

29.09.2011 - 11:00 Uhr

PwC-Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2011" / CEO-Löhne 2010 im Durchschnitt gefallen

Zürich (ots) -

2010 verdienten die CEOs von SMI-Unternehmen im Durchschnitt 7,2 Mio. CHF (-12,5 Prozent gegenüber 2009). SMIM-CEOs kamen auf 2,8 Mio. CHF (-6,3 Prozent gegenüber 2009). Die Verteilung der CEO-Vergütung weist dabei gegenüber dem Vorjahr eine Angleichung an eine engere Bandbreite aus. Langfristige Beteiligungsprogramme stellen weiterhin einen wichtigen Bestandteil der CEO-Gesamtvergütung dar. Cash-Boni haben im Vergleich zum Vorjahr an Bedeutung gewonnen und machen nun einen Anteil von rund 25 Prozent aus. Bei den Verwaltungsräten ist die Vergütung gesamtheitlich relativ unverändert geblieben. Untersucht wurde auch die Qualität der obligatorischen Offenlegung der Vergütungen gemäss den Regeln der SIX Exchange Regulation. Das Resultat: Die Auflagen werden von den Unternehmen sehr unterschiedlich erfüllt. Gesamtheitlich hat die Qualität der Offenlegung aber seit letztem Jahr zugenommen. Das zeigt die Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2011" von PwC Schweiz.

2010 verdienten die CEOs von SMI-Unternehmen im Durchschnitt 7,2 Mio. CHF. SMIM-CEOs kamen auf 2,8 Mio. CHF. Dies ist ein Minus von 12,5 Prozent (SMI) bzw. 6,3 Prozent (SMIM) gegenüber dem Vorjahr. Sowohl bei SMI- als auch bei SMIM-Unternehmen kam es zu einer Angleichung der Löhne: Die Vergütung in der Gruppe der Topverdiener sank leicht, diejenige der CEOs im unteren Bereich stieg etwas. Der Median der CEO-Vergütung ist - im Gegensatz zum Durchschnitt - 2010 höher ausgefallen als im Vorjahr: Die Median-Vergütung für SMI-CEOs betrug 7,5 Mio. (+28 Prozent) und bei den SMIM-CEOs 2,5 Mio. (+15 Prozent). Die Median-Vergütungen der CEOs im Jahr 2010 lagen aber trotz des Anstiegs noch immer um 3 Prozent (SMI) bzw. 9 Prozent (SMIM) unter 2007.

Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, zur Zusammensetzung der Vergütung: "Das CEO-Basisgehalt bildet bei SMI-Unternehmen im Durchschnitt 24 Prozent der Vergütung (SMIM: 37 Prozent). Interessanterweise sind CEO-Basislöhne in der Periode 2007 bis 2010 rückläufig (SMI -20 Prozent und SMIM -13,5 Prozent). Langfristige Beteiligungsprogramme spielen weiterhin eine wichtige Rolle." Bei SMI-CEOs machten sie 2010 mit 41 Prozent den grössten Anteil der Gesamtvergütung aus (29 Prozent bei SMIM-CEOs). Rund ein Viertel der Gesamtvergütung stammt sowohl bei SMI- wie bei SMIM-CEOs aus Cash-Boni. 11 Prozent (SMIM: 9 Prozent) stammen aus anderen Kompensationsformen. Remo Schmid, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, weist auf eine Besonderheit beim Vergütungsvergleich hin: "2010 war nicht bei allen SMI-Unternehmen der CEO die höchstbezahlte Person. Insgesamt wurden im Rahmen der Studie fünf Unternehmen ermittelt, in denen ein Geschäftsleitungsmitglied die höchste Vergütung erhielt." Bei allen SMIM-Unternehmen hingegen liegt ein CEO an der Spitze, was die Vergütung betrifft.

VR-Honorare: stabile Verhältnisse

Die Median-Entschädigung von Verwaltungsratspräsidenten in SMI-Firmen hat sich seit 2007 von 1,2 Mio. CHF auf 1,3 Mio. CHF nur geringfügig verändert. Auch wenn die Zahlen gesamtheitlich sehr stabil sind, kam es zu einzelnen grossen Veränderungen innerhalb der Gruppe. Der höchstbezahlte SMI-Verwaltungsratspräsident hat 2010 eine um knapp 30 Prozent tiefere Vergütung erhalten (10,6 Mio. CHF), die Honorierung des tiefstbezahlten ist demgegenüber um fast 30 Prozent gestiegen (331'000 CHF). Bei SMIM-Unternehmen ist gesamthaft eine klare Aufwärtsbewegung zu verzeichnen: 2007 betrug die durchschnittliche Honorierung rund 430'000 CHF, im vergangenen Jahr etwa 603'000 CHF. Stagnierend oder höchstens leicht steigend haben sich die Zahlen bei den weiteren Verwaltungsräten in dieser Zeit entwickelt. Die Median-Vergütungen von rund 329'000 CHF (SMI) beziehungsweise 173'000 CHF (SMIM) bleiben relativ moderat.

Qualität der Offenlegung: Transparenz als Chance

Die Offenlegung der Vergütung spielt zunehmend eine zentrale Rolle für die Reputation von Unternehmen. "Insbesondere der Beschreibung der Prozesse, der Verantwortlichkeiten und der Nachvollziehbarkeit der Systeme wird seitens der Regulatoren - wie zum Beispiel der SIX Exchange Regulation - und Marktteilnehmer vermehrt Beachtung geschenkt. Diese Transparenz sollte als Chance genutzt werden", sagt Robert W. Kuipers.

Für die PwC-Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2011" wurde untersucht, wie die SMI- und SMIM-Unternehmen mit den Anforderungen der SIX Exchange Regulation umgehen. PwC Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Professor Wagner, Universität Zürich, in diesem Zusammenhang eine Scorecard entwickelt, die aufzeigt, wie gut Unternehmen die entsprechenden Regulierungen einhalten. Remo Schmid zieht folgende Bilanz: "Die Überprüfung nach den strikten Standards unserer Scorecard hat ein gemischtes Bild ergeben. Einerseits ist die Qualität der Offenlegung gesamthaft gestiegen, andererseits stellen wir bei den Unternehmen erhebliche Unterschiede bei der Einhaltung der SIX Exchange Regulation fest."

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers
Partner HRS Consulting
PwC Schweiz
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid
Partner HRS Consulting
PwC Schweiz
E-Mail: remo.schmid@ch.pwc.com

Prof. Alexander F. Wagner, PhD
Independent Counsel, Human Resource Services
Swiss Finance Institute, Universität Zürich
E-Mail: alexander.wagner@bf.uzh.ch

Claudia Sauter
Communications Director
PwC Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100704880> abgerufen werden.