

**Ausblick auf die Generalversammlungen 2016 und Corporate Governance-Kernthemen:
Verwaltungsratswahlen, Vergütungen, Corporate Social Responsibility**

Zürich, 6. Januar 2016 – Die Traktanden zu Wahlen in den Verwaltungsrat und zur Vergütung werden aus Sicht von SWIPRA an den Generalversammlungen (GV) 2016 weiterhin im Vordergrund stehen. Der Umgang der Unternehmen mit Corporate Social Responsibility dürfte bei der Analyse der Governance-Strukturen an Bedeutung gewinnen. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass Investoren verschiedene Aspekte dieser Themen unterschiedlich gewichten. Klare Offenlegungen und Erläuterungen zur Zusammensetzung von Verwaltungsräten und der gelebten Risikomanagement- und Vergütungsprozesse ermöglichen den Aktionären, die realen Zusammenhänge zu Strategie und Zielerreichung der Unternehmen besser zu verstehen und ihre Stimmrechte zielgerichtet wahrzunehmen.

Verwaltungsratswahlen – personelle Zusammensetzung und Gesamtbild

Ein Grossteil der Investoren und Emittenten beurteilen Verwaltungsratswahlen als GV-Traktanden mit dem stärksten Werteinfluss (vgl. [SWIPRA Corporate Governance Umfrage 2015](#)). Aktionäre sollten deshalb bei der Beurteilung von den zur jährlichen (Wieder-)Wahl vorgeschlagenen Verwaltungsräten auf relevante Informationen zurückgreifen können. Aus SWIPRA's Sicht gehört dazu eine transparente Kommunikation der für das Unternehmen wichtigen Fähigkeiten, Erfahrungen sowie erwarteten Beiträge des Verwaltungsrats. Insbesondere dürfte ein verbessertes Verständnis zur Arbeitsweise des Verwaltungsrats sowie seiner Strategie- und Risikomanagementprozesse an Bedeutung gewinnen, welche die Beachtung der aktuell diskutierten, möglichen Risiken aus dem Bereich der Corporate Social Responsibility beinhalten.

Starre Ausschlusskriterien bei Wahlen in den Verwaltungsrat?

Gemäss der SWIPRA Corporate Governance Umfrage 2015 herrscht bei Investoren Uneinigkeit in Bezug auf mögliche Ausschlusskriterien für die Wahl in den Verwaltungsrat, u.a. zur Rolle des CEO in diesem Gremium, zur Amtsduer oder zum Alter der Kandidaten. Aufgrund einer Vielfalt von empirischen Erkenntnissen im Zusammenhang mit langfristiger Wertgenerierung sollten diese Beurteilungen nach Meinung von SWIPRA jedoch keinen starren Vorgaben folgen, sondern vielmehr im Kontext des Verwaltungsrates als Ganzes in der jeweiligen Situation gesehen werden:

- SWIPRA achtet bei der Beurteilung einzelner Verwaltungsräte auf Informationen zu deren *Fachwissen und Erfahrung* bezüglich Marktumfeld und Aufgaben innerhalb des Verwaltungsrats. Relevant sind insbesondere Darlegungen dazu, inwiefern eine Person den Verwaltungsrat *insgesamt sinnvoll ergänzt*.
- Auch bezüglich der *Unabhängigkeit* von Verwaltungsräten gilt für SWIPRA das Prinzip der Gesamtbetrachtung. Investoren sind deshalb auf tatsächliche Informationen dazu angewiesen, wie das Unternehmen mit möglichen *Interessenskonflikten* umgeht. Dies gilt auch für die Ausschüsse des Verwaltungsrates, um deren unabhängige Arbeit sicherzustellen.
- Eine generelle *Beschränkung der Amtszeit* lässt sich nach SWIPRA's Ansicht nicht rechtfertigen. Ist eine solche nicht vorgesehen, sind Investoren jedoch auf Informationen dazu angewiesen, wie der Verwaltungsrat seine Zusammensetzung über die Zeit evaluiert und gegebenenfalls anpasst.



- Zur *Verfügbarkeit* einzelner *Verwaltungsratsmitglieder* wäre neben den vorgeschriebenen Informationen zu deren weiteren Mandaten eine freiwillige *individuelle* Auflistung der Präsenz an Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen der vergangenen Periode ein aussagekräftiger Indikator. Die Investoren würden darüber hinaus weitere Informationen begrüßen, ob und wie vielbeschäftigte Verwaltungsräte dem Unternehmen auch in kritischen Situationen zur Verfügung stehen bzw. standen.
- SWIPRA's Stimmempfehlungen basieren sodann auf der *Darstellung von Prozessen im Verwaltungsrat* und der Zusammenarbeit der Ausschüsse. Eine Erläuterung der Funktionsweise der Ausschüsse und der Zuständigkeiten in den Ausschüssen ist entsprechend wichtig.

Vergütungsbericht – Nachvollziehbarkeit gewährleisten

Obwohl in den letzten Jahren der Anteil leistungsabhängiger Komponenten an den Managementvergütungen zugenommen hat, ist die sogenannte „Pay-for-Performance“, ähnlich wie die bindende Abstimmung zur Gesamtsumme der Vergütungen, nach wie vor ein schwieriges Thema.

Inzwischen hat sich bei Schweizer Emittenten mehrheitlich das *prospektive Abstimmungsmodell* durchgesetzt. So haben während der GV-Saison 2015 rund 65% der Unternehmen über die Managementvergütung und 92% über die Verwaltungsratsvergütung prospektiv abstimmen lassen (vgl. [SWIPRA Analyse der GV Saison 2015](#)). Aktionäre möchten aber nicht nur über die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung abstimmen, sondern zudem deren Verwendung beurteilen können. Zunächst bedeutet dies, dass die bindend zur Abstimmung gebrachten Beträge und deren Zusammensetzung basierend auf dem angewendeten Vergütungssystem nachvollziehbar sein müssen. Nach Ansicht von SWIPRA sollten Unternehmen ihren Aktionären daher eine nicht-bindende Abstimmung über den Vergütungsbericht ermöglichen. Diese Auffassung wurde inzwischen auch in der laufenden Aktienrechtsrevision berücksichtigt.

SWIPRA's Auswertung des Stimmverhaltens in der GV-Saison 2015 hat ergeben, dass Aktionäre im Fall nicht-bindender Abstimmungen zum Vergütungsbericht deutlich kritischer abgestimmt haben als bei den bindenden Traktanden zu den Vergütungsbeträgen. SWIPRA geht deshalb davon aus, dass der Vergütungsbericht und somit die Rechenschaftspflicht der Unternehmen weiterhin an Bedeutung gewinnen dürfte.

Corporate Social Responsibility auf dem Prüfstand

Unter dem Titel ESG – environmental, social and governance criteria - erfahren Fragen zu umwelt- und sozialverträglichem Wirtschaften vermehrt Beachtung. SWIPRA spricht vorzugsweise von Corporate Social Responsibility (CSR), die eindeutig in der Verantwortung des Verwaltungsrates steht. Wie in den SWIPRA Policy Considerations diskutiert, stehen dabei die langfristigen Interessen aller Stakeholder eines Unternehmens und somit die Wertsteigerung für die gesamte Gesellschaft im Vordergrund. CSR-Risiken können die Kapitalkosten und somit indirekt den Wert eines Unternehmens beeinflussen. Der Verwaltungsrat wird diese Themen im Rahmen der strategischen Zielsetzungen und des strategischen Risikomanagements betrachten. CSR-Aspekte sollten sich deshalb auch in den Zielen der langfristigen Vergütungselemente wiederfinden und damit Teil der Unternehmenskultur werden. Entsprechend kommen Informationen zum strategischen Risikomanagementprozess des Verwaltungsrates sowie zur Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen im Bereich von Corporate Social Responsibility für SWIPRA bei der Beurteilung der Arbeitsweise des Verwaltungsrates und dessen Zusammensetzung eine spezielle Bedeutung zu. Sie ergänzen das ganzheitliche Bild des Unternehmens und seiner Corporate Governance-Strukturen, was indirekt in die Stimmempfehlungen einfließen kann.



Über SWIPRA

SWIPRA ist ein unabhängiger Schweizer Stimmrechtsberater. Basierend auf Prinzipien der wertorientierten Unternehmensführung, verbunden mit dem Ziel der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts, bietet SWIPRA Analysen und Abstimmungsempfehlungen zu ausgewählten an der SIX Swiss Exchange kotierten Schweizer Unternehmen an. www.swipra.ch

Kontakt

Barbara Heller, Geschäftsführerin

SWIPRA – Swiss Proxy Advisor

Rämistrasse 5, Postfach 519

8024 Zürich

T: +41 44 515 89 68

E : barbara.heller@swipra.ch