

Aktionäre mit klaren Ansprüchen: Verwaltungsrat, Vergütungen und Revisionsstelle im Fokus

Zürich, 7. Juli 2026 – Auf den ersten Blick verlief die Schweizer GV-Saison 2026 reibungslos: Die Zustimmungsraten blieben stabil und Ablehnungen waren die Ausnahme. Bei genauerer Betrachtung offenbart sich jedoch ein differenziertes Bild: Die Abstimmungsrichtlinien institutioneller Aktionäre werden komplexer, und Aktionäre stimmen immer differenzierter ab. Dabei rücken Verwaltungsratspräsidenten und Ausschussvorsitzende weiter in den Fokus, Vergütungshöhen werden zunehmend kritisch hinterfragt, und Nachhaltigkeitsberichte werden häufiger genutzt, um Kritik zu äussern. Gleichzeitig zeichnet sich bei der Unabhängigkeit des externen Prüfers die nächste Eskalationsstufe ab. Insgesamt wären ohne die Unterstützung von Ankeraktionären (Familien, Gründer, strategische Investoren oder der Staat) 97 Traktanden abgelehnt worden – ein deutlicher Anstieg gegenüber 37 Traktanden im Vorjahr. Davon betrafen 45 die Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern und 25 die Höhe der Vergütungen.

Die SWIPRA AGM Analyse deckt die Generalversammlungen der 100 grössten SPI-Unternehmen (SPI100) im Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 18. Juni 2026 ab und umfasst insgesamt 1'998 Traktanden. Sofern nichts anders angegeben, berücksichtigen die Analysen der Aktionärs-Abstimmungsergebnisse keine Beteiligungen von Ankeraktionären wie Familien, strategischen Investoren oder dem Staat mit Anteil über 10%.

Einzelne Verwaltungsratsmitglieder im Fokus

Die 10% der Verwaltungsratswahlen mit den höchsten Ablehnungsraten wiesen im Durchschnitt 47.1% Gegenstimmen auf – deutlich über den 40.8% des Vorjahrs. Insgesamt blieben die Verwaltungsratswahlen mit einer Ablehnungsquote (Median) von 2.2% (Vorjahr: 2.7%) aber weitgehend unbestritten. Der wachsende Widerstand ist somit kein allgemeiner Trend, sondern das Resultat eines sehr gezielten Abstimmungsverhaltens. Dabei geht die

Nächste Anlässe

Corporate Governance Excellence 2026

Anlass für Verwaltungsräte organisiert durch die FuW mit
SWIPRA als Netzwerkpartner
7. Juli 2026

Anlass zur SWIPRA Corporate Governance Umfrage 2026

Abendveranstaltung
18. November 2026

Kritik vermehrt über klassische Themen wie Mandatshäufung («Overboarding») oder mangelnde Unabhängigkeit hinaus. Besonders deutlich zeigte sich dieses fokussierte Vorgehen der Aktionäre bei den Wahlen der Ausschussvorsitzenden, die zunehmend in den Fokus geraten:

Vergütungsausschuss

- Die Gegenstimmen bei Wahlen in den Vergütungsausschuss sanken von 7.8% auf 6.1% (bzw. von 44.6% auf 41.7% bei den umstrittensten 25%), was mit rückläufigen Gegenstimmen beim Vergütungsbericht von 18.4% auf 13% einhergeht.
- Die Gegenstimmen zu den Vergütungsbeträgen erreichten insgesamt 10%. Bei dem Viertel der Unternehmen mit den höchsten Gegenstimmen stiegen sie von 40% auf 54%, wobei 19 Abstimmungen durch die Aktionäre im Streubesitz abgelehnt worden wären.
- Unternehmen mit mehr als 20% Gegenstimmen zu den Vergütungsbeträgen verzeichneten bei Wahlen des Vergütungsausschussvorsitzes durchschnittlich 25% Gegenstimmen – um mehr als 20 Prozentpunkte schlechter als bei Unternehmen, bei denen die Vergütungsbeträge weniger Gegenstimmen erhielten.

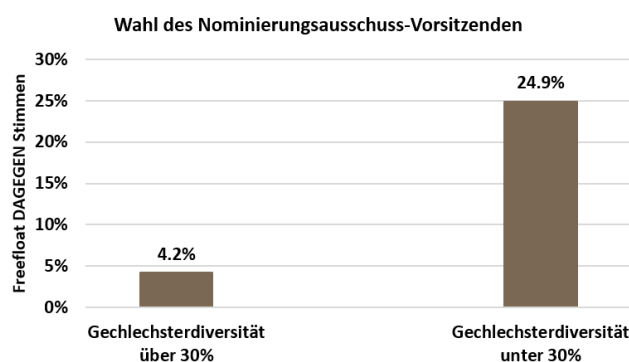
Der zunehmende Druck der Aktionäre auf Vergütungsausschuss-Vorsitzende aus dem Vorjahr führte zu konkreten Ergebnissen: Viele Unternehmen reagierten mit verbesserter Offenlegung und machten Fortschritte bei der Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Leistung und Vergütung, was zu sinkenden Gegenstimmen bei den Vergütungsberichten führte. Die Aufmerksamkeit



der Aktionäre hat sich jedoch verlagert – von der Frage wie Vergütungen offengelegt werden, zur Frage wie viel bezahlt wird. Die zunehmenden Gegenstimmen zur Höhe der Managementvergütung zeigen, dass die absolute Vergütungshöhe vermehrt hinterfragt wird – insbesondere bei Unternehmen mit Ankeraktionären. Institutionelle Aktionäre scheuen sich nicht mehr, die bindende Abstimmungen zu den Vergütungsbeträgen zu nutzen, statt ihr Unbehagen lediglich über die konsultative Abstimmung zum Vergütungsbericht zu äussern.

Nominierungsausschuss

- Bei Unternehmen mit einem Frauenanteil von unter 30%, stiegen die Gegenstimmen für die Nominierungsausschuss-Vorsitzenden im Median von 19% auf 25%.
- Der Frauenanteil in den Verwaltungsräten der SPI100-Unternehmen blieb mit durchschnittlich 35.2% nahezu unverändert, über der vom Gesetz (comply-or-explain) verlangten Quote von 30%.
- Fortschritte erzielen weiterhin mittelgrosse Unternehmen, bei denen die Mehrheit der Verwaltungsräte ebenfalls inzwischen die 30%-Schwelle überschreitet.



Die Rechenschaftspflicht der Nominierungsausschuss-Vorsitzenden in Bezug auf die Geschlechtervertretung nimmt klar zu. Aktionäre unterscheiden immer stärker zwischen Unternehmen, die erkennbare Anstrengungen unternehmen, und solchen, die stagnieren. Verwaltungsräte, die weiterhin unter der 30%-Schwelle liegen, sollten mit einer anhaltenden Eskalation rechnen, die weit über GV-Abstimmungen hinausgehen und die Reputation des VRs beeinträchtigen kann. Da einige

Aktionäre die Messlatte bereits auf 40% anheben, sind Verwaltungsräte gut beraten, ihre Bemühungen für eine ausgeglichene Geschlechtervertretung fortzusetzen – unter gleichzeitiger Beachtung der Anforderungen hinsichtlich Unabhängigkeit und Overboarding.

Prüfungsausschuss

- Die Gegenstimmen bei der Wahl der externen Revisionsstelle stiegen bei den 25% der Unternehmen mit dem höchsten Widerstand von 22% im Vorjahr auf 41% in 2026.
- Die durchschnittliche Mandatsdauer der Revisoren bei SPI-Unternehmen beträgt 14 Jahre; mehr als ein Fünftel der Unternehmen arbeitet seit über 20 Jahren mit derselben Revisionsstelle zusammen (Quelle: [Swiss Audit Monitor](#)).
- Bedenken hinsichtlich der langen Mandatsdauer der Revisionsstelle schlagen sich zunehmend direkt in Gegenstimmen an der GV nieder.

Der Prüfungsausschuss entwickelt sich zum neuen Fokus. Dem Eskalationsmuster der vergangenen Jahre bei Vergütungs- und Nominierungsausschüssen folgend, sollten Prüfungsausschussvorsitzende mit gezielter Kritik aufgrund von zu langen Mandatsdauern der Revisionsstelle rechnen. Langjährige Revisionsmandate wecken Unabhängigkeitsbedenken, und die Aktionäre reagieren entsprechend. Unternehmen mit langjährigen Revisionsbeziehungen sind gut beraten, diese Frage proaktiv anzugehen und transparent zu kommunizieren. Andernfalls ist eine Eskalation wahrscheinlich – analog zur Entwicklung im Bereich der Vergütungen. Bei Unternehmen, die ohnehin mit Governance- oder Compliance-Problemen konfrontiert sind, kann sich dies rasch zu einer ernsten Reputationskrise für den Prüfungsausschuss oder den gesamten VR ausweiten.

Verwaltungsratsbeurteilung und Erneuerungsprozesse

- 73% der Unternehmen berichten, 2025 eine Selbstevaluation des Verwaltungsrats durchgeführt zu haben. Im Vorjahr waren es lediglich 58%.
- Die Offenlegung bleibt jedoch weitgehend compliance-getrieben: Die meisten Unternehmen berichten lediglich, dass eine Beurteilung



stattgefunden hat, nicht aber über deren Ergebnisse, allfällige Massnahmen oder deren Auswirkungen auf die Zusammensetzung und Governance des Verwaltungsrats.

- Kompetenzmatrizen, Erneuerungsprozesse und Beurteilungsergebnisse des VR werden häufig isoliert dargestellt, ohne sie in ein konsistentes Gesamtbild über die strategische Entwicklung des Gremiums einzubetten.

Der SWIPRA Governance Survey 2025 und die vorliegende GV-Analyse zeigen, dass Unternehmen mit einer transparenteren Offenlegung zum Verwaltungsrat und dessen Entwicklung das Verständnis ihrer Aktionäre zur Governance über die letzten drei Jahre deutlich verbessern konnten.

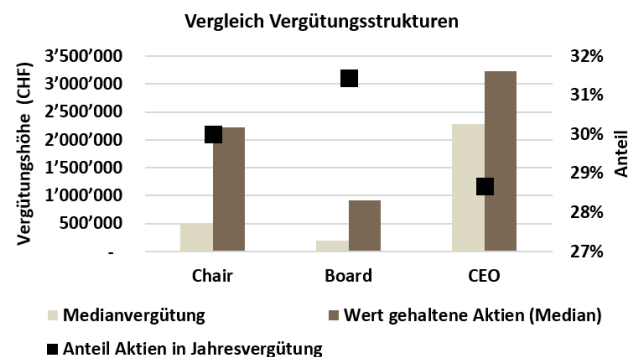
Eine fehlende Offenlegung zur Entwicklung des Verwaltungsrats ist aus SWIPRA's Sicht eine verpasste Chance, die eigene Reputation positiv zu steuern und die Glaubwürdigkeit der obersten Führungsebene nachhaltig zu stärken.

Verwaltungsratsvergütung

- Die Median-Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten in SPI100-Unternehmen erreichte CHF 486'000 (gegenüber CHF 406'000 vor fünf Jahren); die Vergütung von VR-Mitgliedern belief sich auf CHF 198'000 (gegenüber CHF 166'000).
- 30% der Vergütung von Präsidenten und 31% der Vergütung von Mitgliedern werden in Aktien ausgezahlt, die einer Sperrfrist von 3 Jahren unterliegen (Median).
- Der Medianwert der gehaltenen Aktien beläuft sich auf CHF 2.2 Mio. für SPI100-VR-Präsidenten und CHF 913'000 für VR-Mitglieder. Dies entspricht dem 4.5-Fachen des Jahreshonorars und liegt damit deutlich über dem entsprechenden Multiplikator für CEOs (1.4-Faches).

Schweizer Verwaltungsräte gehören im internationalen Vergleich zu den bestverdienenden, sind aber gleichzeitig auch am internationalsten zusammengesetzt. Rund 38% der SPI100-Verwaltungsratsmitglieder sind keine Schweizer Staatsbürger, bei SMI-Unternehmen sind es

fast 50%. Dies spiegelt den globalen Talentbedarf des Schweizer Marktes mit seinen zahlreichen internationalen Branchenführern wider. Mit einer Median-Amtsduer von rund 7 Jahren (im Vergleich zu 4 Jahren bei CEOs) und aktienbasierten Vergütungen mit Sperrfristen sind Verwaltungsratsmitglieder im Durchschnitt rund ein Jahrzehnt finanziell an ihr Unternehmen gebunden – meist länger als die operative Geschäftsleitung (C-Level), die auch noch mit Replacement Awards rechnen können, wenn sie zu einem Unternehmen wechseln. Diese einzigartige Vergütungsstruktur in Bezug auf Höhe, Ausrichtung und Langfristigkeit ist ein wesentlicher Faktor für die hohe Qualität und internationale Zusammensetzung von Schweizer Verwaltungsräten. Dies wird auch im Ausland geschätzt: 28% der SPI100-Verwaltungsratsmitglieder haben ein VR-Mandat ausserhalb der Schweiz.

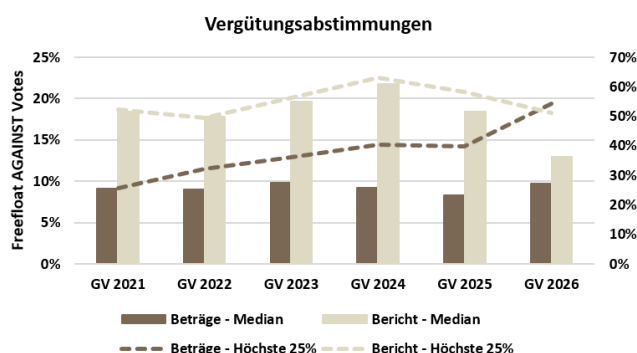


Managementvergütung

- Auf vergleichbarer Basis (nur CEOs mit voller Amtszeit in den Jahren 2024 und 2025) stieg die Gesamtvergütung um 2.4% (Median), wobei 60% der CEOs eine Erhöhung verzeichneten (gegenüber 49% in 2025).
- Unterschiedliche Dynamiken nach Unternehmensgrösse:
 - SMI-Vergütungen stiegen um 6.1% auf CHF 8.2 Mio.
 - SMIM-(ohne SMI) Vergütungen stiegen um 4.7% auf CHF 4.4 Mio.
 - SPI100 (ohne SMIM) blieben unverändert (+0.6%) bei CHF 1.6 Mio.



Der Median-Anstieg der CEO-Vergütung für das Jahr 2025 beschränkte sich weitgehend auf die grösseren Unternehmen im SPI100, wobei die Gründe für den Anstieg je nach Unternehmensgrösse variierten. Während der Anstieg im grössten Segment (SMI) hauptsächlich auf höhere Zuteilungen langfristiger, aktienbasierter Vergütungs-Elemente zurückzuführen war, war der Anstieg im mittleren Segment (SMIM) vor allem auf höhere kurzfristige Bonuszahlungen zurückzuführen. Im Gegensatz zum SMI und SMIM blieb die Höhe der Vergütungen bei den Unternehmen im kleineren Segment des SPI100 weitgehend unverändert.



Aktionäre fokussieren sich zunehmend auf die Vergütungshöhe. Da es sich hierbei meist um zukunftsgerichtete Abstimmungen handelt, müssen Unternehmen doppelt liefern: Gefragt sind eine transparente Darlegung der vergangenen Vergütung sowie eine klare Erläuterung des zukünftigen Systems, nach dem die beantragten Vergütungsbeträge künftig ausbezahlt werden sollen.

Nachhaltigkeit

- Die Anwendung des GRI-Berichtsstandards ging erstmals zurück auf 87% (Vorjahr: 95%), während die Anwendung des neueren ISSB-Standards von 8% auf 18% zulegte.
- Kritische Stimmen zu Nachhaltigkeitsberichten nehmen zu: Rund 10% der Streubesitz-Aktionäre haben in der aktuellen Saison dagegen gestimmt, gegenüber 5% vor zwei Jahren. Die umstrittensten 25% der Unternehmen erhielten 25% Gegenstimmen, gegenüber 12% bei der Einführung der Abstimmung vor zwei Jahren.

- 78% der Unternehmen integrieren inzwischen Nachhaltigkeits-KPIs in ihre Vergütungspläne, wobei quantitative Kennzahlen von 13% auf 31% stiegen.

Nach Jahren des Aufbaus von neuer Reporting-Strukturen für die die Berichterstattung verschiebt sich nun der Fokus: Von der blossen Erfassung neuer Daten hin zum Nachweis tatsächlicher Veränderungen. Die Aktionäre sind zunehmend mit der Abstimmung über den Nachhaltigkeitsbericht vertraut, und nutzen diese Abstimmung als Instrument, um die Fortschritte im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit zu beurteilen. Gemäss aktuell verfügbaren Abstimmungsdaten sind es vorwiegend Schweizer Aktionäre, die diese Abstimmung zunehmend als Feedback-Tool für Fortschritt und Transparenz und nicht mehr nur als formelle Bestätigung des Prüfungsberichts nutzen. Der zunehmende Einbezug von quantitativen Nachhaltigkeitskennzahlen in den Vergütungsplänen ist zudem ein positives Signal. Ob die Qualität und Ambition dieser Kennzahlen dem Anspruch der Aktionäre dann auch gerecht werden, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

Einfluss von Stimmrechtsberatern

- Wenn alle grossen Stimmrechtsberater eine DAGEGEN-Empfehlung aussprachen, betrugen die Gegenstimmen im Streubesitz 62%, gegenüber 68% im Vorjahr.
- Der Einfluss von ISS sank um rund 6 Prozentpunkte auf 14.4% des Streubesitzes, während der Einfluss der übrigen Stimmrechtsberater weitgehend stabil blieb.
- Es gab keine wesentlichen systematischen Verschiebungen in den DAGEGEN-Empfehlungen einzelner Stimmrechtsberater.

Der direkte Einfluss von Stimmrechtsberatern wird kleiner. Das deutet darauf hin, dass institutionelle Investoren zunehmend eigenständig abstimmen, anstatt Richtlinien von Drittparteien pauschal zu übernehmen. Für Schweizer Unternehmen bedeutet das, dass der direkte, persönliche Dialog mit den Investoren immer entscheidender wird.

Dahinter steckt jedoch kein vollständiger Verzicht der Investoren auf die Stimmrechtsberater, sondern vielmehr ein inhaltlicher Wandel: Die Ansichten der Investoren



decken sich nicht immer mit den eher starren Abstimmungsrichtlinien der Stimmrechtsberater.

Zusätzlich erschwert das sogenannte „Split-Voting“ die Übersicht. Grosse Vermögensverwalter (Asset Manager) bieten ihren Kunden (Asset Owner) vermehrt die Option an, für die gehaltenen Aktien nach eigenen Richtlinien abzustimmen. Die eigentlichen Eigentümer weichen dadurch häufiger von den Haus-Richtlinien ihrer Vermögensverwalter ab. Für Unternehmen wird es durch diese Fragmentierung deutlich schwerer, die konkreten Ergebnisse einer Generalversammlung im Vorfeld verlässlich zu prognostizieren.



Wir sind Partner von rezonanz, einem Daten- und Analyseunternehmen im Bereich der Stimmrechtsvertretung und des Aktionärsengagements.

Über SWIPRA Services

SWIPRA Services unterstützt Verwaltungsräte mit massgeschneiderten Evaluationen und Coachings. Wir beraten unsere Kunden praxisnah und unter Berücksichtigung relevanter Stakeholder-Meinungen. Unser Ziel sind effektivere und effizientere Führungsgremien, die Stärkung der Reputation und die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts.

Zur Weiterentwicklung der Corporate Governance in der Schweiz arbeitet SWIPRA Services mit einem hochrangigen Think Tank bestehend aus Unternehmen und Institutionellen Anlegern zusammen und führt unabhängige, repräsentative Studien durch. SWIPRA Services engagiert sich im Bereich von Aus- und Weiterbildung sowie in der Öffentlichkeitsarbeit zu Corporate Governance und Stakeholder Management.

Gemeinsam mit unseren Partnern von [TBA Trusted Board Advisors](#) beraten wir Unternehmen in Corporate Governance, Nachhaltigkeit, Strategischer Kommunikation sowie Reputations- und Stakeholder Management.

Kontakt

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