

Inhalt	Seite
* Vergütungssysteme	2-4
* Update	4-7
* Indices nx-25 / PPVX	7
* Öko-Depot, Dispositionen	8/9
* Medienspiegel, Impressum, Vorschau	10/11

Auszug aus dem Öko-Invest-Börsenbrief Ausgabe Nr. 779/26 vom 2.02.2026 mit freundlicher Genehmigung des Verlags
max.deml@oeko-invest.net

Nr. 779/26

36. Jahrgang, Nr. 2

Montag, 2. Februar 2026

Land Unternehmen/Fonds

D	ABOEnergy KGaA
S	AcadeMedia AB
A	ASTA Energy Solutions AG
D	Bayer AG
D	BioNtech SE
D	Curevac NV
F	Eramet SA
CH	Ethos Stiftung
A	EVN AG
CH	Geberit AG
CH	Holcim Ltd.
USA	Intel
CH	Life Forestry Switzerland AG
USA	Marsh McLennan
D	mwb fairtrade Wertpapierhandelsbank AG
A	OMV AG
D	Planethic Group AG
D	Steico SE
A	Sun Contracting AG
LI	Sun Invest AG
D	Varta AG
DK	Vestas Wind Systems
USA	VISA

P.b.b. Nr. 356260W93E

Verlagspostamt A-1130 Wien

ÖKO

INVESTMENT MIT VERANTWORTUNG & ERFOLG.

INVEST

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit hat sich in den vergangenen Jahren als fester Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung etabliert und hat seither auch in **Vergütungs- und Steuerungssystemen** an Bedeutung gewonnen. Während ESG-Aspekte beim Vorstand in die leistungsbezogene Vergütung integriert werden können, zeigen sie sich beim Aufsichtsrat vor allem in dessen Aufsichts- und Überwachungsfunktion sowie in der Ausgestaltung von Mandaten, Zuständigkeiten und Governance-Strukturen.

ESG ist dabei kein kurzfristiger Trend, sondern Ausdruck nachhaltiger Wertschöpfung. Auch wenn das Thema aktuell weniger prominent erscheint, ist dies nicht als Relevanzverlust zu verstehen. Für Unternehmen bedeutet das keinen Kurswechsel, sondern vielmehr die Aufgabe, Nachhaltigkeitsaspekte konsequent mit der eigenen Strategie sowie bestehenden Steuerungs- und Kontrollmechanismen zu verknüpfen. Die Gründe für die Einführung von Nachhaltigkeitszielen in Vergütungssystemen sind vielfältig. In einigen Unternehmen ist Nachhaltigkeit fest in der Unternehmensstrategie verankert. In anderen Fällen sind es externe Erwartungen seitens Investoren, Kund/innen oder aufgrund regulatorischer Stossrichtungen wie der EU-Taxonomy.

Um die Nachhaltigkeitsperspektive stärker zu verankern, haben Unternehmen begonnen, diese auch in der Vergütung abzubilden. Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht in der Regel aus einer Grundvergütung mit Funktionszuschlägen, wobei variable Vergütungsbestandteile im DACH-Raum weniger verbreitet sind. Die Vorstandsvergütung setzt sich typischerweise aus einem festen Grundgehalt und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Letztere sind häufig in einen kurzfristigen Bonus (STI) und einen langfristigen Anteil (LTI) gegliedert.

Soziale und Governance-Aspekte wurden bereits früh in der variablen Vergütung berücksichtigt, während Umweltaspekte erst in den letzten Jahren vermehrt eingeführt werden. Die HCM-Studie 2025 in Zusammenarbeit mit Partnern aus der GECN-Group zeigt typische Umwelt-KPIs wie z.B. Reduktion von Treibhausgasemissionen, Einsatz erneuerbarer Energien oder Umwelt- und Sicherheitsvorfälle.

Die Studie verdeutlicht, dass Umwelt-KPIs in vielen Regionen derzeit noch überwiegend im STI berücksichtigt werden und dort häufig mit einem Anteil von rund 10-20% gewichtet sind. Zunehmend rückt jedoch auch der LTI in den Fokus. Je nach KPI bietet sich eine langfristige Verankerung an, um die Vergütung stärker an langfristigen Wertschöpfungszielen auszurichten. In der Studie zeigt sich, dass diese Umwelt-KPIs im LTI, sofern vorhanden, typischerweise mit ca. 10-30% gewichtet werden. Folglich steht weniger das «ob», sondern mehr das «wie» der Einführung von Nachhaltigkeitszielen in der Vergütung im Vordergrund.



Foto: HCM International

Olga Beregova
HCM International Ltd., Zürich

O. Beregova