

26.09.2012 – 11:00 Uhr

PwC-Studie: CEO-Löhne weiterhin rückläufig - "Executive Compensation & Corporate Governance 2012"

Zürich (ots) -

Die Vergütung von SMI-CEOs liegt heute um 25 Prozent tiefer als noch vor fünf Jahren. In SMIM-Unternehmen verdienen die CEOs seit 2007 13 Prozent weniger. Die Vergütung von SMI- und SMIM-Verwaltungsratspräsidenten ist hingegen seit 2007 angestiegen: um 25 bzw. 35 Prozent. Manager von Grossunternehmen verdienen um ein Vielfaches mehr als diejenigen kleinerer Firmen. Das sind Erkenntnisse der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2012" von PwC Schweiz.

Seit 2007 ist die Vergütung von Verwaltungsratspräsidenten – sowohl bei SMI- als auch bei SMIM-Unternehmen – von 1,2 Mio. CHF auf 1,5 Mio. CHF (SMI) respektive von 430'500 CHF auf 580'375 CHF (SMIM) angestiegen. Ein SMI-Verwaltungsrat verdiente im Jahr 2011 rund 320'000 CHF, etwa doppelt so viel wie ein SMIM-Verwaltungsrat (172'000 CHF). Diese Vergütungsniveaus waren über die letzten fünf Jahre weitgehend stabil. Die Vergütungen der CEOs waren hingegen rückläufig: Sie sanken im selben Zeitraum für SMI-CEOs von 7,7 Mio. CHF auf 5,8 Mio. CHF und in SMIM-Unternehmen von 2,8 Mio. CHF auf 2,4 Mio. CHF.

PwC untersuchte auch die Vergütung in "Small-Cap"-Unternehmen, also den 50 nächstgrössten Unternehmen gemessen an der Marktkapitalisierung. In diesen verdiente ein CEO 2011 rund 1,1 Mio. CHF, etwa 10 Prozent weniger als im Jahr 2007. Robert W. Kuipers, Partner HRS Reward von PwC Schweiz, zieht folgende Bilanz zu den CEO-Vergütungen: "Die Grösse des Unternehmens spielt eine wichtige Rolle. CEOs von Small-Cap Firmen verdienen im Durchschnitt etwa halb so viel wie SMIM-CEOs. Und diese wiederum verdienen halb so viel wie CEOs von SMI-Unternehmen." Dieses Ergebnis interpretiert Robert Kuipers so: "Erfolgreiche Manager werden von grösseren Unternehmen rekrutiert. Da dort die Vergütungen höher sind, gibt es in diesem Sinn eine in der üblichen Diskussion nicht berücksichtigte zusätzliche 'Pay-for-Performance'-Komponente."

CEO-Saläre unterschiedlich zusammengesetzt

Bei SMI- und SMIM-Firmen sind die CEO-Gesamtsaläre unterschiedlich zusammengesetzt. Remo Schmid, Partner HRS Reward von PwC Schweiz, zur Struktur der Vergütungspakete: "Der Anteil des Basisgehalts am Gesamtsalär eines SMI-CEO lag in keinem Fall über 30 Prozent. Langfristige Beteiligungsprogramme machten hingegen mindestens 40 Prozent aus. In gewissen Jahren waren es sogar 50 Prozent und mehr. Bei SMIM-Unternehmen entsprach das CEO-Basisgehalt immer mindestens 30 Prozent der gesamten Vergütung. Der Anteil der langfristigen Beteiligungsprogramme betrug normalerweise unter 40 Prozent, in gewissen Jahren sogar weniger als 30 Prozent." In Bezug auf die Bedeutung von Cash-Boni und anderen Kompensationsformen unterscheiden sich SMI- und SMIM-Unternehmen nicht wesentlich.

Bessere Qualität in der Offenlegung

Mittels einer Scorecard, die PwC gemeinsam mit Professor Wagner vom Swiss Finance Institute der Universität Zürich entwickelt hat, kann aufgezeigt werden, wie gut sich die untersuchten Unternehmen an die Anforderungen der SIX Exchange Regulation halten. Remo Schmid kommentiert die Ergebnisse: "Insgesamt halten die Unternehmen die Vorgaben besser ein, und die Qualität der Offenlegung ist weiter gestiegen. Nach wie vor gibt es aber erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen. Unternehmen, die sich noch verbessern können, dürften in den kommenden Jahren vermehrt Druck spüren, die nötigen Schritte einzuleiten. Schliesslich geht es dabei um ihre Reputation."

Zur Studie

In der sechsten Ausgabe der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance" analysierte PwC Schweiz die Geschäftsberichte der rund 100 grössten börsenkotierten Schweizer Unternehmen. Die seit 2007 gültigen Transparenzvorschriften erlauben einen direkten Vergleich der Vergütungssysteme der Jahre 2007 bis 2011. Zudem widmet sich die Studie dem Thema Compliance mit den Vorgaben der SIX Exchange Regulation.

Die PwC-Publikation kann als PDF bei Claudia Sauter bezogen werden.

Kontakt:

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

Remo Schmid
Partner HRS Reward
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/100008191/100725511> abgerufen werden.