

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Novartis	28.02.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Dätwyler	12.03.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist sowohl sehr transparent als auch sehr verständlich verfasst. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance hoch, aber im Verhältnis zur Ertragskraft angemessen. Es ist auch anzumerken, dass die Vergütungen für die Verwaltungsräte als hoch einzustufen sind. Ebenfalls erscheint die Vergütung des CEO im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch.
DKSH	21.03.2019	✓	-	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	4.1 Vergütung des Verwaltungsrats Der beantragte Maximalbetrag ist im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Ausserdem ist die Sitzungsdauer des Gesamtverwaltungsrates mit wenigen und kurzen Meetings ungenügend. 4.2 Vergütung der Geschäftsleitung In diesem Traktandum werden variable und fixe Vergütungskomponenten kombiniert zur Abstimmung präsentiert. Es besteht keine Zusicherung auf eine Konsultativabstimmung. Die Vergütungshöhe des CEO ist im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch.
SGS	22.03.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	★	✓	7 Authorized Share Capital (Verlängerung des genehmigten Aktienkapitals von 500'000 Aktien im Nennwert von je CHF 1.- um weitere zwei Jahre bis zum 22. März 2021) Unter der Annahme, dass Traktandum 6 (Herabsetzung des Aktienkapitals um CHF 68'000 durch Vernichtung von 68'000 Stammaktien) angenommen wird, würde die gesamte potenzielle Kapitalverwässerung 21.15% betragen. Diese sollte im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen.
Swiss Prime Site	26.03.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Givaudan	28.03.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Valora	29.03.2019	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Aktien werden jedoch zu Steuerwerten ausgewiesen. Das Vergütungssystem ist langfristig ausgerichtet. Die nach 3 Jahren zugewiesenen Aktien werden noch eine zweijährige Sperrfrist vorweisen. Ebenso werden Regeln zum Mindestaktienbesitz eingeführt. Die Vergütungshöhe erscheint jedoch sowohl für den CEO wie auch für den Präsidenten im Verhältnis zu anderen Gesellschaften sehr hoch. 5.1 Maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats von der ordentlichen GV 2019 bis zur ordentlichen GV 2020 Der Verwaltungsrat wird ausschliesslich mit fixen Vergütungselementen entschädigt. Der beantragte Maximalbetrag erscheint im Vergleich zur Gesamtvergütung anderer Gesellschaften hoch. 5.2 Maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 Der beantragte Gesamtbetrag erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch.
Belimo	01.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Clariant	01.04.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Für den kurzfristigen Barbonus werden für das Executive Committee nicht die konkreten Leistungsziele der einzelnen Zielgrössen und die Zielvorgaben offengelegt. Beim PSU-Plan (Performance Share Units; Beteiligungsprogramm in Form anwartschaftlicher Bezugsrechte) fehlen Angaben zum konkreten Leistungsziel. Der Zusammenhang zwischen Bonus und der Leistung scheint aber aufgrund der Zielgrössen ROIC und operativem Cashflow nachvollziehbar zu sein. Wie im Vorjahr wurde die Performancehürde des PSU-Plans verfehlt, womit alle PSU verfielen. Die Vergütungshöhe des CEO erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Ebenfalls erscheint die Vergütung für die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. 6.2 Gesamtvergütung der Geschäftsleitung Es besteht eine Zusicherung auf eine nachträgliche Konsultativabstimmung. Der an der letztjährigen Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung von CHF 17.2 Mio. wurde zu 68% ausgeschöpft. Dieser tiefe Ausschöpfungsgrad ist darauf zurückzuführen, dass 2018 die Bonusauszahlungen unter dem Zielwert lagen. Die beantragte maximale Gesamtvergütung erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch.
Mobimo	02.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Swisscom	02.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	

Name	Datum GV	Abnahme- Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Vontobel	02.04.2019	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	<p>7.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht</p> <p>Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch.</p> <p>7.2 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer</p> <p>Die beantragte Gesamtsumme erscheint vergleichsweise sehr hoch.</p> <p>7.3 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020</p> <p>Die beantragte Gesamtvergütung ist vergleichsweise hoch.</p> <p>7.4 Maximale Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018</p> <p>Die erfolgsabhängige Vergütung erscheint vergleichsweise sehr hoch.</p> <p>7.5 Maximale Gesamtsumme für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung</p> <p>Die Kombination von Bonusaktien und Performance-Aktien entfaltet eine Hebelwirkung. Die Vergütungshöhe für die Performance-Aktien erscheint selbst im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch.</p> <p>7.6 Mehrbetrag für die Performance-Aktien des Verwaltungsratspräsidenten</p> <p>Die Höhe dieser Vergütungskomponente ist vergleichsweise sehr hoch. Vergütungen mit Hebelwirkung und variable Vergütungen für nicht-exekutive Verwaltungsräte werden grundsätzlich abgelehnt.</p> <p>7.7 Mehrbetrag für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung</p> <p>Die Höhe dieser Vergütungskomponente ist vergleichsweise sehr hoch. Die Kombination von Bonusaktien und Performance-Aktien entfaltet zudem eine Hebelwirkung.</p>
Geberit	03.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Sulzer	03.04.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	<p>1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst, die konkreten Performanceziele werden jedoch nicht offengelegt. Wegen dem Kursverlust aufgrund der US-Sanktionen wurde eine Minimum-Zielerreichung für PSPs (2017/2018) eingeführt und die Zuteilung 2018 zeitlich verschoben. Das Vergütungssystem beinhaltet zudem den Einsatz von Vergütungskomponenten mit Hebelwirkung. Die Vergütungshöhe erscheint zudem im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Die Vergütungshöhe scheint zudem nicht im Einklang mit dem dauernden Gedeihen der Gesellschaft zu stehen.</p> <p>4.2 Vergütung der Konzernleitung</p> <p>Es besteht die Zusicherung auf eine nachträgliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften wie auch in den Vorjahren hoch. Das Vergütungssystem beinhaltet zudem den Einsatz von Vergütungskomponenten mit Hebelwirkung. Die Vergütungshöhe scheint zudem nicht im Einklang mit dem dauernden Gedeihen der Gesellschaft zu stehen.</p>
Zurich Insurance Group	03.04.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	<p>1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Vergütungskomponenten werden erklärt und sind zum Fair Value ausgewiesen. Die Vergütungshöhe erscheint im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch. Gehälter im zweistelligen Millionenbereich sind grundsätzlich abzulehnen.</p> <p>5.2 Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung</p> <p>Der beantragte Maximalbetrag liegt in einem hohen Bereich und der Ausschöpfungsgrad dieses Maximalbetrages hat sich gegenüber dem Vorjahr stark erhöht (Ausschöpfungsgrad 2018: 79.5%; 2017: 68.9%). Die Vergütungshöhe erscheint im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch.</p> <p>6 Kapitalherabsetzung mittels Vernichtung von Aktien, die im Rahmen des öffentlichen Aktienrückkaufprogramms zurückgekauft wurden</p> <p>Zurich Insurance Group verfügt über eine sehr solide Bilanzstruktur. Durch die Kapitalherabsetzung erhöht sich die Traktandierungshürde unwesentlich. Die Mitwirkungsrechte werden somit nicht wesentlich verschlechtert. Durch die beantragte Kapitalherabsetzung wird die potenzielle Kapitalverwässerung aus bedingtem und genehmigtem Aktienkapital von 23.1% auf 23.4% erhöht. Kapitalreduktionen werden grundsätzlich abgelehnt, wenn die potenzielle Kapitalverwässerung passiv erhöht wird und 20% des gesamten ordentlichen Kapitals übersteigt.</p>
PSP Swiss Property	04.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Rieter	04.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Forbo	05.04.2019	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	6.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Es fehlen jedoch Angaben über Performanceziele und Zielerreichungsgrade. Dadurch wird die Performance-Bonus-Relation undurchsichtig. Ausserdem wird die Verständlichkeit des Vergütungsberichts dadurch erschwert, dass die zugeteilten gesperrten Aktien und Performance Share Units je nach Zeitpunkt der Ausrichtung ganz unterschiedlich bewertet werden. Das Vergütungssystem ist jedoch langfristig ausgerichtet. Die Vergütungshöhe des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten scheint deshalb nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung des Empfängers zu stehen. 6.2 Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für 2020 Der Verwaltungsrat erhält ausschliesslich fixe Vergütungen in bar (60%) und in Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist (40%). Die Gesamtvergütung des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten scheint nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung zu stehen.
Straumann	05.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
OC Oerlikon Corporation	09.04.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	8. Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und sehr verständlich verfasst. Die Leistungskriterien werden angegeben, jedoch nicht die konkreten individuellen Performanceziele und Zielerreichung. Die Gesamtvergütungshöhe ist im Vergleich zu anderen Gesellschaften angemessen. Die Vergütungspolitik sieht jedoch Vergütungskomponenten mit starker Hebelwirkung vor.
Sika	09.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Basilea	10.04.2019	✓	✗	✓	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	1.2 Variablen Vergütung der Geschäftsleitung für 2018 (Konsultativabstimmung) Im vorliegenden Fall wird in einer nicht bindenden Konsultativabstimmung neben der bindenden prospektiven Vergütungsabstimmung (Traktandum 6.3) retrospektiv über die variable Vergütung abgestimmt. Der Zusammenhang von Performance und variabler Vergütung erscheint unklar. Die Gesamtvergütungshöhe erscheint im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance zu hoch. 6.3 Maximale variable Vergütung der Geschäftsleitung Die Unternehmensziele des variablen Barbonus für 2019 werden im Gegensatz zum Vorjahr nicht mehr offengelegt. Die variable Vergütungskomponente beinhaltet auch Optionen mit entsprechender Hebelwirkung. Diese Vergütungskomponente ist nicht genügend langfristig ausgerichtet. Die Zuteilung von Aktienoptionen im Rahmen des Aktienoptionsprogramms liegt ausserdem vollständig im Ermessen des Verwaltungsrats. 9 Anpassung von Artikel 3b Abs. 1 der Statuten Die gesamte potenzielle Kapitalverwässerung bei einer Kapitalerhöhung sollte im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen. Die potenzielle Kapitalverwässerung würde 21.2% betragen. Das Bezugsrecht der Aktionäre ist ausgeschlossen. Gesamthaft resultiert somit eine potenzielle Kapitalverwässerung von 38.1%.
Julius Bär	10.04.2019	✓	✓	✓	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	4.2.1 Gesamtbetrag der variablen Barvergütungselemente für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 Während die Vergütungspolitik insgesamt ansprechend ist, ist die Bonushöhe nicht genügend mit den nötigen belastbaren Informationen begründet. Sie erscheint im Vergleich mit der Aktien- und Unternehmensperformance hoch.
Sunrise	10.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Emmi	11.04.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Nestlé	11.04.2019	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	5.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats Der Verwaltungsrat erhält ausschliesslich fixe Vergütungen in bar (50%) und in Aktien (50%) mit einer dreijährigen Sperrfrist. Der beantragte Gesamtbetrag für die kommende Amtsdauer erscheint im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch.
SIG Combibloc Group	11.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Allreal	12.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Luzerner Kantonalbank	15.04.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Adecco	16.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Conzzeta	16.04.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	7.1 Konsultativabstimmung Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Zielerreichungsgrade werden ungenügend angegeben. Die Performanceziele werden nicht angegeben. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften und im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance hoch. Die an der ordentlichen GV 2017 genehmigte maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018 wurde überschritten und der statutarisch geregelte Zusatzbetrag (max. 35%) wurde in Anspruch genommen.
Tecan	16.04.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	5.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Zielgrößen, aber nicht die Gewichtung, werden grösstenteils beschrieben und die Zielerreichung wird schematisch erläutert. Performanceziele werden nicht beschrieben. Der Leistung-Bonus-Zusammenhang ist deshalb schwierig zu eruieren. Der Performance-Share-Matching-Plan kann eine Hebelwirkung entfalten. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch. Ausserdem entfaltet der Performance-Share-Matching-Plan eine Hebelwirkung. 5.3 Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 Es besteht die Zusicherung auf eine nachträgliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch. Ausserdem entfaltet der Performance-Share-Matching-Plan eine Hebelwirkung.
Bucher Industries	17.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Cembra Money Bank	17.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	6 Erneuerung des genehmigten Aktienkapitals gemäss Artikel 4 Abs. 1 der Statuten Die potenzielle Kapitalverwässerung durch die Erneuerung des genehmigten Kapitals beträgt 10%. Die Bezugsrechte können gemäss Artikel 4 Abs. 3 ausgeschlossen werden. Daneben besteht noch bedingtes Kapital, was zu einer potenziellen Kapitalverwässerung von 13% führen kann. Bezugsrechte können gemäss Artikel 5 und 6 der Statuten ebenfalls ausgeschlossen werden. Gesamthaft resultiert somit eine maximale potenzielle Kapitalverwässerung von 23%. Diese sollte im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen.
Georg Fischer	17.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Siegfried	17.04.2019	✓	-	✓	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	★	-	4.2 Bedingtes Kapital Die potenzielle Kapitalverwässerung durch die Schaffung von bedingtem Kapital beträgt 5%. Daneben besteht bisher kein genehmigtes Kapital. Es wird aber in Traktandum 4.3 beantragt. Die potenzielle Kapitalverwässerung aus genehmigtem Kapital beträgt 5%. Gesamthaft resultiert somit eine maximale potenzielle Kapitalverwässerung von 10%. Diese sollte im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen. Da der Verwendungszweck für Vergütungsmodelle bestimmt ist, deren Höhe im Lichte der Aktionärsinteressen zu hoch erscheint (siehe Traktandum 5.2.3), ist das bedingte Kapital abzulehnen. 5.2.3 Genehmigung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 (Leistungsperiode 2019-2021) Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung wird in Performance Share Units (PSUs) ausgerichtet. Im März 2018 wurden die Aktien für die Leistungsperiode 2015-2017 übertragen. Der Performancefaktor betrug 168.9%. Die Vergütungskomponente beinhaltet eine Hebelwirkung.
Swiss Re	17.04.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst, es fehlen jedoch konkrete Angaben zu den Zielgrößen, Leistungszielen und zur Zielerreichung für die Geschäftsleitung. Die Bestimmung des API-Pools (Annual Performance Incentive) verbleibt aufgrund vieler qualitativer Zielgrößen und dem grossen Ermessensspielraum des Verwaltungsrates unklar. Die Zielgrößen für die langfristigen variablen Vergütungskomponenten werden transparent ausgewiesen und die Zielerreichung wird offengelegt. Die Vielzahl an verschiedenen Vergütungskomponenten und Zielgrößen erschweren die Verständlichkeit des Systems. Die PSU-Komponente (Performance Share Units; Beteiligungsprogramm in Form anwartschaftlicher Bezugsrechte) entfaltet ausserdem eine Hebelwirkung. Das Vergütungssystem erscheint langfristig angelegt. Die Vergütung an den Verwaltungsratspräsidenten (vollamtlich) erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Die Gesamtvergütungshöhe im Verhältnis zur Ertragskraft ist sehr hoch.
Lonza	18.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
St.Galler Kantonalbank	24.04.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Flughafen Zürich	25.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
U-Blox	25.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Bâloise	26.04.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Credit Suisse Group	26.04.2019	✓	✗	✗	★	✓	⚠	✓	✓	✓	✓	★	✓	<p>1.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent, aber nicht verständlich verfasst. Zudem werden bereinigte Zielgrößen verwendet, was zusätzlich zur Vielzahl an Zielgrößen das Vergütungssystem schwer verständlich macht. Der Verwaltungsrat hat aufgrund des hohen Anteils qualitativer (subjektiver) Zielgrößen einen grossen Ermessensspielraum. Der LTI (Long Term Incentive) kann eine Hebelwirkung entfalten. Die Vergütungshöhe erscheint im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch. Gehälter im zweistelligen Millionenbereich sind grundsätzlich abzulehnen. Aufgrund der Vergütungspolitik könnte die Reputation des Unternehmens nachhaltig geschädigt werden.</p> <p>2 Entlastung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung Es sind Mängel in der Geschäftsführung und eine ungenügende Aufsicht erkennbar, welche die Reputation des Unternehmens nachhaltig schädigen könnte.</p> <p>4 Reduktion und Verlängerung des genehmigten Kapitals Gesamthaft resultiert eine maximale potenzielle Kapitalverwässerung von 25.5%. Die gesamte potenzielle Kapitalverwässerung sollte im Grundatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen.</p> <p>7.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats Der beantragte Gesamtbetrag für die kommende Amtsdauer erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Ebenfalls erscheint die Vergütungshöhe pro Verwaltungsratsmitglied ohne den Präsidenten im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch.</p> <p>7.2.1 Kurzfristige variable leistungsbezogene Vergütung (STI) der Geschäftsleitung Der Betrag der STI hat gegenüber dem Vorjahr um rund 20% zugenommen. Die Vergütungshöhe erscheint daher besonders im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance hoch.</p> <p>7.2.3 Langfristige variable leistungsbezogene Vergütung (LTI) der Geschäftsleitung Der LTI beinhaltet hohe Obergrenzen. Ausserdem kann die Vergütungskomponente eine starke Hebelwirkung entfalten.</p>
Swiss Life	30.04.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
SFS Group	01.05.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
ABB	02.05.2019	✓	✗	✓	✗	✓	⚠	✓	✓	✓	✓	✗	-	<p>2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Vergütungskomponenten werden detailliert erklärt. Es fehlen jedoch konkrete Performanceziele. Der langfristige Incentive-Plan kann eine Hebelwirkung entwickeln. Das Vergütungssystem erscheint langfristig angelegt. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Ausserdem hat die Gesamtvergütungshöhe im Verhältnis zur Ertragskraft der Gesellschaft stark zugenommen und sie erscheint im Vergleich mit der Aktienperformance hoch.</p> <p>3 Entlastung des Verwaltungsrates und der mit der Geschäftsführung betrauten Personen Bei der internen Kontrolle von ABB können zum zweiten Mal innerhalb kurzer Zeit (2017-2019) schwerwiegende Mängel nachgewiesen werden.</p> <p>5 Erneuerung des genehmigten Aktienkapitals Die maximale potentielle Kapitalverwässerung beträgt 23.25%. Die gesamte potenzielle Kapitalverwässerung sollte im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen.</p> <p>6.2 Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung der Geschäftsleitung für 2020 Es besteht eine Zusage, über den Vergütungsbericht retrospektiv abzustimmen. Die Vergütungshöhe erscheint jedoch im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch. Ausserdem hat die Gesamtvergütungshöhe im Verhältnis zur Ertragskraft stark zugenommen und der langfristige Incentive-Plan kann eine Hebelwirkung entwickeln.</p>
Banque Cantonale Vaudoise	02.05.2019	✓	-	✓	★	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	<p>5.3 Gesamtbetrag der Jahresperformance gebundenen Vergütung der Generaldirektion Der jährliche Bonus des CEO ist auf dem Niveau der Vorjahre. Die variable Vergütung ist nicht mit belastbaren Informationen genügend begründet. Die gesamte Vergütungshöhe erscheint zudem im Vergleich zu anderen Gesellschaften und insbesondere für eine Kantonalbank.</p>
Galenica	02.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	

Name	Datum GV	Abnahme- Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Lindt & Sprüngli	02.05.2019	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		<p>2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist nicht transparent und wenig verständlich verfasst. Es fehlen jedoch Angaben über konkrete Zielgrössen, Performanceziele oder Zielerreichungsgrade. Damit verbleibt der Zusammenhang zwischen der Leistung und dem Bonus nicht nachvollziehbar. Die Optionen sind weiter zu wenig lange gesperrt und können eine Hebelwirkung entfalten. Die Vergütungshöhe des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten (VRP) erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch und nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung des Empfängers zu stehen.</p> <p>7.1 Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2019/2020</p> <p>Der Verwaltungsrat erhält nur fixe Vergütungen in bar. Die Vergütungshöhe des exekutiven VRP erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften mit vergleichbarer Grösse und Komplexität zu hoch und nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung des Empfängers zu stehen.</p>
Meyer Burger	02.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	★	★	<p>9 Statutenänderung: Streichung von Art. 3a der Statuten (Aufhebung des genehmigten Kapitals)</p> <p>Aktuell besteht eine maximale potenzielle Kapitalverwässerung von 8.57%. Durch die Aufhebung des genehmigten Kapitals verbleibt die potenzielle Kapitalverwässerung bei einem Wert von 0%.</p> <p>Gesamthaft resultiert somit eine maximale potenzielle Kapitalverwässerung von 4.09%. Obwohl Kapital für Akquisitionen oder ähnlichen Vorhaben an einer ausserordentlichen Generalversammlung der Gesellschaft zugesprochen werden kann, räumt «Vorratskapital» in Form von genehmigtem oder bedingtem Kapital eine gewisse Flexibilität ein. Die maximale potenzielle Kapitalverwässerung übersteigt die 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht und hält somit dem Grundsatz stand.</p> <p>10 Statutenänderung: Änderung von Art. 8 der Statuten (Recht der Aktionäre auf Einberufung einer Generalversammlung)</p> <p>«Die Generalversammlungen finden statt auf Beschluss der Generalversammlung oder des Verwaltungsrates, auf Begehren der Revisionsstelle oder wenn ein oder mehrere Aktionäre, die zusammen mindestens 5% des stimmberechtigten Aktienkapitals vertreten, in einer schriftlichen Eingabe an den Verwaltungsrat unter Angabe des Verhandlungsgegenstandes und der Anträge die Einberufung verlangen.»</p> <p>Durch die beantragte Statutenänderung senkt sich die Einberufungshürde für ausserordentliche Generalversammlungen von heute 10% auf 5% des Aktienkapitals. Damit werden die Mitwirkungsrechte der Aktionäre und die Corporate Governance gestärkt.</p> <p>14 Statutenänderung: Änderung von Art. 35 der Statuten (Amtsdauer der Revisionsstelle)</p> <p>«Die gesamte Amtsdauer ist aber auf 10 Jahre beschränkt.»</p> <p>Als Grundsatz gilt eine Dauer von maximal 24 Jahren. Die Beschränkung der Amtsdauer auf 10 Jahre stellt eine zu grosse Restriktion dar.</p>
UBS	02.05.2019	✓	✗	✗	★	✓	ⓘ	✓	✓	✓	✓			<p>2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist transparent, aber wenig verständlich verfasst. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich mit der Aktienperformance und im Verhältnis zu anderen Gesellschaften hoch. Ausserdem erscheint die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung zu stehen. Gehälter im zweistelligen Millionenbereich sind grundsätzlich abzulehnen.</p> <p>4 Entlastung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018</p> <p>Es liegen Anhaltspunkte für gesetzes- oder sittenwidriges Verhalten vor. Die UBS hat in den vergangenen Jahren grössere Summen für Rechtsstreitigkeiten zurückgestellt und ausbezahlt.</p> <p>8.1 Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats von der ordentlichen GV 2019 bis zur ordentlichen GV 2020</p> <p>Der beantragte Gesamtbetrag für die kommende Amtsdauer erscheint im Verhältnis zu anderen Gesellschaften und nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung der Empfänger zu stehen.</p> <p>8.2 Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018</p> <p>Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich mit der Aktienperformance hoch. Ausserdem ist das Vergütungssystem wenig verständlich, da die variable Vergütung auf einer Vielzahl von teilweise vagen, qualitativen und/oder bereinigten Messgrössen basiert und dem Verwaltungsrat ein grosser Ermessensspielraum eingeräumt wird. Gehälter im zweistelligen Millionenbereich sind grundsätzlich abzulehnen.</p>
Helvetia	03.05.2019	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Idorsia	03.05.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	<p>1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist wenig transparent und wenig verständlich verfasst. Die einzelnen Vergütungskomponenten werden beschrieben, jedoch fehlen konkrete Angaben zu den Leistungskriterien und Performanceziele sowie deren Gewichtung. Beim variablen Short-Term Incentive (STI) scheint der Verwaltungsrat einen grösseren Ermessensspielraum zu haben. Zudem erscheint das Optionsprogramm als nicht langfristig genug ausgestaltet und weist eine eine starke Hebelwirkung auf. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften und im Verhältnis zur Ertragskraft hoch.</p> <p>4 Änderungen des bestehenden genehmigten Aktienkapitals</p> <p>Die potenzielle Kapitalverwässerung durch das beantragte genehmigte Kapital beträgt 40.4%. Die Bezugsrechte können ausgeschlossen werden. Die potenzielle Kapitalverwässerung durch das bedingte Kapital beträgt 40.3%. Gesamthaft resultiert somit eine maximale potentielle Kapitalverwässerung von 80.7%. Diese sollte jedoch im Grundsatz 20% des gesamten ordentlichen Kapitals nicht übersteigen.</p> <p>6.2 Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung 2020</p> <p>Der beantragte Gesamtbetrag für die kommende Amtsdauer erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Das Optionsprogramm ist zu wenig lang ausgerichtet und weist eine starke Hebelwirkung auf. Zudem ist das Vergütungssystem nicht mit den nötigen belastbaren Informationen verständlich genug begründet.</p>
Kühne + Nagel	07.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
GAM Holding	08.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Pargesa	08.05.2019	✓	-	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	<p>5.1 Compensation of the Board of Directors</p> <p>Der Verwaltungsrat erhält nur fixe Vergütungen in bar. Der beantragte Gesamtbetrag erscheint in einem unangemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, Leistungen und der Verantwortung der Empfänger zu stehen. Ab 2019 werden Verwaltungsräte nicht mehr exekutiv tätig sein und das Budget ist um CHF 1'800'000 tiefer als im Vorjahr, wobei es mit CHF 6'500'000 immer noch hoch ist.</p> <p>5.2 Compensation of the Management</p> <p>Der Optionsplan ist zu wenig langfristig ausgerichtet. Der beantragte Maximalbetrag erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften angemessen. Es besteht jedoch keine Zusicherung auf eine nachträgliche Konsultativabstimmung.</p>
Vifor Pharma	08.05.2019	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	<p>5.1 Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten</p> <p>Die Vergütung des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten erscheint hoch. Obwohl bei erfolgter Abspaltung der Galenica der Rücktritt vom Präsidialamt angekündigt wurde, soll Etienne Jornod ohne zeitliche Begrenzung exekutiver Verwaltungsratspräsident von Vifor Pharma bleiben. Die Vergütung übersteigt weiterhin diejenige des Präsidenten des Executive Committees/COOs.</p>
Dufry	09.05.2019	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>1.2 Advisory Vote on the Remuneration Report 2018</p> <p>Der Vergütungsbericht ist transparent, aber wenig verständlich verfasst. Es fehlen belastbare und konsistente Angaben über Performanceziele und über die einzelnen Zielerreichungsgrade der Zielgrößen. Neue Zielgrößen, Änderungen im Vergütungssystem sowie der Ermessensspielraum des Verwaltungsrat erschweren den Überblick. Die Obergrenze beim PSU-Programm (Performance Share Units; Beteiligungsprogramm in Form von Bezugsrechten) wurde angehoben. Die Vergütungshöhe für den exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und für den CEO erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Die Vergütungen erscheinen auch in Bezug auf die Unternehmens- bzw. Aktienperformance hoch.</p> <p>11.1 Approval of the Maximum Aggregate Amount of Compensation of the Board of Directors</p> <p>Der Verwaltungsrat erhält fixe Vergütungen und der Verwaltungsratspräsident zusätzlich einen Bonus in bar (mit einer Obergrenze). Der beantragte Maximalbetrag erscheint, insbesondere für den Präsidenten, im Verhältnis zu anderen Gesellschaften.</p> <p>11.2 Approval of the Maximum Aggregate Amount of Compensation of the Global Executive Committee</p> <p>Der beantragte Maximalbetrag ist im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. Ausserdem erscheint die Vergütungshöhe in der Vergangenheit im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance hoch.</p>

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Panalpina	09.05.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	4.3 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Im 2016 wurde die Obergrenze für die Aktienzuteilung für den Verwaltungsratspräsident im Gegenwert von CHF 50'000 auf CHF 350'000 erhöht. Im diesjährigen Vergütungsbericht wird keine Obergrenze für die Aktienzuteilung des Verwaltungsrats mehr erwähnt. Die Vergütungshöhe der Geschäftsleitung erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch und mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance nicht gerechtfertigt.
LafargeHolcim	15.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Partners Group	15.05.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	4 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent und verständlich verfasst. Die Verständlichkeit des Modells hat sich durch die Fokussierung auf ein langfristiges Beteiligungsprogramm erhöht. Beim Verwaltungsrat und Vergütungsausschuss ist der Zusammenhang zwischen der variablen Gesamtvergütung und der Leistung schwierig zu evaluieren. Weiter werden nicht-exekutive Verwaltungsratsmitglieder unter anderem variabel mit Optionen entschädigt. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften und im Verhältnis zur Ertragskraft der Gesellschaft hoch.
Temenos	15.05.2019	✗	-	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	1 2018 Annual Report including the Compensation Report, the 2018 unconsolidated financial statements and the 2018 consolidated financial statements Der Vergütungsbericht ist sehr transparent und verständlich verfasst. Die Vergütungshöhen erscheinen jedoch insbesondere für den exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und den CEO im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch. 5 Authorized capital Die potenzielle Kapitalverwässerung durch das neu beantragte genehmigte Kapital beträgt 9.9%, diejenige durch das bedingte Kapital 18.2%. Das Bezugsrecht der Aktionäre kann ausgeschlossen werden. Die gesamte potenzielle Kapitalverwässerung beträgt maximal 28.1%. Diese sollte im Grundsatz 20% nicht übersteigen. 6.1 Compensation of the members of the Board of Directors for the year 2020 (1 January to 31 December) Im vorliegenden Fall wird der exekutive Verwaltungsratspräsident variabel entschädigt. Es besteht keine Zusicherung auf eine nachträgliche separate Konsultativabstimmung. Der beantragte Maximalbetrag erscheint ausserdem im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch. 6.2 Compensation of the members of the Executive Committee for the year 2020 (1 January to 31 December) Es besteht keine Zusicherung auf eine nachträgliche separate Konsultativabstimmung. Die Erhöhung der vorgeschlagenen Gesamtvergütung ist auf die Erhöhung der Gremiumsgrösse um ein Mitglied zurückzuführen. Der beantragte Maximalbetrag erscheint jedoch im Vergleich zu anderen Gesellschaften sehr hoch.
Valiant	16.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
VAT Group	16.05.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Swatch Group	23.05.2019	✓	-	★	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	-	4.3 Variable Vergütung für die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2018 Aus den Angaben wird nicht klar, wie die Leistung mit dem Bonus zusammenhängt. Die Gesamtvergütungshöhe erscheint im Verhältnis zur Ertragskraft und im Vergleich zu anderen Gesellschaften. Der Verwaltungsrat scheint zudem einen grossen Ermessensspielraum zu haben. 4.4 Variable Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung und Erweiterten Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 Aus den Angaben wird nicht klar, wie die Leistung mit dem Bonus zusammen hängt. Die Gesamtvergütungshöhe erscheint im Verhältnis zur Ertragskraft hoch. Der Verwaltungsrat scheint zudem einen grossen Ermessensspielraum zu haben. 9 Herabsetzung des Aktienkapitals (Vernichtung eigener Aktien) Swatch verfügt über eine sehr solide Bilanzstruktur. Es besteht weder bedingtes noch genehmigtes Kapital. Die Gefahr einer passiven Erhöhung der potenziellen Kapitalverwässerung durch ein allfällig gleichbleibendes bedingtes oder genehmigtes Kapital stellt sich nicht. Durch die Kapitalherabsetzung erhöht sich die Traktandierungshürde von 0.80% auf 0.85%. Die Mitwirkungsrechte werden somit nicht wesentlich verschlechtert. Das Vorhandensein von verschiedenen Aktienkategorien verletzt jedoch den Gleichlauf von Kapital und Stimmkraft. Mit der beantragten Kapitalreduktion steigt die Stimmrechtskraft des Hayek-Pools von 39.82% auf 42.28%.
Sonova	13.06.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Landis+Gyr Group	25.06.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	4.1 Vergütungsbericht 2018 (Konsultativabstimmung) Der Vergütungsbericht ist transparent und sehr verständlich verfasst. Jedoch werden konkrete Leistungsziele nicht offengelegt. Bei einigen Zielgrössen handelt es sich um adjustierte Grössen. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften und im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance zu hoch.
Burckhardt Compression	06.07.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
EMS-Chemie	10.08.2019	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
Logitech	01.09.2019	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	2 Konsultative Abstimmung über die Genehmigung der Managementvergütung Der Vergütungsbericht ist verständlich und transparent verfasst. Für den PSU-Plan fehlen jedoch Angaben zu den Zielwerten und der Höhe der Untergrenze, welche für eine Auszahlung erreicht werden muss, für das Leistungsziel gewichtetes durchschnittliches Umsatzwachstum unter konstanten Währungen. Der Zusammenhang zwischen variabler Vergütung und der Leistung erscheint schwer nachvollziehbar. Die Vergütungshöhe erscheint sowohl im Vergleich zu anderen Gesellschaften als auch im Vergleich mit der Ertragskraft zu hoch. 9 Genehmigung der Vergütung für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 Es besteht die Zusicherung auf eine nachträgliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht. Der beantragte Gesamtbetrag erscheint sowohl im Vergleich zu anderen Gesellschaften als auch im Vergleich mit der Ertragskraft zu hoch.
Richemont	11.09.2019	✓	-	✓	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	8.3 Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung Der Vergütungsbericht ist wenig transparent und wenig verständlich. Die Angaben über eine grosse Anzahl von Zielgrössen sind wenig belastbar. Die Zielgrössen des STI, welche in quantitative und qualitative Ziele unterteilt sind, werden individuell pro Geschäftsleitungsmitglied gewichtet. Dem Verwaltungsrat kommt ein grosser Ermessensspielraum zu. Der Zusammenhang zwischen Leistung und variabler Vergütung ist schwer eruierbar. Die Gesamtvergütungshöhe erscheint im Vergleich zur Ertragskraft angemessen, jedoch im Verhältnis zur Aktienperformance hoch. Ausserdem ist die variable Vergütung nicht mit den nötigen Informationen transparent und verständlich genug begründet.
Conzzeta	27.09.2019	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	Ausserordentliche Generalversammlung
dormakaba	22.10.2019	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Meyer Burger	30.10.2019	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	Ausserordentliche Generalversammlung 1 Aktionärsantrag: Wahl eines zusätzlichen Verwaltungsrats (Mark Kerekes) Durch die Neuwahl von Mark Kerekes würde die Anzahl Verwaltungsräte neu bei 5 liegen und befindet sich somit im adäquaten Bereich. Der Verwaltungsrat wäre zu 80% unabhängig. Mark Kerekes wird in Übereinstimmung mit Art. 4.7ff der Abstimmungsrichtlinie als objektiv abhängig erachtet. Er ist Vertreter der Aktionärsgruppe rund um Sentis Capital PCC (11%). Es bestehen gerechtfertigte Ansprüche auf einen Einsitz im Verwaltungsrat.

Name	Datum GV	Abnahme Jahres- rechnung	Vergütungen			Gewinn-/ Verlustver- wendung	Entlastung VR/GL/KL	Wahlen VR	Wahl in den Vergütungs- ausschuss	Wahl des unabhängigen Stimmrechts- vertreters	Wahl Revisions- stelle	Kapital- genehmigung (Erhöhung/ Herabsetzung)	Übrige Statuten- änderungen	Begründung / Bemerkungen
			Konsultativ- abstimmung Vergütungs- bericht	Vergütung des Verwaltungs- rat (VR)	Vergütung der Geschäfts-/ Konzernleitung (GL/KL)									
Aryzta	14.11.2019	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	★	<p>1.2 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018 Der Vergütungsbericht ist transparent, aber wenig verständlich verfasst. Die Leistungskriterien sind teilweise angegeben und ohne Offenlegung der Performanceziele aufgeführt. Die optionsähnlichen Bestandteile der langfristigen Vergütungskomponente weisen Hebelwirkungen auf. Dies macht es schwierig, den Zusammenhang zwischen Leistung und den variablen Vergütungen zu erkennen. Obergrenzen sind jedoch definiert. Es bestehen (noch) keine Aktienhaltvorschriften. Die Vergütung des CEO erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch und im Vergleich mit der Unternehmens- bzw. Aktienperformance unangemessen.</p> <p>7.2.3 Änderung von Artikel 25 lit. a) – Mandate Zurzeit können Mitglieder des Verwaltungsrates bis zu drei Mandate in kotierten Gesellschaften, bis zu drei Mandate in nicht-kotierten Gesellschaften und bis zu vier Mandate in wohltätigen Organisationen, Vereinigungen oder Stiftungen sowie anderen nicht-gewinnstrebigsten Organisationen ausüben. Die Anzahl der zulässigen, wesentlichen Drittmandate für Mitglieder des Verwaltungsrates in den obersten Leitungs- oder Verwaltungsorganen von Rechtseinheiten («Drittmandate»), die verpflichtet sind, sich ins Handelsregister oder in ein entsprechendes ausländisches Register eintragen zu lassen, im Normalfall auf maximal fünf Drittmandate beschränkt werden. Mandate in Vereinen, gemeinnützigen Stiftungen, Personalfürsorgestiftungen oder Verbänden gelten nicht als wesentlich. Mandate in eigenen Rechtseinheiten werden nicht als Drittmandat gezählt. Mehrere Mandate in verschiedenen Rechtseinheiten von Drittfirmen, die unter gleicher wirtschaftlicher Kontrolle stehen, gelten als ein Drittmandat. Ausnahmen können gewährt werden, sofern glaubhafte Gründe für eine höhere Mandatsbegrenzung aufgeführt werden.</p>
Barry Callebaut	11.12.2019	✓	✗	✗	★	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	<p>3.2 Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht Der Vergütungsbericht ist verständlich und transparent verfasst. Der Vergütungsbericht ist übersichtlich gestaltet und weist eine angemessene Länge auf. Aufgrund der vielen und teilweise nicht definierten Zielgrößen und den fehlenden konkreten Performancezielen oder Zielerreichungsgraden erscheint der Zusammenhang zwischen dem Bonus und der Vergütung unklar. Die Vergütungshöhe erscheint im Vergleich zu anderen Gesellschaften zu hoch und hat sich weiter erhöht.</p> <p>7.1 Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer Der Verwaltungsrat erhält fixe Vergütungen in bar und in Aktien, welche über die einjährige Amtsperiode gesperrt sind. Der beantragte Maximalbetrag inklusive der Aktienzuteilung ist im Vergleich zu anderen Gesellschaften hoch.</p> <p>7.3 Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen sowie der langfristigen variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr Für das Geschäftsjahr 2018/19 wurde eine zusätzliche Tranche als PSU-Komponente zugeteilt, die über 4 Jahre gesperrt ist. Der zu genehmigende Betrag erscheint im Vergleich zur Gesamtvergütung mit anderen Gesellschaften hoch.</p>
u-blox	12.12.2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	

Legende:



Zustimmung



Ablehnung


Teilweise
Ablehnung/Enthaltung


Enthaltung