

17.09.2014 - 10:30 Uhr

PwC-Studie: Vergütungen bei GV-Abstimmungen 2015 auf dem Prüfstand "Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2014"

Zürich (ots) -

Die Medianvergütung von SMI-CEOs liegt mit 6,7 Mio. CHF heute auf Vorjahresniveau und damit 18 Prozent tiefer als vor sieben Jahren. Bei den SMIM-Unternehmen stiegen die CEO-Vergütungen gegenüber dem Vorjahr um 33,8% auf 3,2 Mio. CHF.

"Pay-for-Performance" ist aus Aktionärssicht wichtig. Die Unternehmen müssen sich daher gut auf die Abstimmungen über Vergütungen an den nächsten Generalversammlungen vorbereiten. Dies sind Erkenntnisse der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2014" von PwC Schweiz.

Seit 2007 stieg die Vergütung von Verwaltungsratspräsidenten - sowohl bei SMI- als auch bei SMIM-Unternehmen - von etwas unter einer Mio. CHF auf 1,1 Mio. CHF (SMI) respektive von 380'000 CHF auf 540'000 CHF (SMIM). Ein SMI-Verwaltungsrat verdiente im Jahr 2013 320'000 CHF, etwa 60 Prozent mehr als ein SMIM-Verwaltungsrat mit 200'000 CHF. Diese Vergütungsniveaus waren über die letzten sieben Jahre weitgehend stabil.

Die CEO-Vergütungen im SMI blieben im Jahr 2013 fast unverändert: Insgesamt sank die Medianvergütung in den letzten sieben Jahren von 8,1 Mio. CHF auf 6,7 Mio. CHF. Bei SMIM-Unternehmen hingegen stieg im letzten Jahr die Medianvergütung um 33,8 Prozent auf 3,2 Mio. CHF. Sie liegt somit 12,4 Prozent über dem Niveau von 2007. In "Small-Cap"-Unternehmen, also den 50 nächstgrössten Unternehmen gemessen an der Marktkapitalisierung, verdiente ein CEO im Jahr 2013 im Median rund 1,2 Mio. CHF, etwa 5,1 Prozent mehr als im Vorjahr und 2,7 Prozent mehr als im Jahr 2007.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung von SMI-CEOs ist mit ca. 7,1 Mio. CHF im Vergleich zu 2013 gleich geblieben. Im Durchschnitt stiegen die CEO-Vergütungen im SMIM im Vergleich zum Vorjahr um 24,8 Prozent auf etwa 3,6 Mio. CHF. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, kommentiert: "Die SMIM-Vergütungen waren im Jahr 2012 kaum angestiegen. Im Jahr 2013 gab es Anpassungen, z.B. aufgrund von guter Performance oder Wechseln von CEOs. Die fixe Vergütung ist durchschnittlich um 16,7 Prozent gestiegen, die variable Vergütung um 31,7 Prozent. Im Vergleich zu einem SMI-CEO verdient ein SMIM-CEO jedoch rund die Hälfte. Bei den nächsten Generalversammlungen müssen die Unternehmen die Abstimmungen über die Vergütung besonders gut vorbereiten."

Herausforderungen bei den GV-Abstimmungen

In der Generalversammlungssaison 2015 werden die Aktionäre gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VegüV) erstmals bindend über Vergütungsbeträge abstimmen können. Remo Schmid, Partner HRS Consulting von PwC Schweiz, erklärt: "Die Aktionäre wollen wissen, wie Leistung und Vergütung zusammenhängen. Ein moderner Vergütungsbericht und ein Antrag an die Generalversammlung sollten daher nicht nur beschreiben, welcher Betrag bezahlt werden soll, sondern auch, warum."

Statistische Auswertungen zeigen, dass die Wertsteigerung für Aktionäre und Vergütungen generell nicht sehr stark zusammenhängen. Professor Alexander F. Wagner von der Universität Zürich und Co-Autor der Studie gibt ein Beispiel: "Angenommen, die Aktienrendite steigt um einen Prozentpunkt, z.B. von 6 auf 7 Prozent. Das entspricht einer grossen Wertsteigerung für Aktionäre. Die Daten der letzten sieben Jahre zeigen aber, dass in diesem Fall die variable CEO-Vergütung im Mittel um nur etwa 1,2 Prozent steigt." Ein anderer Aspekt des Zusammenhangs von Leistung und Vergütung: Viele Mitglieder des Topmanagements halten Aktien an ihren Unternehmen, deren Wert mit dem Unternehmenswert schwankt. Auch sind die Aufstiegs- und damit die Verdienstmöglichkeiten stark von der Leistung abhängig. "Unternehmen sollten die ganze Bandbreite aufzeigen, wie Leistung und Vergütung zusammenhängen. Das fördert auch das interne Verständnis des Vergütungssystems", betont Remo Schmid. "Wichtig ist auch, dass der Abstimmungsmechanismus und das Vergütungssystem zusammenpassen und auf das Unternehmen zugeschnitten sind: one size does not fit all", sagt Robert Kuipers.

Zur Studie

In der achten 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 2013. Zudem widmet sich die Studie Trends in der Corporate Governance.

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

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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100761541> abgerufen werden.