

03.10.2013 – 10:30 Uhr

PwC-Studie: CEO-Löhne: 16 Prozent tiefer als 2007 / "Executive Compensation & Corporate Governance 2013" (ANHANG)

Zürich (ots) -

Die Vergütung von SMIM-CEOs liegt heute 16 Prozent tiefer als vor sechs Jahren. In SMI-Unternehmen verdienen die CEOs sogar 17 Prozent weniger. Die Vergütung von SMI- und SMIM-Verwaltungsratspräsidenten hingegen ist seit 2007 angestiegen: um 16 bzw. 54 Prozent. Der typische SMI-CEO verdient drei Mal mehr als das durchschnittliche SMI-Geschäftsleitungsmitglied. Bei SMIM-Unternehmen ist das Verhältnis 2:1. Obergrenzen und Performance-Shares sind die Trends in der Managementvergütung. Transparente und proaktive Kommunikation gewinnt an Bedeutung. Das sind Erkenntnisse der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2013" von PwC Schweiz.

Seit 2007 ist die Vergütung von Verwaltungsratspräsidenten gestiegen - sowohl bei SMI- als auch bei SMIM-Unternehmen - von etwas unter 1 Mio. CHF auf 1,1 Mio. CHF (SMI) bzw. von 384'327 CHF auf 590'488 CHF (SMIM). Ein SMI-Verwaltungsrat verdiente im Jahr 2012 rund 326'000 CHF, etwa doppelt so viel wie ein SMIM-Verwaltungsrat mit 177'000 CHF. Diese Vergütungsniveaus waren über die letzten sechs Jahre weitgehend stabil.

Die Vergütungen der CEOs waren hingegen rückläufig: Sie sanken im selben Zeitraum für SMI-CEOs von 8,1 Mio. CHF auf 6,7 Mio. CHF und in SMIM-Unternehmen von 2,8 Mio. CHF auf 2,4 Mio. CHF. Grund dafür sind unter anderem tiefere Bonuszahlungen sowie ein Rückgang bei den langfristigen Beteiligungsprogrammen. Im letzten Jahr stiegen die Vergütungen bei SMI-Unternehmen um etwa 15 Prozent, während sie im SMIM unverändert blieben. Weitgehend stabil blieb die Vergütung der CEOs verglichen mit der Vergütung anderer Geschäftsleitungsmitglieder: In den meisten Jahren verdiente ein SMI-CEO drei Mal mehr als das durchschnittliche Geschäftsleitungsmitglied. Bei SMIM-Unternehmen ist das Verhältnis etwa 2:1.

In "Small-Cap"-Unternehmen, also den 50 nächstgrössten Unternehmen gemessen an der Marktkapitalisierung, verdiente ein CEO im Jahr 2012 rund 1,2 Mio. CHF, etwa gleich viel wie im Jahr 2007. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, zieht folgende Bilanz: "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. Daraus resultiert eine in der üblichen Diskussion nicht berücksichtigte zusätzliche ‚Pay-for-Performance‘- bzw. ‚Pay-for-Size‘-Komponente."

Obergrenzen und Performance-Shares als Trends

Immer häufiger legen Unternehmen Obergrenzen bei variablen Lohnbestandteilen fest. Auch kommen vermehrt sogenannte Performance-Shares zum Einsatz. Bei diesen ist die definitive Zuteilung von Aktien an das Erreichen von bestimmten zusätzlichen Zielvorgaben gebunden. Remo Schmid, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, unterstreicht: "Trotz Obergrenze muss der Verwaltungsrat eine starke Governance des Vergütungssystems sicherstellen. Und bei Performance-Shares ist zu berücksichtigen, dass sie eine Art Aktienoption darstellen. Sie schaffen also starke Anreize, können aber auch die Risikofreude erhöhen. Ob dies gewünscht ist, muss im Einzelfall beurteilt werden."

Transparente und proaktive Kommunikation

Mit der Umsetzung der Abzocker-Initiative werden die Aktionärsrechte zunehmend gestärkt, beispielsweise durch die bindende Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirats. Im Rahmen ihres Value Reporting sollten Unternehmen klar aufzeigen, wie ihre Geschäftsstrategie und ihre Vergütungspolitik zusammenhängen. "Zudem sollten die Unternehmen erläutern, warum sie bestimmte Leistungskriterien gewählt haben und wie diese den Gesamtwert des Unternehmens langfristig beeinflussen", erklärt Professor Alexander F. Wagner von der Universität Zürich und Co-Autor der Studie. Er führt weiter aus: "Proaktive Kommunikation mit den Aktionären und den Investoren erhöht die Transparenz und schafft Vertrauen."

Zur Studie

In der siebten 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 2012. Zudem widmet sich die Studie Trends in der Corporate Governance.

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

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
Head of PR & Communications
PwC Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100744857> abgerufen werden.