	Bestandteile des Jahresbonus der Mitglieder der GL	20
Tabelle 3.8.a	Anzahl Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Plan ohne Leistungskriterien	21
Tabelle 3.8.b	Anzahl Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Plan mit Leistungskriterien.....	21
Tabelle 3.9	Best Practice in Sachen Transparenz der langfristigen Pläne.....	22
Tabelle 3.10	Unternehmen die 2011 und/oder 2012 Antrittsprämien oder Ersatzzahlungen ausbezahlt haben.....	22

Rechte der Aktionäre

Tabelle 4.1	Entwicklung des Say on Pay	24
Tabelle 4.2	Entwicklung des Anteils Gegenstimmen beim Say on Pay.....	24
Tabelle 4.3	Zusammenhang zwischen Say on Pay und Transparenz	25

Zusammenfassung

Im achten Jahr in Folge hat Ethos eine Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen in den wichtigsten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen erstellt. Die Studie deckt die 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen am Stichtag 30. Juni 2013 ab.

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

Die Studie ist in vier Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel ist der Höhe der Vergütungen gewidmet: Es geht um die Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr.

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

Das vierte Kapitel präsentiert die Rechte der Aktionäre bei Vergütungsfragen der Führungsinstanzen. Es zeigt auf, welche Unternehmen ihre Generalversammlung konsultativ über die Management-Vergütungen abstimmen lassen, den registrierten Anteil der Gegenstimmen sowie den Zusammenhang zwischen Say on Pay und der Transparenz des Vergütungsberichts.

Wichtige Ergebnisse

Höhe der Vergütungen

2012 nahm die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats (VR) und der Geschäftsleitung (GL) der 100 untersuchten Unternehmen um 2% zu. Im Finanzsektor betrug die Zunahme 4%, in den anderen Sektoren 1%.

Nachstehend die durchschnittlichen Vergütungen der verschiedenen Personenkategorien im Jahr 2012 und die Veränderung im Vergleich zu 2011:

- Nicht-exekutive VR-Präsidenten:
CHF 1'109'096 (+3%)
- Andere VR-Mitglieder:
CHF 223'005 (+1%)
- Mitglieder der GL:
CHF 1'951'331 (+0%)

Vergütungen des Verwaltungsrates

Ein Viertel der VR-Präsidenten verdient mindestens viermal mehr als ihre Ratskollegen. Annähernd die Hälfte von ihnen sind ehemalige GL-Mitglieder.

Vergütungen der Geschäftsleitung

Die Transparenz der Vergütungsberichte reicht bei weitem nicht aus, damit die Aktionäre ihre neuen Rechte an der Generalversammlung auf informierte Art und Weise ausüben können. Mehrere Elemente wie beispielsweise der Ziel- und der Maximalbonus, der Prozentsatz der erfüllten Bonus- oder Leistungsziele für langfristige Pläne müssten im Vergütungsbericht enthalten sein.

Rechte der Aktionäre

Die Aktionäre sind immer kritischer, vor allem gegenüber den Grossunternehmen: Der Prozentsatz der Stimmen, die den Vergütungsbericht der SMI-Gesellschaften ablehnten, hat sich innerhalb von fünf Jahren verdreifacht.

1 Höhe der Vergütungen

	Vorgefundene Situation
1.1 Aggregierte Vergütungen	2012 nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (VR) und der Geschäftsleitung (GL) um 2% zu. Der Anstieg der Vergütungen wurde durch die SMI-Gesellschaften (+ 6%) verursacht und ist wesentlich durch die erhöhte Vergütung der fünf CEOs der Unternehmen des Finanzsektors (+20%) beeinflusst. Ihre Vergütung hat nämlich 2012 – nach dem starken Rückgang von 2011 (-21%) – wieder annähernd das Niveau von 2010 erreicht.
1.2 Individuelle Vergütungen	Die drei bestbezahlten VR-Mitglieder hatten alle zuvor die Doppelfunktion Chairman/CEO inne. Jeder von ihnen hat 2012 mehr als CHF 8 Millionen verdient. Die 20 bestbezahlten GL-Mitglieder hatten alle 2012 mehr als CHF 5 Millionen verdient.
1.3 Entwicklung der Vergütungen	Langfristig gesehen stellt Ethos fest, dass die zwischen 2002 und 2006 beobachtete starke Zunahme der Vergütungen gestoppt ist. Seit 2006 besteht bei den absoluten Beträgen eher eine rückläufige Tendenz: <ul style="list-style-type: none">○ Die durchschnittliche Vergütung eines GL-Mitglieds in einem Unternehmen des SMI belief sich 2006 auf CHF 4,5 Millionen gegenüber CHF 3,7 Millionen im Jahr 2012.○ Die höchste individuelle Vergütung (ohne ausserordentliche Vergütungen in Form von Eintritts-oder Abgangsprämien) belief sich 2012 auf CHF 13 Millionen gegenüber CHF 44 Millionen im Jahr 2006.○ In den Unternehmen des SMI und SMIM (SMI Expanded) belief sich die Gesamtvergütung des VR und der GL 2012 auf ungefähr CHF 1,2 Milliarden gegenüber CHF 1,4 Milliarden im Jahr 2006.

1.1 Aggregierte Vergütungen

Tabelle 1.1.a Vergütungssumme und Veränderungen für das Jahr 2012 (in CHF)*

	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	1426	1'558'436'952	2%	393	833'211'234	6%	390	377'481'960	-5%	642	347'743'758	-1%
Finanzsektor	454	492'277'348	4%	108	293'917'685	7%	103	70'357'736	-4%	242	128'001'927	-1%
Andere Sektoren	972	1'066'159'604	1%	285	539'293'549	6%	287	307'124'224	-6%	400	219'741'831	-1%

Tabelle 1.1.b Durchschnittliche Vergütungen und Veränderungen für das Jahr 2012 (in CHF)*

Verwaltungsrat ohne operative Funktion	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.
Verwaltungsratspräsident**												
Durchschnitt	86	1'109'096	3%	18	3'235'547	1%	22	831'689	4%	46	409'680	6%
Finanzsektor	30	1'111'552	10%	5	3'167'983	10%	7	1'000'947	7%	18	583'334	12%
Andere Sektoren	56	1'107'781	-1%	13	3'261'533	-3%	15	752'702	3%	28	298'045	-2%
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats												
Durchschnitt	667	223'005	1%	183	386'798	0%	186	212'185	2%	297	128'653	1%
Finanzsektor	230	222'228	2%	53	524'807	0%	58	148'030	-9%	119	122'746	9%
Andere Sektoren	437	223'413	1%	130	330'403	0%	128	241'172	6%	178	132'581	-3%
Geschäftsleitung	Total			SMI			SMIM			Andere Unternehmen		
	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.	Anz.	2012	Var.
Mitglieder der Geschäftsleitung												
Durchschnitt	674	1'951'331	0%	192	3'671'370	5%	182	1'755'880	-6%	300	969'705	-3%
Finanzsektor	194	2'104'273	2%	50	5'002'951	6%	38	1'441'506	1%	106	972'696	-5%
Andere Sektoren	480	1'889'541	-1%	142	3'201'699	4%	144	1'838'799	-8%	194	968'073	-2%
CEO***												
Durchschnitt	97	3'208'072	0%	20	7'169'827	7%	26	3'364'257	0%	51	1'574'818	-10%
Finanzsektor	30	2'652'762	4%	5	7'530'977	20%	6	2'356'441	-18%	19	1'462'597	3%
Andere Sektoren	67	3'456'717	0%	15	7'049'444	3%	20	3'666'602	5%	32	1'641'449	-15%
Andere Mitglieder der Geschäftsleitung												
Durchschnitt	577	1'739'904	0%	172	3'263'997	5%	156	1'487'939	-10%	249	845'642	0%
Finanzsektor	164	2'003'832	2%	45	4'722'059	4%	32	1'269'955	9%	87	865'490	-9%
Andere Sektoren	413	1'635'149	-1%	127	2'746'368	5%	124	1'544'161	-14%	162	834'999	5%

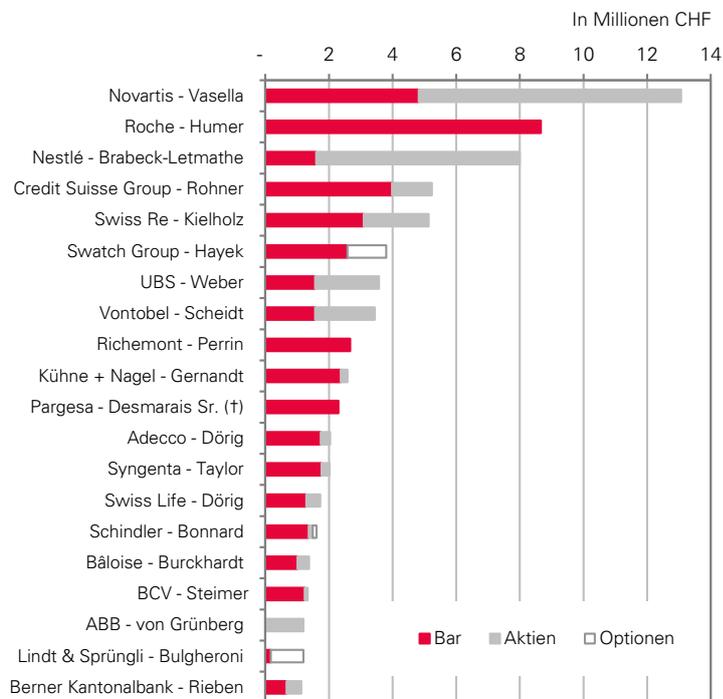
* Die Vergütungen enthalten keine Abgangsentschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigten keine aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen.

** Von den hundert untersuchten Unternehmen hatten zehn eine Führungsstruktur mit Doppelmandat des Verwaltungsratspräsidenten und CEO; eines hatte dies zeitweise während der Berichtsperiode (Logitech) und 3 hatten einen Präsidenten mit Exekutivfunktionen (Galenica, Schindler und Temenos). Die vorliegenden Zahlen beziehen sich also auf insgesamt 86 Verwaltungsratspräsidenten ohne operative Funktion.

*** Von den untersuchten Unternehmen stehen in 87 Fällen die Informationen zu den Vergütungen des CEO und in zehn Fällen jene für den Verwaltungsratspräsidenten/CEO zur Verfügung. Von den drei übrigen Unternehmen hat eines die Vergütung des CEO nicht veröffentlicht (Swiss Prime Site) und in zwei Fällen war der CEO nicht das am höchsten bezahlte Mitglied der Geschäftsleitung (Pargesa, Schweiter Technologies).

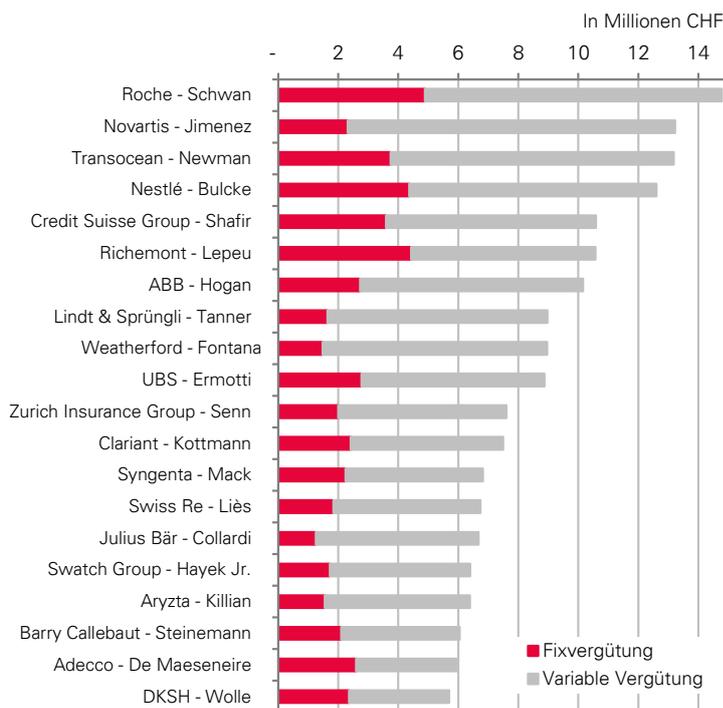
1.2 Individuelle Vergütungen

Tabelle 1.2.a Vergütungen 2012 nicht-exekutiver Verwaltungsratsmitglieder: Die Top 20



Die drei bestbezahlten VR-Mitglieder hatten alle zuvor die Doppelfunktion Chairman/CEO inne. Jeder von ihnen hat 2012 mehr als CHF 8 Millionen verdient.

Tabelle 1.2.b Vergütungen 2012 von Geschäftsleitungsmitgliedern: Die Top 20

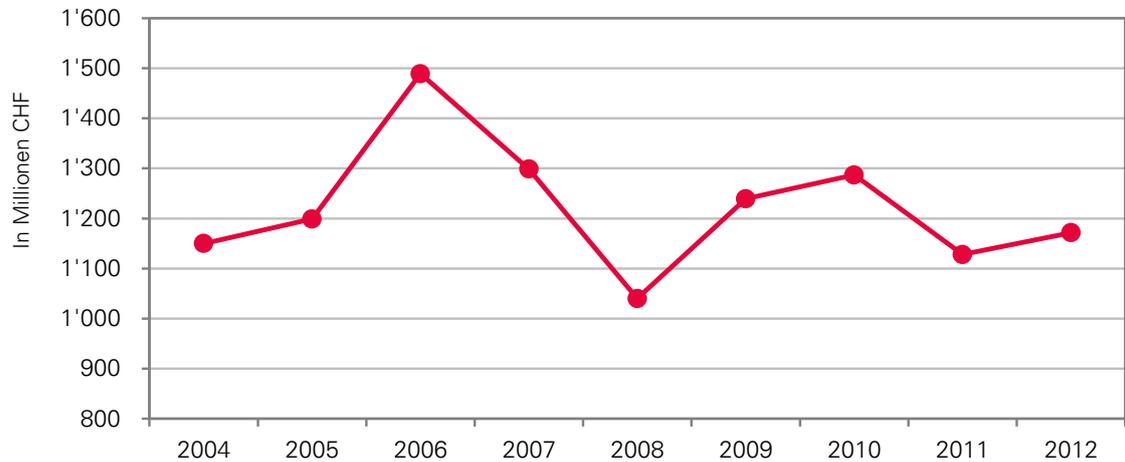


Sieben GL-Mitglieder haben 2012 jeder mehr als CHF 10 Millionen verdient. Die 20 bestbezahlten GL-Mitglieder hatten alle 2012 mehr als CHF 5 Millionen verdient.

1.3 Entwicklung der Vergütungen

Tabelle 1.3.a Entwicklung der Vergütungen von 2004 bis 2012*

Vergütungssumme von VR und GL



* 55 Unternehmen mit vergleichbaren Zahlen von 2004 bis 2012.

Tabelle 1.3.b Entwicklung der Vergütungen der GL in den Unternehmen des SMI

Durchschnittliche Vergütung und Entwicklung des SMI

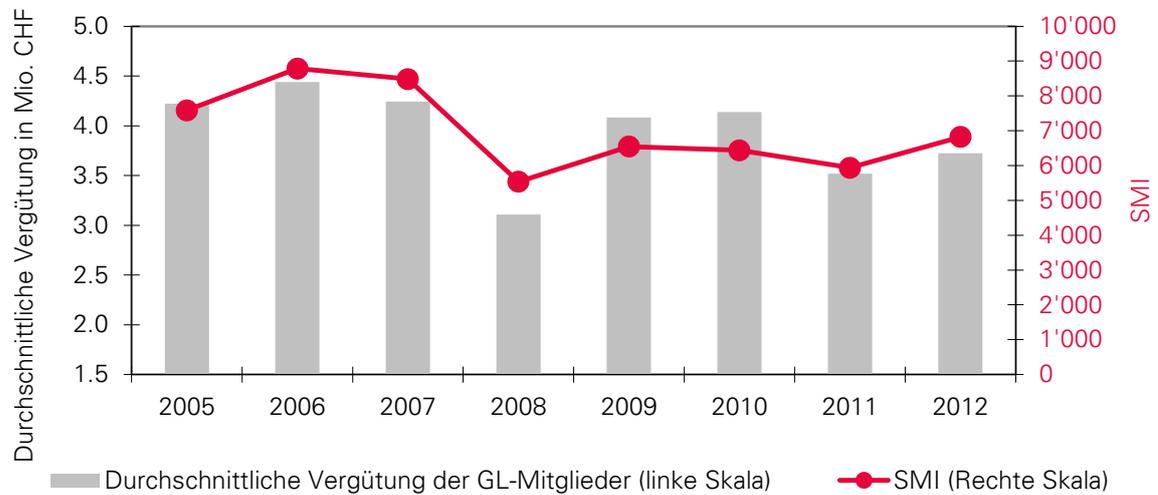
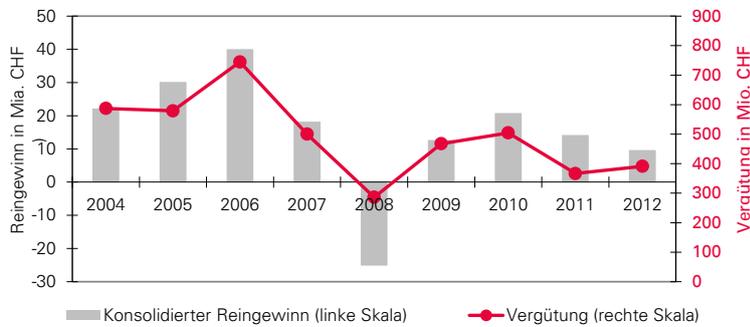
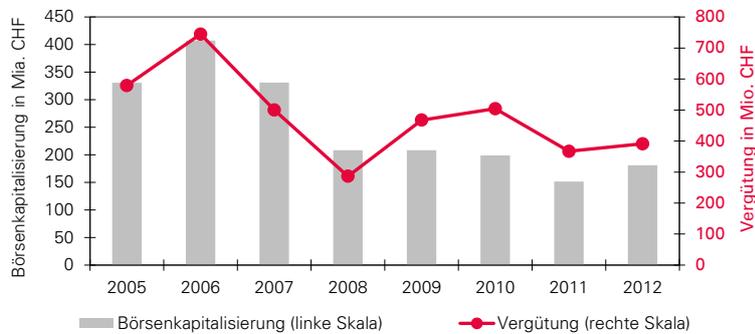


Tabelle 1.3.c Vergütungssumme von VR und GL im Finanzsektor (14 Unternehmen)

Vergütungssumme und konsolidierter Reingewinn



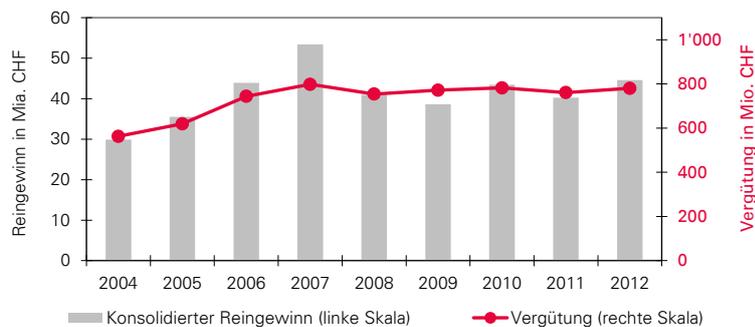
Vergütungssumme und Börsenkapitalisierung



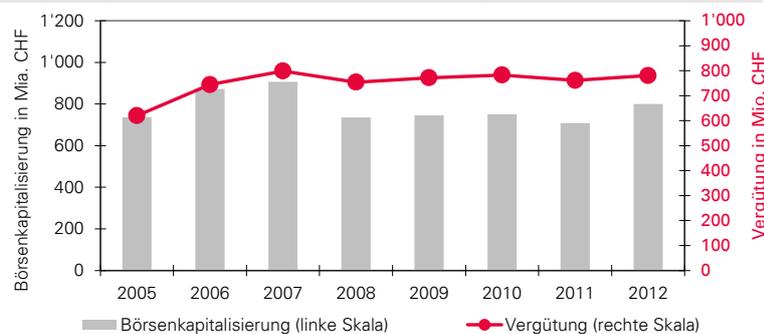
2012 verringerten sich die verbuchten Gewinne der Finanzgesellschaften. Dennoch hat die Gesamtvergütung ihrer Führungsinstanzen zugenommen. Die Vergütungen sind stärker an die Börsenkapitalisierung gebunden.

Tabelle 1.3.d Vergütungssumme von VR und GL in den anderen Sektoren (41 Unternehmen)

Vergütungssumme und konsolidierter Reingewinn



Vergütungssumme und Börsenkapitalisierung



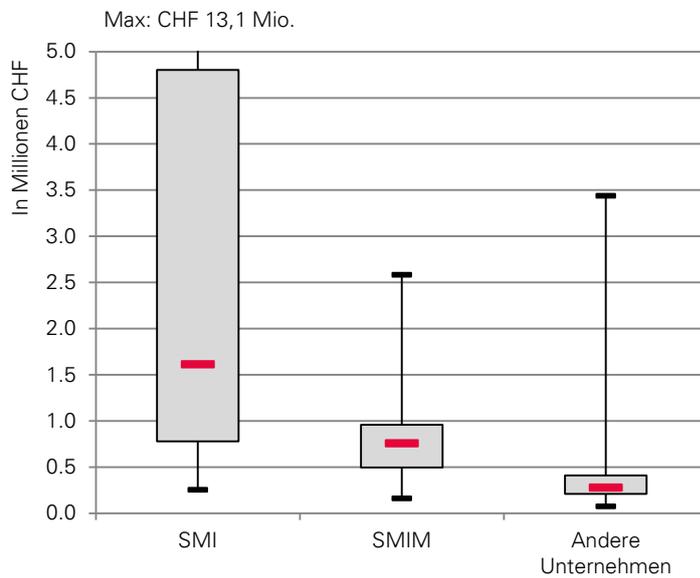
Die Vergütungen der Unternehmen ausserhalb des Finanzsektors hängen von den verbuchten Gewinnen und von der Börsenkapitalisierung ab, doch diese Indikatoren sind viel weniger variabel als im Finanzsektor.

2 Vergütungen des Verwaltungsrates (VR)

	Empfehlungen von Ethos	Vorgefundene Situation
2.1 Honorare	Die Honorare sollten den Median einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen nicht übersteigen und ohne ausreichende Begründung nicht erhöht werden.	Gewisse Unternehmen überweisen ihren VR-Mitgliedern weit höhere Beträge als den Median des Indexes, dem sie angehören. Die Differenz kann bis zum Zwölffachen des Median erreichen.
2.2 Vergütung des Präsidenten	Die Vergütung des Präsidenten sollte im Vergleich zu jener der übrigen VR-Mitglieder nicht disproportioniert sein.	Die Unterschiede der Vergütung zwischen den Präsidenten und den übrigen VR-Mitgliedern sind noch immer in sämtlichen Unternehmenskategorien zu hoch. Ein Viertel der Präsidenten verdient mehr als das Vierfache der durchschnittlichen Vergütung ihrer VR-Kollegen, ja kann sogar bis das Dreissigfache beziehen.
2.3 Zusammensetzung der Vergütung	Die nichtexekutiven VR-Mitglieder sollten weder Optionen noch variable Vergütungen erhalten, denn dies könnte ihre Interessen denjenigen der exekutiven Führungskräfte angleichen und die notwendige Objektivität für ihre Funktion der Oberaufsicht und Kontrolle beeinträchtigen.	Innerhalb von vier Jahren haben sich die Vergütungssysteme der nichtexekutiven VR-Mitglieder spürbar verbessert. Nur neun Unternehmen teilen ihren nicht exekutiv tätigen VR-Mitgliedern noch Optionen zu; 2009 waren es noch achtzehn.
2.4 Aktienbesitz	Während ihres Verwaltungsratsmandats sollten die VR-Mitglieder ein Aktienportefeuille des Unternehmens aufbauen bzw. halten.	Beim Eigenaktienbesitz sind noch Anstrengungen notwendig. Nur 14% der Unternehmen erwähnen das Vorhandensein eines Reglements, das den VR-Mitgliedern einen minimalen Aktienbesitz vorschreibt.

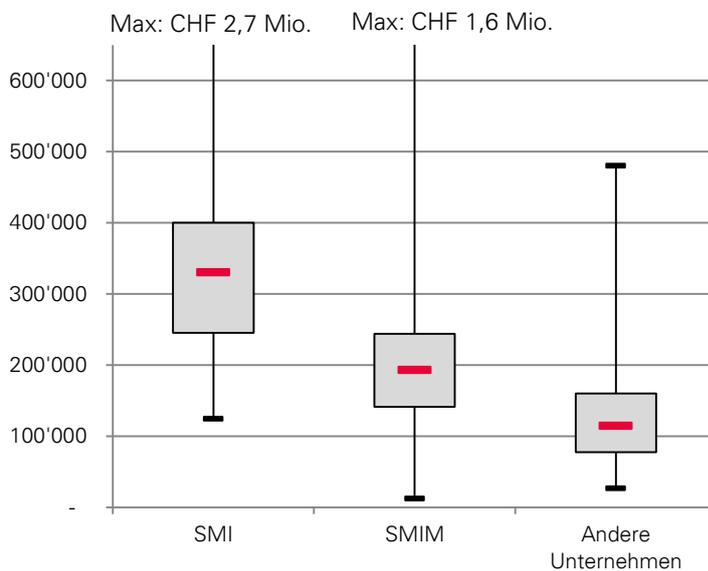
2.1 Honorare

Tabelle 2.1.a Streuung der Vergütungen nicht-exekutiver VR-Präsidenten



Die Unterschiede der Vergütungen der VR-Präsidenten ist bei den Aktiengesellschaften des SMI viel ausgeprägter als bei den kleineren Unternehmen.

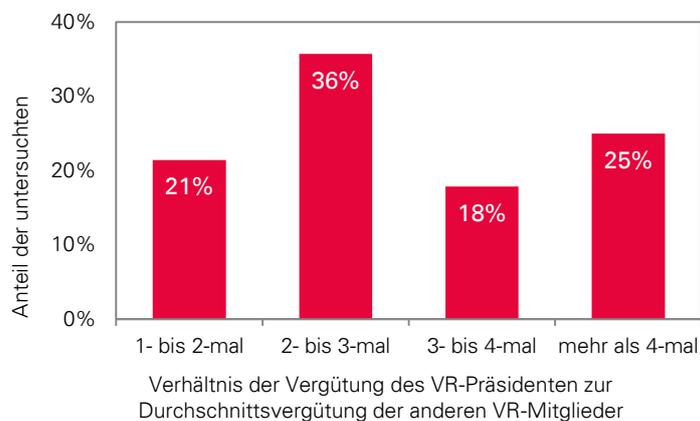
Tabelle 2.1.b: Streuung der Vergütungen anderer, nicht exekutiver VR-Mitglieder



Die Vergütungen der VR-Mitglieder sind viel stärker um den Median konzentriert als jene der Präsidenten, doch sie hängen weiterhin stark von der Grösse der Unternehmen ab.

2.2 Vergütung des Präsidenten

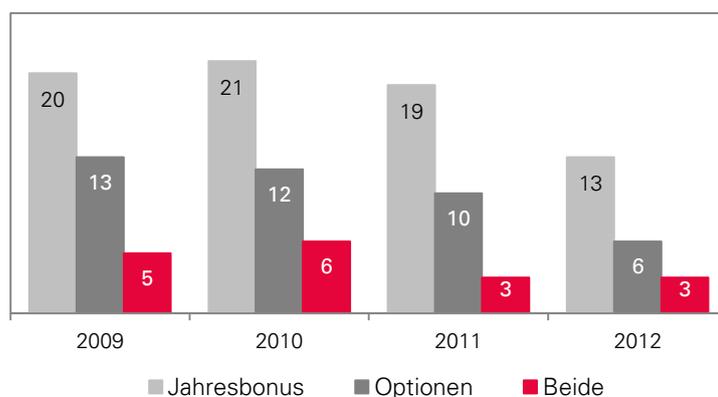
Tabelle 2.2 Vergütung des VR-Präsidenten im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen VR-Mitglieder 2012



Ein Viertel der VR-Präsidenten verdient mindestens viermal mehr als ihre Ratskollegen. Annähernd die Hälfte von ihnen sind ehemalige GL-Mitglieder.

2.3 Zusammensetzung der Vergütung

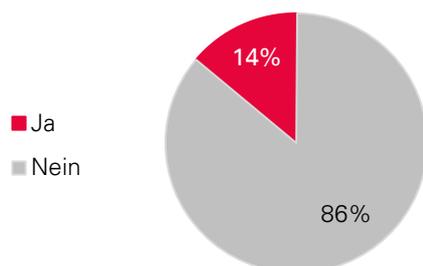
Tabelle 2.3 Anzahl Unternehmen, die einen Jahresbonus und/oder Optionen an nicht exekutive VR-Mitglieder zuteilen



Zweiundzwanzig Unternehmen teilen ihren nichtexekutiven VR-Mitgliedern weiterhin Optionen oder einen Jahresbonus zu, was der Best Practice zuwiderläuft. Neun dieser Unternehmen teilen noch immer Optionen zu.

2.4 Aktienbesitz

Tabelle 2.4 Veröffentlichung der Grundsätze für Aktienbesitz der VR-Mitglieder in 2012



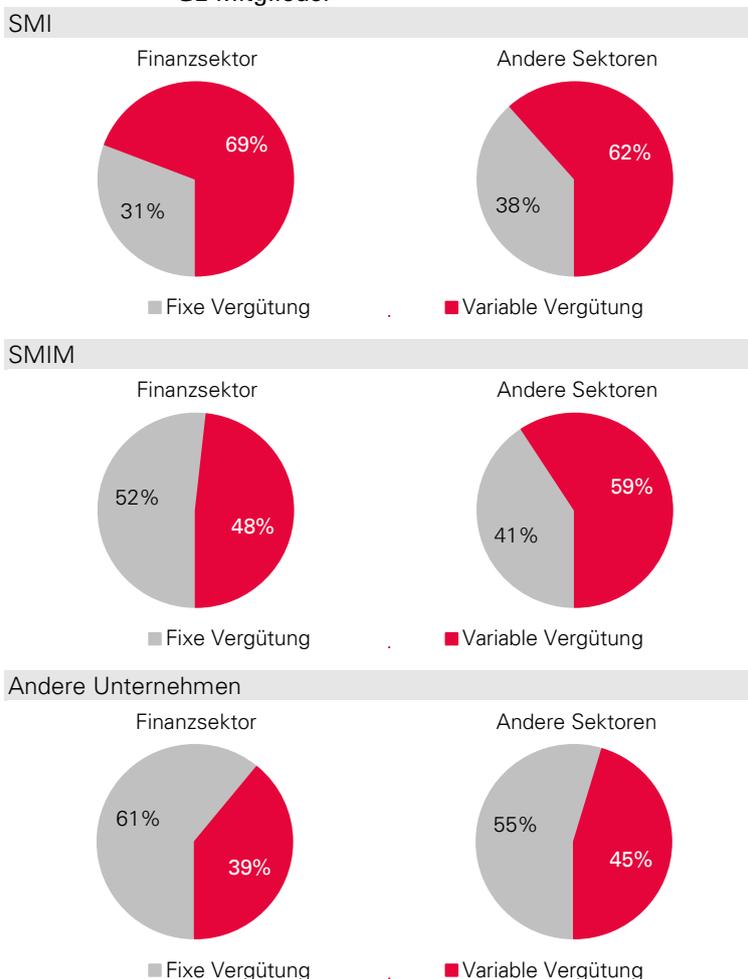
Nur 14% der Unternehmen erwähnen das Vorhandensein eines internen Reglements, das den VR-Mitgliedern einen minimalen Aktienbesitz vorschreibt.

3 Vergütungen der Geschäftsleitung (GL)

	Empfehlungen von Ethos	Vorgefundene Situation
3.1 Zusammensetzung der Vergütung	Die variable Vergütung sollte nicht exzessiv sein, also beim CEO das Dreifache des Grundsälärs nicht übersteigen (das Zweifache bei den übrigen GL-Mitgliedern).	Für 19% der CEO überstieg 2012 die variable Vergütung das Dreifache des Grundsälärs. Der variable Anteil hängt stark von der Unternehmensgrösse ab.
3.2 Begrenzung der variablen Vergütung	Die gesamte variable Vergütung sollte auf einem annehmbaren Niveau plafoniert werden. Die Unternehmen sollten diese Obergrenze veröffentlichen.	Weniger als die Hälfte der Unternehmen veröffentlicht die potenziell mögliche maximale variable Vergütung ihres CEO. Wo diese Information verfügbar ist, übersteigt die Limite in 43% der Fälle das Dreifache des Grundsälärs.
3.3 Vergütung des CEO	Die Vergütung des CEO sollte im Vergleich zu der der übrigen GL-Mitglieder nicht disproportional hoch sein.	Die Unterschiede sind noch immer zu gross. In 46% der Fälle verdient der CEO mehr als das Zweifache der Durchschnittsvergütung der GL.
3.4 Grundsälär	Das Grundsälär sollte den Median einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen nicht übersteigen und ohne ausreichende Begründung nicht erhöht werden.	Über vier Jahre hinweg ist eine leichte Erhöhung des Median festzustellen, vor allem in den Unternehmen des SMI, gleichzeitig jedoch ein Rückgang der Lohnunterschiede in sämtlichen Unternehmenskategorien.
3.5 Zusammensetzung der variablen Vergütung	Ein bedeutender Teil der variablen Vergütung sollte von langfristigen Leistungskriterien abhängen, vor allem wenn der variable Anteil hoch ist.	Im Finanzsektor entspricht die variable Vergütung grossmehrheitlich dem Bonus. Der Anteil der langfristigen Pläne ist in den anderen Sektoren viel höher.
3.6 Transparenz der kurzfristigen Pläne	Die Funktionsweise des Jahresbonus sollte exakt beschrieben werden.	Allzu wenige Unternehmen geben Ziel- und Maximalbonus und Erfüllungsgrad der Leistungskriterien bekannt.
3.7 Zusammensetzung der kurzfristigen Pläne	Die Auszahlung eines Teils des Bonus sollte verschoben und mit einer sogenannten Clawback- oder Rückzahlungsklausel verbunden sein.	Ausser in den Finanzunternehmen des SMI wird die grosse Mehrheit der Jahresboni sofort ausgezahlt.
3.8 Zusammensetzung der langfristigen Pläne	Ein grosser Teil der langfristigen variablen Vergütung sollte von Plänen mit Leistungskriterien generiert werden.	2012 hatten 43 Unternehmen mindestens einen leistungsabhängigen Plan (2009: 30).
3.9 Transparenz der langfristigen Pläne	Die langfristigen Pläne mit Leistungskriterien sollten so detailliert beschrieben sein, dass das Verhältnis zwischen erfolgter Vergütung und Leistung beurteilt werden kann.	Bedeutende Fortschritte konnten bei der Veröffentlichung der definitiven im Vergleich zur anfänglichen Zuteilung erreicht werden, ebenso wie bei dem über langfristige Pläne realisierten Wert.
3.10 Antrittsprämien	Bei der Einstellung von GL-Mitgliedern sollten weder Ersatzzahlungen noch Antrittsprämien geleistet werden. Ist dies doch der Fall, sollten die Zahlungen leistungsabhängig gemacht werden.	Ungefähr ein Drittel der Unternehmen, die 2011 und 2012 ein neues GL-Mitglied einstellten, leisteten leistungsunabhängige Eintrittsprämien oder Ersatzzahlungen.

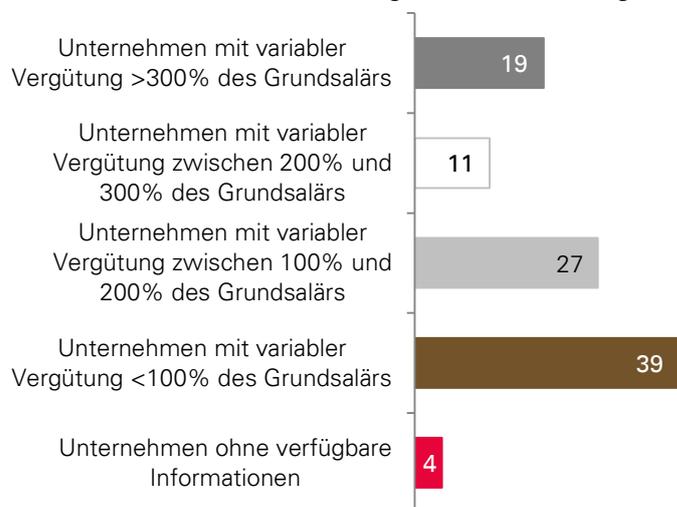
3.1 Zusammensetzung der Vergütung

Tabelle 3.1.a Anteil fixe und variable Vergütung zugunsten der GL-Mitglieder



In den Unternehmen des SMI macht die variable Vergütung etwa zwei Drittel der Gesamtbezüge aus. In den kleineren Unternehmen ist dieser Anteil geringer.

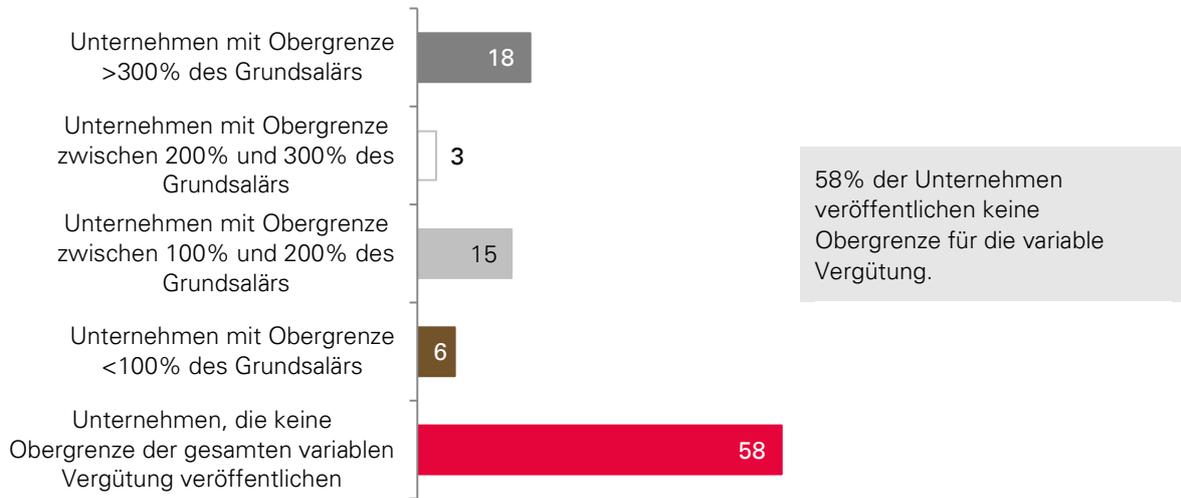
Tabelle 3.1.b 2012 an den CEO zugeteilte variable Vergütung



Mehr als die Hälfte der Unternehmen hat variable Vergütungen ausgezahlt, die höher als das Grundsälär sind.

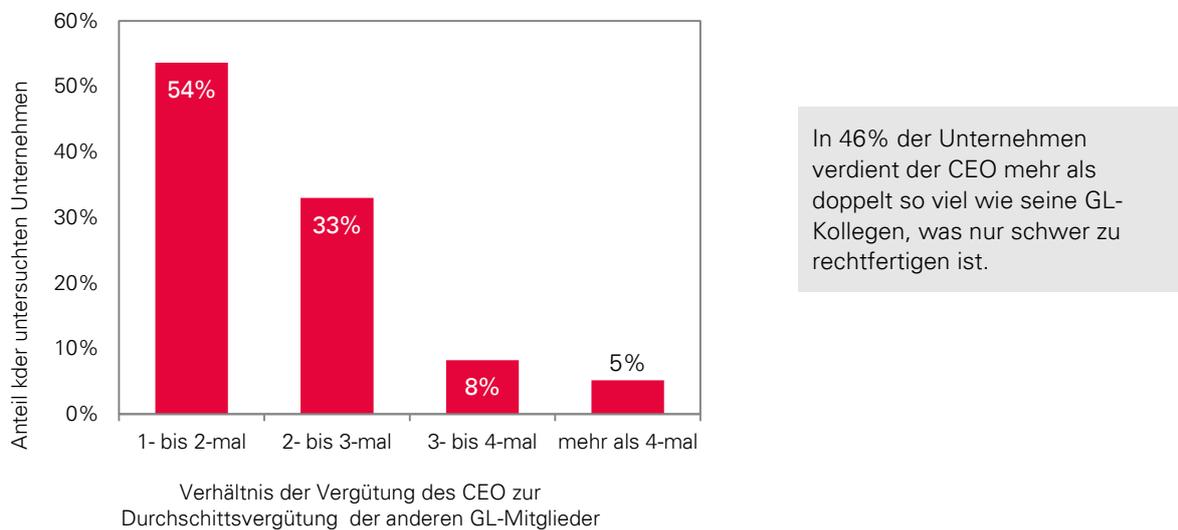
3.2 Begrenzung der variablen Vergütung

Tabelle 3.2 Maximale variable Vergütung des CEO



3.3 Vergütung des CEO

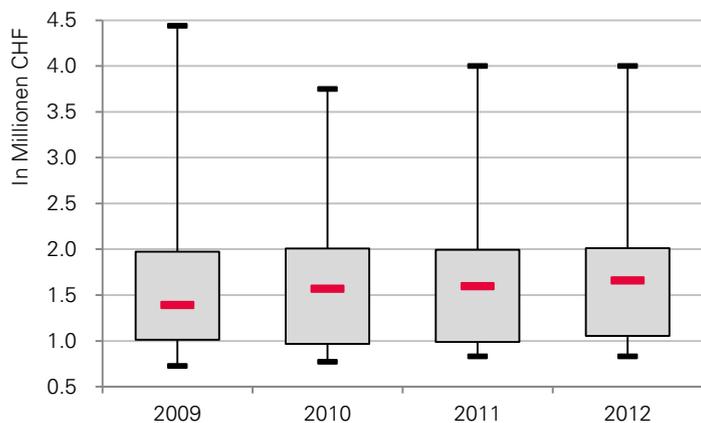
Tabelle 3.3 Vergütung des CEO im Vergleich zu den Durchschnittsvergütungen der anderen GL-Mitglieder 2012



3.4 Grundsälär

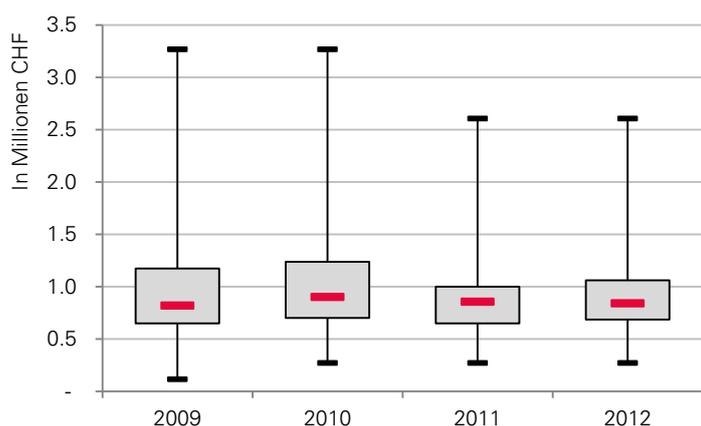
Tabelle 3.4 Streuung der Grundsäläre der CEO

SMI



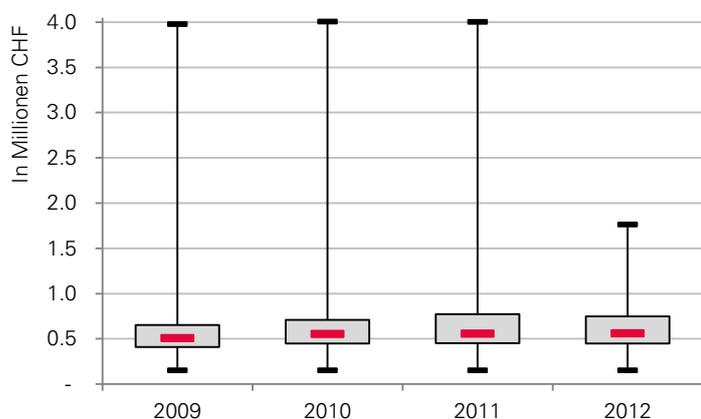
75% der Unternehmen des SMI zahlen Grundsäläre von weniger als CHF 2 Millionen. Der Median liegt bei CHF 1,7 Millionen.

SMIM



75% der Unternehmen des SMIM zahlen Grundsäläre von weniger als CHF 1,1 Millionen. Der Median liegt bei CHF 838'929.

Andere Unternehmen

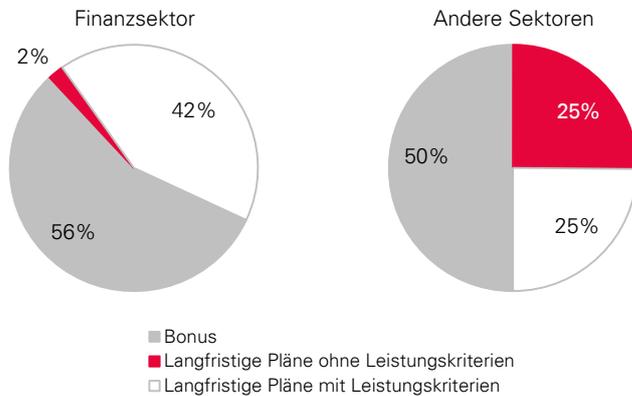


75% der anderen Unternehmen zahlen Grundsäläre von weniger als CHF 0,8 Millionen. In diesen Unternehmen sind die Lohnunterschiede geringer. Der Median liegt bei CHF 560'000.

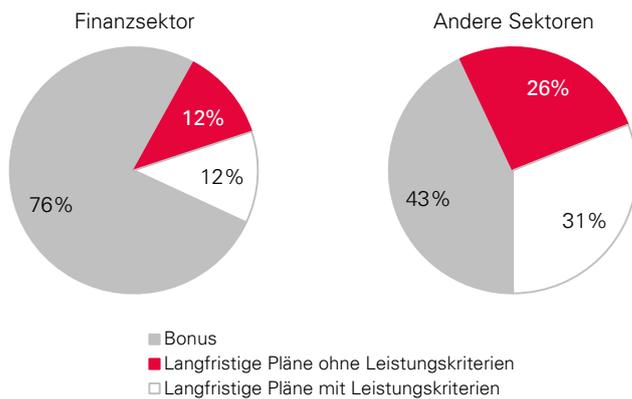
3.5 Zusammensetzung der variablen Vergütung

Tabelle 3.5 Bestandteile der variablen Vergütung der Mitglieder der GL

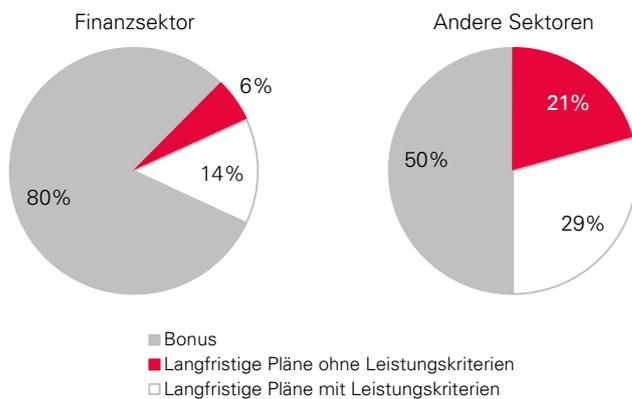
SMI



SMIM



Andere Unternehmen



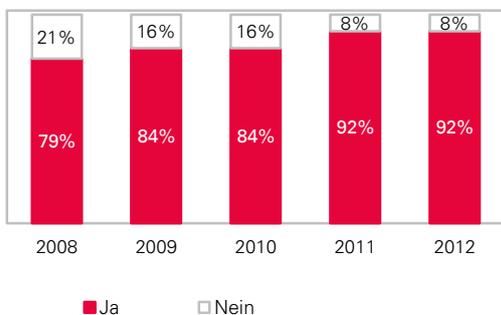
Der Anteil der variablen Vergütung, die als Jahresbonus ausbezahlt wird, ist in den Unternehmen des Finanzsektors deutlich höher als in den anderen Sektoren. Bei den Finanzunternehmen des SMI ist immerhin festzustellen, dass ein bedeutender Teil der variablen Vergütung in Form leistungsabhängiger langfristiger Pläne gezahlt wird.

Bei den Unternehmen der anderen Sektoren macht der Jahresbonus ungefähr die Hälfte der variablen Vergütung aus. Die andere Hälfte wird in Form langfristiger Pläne gezahlt. Etwas mehr als die Hälfte dieser Pläne ist leistungsabhängig.

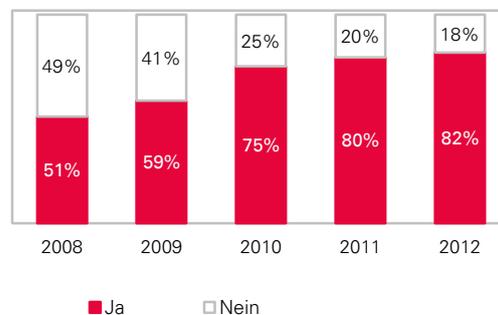
3.6 Transparenz der kurzfristigen Pläne

Tabelle 3.6 Best Practice in Sachen Transparenz des Jahresbonus

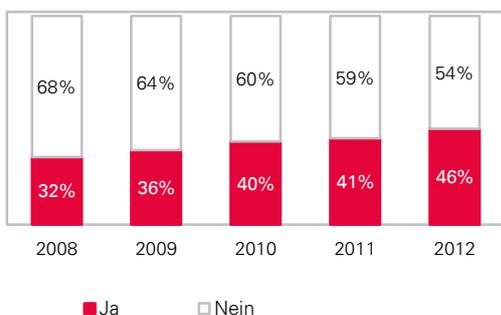
A) Einhaltung des „Accrual Principles“



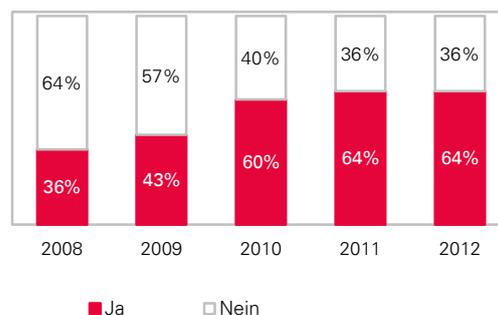
D) Veröffentlichung der Leistungskriterien



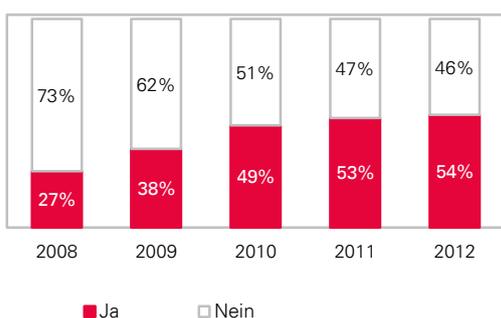
B) Veröffentlichung des Zielbonus in Prozent des Grundsälärs



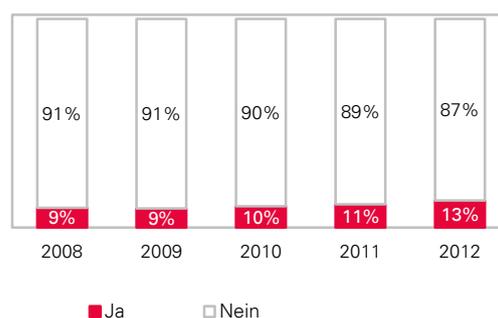
E) Veröffentlichung des Bonusanteils, der von individuellen Leistungskriterien abhängt



C) Veröffentlichung des Maximalbonus in Prozent des Grundsälärs



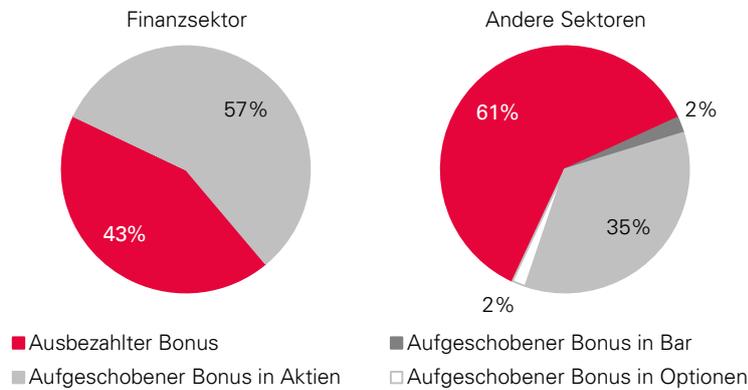
F) Veröffentlichung des Erfüllungsgrads der Leistungskriterien



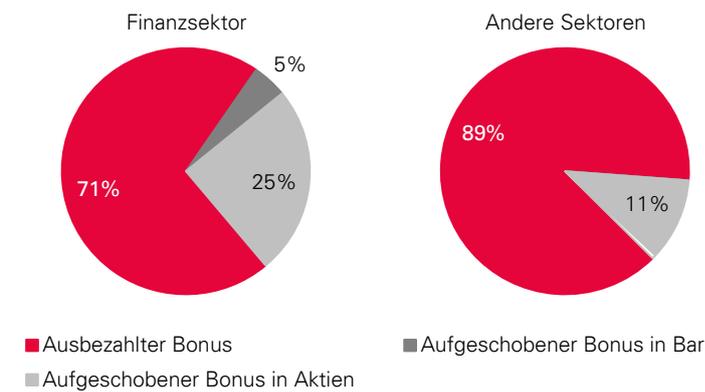
3.7 Zusammensetzung der kurzfristigen Pläne

Tabelle 3.7 Bestandteile des Jahresbonus der Mitglieder der GL

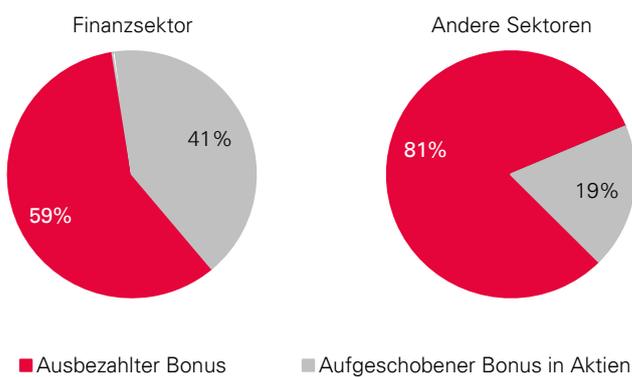
SMI



SMIM



Andere Unternehmen

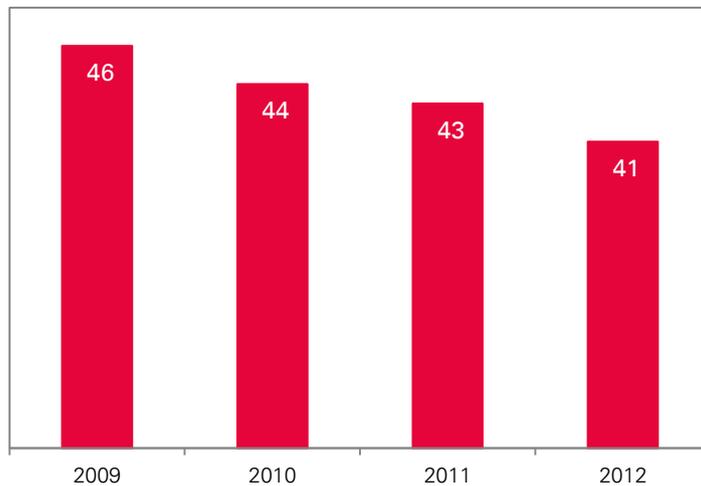


In sämtlichen Unternehmenskategorien erfolgt die Auszahlung eines Teils des Bonus zeitlich verzögert und in Form blockierter Aktien, um die Interessen der Manager denjenigen der Aktionäre anzugleichen.

Allerdings schieben nur die Finanzgesellschaften des SMI die Auszahlung des grösseren Bonusteils hinaus. Die Auszahlung ist häufig mit einer Clawback-Klausel verbunden, die es dem Unternehmen ermöglicht, bei Fehlverhalten des Begünstigten die Erstattung der ausbezahlten Boni durchzusetzen.

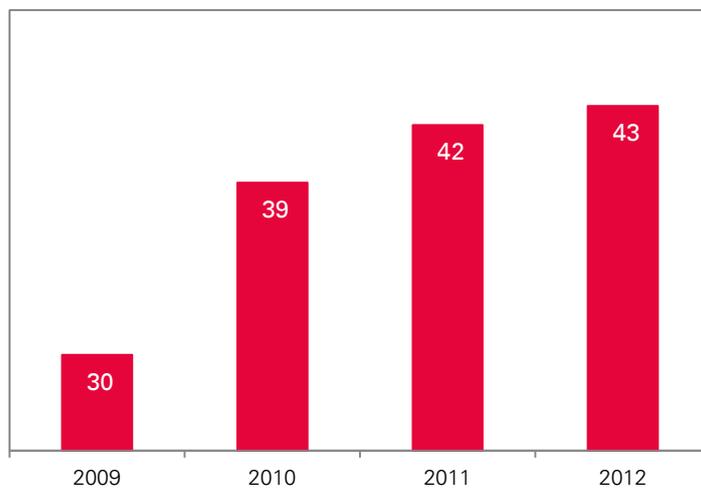
3.8 Zusammensetzung der langfristigen Pläne

Tabelle 3.8.a Anzahl Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Plan ohne Leistungskriterien



Ungeachtet eines leichten Rückgangs haben die Rückhaltepläne noch immer Erfolg. 2012 verfügten 41 Unternehmen über mindestens einen langfristigen Plan ohne Leistungskriterien, um damit ihr Topmanagement bei der Stange zu halten.

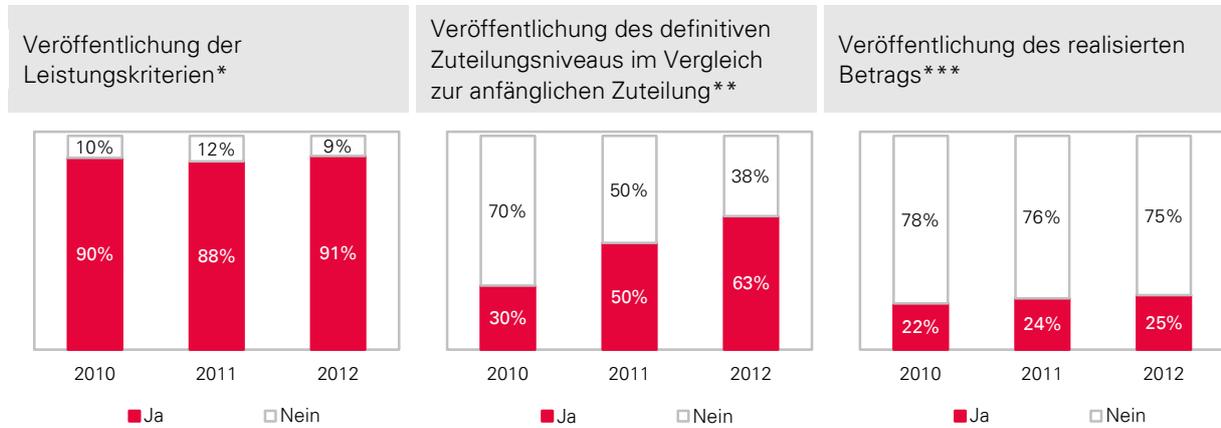
Tabelle 3.8.b Anzahl Unternehmen mit mindestens einem langfristigen Plan mit Leistungskriterien



2012 verfügten 43 Unternehmen über mindestens einen langfristigen leistungsabhängigen Plan für die GL-Mitglieder. Wie Tabelle 3.5 zeigt, gelten diese Pläne für mehr als die Hälfte der langfristigen variablen Vergütung.

3.9 Transparenz der langfristigen Pläne

Tabelle 3.9 Best Practice in Sachen Transparenz der langfristigen Pläne



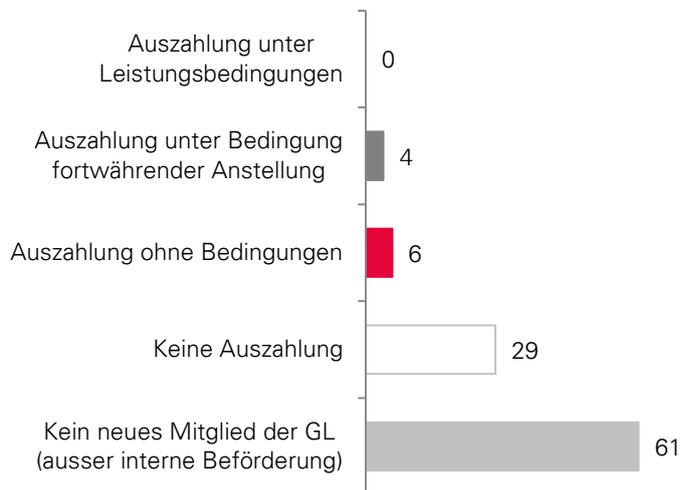
* Für die Leistungspläne.

** Für die Leistungspläne.

*** Für die Leistungspläne und Optionen.

3.10 Antrittsprämien

Tabelle 3.10 Unternehmen die 2011 und/oder 2012 Antrittsprämien oder Ersatzzahlungen ausbezahlt haben



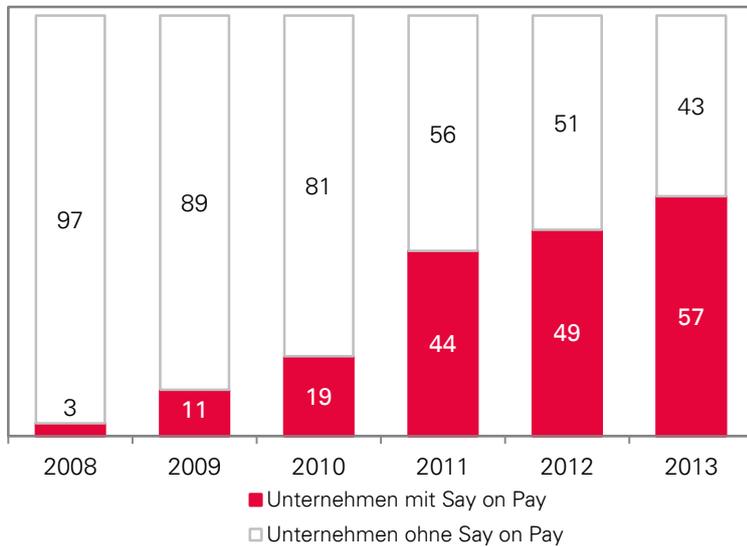
Keines der zehn Unternehmen, die bei der Einstellung eines neuen GL-Mitglieds eine Eintrittsprämie zahlten, machte die definitive Überweisung der Gesamtsumme vom Erfüllen von Leistungszielen abhängig.

4 Rechte der Aktionäre

	Vorgefundene Situation
4.1 Say on Pay	57 Unternehmen traktandierten 2013 eine Konsultativabstimmung über die Vergütungen (8 mehr als 2012).
4.2 Anteil der Gegenstimmen	<p>Während die Aktionäre im allgemeinen bei kleineren Unternehmen die Struktur der Vergütungen angesichts der häufig vernünftigen Beträge weniger kritisch beurteilen, ist dies bei den Unternehmen des SMI mit ihren häufig sehr hohen Gehältern und variablen Anteilen anders. Innerhalb von vier Jahren hat sich der Prozentsatz des Widerstandes gegen die Vergütungsberichte der SMI-Unternehmen verdreifacht. 2012 wurden die Berichte von zwei Unternehmen des SMI sogar von einer grossen Mehrheit der Aktionäre zurückgewiesen, ein in der Schweiz sehr seltener Fall.</p> <p>Von den 57 zur Abstimmung unterbreiteten Berichten empfahl Ethos nur drei im SMI- sowie acht im SMIM-Spektrum und dreizehn in den kleineren Unternehmen zur Annahme, also insgesamt 24.</p> <p>In denjenigen Unternehmen, die ihr Vergütungssystem in keiner Weise änderten, nahm der Prozentsatz der Opposition von Jahr zu Jahr zu. Das beweist, dass die Aktionäre Verbesserungen der Unternehmen positiv zur Kenntnis nehmen und andererseits bereit sind, das Fehlen von Fortschritten zu sanktionieren.</p> <p>Die Zunahme des Ablehnungsprozentsatzes bei den zur Abstimmung vorgelegten Vergütungsberichten – vor allem bei den Gesellschaften des SMI (wo 19 der 20 Unternehmen gegenwärtig eine Konsultativabstimmung durchführen) – erklärt zum Teil den Trend zu niedrigeren absoluten Beträgen. Nach Ansicht von Ethos hat der Druck der Generalversammlung auf die Vergütungsberichte der kotierten Grossunternehmen in den letzten Jahren erlaubt, den weiteren Anstieg der Vergütungen zu bremsen und exzessive Bezüge stark zu reduzieren.</p>
4.3 Say on Pay und Transparenz	<p>Unternehmen, die Konsultativabstimmungen über die Vergütungen durchführen, sind transparenter als jene, die dies nicht tun. Das erklärt sich durch die Notwendigkeit, das System gut zu präsentieren, um die Chancen für eine Genehmigung durch die Generalversammlung zu verbessern.</p> <p>Generell fehlen in den Vergütungsberichten noch immer allzu oft mehrere grundlegende Elemente für die Beurteilung des Vergütungssystems. Das ist angesichts der Umsetzung der Minder-Initiative beunruhigend. Denn diese verlangt von den Aktionären auf zwingende Weise die Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, was eine erhöhte Transparenz voraussetzt.</p>

4.1 Say on Pay

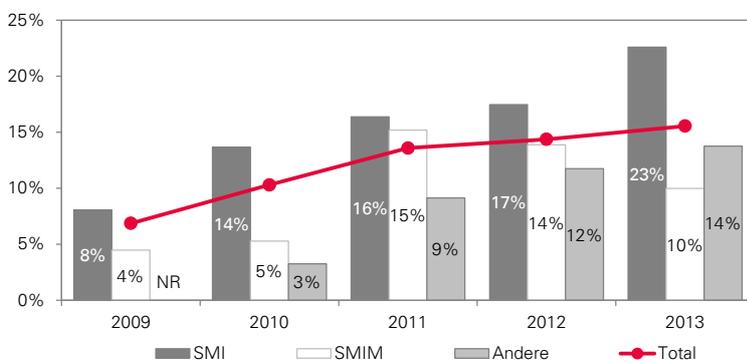
Tabelle 4.1 Entwicklung des Say on Pay



2013 hatten acht Unternehmen mehr als 2012 eine Konsultativabstimmung beantragt. Innerhalb von fünf Jahren führten nur 57 Unternehmen freiwillig die Konsultativabstimmung ein.

4.2 Anteil der Gegenstimmen

Tabelle 4.2 Entwicklung des Anteils Gegenstimmen beim Say on Pay (im Durchschnitt) *



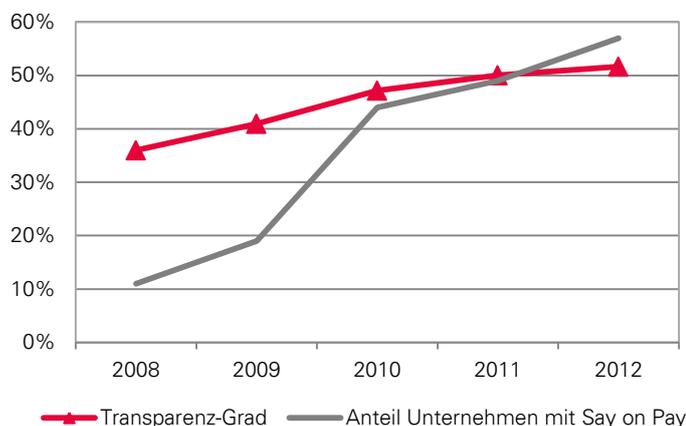
Der Prozentsatz des Widerstandes gegen die Vergütungsberichte der SMI-Unternehmen hat sich innerhalb von vier Jahren verdreifacht und ist weit höher als bei den übrigen Unternehmen.

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

4.3 Say on Pay und Transparenz

Tabelle 4.3 Zusammenhang zwischen Say on Pay und Transparenz

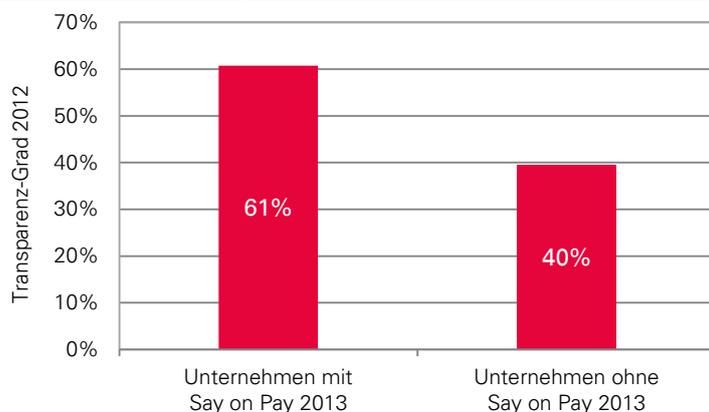
Entwicklung der Transparenz und des Say on Pay von 2008 bis 2012*



Der Grad der Transparenz hat sich verbessert, dies dank der wachsenden Zahl von Unternehmen, die eine Konsultativabstimmung durchführen.

* Die abgebildeten Jahre entsprechen der Berichtsperiode beziehungsweise des dazugehörigen Say on Pay im Frühjahr des jeweils nächsten Jahres.

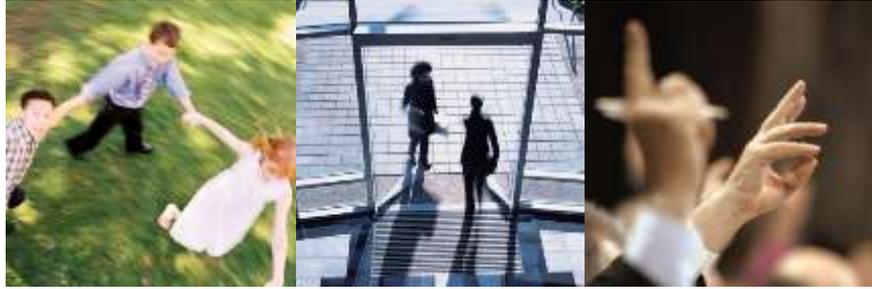
Durchschnittlicher Transparenz-Grad 2012**



Die durchschnittliche Transparenz ist bei den Unternehmen, die 2013 eine Konsultativabstimmung durchführten, weit höher als bei denjenigen, die keine solche Abstimmung traktandiert hatten.

** Der durchschnittliche Transparenz-Grad basiert auf folgenden zehn Kriterien:

Kriterium	Anteil Unternehmen, die das Kriterium einhalten
Separate Darstellung der Vergütungskomponenten	64%
Veröffentlichung der individuellen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder	11%
Veröffentlichung der Unternehmen der Referenzgruppe zum Leistungsvergleich	26%
Einhaltung des „Accrual Principles“	92%
Veröffentlichung des Zielbonus im Verhältnis zum Grundsalar	46%
Veröffentlichung des Maximalbonus im Verhältnis zum Grundsalar	54%
Veröffentlichung der Leistungskriterien für die Bonuszuteilung	82%
Veröffentlichung des Bonusteils, der von individuellen Leistungskriterien abhängt	64%
Veröffentlichung des Erfüllungsgrads der Leistungskriterien	13%
Veröffentlichung der Leistungskriterien für die langfristigen Pläne	91%



info@ethosfund.ch
www.ethosfund.ch

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

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