Zürich, 23. Mai 2014

**Trotz Minder-Initiative: Nur magere Angaben zu Bonusplänen**

Mehrheit der börsenkotierten Unternehmen erwartet von Aktionären im Voraus Zustimmung für variable Vergütung des Managements, will dazu aber nur spärliche Informationen bekanntgeben

**Die meisten börsenkotierten Aktiengesellschaften gehen mit der Umsetzung der Minder-Initiative zur Offenlegung der Vergütung ihrer Führungskräfte zurückhaltend um. Sie geben innerhalb der Statuten nur spärlich Auskunft, welche Leistungsmessgrössen sie für die Bonuspläne verwenden. Dies ergab eine Bestandsaufnahme der Aon-Hewitt-Tochter New Bridge Street bei 26 Unternehmen, die zu Beginn der Berichtssaison 2014 ihre Resultate veröffentlichten. Nur ein kleiner Teil (12%) gibt Zielwerte zur Festlegung der Höhe der Boni bekannt. Bei der langfristigen Zielvergütung (Long Term Incentives, LTI) tut dies sogar nicht ein einziges der Unternehmen. Rund ein Drittel (38 resp. 35%) gibt die maximalen Auszahlungshöhen bekannt und die Mehrheit legt sich gar nicht fest (siehe Tabelle). Auch lassen sich die Unternehmen nicht in die Karten schauen, wie stark individuelle oder unternehmensspezifische Messgrössen zur Leistungsbeurteilung gewichtet werden und ob sie finanzieller oder nicht finanzieller Art sind. Bei 46% der betrachteten Organisationen sollen die Aktionäre im Voraus über die Bonipläne abstimmen, 27% haben sich für ein retrospektives Abstimmungsverfahren entschieden und bei 8% lassen die Statuten beides zu. „Die Mehrheit der Unternehmen, die sich bei den STI für eine prospektive Abstimmung an der Generalversammlung – also 1 Jahr vor Veröffentlichung der Geschäftsergebnisse – entschieden haben, macht nur spärliche Angaben dazu, wie diese Boni festgelegt werden. Mit derart dürftigen Informationen werden sie es allerdings schwer haben, bei den Aktionären Zustimmung für künftige Top-Management-Boni zu finden“, sagt Sacha Cahn, Practice Leader bei New Bridge Street Schweiz. „Es werden substantielle vorausblickende Informationen bezüglich Leistung und Auszahlung erforderlich sein, um die Aktionäre von der Richtigkeit und Nachhaltigkeit der vorgeschlagenen Boni zu überzeugen.“**

New Bridge Street hat die Gelegenheit wahrgenommen, die Art und Weise, wie Unternehmen die Vergütungspläne für das Top-Management veröffentlichen wollen, unter die Lupe zu nehmen. „Dabei geht es vor allem um Bestimmungen in den Statuten, die Zielvergütung und maximale Ausschüttungen als kurz- und langfristig berechnete Boni betreffen“, sagt Cahn. „Es ist erstaunlich, dass ein Grossteil der Unternehmen derart wenige Angaben dazu macht und so die Ablehnung der Vergütungspläne an ihrer Generalversammlung in Kauf nimmt.“ Denn egal, ob sich ein Unternehmen für eine zurück- oder vorausschauende Bekanntgabe entschieden hat, hätte laut Cahn eine Zurückweisung weitreichende Folgen: Es könnte daran gehindert werden, bereits mit den Managern ausgehandelte, erwartete Boni auszuzahlen oder müsste seine Pläne für das Folgejahr im Nachgang zur Generalversammlung mit den Aktionären überarbeiten. „Am schwierigsten dürften es Unternehmen haben, die sich von den Aktionären die Management-Boni im voraus absegnen lassen wollen, wenn die Vorjahreszahlen schlecht waren“, sagt Cahn. „Der Aktionär muss überzeugt werden, dass dem Management Boni für ausserordentliche Leistungen ausbezahlt werden. Der Erfolg bei Generalversammlungsabbstimmungen wird entscheidend davon abhängen, ob Unternehmen dies transparent belegen können. Hier besteht nach wie vor Verbesserungspotenzial.“

**Hintergrund**

Im März 2013 nahmen die Schweizer Stimmberechtigten eine Volksinitiative an, mit der sich die Vergütung der Führungskräfte von börsenkotierten Aktiengesellschaften in der Schweiz drastisch verändern wird: Die vorgeschlagenen Änderungen sollen "übermässigen Vergütungen" Einhalt gebieten. Die entsprechende Verordnung trat am 1. Januar 2014 in Kraft – die erste Berichtssaison unter der neuen Regelungen ist also bereits in vollem Gang. New Bridge Street hat Unternehmen, die ihre Generalversammlungen schon hinter sich haben oder die kurz davor stehen, hinsichtlich der Umsetzung der Initiative geprüft.Betrachtet wurden die Berichte von 26 Unternehmen, von denen die meisten am Anfang der Berichtssaison 2014 ihre Resultate veröffentlichten (20 aus dem Swiss Market Index und 6 des etwas weiter gefassten Swiss Performance Index). Weil die Verordnung das Jahr 2014 als Übergangsperiode vorsieht und diese erst ab 2015 vollständig umgesetzt sein muss, hat man sich auf die Änderungen konzentriert, welche die Unternehmen im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik an den Statuten vornehmen. Konkret sind dies die Bestimmungen, die Zielvergütungen und maximale Auszahlungen in Short- und Long-Term-Incentive-Plänen betreffen. Die wichtigsten Ergebnisse dazu im Überblick:

**Eine Minderheit legt STI/LTI Zielvergütungen und/oder ihre maximale Auszahlung offen**

Prozentsatz der Unternehmen, die STI/LTI Zielvergütungen oder maximale Auszahlungshöhen offengelegt haben, diejenigen, die Vergütungen diskretionär handhaben oder keine Angaben gemacht haben:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **STI** | **LTI** |
| **Angabe zur Zielvergütung** | **12%** | **0%** |
| **Angabe zur maximalen Auszahlung** | **38%** | **35%** |
| **Diskretionär (keine Angaben zu Zielvergütung oder maximaler Auszahlung)** | **34%** | **46%** |
| **Keine Angaben** | **38%** | **38%** |

**Prospektive oder retrospektive Abstimmung**Prozentsatz der Unternehmen, welche die prospektive bzw. die retrospektive Abstimmung über STIs gewählt haben und derjenigen, die eine flexible Wahl zwischen den beiden Modellen vorsehen:

|  |
| --- |
| **Abstimmung zu STIs** |
| **Prospektive Abstimmung** | **46%** |
| **Retrospektive Abstimmung** | **27%** |
| **Statuten lassen beides zu** | **8%** |
| **Keine Angaben** | **19%** |

|  |  |
| --- | --- |
| :::Bildschirmfoto 2014-01-21 um 09.35.32.png | **Sacha Cahn, Practice Leader Executive Rewards, New Bridge Street / Aon Hewitt Schweiz** |

Das hochaufgelöste Bild steht unter [www.press-n-relations.ch](http://www.press-n-relations.ch) zum Download bereit (im Anhang zum dort
veröffentlichten Text).

|  |  |
| --- | --- |
| **Kontakt:**Aon Hewitt (Switzerland) AG – Fabio PeyerLagerstrasse 33 – 8021 ZürichTel.: +41 58 266 88 22fabio.peyer@aonhewitt.com – ww.aonhewitt.ch | **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:**Press’n’Relations GmbH – Markus HäfligerHirslanderstrasse 51 – 8032 ZürichTel.: +41 43 344 58 65 – Fax: +41 43 344 58 69mh@press-n-relations.ch – www.press-n-relations.ch |

**Über Aon Hewitt**

Aon Hewitt ist weltweit führender Anbieter von Human Resources Lösungen. Das Unternehmen unterstützt seine Kunden bei der Lösung von komplexen Fragen rund um Benefits, Talente und damit verbundene finanzielle Herausforderungen und zur Verbesserung ihrer Geschäfts­ergeb­nisse. Aon Hewitt entwickelt, implementiert, kommuniziert und verwaltet eine breite Palette von Strategien in den Bereichen Human Resources, berufliche Vorsorge, Investment Management, Krankenkasse, Vergütung und Talent-Management. Aon Hewitt ist weltweit mit 29'000 Mitarbeitern in 90 Ländern vertreten. In der Schweiz engagieren sich über 200 Mitarbeiter an den Standorten von Aon Hewitt in Bern, Neuchâtel, Nyon und Zürich. Weitere Informationen über Aon Hewitt finden Sie unter www.aonhewitt.ch.

**Über Aon**

Der Aon Konzern ist der führende globale Dienstleister für Risikomanagement, HR-Lösungen und Outsourcing-Services sowie Versicherungs- und Rückversicherungsmakler. Weltweit ermöglichen es mehr als 65.000 Mitarbeiter durch ihr branchenführendes Wissen und ihr technisches Know-how, Kunden in über 120 Ländern mit innovativen und effizienten Lösungen für Risikomanagement und Arbeitsproduktivität einen deutlichen Mehrwert zu bieten. Dafür wurde Aon mehrfach als weltbestes Broker-Unternehmen, Versicherungs- und Rückversicherungsmakler, Captive Manager und Berater für Sozialleistungen ausgezeichnet. Weitere Informationen zu Aon gibt es unter www.aon.com, unter www.aon.com/unitedin2010 zudem alles über die globale Partnerschaft zwischen Aon und Manchester United inklusive Trikotsponsoring des Vereins durch Aon.