

## SWIPRA «Mid-Term» GV-Analyse – Aktuelle Beobachtungen zu ESG und Investorenverhalten

Zürich, 13. April 2022 – Die Hälfte der GV-Saison 2022 ist vorbei und erlaubt eine erste Einschätzung der Entwicklungen. Die GVs wurden dem Covid-Regime entsprechend im dritten Jahr in Folge meist ohne Präsenz der Aktionäre abgehalten, wobei den Aktionären mehrheitlich die Möglichkeit einer Interaktion im Vorfeld ermöglicht wurde. Die an den bisherigen GVs vertretenen Stimmen sind auf dem Niveau des Vorjahres und gegenüber der Vor-Corona-Periode sogar leicht höher. Die CEO-Vergütungen für das Jahr 2021 sind auf breiter Basis gestiegen, wobei dies nicht auf generelle Lohnerhöhungen, sondern vor allem auf höhere Bonuszahlungen zurückzuführen ist. Für Aktionäre sind diese höheren Vergütungen aufgrund besserer Geschäftsergebnisse offenbar mehrheitlich gerechtfertigt: Der Anteil Dagegen-Stimmen zu den Vergütungsberichten blieb bislang praktisch unverändert gegenüber dem Vorjahr. Nachhaltigkeitsinformationen werden von den Unternehmen auf breiter Basis nach dem GRI-Standard offengelegt. Insbesondere mittlere und kleinere Unternehmen meiden das vom Bundesrat als Obligatorium vorgeschlagene TCFD-Framework. Die gleichmässigere Verteilung der Geschlechter im VR wird dieses Jahr von den Investoren konsequenter eingefordert. Unternehmen mit weniger als 30% Vertretung beider Geschlechter werden sowohl von Stimmrechtsberatern als auch Investoren deutlich kritischer beurteilt.

### Halbzeit GV-Saison 2022: Beobachtungen im Detail

- Die Generalversammlungen wurden auch 2022 mehrheitlich unter dem Covid-Regime durchgeführt: 88% der SMI-Unternehmen hielten ihre GV ohne Präsenz der Aktionäre ab, 76% gaben aber ihren Aktionären im Vorfeld explizit die Möglichkeit, schriftlich Fragen einzureichen, und 73% stellten die Rede des VR-Präsidenten mittels Webcast zur Verfügung. Die an den GVs vertretenen Aktienstimmen blieben gegenüber dem Vorjahr fast unverändert bei 73%, leicht höher als die 72% im dem letzten GV-Jahr vor Corona.
- Durch das 2023 inkrafttretende revidierte Aktienrecht dürfen die GVs in Zukunft in einem hybriden Format durchgeführt werden. Neu müssen die Unternehmen in diesem Falle aber sicherstellen, dass auch virtuell teilnehmende Aktionärinnen und Aktionäre jederzeit die Möglichkeit haben, dem VR Fragen zu stellen. Sie müssen also gleich wie an der GV physisch präsente Aktionäre behandelt werden. Bislang haben jedoch erst wenige Unternehmen ihre Statuten dahingehend angepasst, dass eine virtuelle bzw. hybride GV in Zukunft möglich wäre.
- Die Vergütungen für das VR-Präsidium haben sich gegenüber Vor-Corona (2019) im Median um 12.3% erhöht, wobei dieser Anstieg vor allem durch Erhöhungen bei den Unternehmen mit den bislang tiefsten Honoraren begründet ist. Bei den Unternehmen mit den höchsten Vergütungen blieben die Beträge praktisch unverändert. Im Median wurde das VR-Präsidium mit CHF 308'000 vergütet, wobei rund 30% in Form von Aktien bezahlt werden.
- Die Gesamt-Vergütung der CEOs stieg gegenüber Vor-Corona im Median um 16.3%, wobei dieser Anstieg praktisch gleichförmig über alle Vergütungshöhen beobachtet werden kann. Im Median wurde ein CEO im Jahr 2021 mit CHF 2.6 Millionen vergütet, wovon rund 27% auf kurzfristige und 24% auf langfristige, erfolgsabhängige Vergütungselementen entfallen.
- Die höheren CEO-Vergütungen sind vor allem auf gestiegene Bonus-Zahlungen zurückzuführen, diese beliefen sich 2021 im Median auf CHF 711'00 gegenüber CHF 446'000 im Vor-Corona Jahr (2019). Gleichzeitig stieg das Verhältnis von Bonus zu Grundvergütung, oft ein Indikator für die Bonus-Zielerreichung, im gleichen Zeitraum von 71% auf 88%, nachdem es im Corona-Jahr 2020 auf 57% gefallen war.



- Die kritischen Stimmen zu den Vergütungsberichten blieben im Median bisher unter dem Niveau der Vorjahre (11.4% Dagegen Stimmen gegenüber 14.1% im Vorjahr). Die Aktionäre scheinen bislang der Meinung zu sein, dass die gestiegenen Vergütungen im Einklang mit den erreichten Zielen stehen.
- Die variablen Vergütungen werden zunehmend an ESG-Zielen ausgerichtet. Der Anteil an Vergütungssystemen, die explizit ein ESG-Ziel erwähnen, hat sich gegenüber dem Vorjahr auf 48% verdoppelt. Die ESG-Ziele sind in 91% der Unternehmen im Bonus reflektiert und werden anteilmässig mit 5-10% gewichtet. Es bleibt jedoch oftmals noch unklar, wie das ESG-Ziel definiert ist und wie die effektive Leistung diesbezüglich gemessen wird.
- Der Anteil der Unternehmen, die ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen nach dem GRI-Standard offenlegen, ist 2021 weiter auf 71% gestiegen. Im Gegensatz zu dem weit verbreiteten GRI-Standard wenden lediglich 28% der Unternehmen, ausserhalb des SMI® lediglich 12%, den TCFD-Standard an, der aktuell vom Bundesrat als obligatorisch anzuwendender Standard in eine Vernehmlassung gegeben wurde. TCFD ist allerding relativ einseitig auf Klimaziele ausgerichtet, wohingegen GRI eine breitere Offenlegung zu ESG erlaubt.
- Rund ein Viertel der Unternehmen hat oder ist aktuell dran, sich die langfristig gesetzten Klimaziele extern durch die «Science-based Target Initiative» (SBTi) verifizieren zu lassen.
- Viele institutionelle Investoren haben auf die aktuelle GV-Saison hin ihre Richtlinien und Vorgaben zur Evaluation von Nachhaltigkeitsplänen überarbeitet und erweitert. Erste Beobachtungen lassen drauf schliessen, dass solche «Roadmaps» grundsätzlich kritischer hinterfragt werden als noch in den letzten Jahren.
- Auf die GV-Saison 2022 wurde seitens der internationalen Stimmrechtsberater angetönt, dass die Geschlechterdiversität im VR dieses Jahr konsequenter adressiert wird. Dies wird nun an den GVs ersichtlich: In Unternehmen mit weniger als 30% Frauen im VR werden mehr Dagegen-Empfehlungen ausgesprochen, und der Anteil Dagegen-Stimmen bei den Wahlen der für die Nachfolgeplanung verantwortlichen VRs (Präsidium des Nominierungsausschusses oder des VR) sind merklich höher als in den Vorjahren, meist über 10%.

## Ausblick

- Die GV-Saison 2022 ist voraussichtliche die letzte, die GVs unter dem Covid-Regime zulässt. In Zukunft können die Unternehmen das für sie am besten funktionierende GV-Format selbst wählen. Den virtuell teilnehmenden Aktionären müssen dann jedoch substantiell mehr Rechte eingeräumt werden. Noch ist unklar, wie sich das GV-Format entwickeln wird; gemäss der [SWIPRA Umfrage 2021](#) wird jedoch erwartet, dass sich eine hybride Form der GV durchsetzen wird.
- Den Erwartungen des Kapitalmarktes, dass sich die ESG-Leistung eines Unternehmens auch in der variablen Vergütung niederschlägt, wird seitens der Unternehmen vermehrt entsprochen. Jedoch sind diese Ziele oft noch unklar definiert, insbesondere was genau gemessen und abgegolten wird. Die strategische Verankerung dieser ESG-Ziele wird ein wichtiges Thema im Austausch zwischen Aktionären und Unternehmen im Nachgang zur GV Saison 2022 sein.
- Unternehmen müssen spätestens nach dieser GV-Saison wichtige strategische Entscheidungen hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung treffen, die ab 2024 den Aktionären vorgelegt werden muss. Die aktuell vorherrschende regulatorische Unsicherheit in diesem Bereich – noch ist unklar, welcher internationale Standard in der Schweiz zukünftig gelten soll (die Vernehmlassung zu TCFD läuft aktuell), oder ob es den Unternehmen weiterhin möglich sein wird, den Standard selbst zu wählen (z.B. mit dem bereits implementierten GRI fortzufahren, ohne zusätzlich TCFD implementieren zu müssen) – erschwert diese Entscheidung zusätzlich.



Aufgrund des engen Zeitplans wäre eine zeitgerechte und vor allem mit dem Markt abgestimmte Entscheidung des Regulators wichtig.

- Die Diversität wird auch in Zukunft ein wichtiges Thema bleiben. Das diese GV-Saison beobachtete Vorgehen der Investoren bezüglich Geschlechtervertretung im VR hat klar gezeigt, dass sich die Investoren nicht an den regulatorischen Mindestvorgaben orientieren, sondern internationale «Best Practice» einfordern. Dieses Vorgehen wird in Zukunft vermehrt auch im Bereich ESG und beim nicht-finanziellen Reporting erwartet.
- 

### Zur SWIPRA GV-Analyse 2022

Diese SWIPRA Mid-Term GV-Analyse fokussiert auf die 100 grössten Unternehmen des SPI® ("SPI100"), wobei Daten zu Aktionärsabstimmungen sich auf die GVs zwischen dem 1. Juli 2021 und dem 11. April 2022 beziehen, für welche die Ergebnisse der GVs öffentlich publiziert wurden. Die Analysen zur Vergütung und der Nachhaltigkeit betreffen Stichprobenunternehmen, die ihren Geschäftsbericht zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 11. April 2022 veröffentlicht haben. Die Analyse wurde in Zusammenarbeit mit Forschern des Instituts für Banking und Finance der Universität Zürich durchgeführt.

Die umfassende SWIPRA GV-Analyse 2022 wird nach dem Abschluss der laufenden GV-Saison voraussichtlich gegen Ende Juni 2022 veröffentlicht.

### Über SWIPRA Services

SWIPRA Services erbringt [Dienstleistungen](#) zu Corporate Governance und Corporate Social Responsibility für Unternehmen und deren Verwaltungsräte. Wir beraten praxisnah und unter Berücksichtigung relevanter Stakeholder-Meinungen mit dem Ziel der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts. Unser Ansatz basiert auf Prinzipien des wertorientierten Managements und empirisch relevanten Kriterien.

Zur Weiterentwicklung der Corporate Governance in der Schweiz arbeitet SWIPRA mit einem hochrangigen [Think Tank](#) zusammen.