

Geberit behauptet sich an der Spitze, Georg Fischer und Givaudan folgen dicht auf

SCHWEIZ Das Verwaltungsrats-Ranking 2016 kennt den gleichen Sieger wie im vergangenen Jahr. Die Untersuchung zeigt, dass Schweizer Verwaltungsräte

im Schnitt gut aufgestellt sind. Die Gremien haben aber immer weniger Zeit zur Verfügung für zentrale strategische Fragen.

MARTIN GOLLMER

Geberit doppelt nach: Wie schon 2015 hat das Sanitärtechnikunternehmen auch 2016 den besten Verwaltungsrat (VR) unter den Schweizer Publikumsgesellschaften. Das ergab das Verwaltungsrats-Ranking 2016, das der Aktionärsdienstleister zRating exklusiv für «Finanz und Wirtschaft» erstellt hat. In das Ranking einbezogen wurden 171 kodierte Unternehmen, die nach dreissig Kriterien der guten Verwaltungspraxis bewertet wurden (vgl. Erläuterung der Methode rechts). Von 42 möglichen Punkten erreichte Geberit 37. Ebenfalls 37 Punkte erreichten der Industriekonzern Georg Fischer und der Aroma- und Riechstoffhersteller Givaudan. Wegen einer weniger grossen Unabhängigkeit ihrer Verwaltungsräte rangieren sie aber auf den Plätzen zwei und drei (vgl. Tabelle Seite 18 und 19). Den Schluss des Rankings bilden die Industriegruppe Accu (17 Punkte), die Anlagefirma Pargesa (16) und die Beteiligungsgesellschaft Nebag (12).

Bei den Unternehmen auf den ersten drei Rängen des Rankings gefallen die adäquate Grösse des Verwaltungsrats, die angemessene Anzahl Ausschüsse, die Absenz von Interessenkonflikten bei den VR-Mitgliedern, die vorbildliche Informationspolitik gegenüber den Aktionären sowie die Transparenz und Verständlichkeit des Vergütungsmodells für den Verwaltungsrat (vgl. Porträts Seite 16). Punktabzüge gab es etwa für die zu hohe Vergütung des VR-Präsidenten (Geberit und Givaudan), zu viele weitere Mandate des VR-Präsidenten (Georg Fischer), zu viele Drittmandate der VR-Mitglieder (Georg Fischer und Givaudan) oder fehlende relative oder absolute Vergütungsobergrenzen (Geberit).

Nicht alles ist messbar

Nicht alles, was einen guten Verwaltungsrat ausmacht, lässt sich indessen messen und mit Punkten bewerten. So wurde im Ranking etwa für die zentrale Eigenschaft der Diversität nur die Frauenquote erhoben (vgl. Seite 17). Ob die Verwaltungsräte auch von den Charakteren, dem Alter, der Nationalität und den Kenntnissen her eine gute Mischung aufweisen, blieb dagegen unberücksichtigt.

Weitere, nicht messbare Kriterien für einen guten Verwaltungsrat – sogenannte Soft Skills – bringt Silvan Felder ins Spiel. Er ist Inhaber und Geschäftsführer der Unternehmensberatung, einer Generalunternehmung in sämtlichen VR-Fragen. Gemäss Felder sind das etwa Selbstreflexionskompetenz (das regelmässige, kritische Hinterfragen der eigenen Arbeit), eine Kultur der freien Meinungsäußerung und Meinungsäußerung (die in der Sache sehr offene

und kontroverse Diskussionen zulässt), sowie Agilität (die Fähigkeit, schnell auf Veränderungen in der Unternehmensumwelt zu reagieren).

Für Franco Taisch, Unternehmer, Verwaltungsrat und Professor für Wirtschaftsrecht an der Universität Luzern, hat ein guter Verwaltungsrat zudem ein klares Rollenverständnis: Er konzentriert sich auf die Oberleitung des Unternehmens und macht kein Mikromanagement. Ein gut funktionierender Verwaltungsrat ist gemäss Taisch auch durch eine effiziente Arbeitsteilung zwischen Präsident und Vizepräsidenten sowie zwischen Gesamtgremium und Ausschüssen gekennzeichnet.

Insgesamt, so bilanziert Christophe Volonté, Head Corporate Governance bei Inrate und verantwortlich

für die Aktionärsdienstleistung zRating, «sind die Schweizer Verwaltungsräte im Schnitt gut aufgestellt». Die meisten Verwaltungsräte verfügten über Geschäftsführungserfahrung und Finanzwissen. Aufgrund der durch das Schweizer Aktienrecht gegebenen VR-Aufgaben stellten sich hohe Anforderungen, was sich teilweise in den im internationalen Vergleich hohen Vergütungen spiegelte (vgl. Seite 19). Ausserdem seien die Schweizer Verwaltungsräte mit viel internationaler Erfahrung ausgestattet.

Verwaltungsräte von Schweizer Unternehmen waren 2015 mit einer Vielzahl von Themen beschäftigt. Wichtig waren etwa der Umgang mit der Frankensärke nach der Aufgabe des Euromindestkurses durch die Schweizerische Nationalbank, Massnah-

men nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative oder der neue Trend einer Digitalisierung der Unternehmenswelt (vgl. Seite 19). Taisch meint zu Letzterem, dass die Unternehmen bis jetzt «zu wenig weit gegangen» seien. Für Felder befinden sich die Verwaltungsräte bezüglich der Digitalisierung «zu sehr im Reaktions- und zu wenig im Aktionsmodus».

Compliance zu wichtig

Zudem werden Schweizer Verwaltungsräte zunehmend von der Regulierung geplagt. «Die Gremien müssen sich immer mehr mit solchen Themen auseinandersetzen, statt mit der Unternehmensführung und der Gestaltung der Zukunft», sagt Felder. «Das

Pendel hat definitiv zu fest Richtung Compliance ausgeschlagen.» Auch Taisch hält fest: «Der unternehmerische Gestaltungsspielraum nimmt ab.» Das habe Folgen für die Motivation und Rekrutierung von Verwaltungsräten. Felder macht ein «Stimmungstief» bei den Verwaltungsräten aus: Fast die Hälfte hätten gemäss einer Umfrage aus dem vergangenen Jahr keinen Spass mehr an ihrer Arbeit. Gemäss Taisch wird es schwieriger, gute Verwaltungsräte zu finden. Solche wollten gestalten, nicht verwalten.

Gleichzeitig tauchen neue Herausforderungen am Horizont auf. Eine davon ist die Frage des Einbezugs der Stimmrechtsberater ins Unternehmensgeschehen. «Sie haben grossen Einfluss, aber keine Verantwortung und kein Risiko und beginnen Wirtschafts-

politik zu machen», stellt Taisch fest. Eine andere Herausforderung sind Anreize für Anleger. «Sollen sich langfristig engagierende Investoren belohnt werden mit einer Superdividende?», fragt Taisch. Und: «Soll man Aktionäre begünstigen, die an den Generalversammlungen teilnehmen und abstimmen?» Ein ganz neues Problem ist der Brexit: Welchen Einfluss hat er auf das Geschäft und wie ist darauf zu reagieren? Ein Eindruck verstärkte sich dadurch, sagt Taisch: «Verwaltungsratsgremien müssen zunehmend in einer unsicheren Umgebung navigieren.»

Das Fazit: Die Verwaltungsräte von Schweizer Unternehmen werden auch im Jahr 2016 gefordert sein. Umso wichtiger ist, dass sie gut aufgestellt sind und gut funktionieren.

Methode: Wie wurde bewertet?

Die an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen, die im Verwaltungsrats-Ranking der «Finanz und Wirtschaft» und des Aktionärsdienstleisters zRating angetreten sind, konnten in dreissig Kategorien maximal 42 Punkte erzielen. Bewertet wurden die Organisation und die Zusammensetzung der Verwaltungsräte, deren Unabhängigkeit, die Beachtung der wesentlichen rechtlichen Vorschriften (Compliance), die Informationspolitik (Transparenz von Organisation und Arbeit) sowie die Entschädigungs- und Beteiligungsmodelle.

Der Kriterienkatalog orientiert sich inhaltlich an anerkannten Grundsätzen der korrekten Unternehmensführung, gesetzlichen Grundlagen, Selbstregulierungsinstrumenten und am Entwurf des Bundesrats zur Aktienrechtsrevision. Gegenüber dem letztjährigen Verwaltungsrats-Ranking erweitert wurden die Kriterien zur Informations- und zur Vergütungspolitik. Das Verwaltungsrats-Ranking 2016 kann deshalb nur bedingt mit demjenigen der Vorjahre verglichen werden.

Die Kriterien und die Gewichtung nach Punkten entsprechen denen des zRating, das die Unternehmensführungspolitik (Corporate Governance) von Schweizer Publikumsgesellschaften auf der Basis der Geschäftsberichte 2015 und der Generalversammlungen 2016 untersucht.

Ein Unternehmen erhielt volle Punkte, wenn es fünf bis neun Mitglieder im Verwaltungsrat (VR) hat (1 Punkt), der Frauenanteil im VR 16% oder mehr beträgt (1), es nicht mehr als drei VR-Ausschüsse aufweist (1), die Gremiumsgrösse auf bis zu neun Personen limitiert ist (1) und sechs oder mehr VR-Sitzungen pro Jahr stattfinden (1).

Alle möglichen Punkte gab es weiter, wenn die VR-Mitglieder höchstens fünf Drittmandate haben (2), zwei Drittel oder mehr der Verwaltungsratsmitglieder unabhängig sind (3), der Präsident des Vergütungsausschusses unabhängig ist (1), der VR-Präsident nur zwei oder weniger weitere wesentliche Mandate wahrnimmt (1), die VR-Mitglieder keine Interessenkonflikte aufweisen (3) und die Positionen von VR-Präsident und CEO unterschiedlich besetzt sind (3).

Ein weiterer Punkt war zu holen, wenn in den letzten zwei Jahren kein Sanktionsentscheid der SIX Swiss Exchange Regulation ergangen ist. Wa-

ren die Statuten (1), der Code of Conduct (1), das Organisationsreglement (1) und die Beschlüsse der Generalversammlung (1) auf der Website zu finden, gab es ebenfalls die volle Punktzahl. Für eine sehr gute Informationspolitik – darunter einen sehr guten Zugang der Investoren zum Management – gab es nochmals zwei Punkte.

Die höchste Punktzahl gab es auch, wenn die Gesamtvergütung des VR-Präsidenten 300 000 Fr. nicht überschritt (2), die Aktienbeteiligung pro Mitglied des VR bzw. der GL grösser als 150 000 Fr. war (1), es relative oder absolute Vergütungsobergrenzen (1) und ein klassisches Aktienprogramm für den VR gab (1), kein Anreiz für den kurzfristigen Erfolg via Optionen oder optionenähnliches Programm besteht (1), auf exotische Vergütungskomponenten etwa für Steuerberatung, Dislozierungskosten oder Antrittsprämien verzichtet wird (1).

Bewertet wurden separate Vergütungsmodelle für VR und GL (1), die Gesamtvergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung in Relation zum Betriebsgewinn (Ebitda); 2), die langfristige Ausrichtung des Vergütungsmodells (1), seine Transparenz (1) und Verständlichkeit (1) sowie die Angemessenheit der Genehmigungsverfahren für die Vergütungen von VR und GL (je 2). Bei gleichem Punktsstand gab die Unabhängigkeit des VR den Ausschlag, basierend auf dem prozentualen Anteil unabhängiger Mitglieder.

Insgesamt wurden im Verwaltungsrats-Ranking 171 Unternehmen untersucht. Die empirische Untersuchung legt den Fokus auf Schweizer Publikumsgesellschaften des Swiss Market Index (SMI) und des Swiss Performance Index Extra (SPI Extra) sowie auf ausgewählte Unternehmen des Swiss All Share Index, die dem Schweizer Aktienrecht unterstehen.

Der SPI Extra umfasst Schweizer Nebenwerte und wird seit 2004 von der Schweizer Börse berechnet. Er enthält mit Ausnahme der Schweizer Blue Chips aus dem SMI alle in der Schweiz primärnotierten Unternehmen mit einem Free Float von mindestens 20%. Der SMI enthält die zwanzig liquidierten und grössten Titel aus dem SPI und steht für rund 85% der Gesamtmarktkaufkraft des Schweizer Aktienmarktes. **MG**

«Wir pflegen eine offene Gesprächskultur»

Jürg Witmer, Verwaltungsratspräsident von Givaudan, über die Stärken seines Gremiums und den Beitrag, den die weiblichen Mitglieder leisten.

Im Interview mit «Finanz und Wirtschaft» betont Jürg Witmer, Verwaltungsratspräsident von Givaudan, mehrmals die offene Gesprächskultur im Gremium. Einen besonderen Beitrag dazu leisten die Frauen, sagt er. Witmer möchte deshalb noch mehr von ihnen im Verwaltungsrat haben.

Herr Witmer, Gratulation! Givaudan hat es im VR-Ranking 2016 zusammen mit Geberit und Georg Fischer aufs Podest geschafft. Was sagen Sie dazu, dass der von Ihnen präsierte Verwaltungsrat zu den besten der Schweiz gehört? Das freut mich natürlich. Aber ich bin nicht überrascht. Ich habe das schon seit langem gewusst.

Welche Stärken besitzt der Verwaltungsrat von Givaudan? Er ist gekennzeichnet durch eine grosse Unabhängigkeit, Fachkompetenz, Transparenz und eine offene Gesprächskultur.

Wie sind diese Stärken zustande gekommen? Sie sind das Resultat einer jahrelangen, aktiven Nachfolgeplanung. Es ist Aufgabe des Verwaltungsratspräsidenten, das zu orchestrieren. Zudem thematisieren wir solche Fragen im Nominierungsausschuss und im Verwaltungsrat. Sie weisen auf die offene Gesprächskultur im Verwaltungsrat hin. Wie schafft man eine solche Kultur? Durch die Auswahl der Verwaltungsratsmitglieder. Wir suchen Leute, die sich nicht selbst im Vordergrund sehen, sondern das Team. Wir wollen aber auch Leute, die sich nicht scheuen, ihre Meinung im Gespräch offen zu äussern. Solche Verhaltensweisen sind über Jahre gewachsen und stellen einen Teil unserer Firmenkultur dar.



BILD: ZVG

Durch die Auswahl der Verwaltungsratsmitglieder. Wir suchen Leute, die sich nicht selbst im Vordergrund sehen, sondern das Team. Wir wollen aber auch Leute, die sich nicht scheuen, ihre Meinung im Gespräch offen zu äussern. Solche Verhaltensweisen sind über Jahre gewachsen und stellen einen Teil unserer Firmenkultur dar.

Weist der Verwaltungsrat von Givaudan auch Schwächen auf? Ich möchte gerne noch mehr Frauen im Gremium.

Aktuell sind zwei von acht Mitgliedern Frauen. Das sollte aber nicht der Endzustand sein. Ich habe festgestellt, dass die Gender

Zur Person

Jürg Witmer, geboren 1948, amtiert seit 2005 als Verwaltungsratspräsident des Aroma- und Riechstoffherstellers Givaudan. Zuvor hatte er seit 1999 den Posten des CEO inne. Witmer startete seine berufliche Karriere 1978 bei Hoffmann-La Roche. Dort war er nacheinander Legal Counsel, Assistent des CEO, General Manager und China Project Manager von Roche Far East mit Sitz in Hongkong, Head of Corporate Communications and Public Affairs am Roche-Hauptsitz in Basel und General Manager von Roche Österreich. Witmer ist auch noch Vizepräsident des Verwaltungsrats von Syngenta. Von 2008 bis 2012 war er Verwaltungsratspräsident von Clariant. Witmer doktorierte in Recht an der Universität Zürich und besitzt einen Abschluss in Internationalen Studien des Graduate Institute der Universität Genf. **MG**

Diversity sehr viel bringt für die von mir angesprochene offene Gesprächskultur. Frauen bringen immer wieder ganz andere Gesichtspunkte ins Gespräch ein als Männer. Einem Punkteabzug gab es im VR-Ranking für Givaudan, weil die Mitglieder des Verwaltungsrates viele Drittmandate haben.

Sie sehen das falsch. Wir sollten dafür eine Punktegutschrift bekommen. Das bereichert unseren Verwaltungsrat, das gibt ein breiteres Beziehungs- und Erfahrungsfeld. Trotzdem werden alle Verwaltungsratsmandate, die meine Kolleginnen und Kollegen annehmen, mit mir vorbesprochen. Wenn solche Mandate der Verfügbarkeit für unser Unternehmen schaden sollten, würde ich einschreiten.

Nicht die volle Punktzahl erhielt Givaudan auch, weil Sie als Verwaltungsrat mit einem Jahressalär von über 1 Mio. Fr. relativ viel verdienen. Was rechtfertigt eine so hohe Vergütung? Wir haben 2005, als ich das Amt übernahm, festgelegt, dass der Verwaltungsratspräsident das Vierfache des Salärs eines normalen Verwaltungsratsmitglieds erhalten sollte. Das ist gerechtfertigt, weil mein Zeitaufwand viel höher ist als der meiner Kolleginnen und Kollegen. Die Hälfte meines Salärs, rund 400 000 Fr., erhalte ich in bar, die andere Hälfte in auf drei Jahre gesperrten Aktien. Weil sich diese gut entwickelt haben, ist mein Salär unfreiwillig auf über 1 Mio. Fr. gestiegen.

Wie arbeitet Ihr Verwaltungsrat? Wie organisieren Sie sich? Wir halten pro Jahr in der Regel fünf Sitzungen ab, zwei in Europa, eine in der Region Zürich, eine in Genf und eine auf einem anderen Kontinent – immer an Standorten unseres Unternehmens. Zi-

schendurch gibt es, wenn wichtige Fragen zu diskutieren und zu entscheiden sind, Telefonkonferenzen. Für die Verwaltungsratsmitglieder bin ich zudem jederzeit erreichbar. Darüber hinaus ermutige ich meine Kolleginnen und Kollegen, auch untereinander in Kontakt zu stehen.

Was hat den Verwaltungsrat von Givaudan 2015 besonders beschäftigt? Ersten ist das die Nachfolgeplanung. Wir haben einige Änderungen in der

«Weil sich die Aktien gut entwickelt haben, ist mein Salär unfreiwillig auf über 1 Mio. Fr. gestiegen.»

Geschäftsleitung gehabt, weitere wird es geben. Zweitens sind das strategische Überlegungen: In welche Gebiete soll Givaudan ausserhalb des relativ engen, aber hoch profitablen Segments der Aroma- und Riechstoffe, in denen wir Weltmarktführer sind, expandieren, ohne dass dabei die Ertragskraft verwässert wird? Beide Themen beschäftigen uns auch im laufenden Jahr noch sehr stark.

INTERVIEW: MG

Givaudan ist die bessere Nestlé

Der Hersteller von Aromen und Düften hat die Marge seit 2010 um fünf Prozentpunkte gesteigert.

ANDREAS MEIER Die Vorteile einer Anlage in Givaudan-Aktien sind schnell erkennbar: Das Unternehmen besetzt weltweit marktführende Positionen, die Abnehmerindustrien sind zu einem bedeutenden Teil recht stabil und

Mehr zum Thema

- Die drei bestplatzierten Verwaltungsräte im Porträt Seite 16
- Diversität im Verwaltungsrat kann Wachstumsmotor sein Seite 17
- Verwaltungsratsbezogene Governance in den USA und Europa Seite 18
- Das Anforderungsprofil für Verwaltungsräte wandelt sich Seite 18
- Von Geberit bis Nebag: das vollständige VR-Ranking Seite 18
- Qualität im Verwaltungsrat hat nichts mit Geld zu tun Seite 19
- Digitales Fachwissen im Verwaltungsrat ist zunehmend gesucht Seite 19

Anteil der Nahrungsmittel und Getränke, die verarbeitet und konfektionierte werden, steigt beständig an. Und gerade dort ist der Einsatz von Aromastoffen besonders hoch. Viel Potenzial bieten da die

Schwellenländer, wo sich die Essgewohnheiten nach und nach denen der Industrieländer annähern, das heisst, es wird zunehmend industriell verarbeitete Nahrung verzehrt. Oder vereinfacht gesagt: Givaudan ist die bessere Nestlé. Der Genfer Konzern hat in Sachen Kundenmärkte viel gemein mit Nestlé. Givaudan beliefert die Nahrungsmittel- und Konsumgüterindustrie, die, weil sie Dinge des täglichen Bedarfs herstellt, sehr stabil und berechenbar ist, auch in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit. Das spiegelt sich (meist) auch an der Börse. Obwohl die Aktienmärkte seit Längerem recht unruhig sind, haben Givaudan am Freitag ein Allzeithoch erklimmen – und auch Nestlé ist davon nicht weit von

Rekordnotierungen entfernt. Doch eines hat Givaudan Nestlé voraus: das Potenzial, schneller zu wachsen. In der Aktienbewertung kommen die besseren Wachstumsperspektiven denn

auch zum Ausdruck. Givaudan sind mit einem Kurs-Gewinn-Verhältnis, bezogen auf den geschätzten Gewinn 2016 von 27, klar teurer als Nestlé mit 23.

Der Bewertungsvorprung erklärt sich allerdings auch durch die unterschiedliche Entwicklung der Marge. Während Nestlé 2015 mit 15,1% Betriebsgewinnmarge heute etwas weniger gut dasteh als 2010 (15,9%), kann Givaudan im selben Zeitschnitt eine Margenzunahme von 13,1 auf 18,1% vorweisen.

Auch in Sachen Eigenkapitalrentabilität rangiert Givaudan mit 18,6% vor Nestlé mit 13,7% – bei jeweils in etwa ähnlichem Eigenkapitalanteil in der Bilanz.

Weil Givaudan in den angestammten Märkten bereits gut positioniert ist und es damit immer schwieriger wird, das Branchenwachstum zu übertreffen, sucht das Unternehmen nach neuen Geschäftsfeldern, wobei diese an die Kernaktivitäten angrenzen und ähnliche Charakteristiken aufweisen müssen. Mit zwei kleinen Übernahmen in der Schweiz (2015) und Frankreich (2014) hat sich das Unternehmen Eintritt in den schnell wachsenden Markt für Kosmetikhaltsstoffe verschafft. In diesem Geschäft will man künftig ein gewichtiger Akteur sein, liess sich damals Givaudan-CEO Gilles Andrier vernehmen. Allein ist Givaudan mit diesem Schritt allerdings nicht. Auch die zwei bedeutenden Konkurrenten, die amerikanische IFF und die deutsche Symrise, sind hier aktiv. Mittelfristig haben die Zukäufe

mit einem Umsatzvolumen von etwa 50 Mio. Fr. kaum Einfluss auf das Gesamtgeschäft, das sich bei Givaudan auf rund 4,4 Mrd. Fr. Umsatz summiert.

Mit Givaudan hält der Investor ein grundsätzliches, krisensicheres Papier in seinem Depot. Die Kurse kommen in Baissephasen wie 2008 und 2009 zwar zeitweise auch unter Druck, doch die Geschäfte zeigten damals eine beeindruckende Rezessionsresistenz: Der Betriebsgewinn ist sowohl 2008 als auch 2009 und 2010 gestiegen.

Zwar sind die Aktien heute vergleichsweise teuer, doch das gilt für fast alle Aktien. Doch bei Givaudan hat man die Gewissheit, dass Baisse bloss vorübergehende Episoden bleiben.



Quelle: Thomson Reuters / F+V

1. PLATZ: GEBERIT

Der Verwaltungsrat besticht durch hohe Kontinuität und ist frei von Interessenkonflikten.



Albert M. Baehny, VR-Präsident

Verwaltungsratsmitglieder

- Albert M. Baehny
- Hartmut Reuter
- Regi Aalstad
- Felix E. Ehrat
- Thomas M. Hübner
- Jörgen Tang-Jensen

Total Punkte: 37

Zum zweiten Mal in Folge zielt der Sanitärtechniker die Spitze der VR-Hitparade. Mit Albert M. Baehny steht dem Aufsichtsorgan ein sehr erfahrener Geberit-Mann vor. Baehny hatte vor dreizehn Jahren bei Geberit angeheuert, zunächst als Leiter des Konzernbereichs Marketing und Vertrieb Europa. Schon 2004 wurde er zum CEO ernannt und 2011 zum VR-Präsidenten. Bis 2014 führte er ein Doppelmantel als VR-Präsident und CEO, seit 2015 fungiert er als nicht exekutiver VR-Präsident.

Neben der ausgeklügelten und erfolgreichen Marketingstrategie gehören diese Kontinuität und die umsichtige Nachfolgeplanung zu den Markenzeichen von Geberit. So ist Christian Buhl, seit einhalb Jahren CEO, von langer Hand intern aufgebaut worden. Buhl hatte denn auch kaum Startschwierigkeiten, er führte die Geschäfte weitgehend nahtlos fort.

Kleines Gremium

Der VR von Geberit zeichnet sich durch seine mit nur sechs Mitgliedern sehr überschaubare Grösse aus, und er ist frei von Interessenkonflikten. Er ist zudem ausgewogen besetzt: Internationales Know-how ist ebenso vertreten wie Erfahrung in Industrie und auch Konsumgütern. Neben Präsident Baehny fungiert neu Hartmut Reuter (im VR seit 2008) als Vizepräsident. Er folgte in diesem Amt auf den aus dem VR zurückgetretenen Robert F. Spoerry. Der diplomierte Wirtschaftsingenieur Reuter (er ist deutscher Staatsbürger) ist ein sehr versierter Industriemanager. Der heute freiberufliche Unternehmensberater war bis 2009 CEO von Rietler.

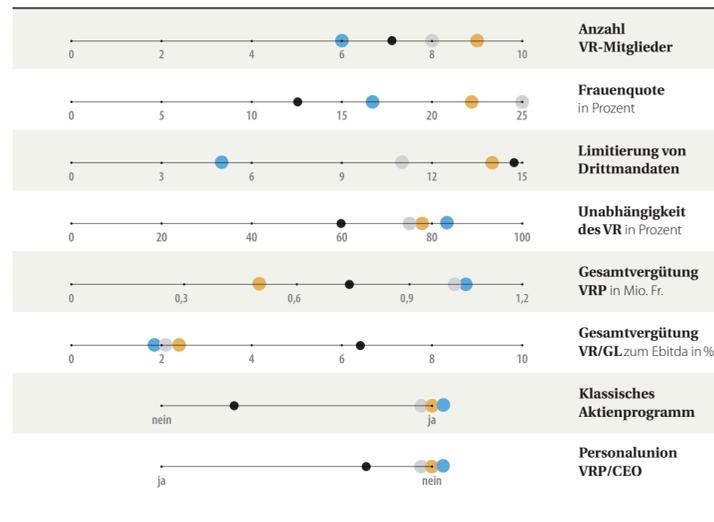
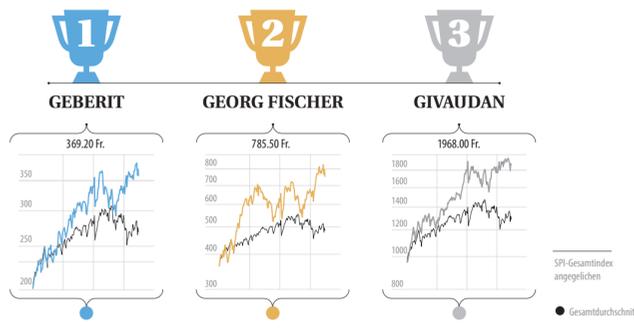
Der Däne Jorgen Tang-Jensen, VR-Mitglied seit 2012, bringt viel Know-how aus der Baubranche mit. Der Betriebswirtschaftler ist CEO des grossen dänischen Bauprodukt Herstellers Velux. Seit 2015 sitzt Thomas Hübner im VR. Er ist Absolvent der Hotelfachschule Zürich und hat später noch einen MBA in St. Gallen erworben. Er bringt Erfahrung aus dem Dienstleistungsbereich und ist unter anderem VR-Mitglied der B&M Retail. Das juristische Gewissen verkörpert Felix R. Ehrat, im VR seit 2013. Er ist Chefjurist und Mitglied der Geschäftsleitung von Novartis.

Das weibliche Element

Neu im VR ist seit der letzten GV Regi Aalstad. Sie ersetzt den zurückgetretenen Robert F. Spoerry. Die in der Schweiz lebende Norwegerin hat lange und breite internationale Erfahrung im Bereich schnelllebigere Konsumgüter. Er trat schon 1988 in die Dienste der skandinavischen Tochter von Procter & Gamble und blieb dem Unternehmen in verschiedenen Funktionen bis 2014 treu. Heute ist sie Verwaltungsrätin der internationalen aktiven Telekommunikationsgruppe Telefonor und nimmt darüber hinaus Beratungsmandate wahr.

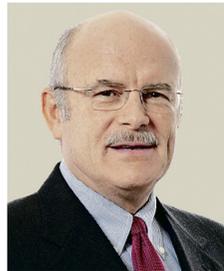
Die Bestplatzierten im Porträt

Wie die Verwaltungsräte auf dem Podest des VR-Rankings zusammengesetzt sind und funktionieren.



2. PLATZ: GEORG FISCHER

Der Verwaltungsrat des Industrieunternehmens ist gut durchmischt. In Vergütungsfragen sind noch Fortschritte möglich.



Andreas Koopmann, VR-Präsident

Der neunköpfige Verwaltungsrat von Georg Fischer ist durchdacht und kompetent besetzt. Auch einer genaueren Prüfung anhand objektiv messbarer Kriterien hält er stand. Das Führungsgremium des Schaffhauser Industriekonzerns erreicht rund 90% der maximalen Punktzahl und hat den Spitzenrang nur knapp verpasst.

Abstriche werden bei der Anzahl externer VR-Mandate gemacht. Die Statuten von Georg Fischer erlauben vier weitere Mandate in kotierten Unternehmen und zehn Mandate in nichtkotierten Firmen bzw. in Ver-

bänden und Organisationen. Das ist viel. In der Praxis allerdings nutzt diesen Rahmen keiner der VR-Mitglieder auch nur annähernd aus. Der zweite Kritikpunkt ist das Thema Vergütung. Georg Fischer zählt zu denjenigen Unternehmen, deren Vergütungsbericht an der Generalversammlung weniger als 80% der anwesenden Stimmen erhalten hat.

Aber diese zwei Vorbehalte trüben den Gesamteindruck nicht wirklich. Mit neun Mitgliedern erreicht die Anzahl das statutarisch festgelegte Maximum. Das Gremium traf sich 2015 zu sechs Sitzungen, darunter während eineinhalb Tagen im Rahmen einer Strategieüberprüfung.

Zielgerichtete Strategie

Die Unternehmensstrategie ist klar formuliert und hat Hand und Fuss. Für den Zeitraum 2011 bis 2015 wurden die Ziele erreicht, trotz schwieriger Märkte und starkem Franken. Der neue Fünfjahresplan sieht eine Umsatzsteigerung von 3,6 auf 4,5 bis 5 Mrd. Fr. vor. Zudem soll eine Rendite auf dem eingesetzten Kapital (ROIC) von 18 bis 22% erwirtschaftet werden. Damit werden die Kapitalkosten klar übertroffen. Als operative Marge werden 8 bis 9% angepeilt.

Präsident ist seit 2012 Andreas Koopmann. Er ist ausserdem Vizepräsident von Nestlé, im VR von Credit Suisse und im Vorstand des Wirtschaftsverbands Economiesuisse. Als Vizepräsident des Gremiums amtiert Gerold Bührer, langjähriger GF-Fi-

nanzchef sowie FDP-Parteipräsident und -Nationalrat. Zusammen mit dem ehemaligen SIG-Chef Roman Boutellier ist Bührer am längsten im VR dabei und steht für Kontinuität. Erst seit diesem Frühjahr dabei ist der CEO von Dorma+Kaba, Riet Cadonau.

Das Wesentliche drin

Die Durchmischung des GF-Verwaltungsrats ist vorbildlich, nicht nur in Bezug auf die Amtsdauer. Hubert Achermann bringt als ehemaliger Chef von KPMG Rechnungslegungs- und Strategie-Know-how ein, der Brasilianer Roger Michaelis und der Chinese Zhiqiang Zhang haben Erfahrung in Wachstumsmärkten.

Eveline Saupper ist Rechtsanwältin und Steuerexpertin, Jasmin Staiblin machte sich einen Namen als CEO ABB Schweiz und nun des Stromkonzerns Alpiq. Mit 22% ist die Frauenquote im Verwaltungsrat von Georg Fischer überdurchschnittlich.

Verwaltungsratsmitglieder

- Andreas Koopmann
- Gerold Bührer
- Hubert Achermann
- Roman Boutellier
- Riet Cadonau
- Roger Michaelis
- Eveline Saupper
- Jasmin Staiblin
- Zhiqiang Zhang

Total Punkte: 37

3. PLATZ: GIVAUDAN

Der Verwaltungsrat überzeugt nicht nur formell, sondern auch in seiner fachlichen Diversität.



Jürg Witmer, VR-Präsident

Verwaltungsratsmitglieder

- Jürg Witmer
- Victor Balli
- Werner Bauer
- Lilian Biner
- Michael Carlos
- Ingrid Deltenre
- Calvin Grieder
- Thomas Rufer

Total Punkte: 37

Givaudan hat sich von Platz achtzehn des letzten Jahres auf Platz drei vorgearbeitet. Grund für den Sprung in der Rangliste waren vorwiegend die zusätzlichen Kriterien, die dieses Jahr erstmals in das Verwaltungsrats-Ranking einflossen. Es handelt sich dabei vor allem um Beurteilungen zur Vergütungspolitik. Da hat Givaudan fast überall Punkte geholt.

Doch es ist gerade die Entlohnung des Verwaltungsratspräsidenten, bei der Givaudan weniger gut abschneidet. Jürg Witmer verdient insgesamt über 1 Mio. Fr., was gemessen an den Ranking-Massstäben grosszügig ist. Den achtköpfigen Verwaltungsrat kann man dennoch als bodenständig, recht divers und als mit breit gefächertem Erfahrungsschatz versehen bezeichnen.

Relevanter Erfahrungsschatz

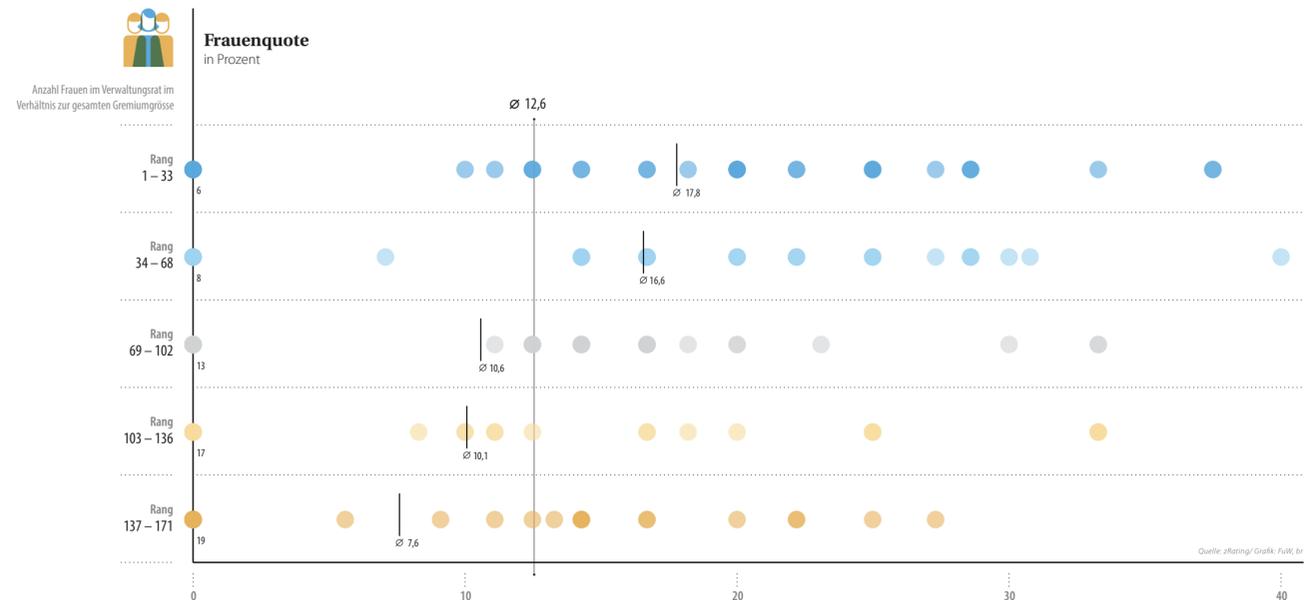
Bodenständig deshalb, weil in ihm keine Selbstdarsteller und Karrieristen sitzen, sondern gestandene Wirtschaftsleute, mit Erfahrung in den verschiedensten Gebieten, die zumeist eine Verbindung zum Geschäft Givaudans, der Herstellung von Aromen und Duftstoffen, haben.

Nur zwei, Präsident Jürg Witmer und Michael Carlos, hatten operative Funktionen bei Givaudan inne. Witmer hat dem Unternehmen nach dem Spin-off von Roche als CEO mit grossem Einsatz einen eigenen Charakter eingepreßt und es in den Märkten solide aufgestellt. Carlos leitete unter anderem eine Zeit lang das Kreativzentrum Givaudans, was ihm ein Verständnis für die Grundlagen des Duftgeschäftes einbrachte.

Konsumgüter und Technik

Mit der Schwedin Lilian Biner hat sich Givaudan Konsumgüter-Know-how geholt, Biner arbeitete unter anderem für Electrolux und amtiert heute als VR-Präsidentin von Cloetta, einer schwedischen Süsswarengruppe, die unter anderem Läkerol herstellt. Werner Bauer, ehemals Professor für Lebensmittelprozess-technik, später für Nestlé tätig, zuletzt als Leiter der Forschung und Entwicklung, sichert Givaudan zusätzliche Kenntnisse in der industriellen Lebensmittelverarbeitung.

Calvin Grieder, VR-Präsident und bis vor wenigen Tagen CEO von Bühler, dem führenden Hersteller von Getreideverarbeitungsanlagen, kann umfassendes Management-Know-how und die Sicht eines global aufgestellten Investitionsgüterherstellers mit bedeutender Produktionsbasis in der Schweiz einbringen. Das Management von Givaudan zeigt grosse Kontinuität. Von den neun Geschäftsleitungsmitgliedern sind fast alle schon seit über fünfzehn Jahren beim Unternehmen. Der CEO, Gilles Andrieu, übt sein Amt schon über zehn Jahre aus – sehr erfolgreich, wie die Zahlen und nicht zuletzt der Aktienkurs zeigen.



Diversität treibt das Wachstum

Schweizer Verwaltungsräte werden immer weiblicher und internationaler. Das kann sich langfristig lohnen.

MONIQUE LIGTENBERG

Noch im laufenden Jahr befindet sich das Schweizer Parlament über die Revision des Aktienrechts, das unter anderem eine Frauenquote für Geschäftsleitung und Verwaltungsrat (VR) von 250 kotierten Gesellschaften festlegen soll. Fragen nach der Diversität in der Unternehmensleitung gewinnen dadurch wieder an Aktualität.

Doch Diversität umfasst viel mehr als lediglich das Geschlechterverhältnis. Ein diverses Unternehmen weist auch eine Durchmischung von Charakteren, Kompetenzen und Nationalitäten auf.

Gemäss einer Studie des global aktiven Personalberatungsunternehmens Russell Reynolds Associates gehören die Schweizer Verwaltungsräte zu den internationalsten Aufsichtsgremien der Welt. In den zwanzig SMI-Unternehmen verfügen 69% der Verwaltungsräte über einen ausländischen Pass, im Vergleich zu 27% in den dreissig Dax-Konzernen. Nimmt man die SPI-Gesellschaften dazu, ist der Ausländeranteil gemäss dem Report 2016 des Top-Management-Rekrutierungsunternehmens Guido Schilling mit 38% zwar leicht tiefer, weist jedoch eine konstant steigende Tendenz auf. Die meisten ausländischen VR-Mitglieder stammen hierbei aus Deutschland (26%) und aus den USA (20%). Auch Frankreich und Grossbritannien sind gut vertreten (je 8%). Einzig Asien weist einen Anteil von nur 2% auf. Für die Bedeutung, die die asiatischen Märkte und dabei besonders China erlangt haben, ist das wenig.

Digitalexperten fehlen

Auch der Frauenanteil in den Verwaltungsräten verzeichnete einen Anstieg. Dem Schillingreport zufolge ist er von 15% im Vorjahr auf 16% gestiegen. In den zwanzig SMI-Unternehmen beträgt der Anteil Verwaltungsrätinnen mittlerweile rund 20%. Im Vergleich zu Deutschland, das im laufenden Jahr eine Frauenquote in den Gremien bestimmter Grossunternehmen eingeführt hat, scheinen die Schweizer Zahlen jedoch niedrig. Wie die Russell-Reynolds-Studie zeigt, hat der Frauenanteil in den Dax-Unternehmen in den letzten zwölf Monaten von 24 auf 29% zugenommen.

Der Befund zur Vielfalt an Kompetenzen in Schweizer Verwaltungsräten ist durchgezogen. Einen eindeutigen Nachholbedarf weisen sie gemäss den Beratern von Russell Reynolds im Bereich der Digitalexperten auf (vgl. Seite 19). Lediglich 30% der SMI-Unternehmen verfügen über ein VR-Mitglied mit nachgewiesenen Kenntnissen im digitalen Bereich. In Zeiten der zunehmenden Digitalisierung kann ein Mangel an digitalem Sachverstand in der obersten Führungsebene des Unternehmens langfristig riskant sein.

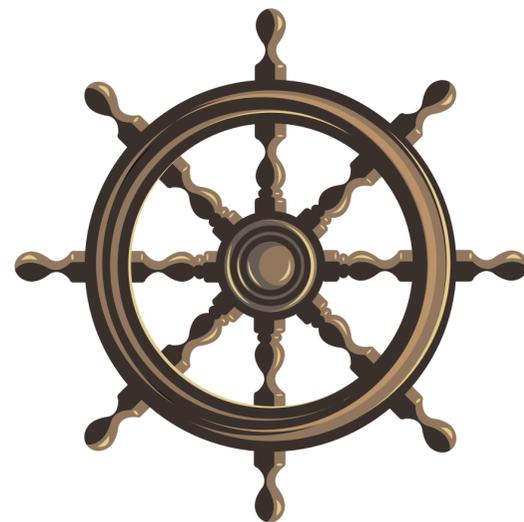
Förderung statt Quoten

Dass sich die Förderung der Diversität im Verwaltungsrat für Unternehmen lohnen kann, zeigt eine Umfrage des Beraters EY. So könne sich die Geschlechterdurchmischung in der Führungsebene direkt auf die Performance eines Konzerns auswirken. Einem Bericht des Peterson Institute for International Economics zufolge weisen Betriebe mit mindestens 30% Frauen in den Aufsichtsgremien im Durchschnitt einen 6% höheren Nettogewinn auf. Auch sehen die Berater von EY eine deutliche Korrelation zwischen der Diversität und der Innovationskraft eines Unternehmens. Besonders in Zeiten der Beschleunigung disruptiver Technologien sei es wichtig, die Meinungsppluralität unter VR-Mitgliedern zu fördern. Eine ausgewogene Durchmischung der Nationalitäten, der Geschlechter und des Fachwissens kann wesentlich dazu beitragen.

Die Schweizer Grossunternehmen sind mit der Internationalität in ihren Verwaltungsräten auf gutem Weg, um von der Diversität profitieren zu können. Der noch immer niedrige Anteil an Frauen und Digitalexperten impliziert jedoch einen Handlungsbedarf. Dabei sind Quoten nicht unbedingt notwendig. Viel wichtiger seien, so erklären die Experten von EY, interne Förderprogramme, um Talente früh zu erkennen und auf ihrem Karriereweg zu begleiten.

In der Schweiz gehört beispielsweise Zurich Insurance mit einem Frauenanteil von 36% sowie einem Ausländeranteil von 72% im Verwaltungsrat zu den diversesten Unternehmen. Auch Clariant ist mit 30% Verwaltungsrätinnen und 80% ausländischen Verwaltungsräten gut durchmischt.

Deloitte.



Wohin geht's?

Ob voranschreitende Digitalisierung, steigende regulatorische Anforderungen oder neuartige Cyber-Risiken – wir navigieren Ihr Unternehmen sicher in die Zukunft.

Ergreifen Sie die Chancen der Zukunft: www.deloitte.com/ch/corpgovcentre

Gleich und doch anders

Verwaltungsratsbezogene Corporate Governance in den USA und in Europa.

CHRISTOPH GISIGER und CLAUDIA LANZ-CARL

Aktionärsaktivisten streben danach, ihren Einfluss auf die Verwaltungsräte amerikanischer Grosskonzerne auszudehnen. Immer wieder in Szene setzt sich etwa Bill Ackman. Im Fall des krisengeschüttelten Pharmakonglomerats Valeant nimmt der streitbare Chef des Hedge Fund Pershing Square seit diesem Frühjahr gleich persönlich mit einem Sitz Einfluss und ist nach dem Rückzug anderer grosser Investoren der bedeutendste Aktionär.

Auch hinter der Megafusion der Chemieriesen Dow Chemical und DuPont stehen Aktivisten. Investor Nelson Peltz wollte im Vorjahr mit seiner Gesellschaft Trijan Fund Management im Aufsichtsgremium von DuPont gleich vier Verträge installieren, scheiterte aber. CEO Ellen Kullman, die ihm Paroli geboten hatte, wurde kurz darauf durch den früheren Tyco-Chef Ed Breen ersetzt.

Der Ton variiert

Auch in Europa haben Aktivisten zu reden gegeben. Es sind weniger US-Investoren, die ihre Aktivitäten auf Europa ausgeweitet haben. Vielmehr versuchen europäische Hedge Funds Einfluss zu nehmen – wobei das Vorgehen nicht immer so konfrontativ ist wie in Nordamerika. Dazu zählt etwa Cevian Capital aus Schweden, Aktionär bei ABB und Panalpina in der Schweiz wie auch bei Bilfinger Berger und ThyssenKrupp in Deutschland. Unzufrieden mit der Führung des deutschen

Volkswagen-Konzerns ist Christopher Hohn, Chef des britischen Hedge Fund TCI. Das Unternehmen benötige ein komplett neues Governance-System, erklärte er Ende Mai in einem Interview. Knight Vinke fiel durch Forderungen an die Grossbank UBS auf, stieg Ende 2015 aber als Aktionär aus. Neues Ziel ist der deutsche Stromriese Eon, gefordert sind weitere Abspaltungen.

In den USA kommt die Frage nach der Beschränkung der Amtsdauer von Verwaltungsräten auf. Gemäss einer Analyse des «Wall Street Journal» sitzt in 24% der fünfhundert grössten US-Konzerne die Mehrheit der Verwaltungsräte seit mindestens zehn Jahren in ihren Sesseln. Im Vergleich dazu war das vor zehn Jahren bei nur 11% der Unternehmen im Leitindex S&P 500 der Fall.

Was die Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder angeht, kennen Gremien in Westeuropa tendenziell Beschränkungen, während dies in Nordamerika eher unüblich ist. Eine Altersgrenze kommt in Nordamerika indes gemäss einer Studie der Harvard Business School im Auftrag des Führungskräftevermittlungsbüros und Beratungsunternehmens Spencer Stuart häufiger zum Tragen als in Europa.

Wie in anderen Regionen gewinnt in US-Verwaltungsräten Diversität an Gewicht. Frauen machen inzwischen rund 20% in den Gremien der US-Grosskonzerne aus. Relevant wird ausserdem zunehmend die Frage nach der ethnischen Vielfalt. Gemäss einer Studie des Stimmrechtsberaters ISS stellen Mitglieder aus lateinamerikanischen, afroamerikanischen, asiatischen und anderen nicht-

weissen Bevölkerungsgruppen mittlerweile rund 13% der Verwaltungsräte.

Der Anteil Frauen in den Gremien in Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Skandinavien und Grossbritannien betrug zwischen 22 und 42%, bei unterschiedlichen regulatorischen Vorgaben. Untersucht wurden von der Harvard Business School Gesellschaften aus nationalen Aktienindizes, wie dem Cac40, dem AEX oder dem FTSE 150. Jeder zweite neue Verwaltungsrat, der in Belgien, Dänemark und Schweden nachrückte, kam aus dem Ausland (vgl. Tabelle).

Nicht nur in den USA, auch in Europa machen sich Verwaltungsräte im weltweiten Vergleich die grössten Sorgen über die Wachstumsperspektiven für ihr Unternehmen. 63% der befragten Verantwortlichen aus diesen Regionen führten eine unsichere Wirtschaftslage als mögliches Risiko an, gegenüber 36% in Asien und 40% in Afrika.

Komplexe Strukturen

Organisatorisch ist die Flexibilität, aber auch die Komplexität in Europa gestiegen. So können Unternehmen etwa in Frankreich, Italien, Portugal und den Niederlanden zwischen einem monistischen System mit geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Direktoren und einem dualistischen System mit Vorständen und Aufsichtsräten wählen. Die Mehrheit sei aber dem traditionellen Modell treu geblieben, heisst es in einer Untersuchung des Executive-Search- und Beratungsunternehmens Korn Ferry und des europäischen Verbands EcoDa, der über nationale Verbände rund 60 000 professionelle Verwaltungsräte vertritt.

Die Struktur der Gremien hat Folgen für ihre Effizienz. «In angelsächsischen Ländern findet meist eine sehr fortschrittliche Verwaltungsratsarbeit statt, vor allem im Vergleich mit Ländern, die ein zweistufiges Führungsgremium haben», sagt Stefan Steger, Managing Director von Korn Ferry Schweiz. Die Schweiz habe sehr kompetente Verwaltungsräte, und das Schweizer System sei wirkungsvoll.

VR-RANKING 2016



Verwaltungsrats-Ranking 2016



Qualität hat nichts mit Geld zu tun

In der Schweiz verdienen VR-Präsidenten am meisten. Die durchschnittliche Gesamtvergütung blieb aber in etwa konstant.

MONICA HEGGLIN

Was nichts kostet, ist nichts wert. Für Verwaltungsräte gilt das nur bedingt. Die führungs-mässig gemäss VR-Ranking am besten aufgestellten Unternehmen zahlen ihren Verwaltungsratspräsidenten (VRP) im Schnitt nicht mehr als die anderen – aber auch nicht weniger. Überhaupt legt das VR-Ranking keinen Zusammenhang nahe zwischen Vergütung und umfassenden Führungsqualitäten (vgl. Grafik).

So hat es sowohl unter den besten Firmen solche, die ihre Präsidenten fürstlich bezahlen, beispielsweise Geberit und Givaudan, wie auch unter denen mit wenig Rankingpunkten. Bei gewissen Unternehmen, etwa Züblin oder Goldbach, beanspruchte die Unternehmensleitung (VR und Konzernleitung) rund 15% oder mehr des Ebitda (Gewinn vor Abschreibungen usw.) als Vergütung.

Leichte Bremswirkung

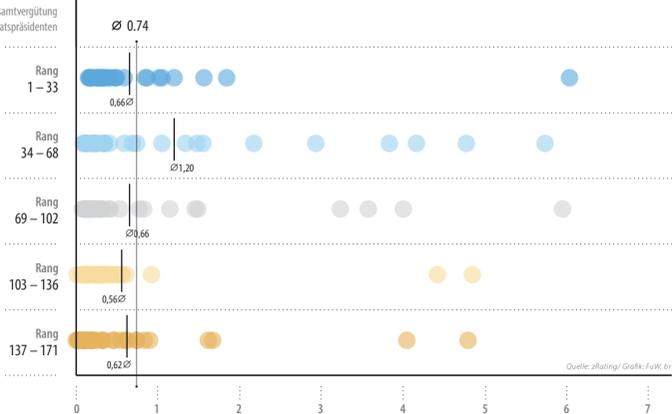
Die Tatsache, dass die Aktionäre in der Schweiz über die VR-Löhne von kotierten Firmen abstimmen, hat möglicherweise eine leichte Bremswirkung ausgeübt. Jedenfalls sank die durchschnittliche Gesamtvergütung der VRP von 780 000 im 2014 auf 740 000 Fr. im 2015. Keinerlei Zurückhaltung zeigten demgegenüber die Grosskonzerne. Gemäss einer kürzlich veröffentlichten Studie der Strategie- und Vergütungsberatungsfirma HCM International hat die Entschädigung an VR-Präsidenten der grössten Unternehmen im Jahresvergleich 9% zugenommen und liegt über 1,2 Mio. €.

Tendenziell bleiben die Experten bei der Ansicht, dass Transparenz die Entstehung einer Lohnspirale fördert. Silvan Felder, Leiter der auf VR-Fragen spezialisierten Beratungsfirma Verwaltungsrats Management erklärt, dass bei Neuregulierung der Honorare «immer über den Durchschnitt gezielt» werde.

Die Aktionäre haben in der Schweiz aufgrund der Annahme der Minder-Initiative gesetzlich das Recht, die Entschä-



Gesamtvergütung VRP in Mio. Fr.



digung der Unternehmensleitung zu genehmigen. Infolge der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei kotierten Aktiengesellschaften (VegüV) muss von den Aktionären ein verbindliches Votum eingeholt werden. Gemäss dem neuesten HCM-Report über das Abstimmungsverhalten an Generalversammlungen stimmten in der laufenden GV-Saison durchschnittlich 94% der Aktionäre dem Vergütungspaket des Verwaltungsrates zu. Die Zustimmungsrate bei der Konzernleitung lag bei 92%.

Das Vertrauen der Aktionäre

59% der Unternehmen führten zusätzlich Konsultativabstimmungen über das Vergütungssystem durch, diese hatten eine leicht tiefere Zustimmungsrate. «Ein

objektiv richtiges Gehalt gibt es nicht», sagt Professor Franco Taisch von der Universität Luzern. Er weist ausserdem auf die Diskrepanz hin zwischen dem hohen Vertrauen, das die Eigentümer offenbar in die Unternehmensleitung haben, und dem sinkenden Vertrauen in die Politik und die Medien.

Taisch und Felder sind überzeugt, dass die Transparenz extreme Ausreisser in Sachen VR-Lohn hat verhindern können. Wenn auch der Wirkungsmechanismus von «Minder» etwas umstritten ist, so betonen alle Experten einstimmig den Aufwand, der zur Umsetzung der VegüV zu betreiben war. Der laufende Aufwand bleibe zwar beträchtlich, da sich die Prozesse zur Festlegung der Vergütung stark entwickelt haben (Vergütungsausschuss, Berichterstattung, formelle Genehmi-

gung). Aber neuerdings bleibt wieder mehr Zeit für neue Themen. Beispielsweise ist das Thema Digitalisierung die Traktandenliste hinaufgerutscht.

Am Liebsten in der Schweiz

Grundsätzlich verdienen VR-Präsidenten in der Schweiz gut – mehr als in jedem anderen Land. Italien liegt an zweiter Stelle, deutlich abgeschlagen folgt Grossbritannien.

Ein weiterer Faktor für die Vergütung ist die Grösse des Unternehmens. Und dieser nennt noch einen Punkt: Vergütungen für Verwaltungsräte seien in eigentümergeführten Unternehmen eher moderat. Ebenfalls vergleichsweise tief seien die Lohnpakete für Verwaltungsräte nicht kotierter Unternehmen.

Anforderungsprofil wandelt sich

Die richtigen Fähigkeiten im Verwaltungsrat beeinflussen den Unternehmenserfolg.

MARTIN GOLLMER

Das Zusammenführen der richtigen Kompetenzen im Verwaltungsrat (VR) gilt unter Experten als mitentscheidend für den Unternehmenserfolg. So sagt etwa Guido Schilling vom gleichnamigen Top-Management-Rekrutierungsunternehmen: «Der Verwaltungsrat hat massgeblichen Einfluss auf die Performance eines Unternehmens, im Guten wie im Schlechten.»

Man dürfe sich dabei von der asymmetrischen Aussehenwahrnehmung nicht täuschen lassen. Ein guter Geschäftsgang strahle oft auf den CEO ab. Nehme das Unternehmen wegen Fehlentscheidungen aber Schaden, werde auch der Verwaltungsratspräsident infrage gestellt.

Struktur folgt Strategie

Auch Christophe Volonté, Head Corporate Governance bei Inrate und verantwortlich für den Aktionärsdienstleister zRating sowie Dozent und Forscher an den Universitäten Basel und Konstanz, sagt auf der Grundlage einer empirischen Untersuchung: «In der Schweiz hat insbesondere die internationale Erfahrung der Verwaltungsratsmitglieder einen positiven Einfluss auf die Unternehmensperformance, speziell bei steigendem Umsatzanteil im Ausland.»

Damit sich der Geschäftserfolg einstellt, muss der Verwaltungsrat eines Unternehmens die für eine erfolgreiche Zukunftsbewältigung notwendigen Kompetenzen auf sich vereinen. «Kompetenzen entsprechend den strategi-

schen Zielsetzungen sind zentral für den Unternehmenserfolg», sagt Silvan Felder, Inhaber und Geschäftsführer der Verwaltungsrats Management, einer Generalunternehmung in sämtlichen VR-Fragen. Befindet sich eine Firma in der Krise, braucht es im Verwaltungsrat also ein Mitglied mit Turnaround-Erfahrung. Will ein Unternehmen über Akquisitionen wachsen, ist ein Spezialist für Übernahmen und Fusionen gefragt.

Neben solchen speziellen Kompetenzen braucht es in jedem Verwaltungsrat auch allgemeine Kenntnisse. Der Verwaltungsrat ist das oberste geschäftsführende Organ, der Strategiegeber und der Sparringpartner der Geschäftsleitung. Es ist daher gemäss Volonté wichtig, dass die VR-Mitglieder wissen, wie das Geschäft funktioniert und wie es geleitet wird, um die unternehmerischen Potenziale und Risiken erkennen zu können.

Daneben braucht es Finanzwissen, allein schon um die Geschäftszahlen richtig zu interpretieren und als adäquater Partner der Revisionsstelle zu fungieren. Juristisches Wissen wird auch immer wichtiger, wie etwa der Fall Sika zeigt. Bei kotierten Unternehmen ist angezeigt, dass Personen im Verwaltungsrat Einsitz nehmen, die Erfahrung in der Kommunikation mit dem Finanzmarkt haben. Schliesslich ist es wichtig, VR-Mitglieder mit Führungserfahrung zu haben, die die Seite der Geschäftsleitung kennen.

Die Verwaltungsräte scheinen die Wichtigkeit der Versammlung der richtigen Kompetenzen in ihrem Gremium erkannt zu haben. «Die Gremien werden heute systematischer nach Kompeten-

zen zusammengestellt als früher», beobachtet Schilling. Kompetenzdefizite macht er aktuell noch «an einigen Orten» bezüglich Digitalisierung (vgl. Artikel rechts) und Industrie 4.0 aus.

Notfalls harte Entscheide

Bei der Zusammenstellung der richtigen Kompetenzen für den Verwaltungsrat sind der Präsident oder das Nominationskomitee gefordert. «Es muss eine weitsichtige Personalplanung vorgenommen werden anhand der in der Strategie festgelegten Entwicklungsziele des Unternehmens», fordert Schilling. Dabei seien unter Umständen auch harte Entscheide notwendig – etwa, dass man sich von einem bisher bewährten Verwaltungsrat trennt, um für die geforderten neuen Kompetenzen einen Sitz freizubekommen.

Auch mit Aus- und Weiterbildung lassen sich Kompetenzen erwerben. «Auf VR-Stufe ist regelmässige Fortbildung unabdingbar, um regulatorische, technologische und marktspezifische Veränderungen zu verstehen und als Gremium zu bewältigen», ist Schilling überzeugt. Allerdings müssten Verwaltungsratsmitglieder die relevanten Kompetenzen schon beim Eintritt ins Gremium mitbringen: «Es sind Jahre an Arbeits- erfahrung in Hongkong oder Schanghai nötig, um geografische Marktkenntnis in Asien zu erlangen. Solche Kenntnisse lassen sich nicht in Seminaren erlernen», sagt Schilling. Auch Volonté meint: «Hard Skills sollten idealerweise durch die Karriere gefestigt werden.»

CLAUDIA LANZ-CARL

Die Digitalisierung der Wirtschaft gewinnt an Fahrt. Sie betrifft alle Branchen, wenn auch in unterschiedlicher Intensität, und wird zunehmend Thema für diejenigen Verwaltungsräte, die ihr Unternehmen fit für die Zukunft machen wollen.

Derzeit sind Schweizer Gremien noch nicht optimal gerüstet, wie aus einer aktuellen Untersuchung der global agierenden Personalberatung Russell Reynolds Associates hervorgeht. «Während in US-amerikanischen Boards die digitale Generation längst Einzug gehalten hat, ist sie in den europäischen Gremien Mangelware», sagt Matthias Oberholzer, Country Manager Schweiz von Russell Reynolds Associates.

70% der Verwaltungsräte von Schweizer Blue-Chip-Unternehmen fehle eine profunde funktionale Fachkenntnis, um die vom Management vorgelegte Digitalstrategie auf Augenhöhe hinterfragen zu können. «Dieser Kompetenzmangel auf der Kontrollseite birgt erhebliche Brisanz für die führenden Konzerne der Schweiz», führt Oberholzer aus.

Unkonventionelle Ideen

Nicht in jedem Unternehmen ist die Veränderung des Geschäftsmodells durch den Einsatz neuester Informationstechnologie und des Internets gleich gross. «Es können nur bestimmte Aspekte eines Unternehmens betroffen sein, wie etwa die Beschaffungskette, oder die Wertschöpfungskette in ihrer Gesamtheit. In der Mehrheit der Fälle muss das Thema

relativ breit angegangen werden, bezüglich aller Aspekte: Netzwerk, Hardware, Software und Big Data. Das kann nur in den seltensten Fällen ein spezialisierter Verwaltungsrat allein abbilden», sagt Stefan Steger, Managing Director des Executive-Search- und Beratungsunternehmens Korn Ferry Schweiz.

Doch es geht nicht nur darum, die digitale Transformation des Unternehmens zu begleiten und sich als Verwaltungsrat einbringen zu können, damit das Vorhaben eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit hat. «Digitalkompetenz ist auch deswegen wichtig, weil solche Experten jünger sind und anders denken und entsprechend auch mehr unkonventionelle Ideen und Netzwerke in den Verwaltungsrat bringen», betont Oberholzer von Russell Reynolds Associates.

In der Analyse der Personalberatung über die Digitalkompetenz der Verwaltungsräte bildet die Schweiz nicht das

Fachwissen nach Regionen



relativ breit angegangen werden, bezüglich aller Aspekte: Netzwerk, Hardware, Software und Big Data. Das kann nur in den seltensten Fällen ein spezialisierter Verwaltungsrat allein abbilden», sagt Stefan Steger, Managing Director des Executive-Search- und Beratungsunternehmens Korn Ferry Schweiz.

Doch es geht nicht nur darum, die digitale Transformation des Unternehmens zu begleiten und sich als Verwaltungsrat einbringen zu können, damit das Vorhaben eine höhere Erfolgswahrscheinlichkeit hat. «Digitalkompetenz ist auch deswegen wichtig, weil solche Experten jünger sind und anders denken und entsprechend auch mehr unkonventionelle Ideen und Netzwerke in den Verwaltungsrat bringen», betont Oberholzer von Russell Reynolds Associates.

In der Analyse der Personalberatung über die Digitalkompetenz der Verwaltungsräte bildet die Schweiz nicht das

Rechtliche Bedenken

Wie Aktionärsplattformen in Zukunft gestaltet würden, sei noch wenig absehbar. «Sie werden meiner Meinung nach aber kommen», sagt Barbara Heller. Derzeit hätten Unternehmen teilweise rechtliche Bedenken, was beispielsweise die mögliche Ad-hoc-Pflichtigkeit von Äusserungen angeht oder das Gebot der Gleichbehandlung aller Anleger.

Schliesslich sei die Steuerung von Inhalten komplexer als bei den derzeit eingesetzten technischen Lösungen, von Medienmittellungen bis hin zu Twitter. Denn anders als bisher wäre es ein Dialog, in den das Unternehmen tritt, und keine reine Aussendung von Botschaften mehr.