



Medienmitteilung

Studie „Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2016“
#executive_compensation #corporate_governance

Managerlöhne: Leistung und Kommunikation im Fokus

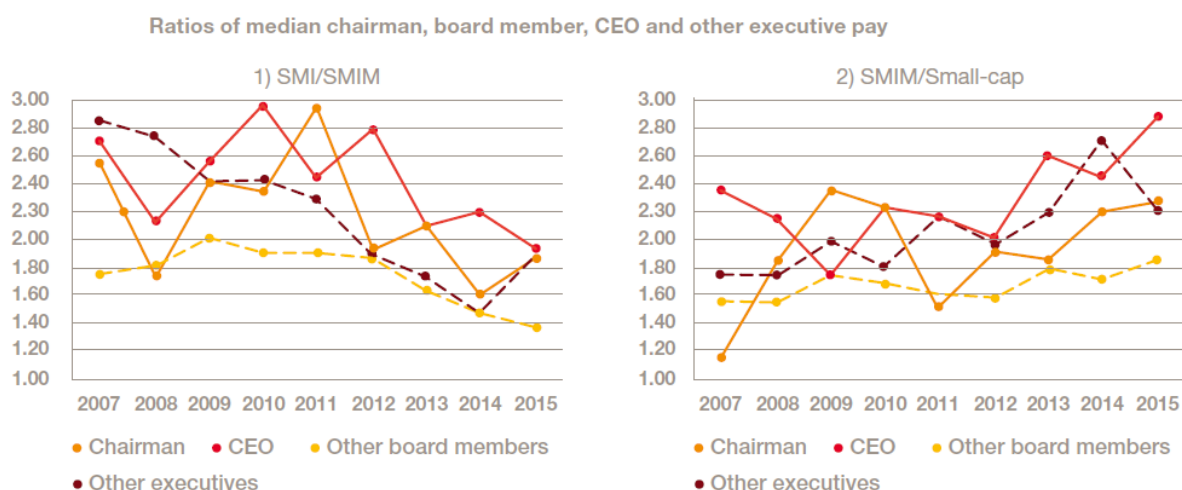
Seit 2007 passt sich die Managervergütung in SMIM-Unternehmen an diejenige in SMI-Unternehmen an und steigt schneller als die Bezüge in Small Caps. In grossen und mittleren Unternehmen wird die aktienbasierte Vergütung wichtiger. Die variable Vergütung steigt bei guter Performance – und sie fällt bei schlechten Ergebnissen. Die Kommunikation mit Aktionären gewinnt an Bedeutung. Dies sind Erkenntnisse der Studie „Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2016“ von PwC Schweiz.

Zürich, 26. Oktober 2016 – Im Jahr 2007 verdiente ein SMI-CEO noch das 2,7-Fache eines SMIM-CEOs, im Jahr 2015 war es nur noch das 1,9-Fache (siehe Grafiken). So ging die CEO-Vergütung in SMI-Unternehmen seit 2007 von 7,7 Mio. CHF auf 6,9 Mio. CHF (– 10,3 Prozent) zurück. Im letzten Jahr sank sie gegenüber dem Vorjahr um circa sieben Prozent. Die Gesamtvergütung von CEOs in SMIM-Unternehmen stieg im letzten Jahr um fünf Prozent auf 3,6 Mio. CHF und lag 2015 um 25 Prozent über dem Niveau von 2007. Die mediane Gesamtvergütung von CEOs in Small Caps sank im letzten Jahr um 9,7 Prozent auf 1,2 Mio. CHF, das Niveau von 2007 (siehe Tabelle links).

CEO	2007	2015
SMI	7'727'944	6'932'919
SMIM	2'846'000	3'568'000
Small Cap	1'196'500	1'242'829
SMI/SMIM	2,72	1,94
SMIM/Small Cap	2,38	2,87

Verwaltungsrats-präsident	2007	2015
SMI	981'479	1'310'876
SMIM	384'327	707'735
Small Cap	334'000	313'367
SMI/SMIM	2,55	1,85
SMIM/Small Cap	1,15	2,26

Ähnliche Entwicklungen zeigten sich bei Verwaltungsratspräsidenten, Verwaltungsräten und sonstigen Geschäftsleitungsmitgliedern. Seit 2007 stieg die Medianvergütung von Verwaltungsratspräsidenten in SMI-Unternehmen von knapp 1 Mio. CHF auf gut 1,3 Mio. CHF (+33,6 Prozent). In SMIM-Unternehmen erhöhte sich die Vergütung aber deutlicher, von rund 380'000 CHF auf rund 710'000 CHF (+84,1 Prozent). In Small-Cap-Unternehmen betrug 2015 die Vergütung von Verwaltungsratspräsidenten 310'000 CHF – 6,2 Prozent weniger als 2007, aber 18,3 Prozent mehr als 2008 (siehe Tabelle rechts). Robert W. Kuipers, Partner People and Organisation Consulting bei PwC Schweiz, erklärt: „Die mittelgrossen SMIM-Unternehmen haben in den letzten neun Jahren bei den Vergütungen von Verwaltungsräten und Führungskräften gegenüber den grössten SMI-Unternehmen aufgeholt – und sie setzten sich von den kleinen Unternehmen zunehmend ab. Diese Entwicklung kann sich damit erklären lassen, dass die Anforderungen an die Kompetenzen und die Regulierungsdichte vor allem bei mittelgrossen Firmen gestiegen sind.“



Aktien im Kommen

Der durchschnittliche Prozentsatz der aktienbasierten Vergütung in SMI-Unternehmen nahm seit 2007 von 37 Prozent auf 48 Prozent im Jahr 2015 zu. Bei SMIM-Unternehmen war zwischen 2008 und 2012 das Basissalär (etwa 35–40 Prozent) eine wesentlich wichtigere Vergütungskomponente als der aktienbasierte Anteil (etwa 25 Prozent). Aber auch in SMIM-Unternehmen geht der Trend in Richtung einer stärker aktienbasierten CEO-Vergütung. So betragen zwischen 2013 und 2015 der aktienbasierte Anteil wie auch das Basissalär jeweils etwa 30 Prozent der Gesamtvergütung. Remo Schmid, Partner People and Organisation Consulting bei PwC, hält fest: „Bei der Beurteilung der Vergütung sollte nicht nur die Höhe, sondern auch die Struktur analysiert werden. Der Trend hin zu stärker aktienbasierter Vergütung ist zu begrüssen.“ In Small Caps ist die aktienbasierte Vergütung noch nicht weit

verbreitet; sie beträgt weniger als 20 Prozent und nahm im Untersuchungszeitraum auch nicht spürbar zu.

Das magische Dreieck: Leistung, Vergütung und Kommunikation

Die Analyse über zehn Jahre für knapp 100 Unternehmen zeigt ein grundsätzlich positiveres Bild bezüglich „Pay for performance“, als es manche Marktbeobachter zeichnen: Bei schlechter Performance im Vergleich mit der Branche fällt in den meisten Unternehmen die variable Vergütung gegenüber dem Vorjahr, bei guter Performance steigt sie. Wenn eine leistungsgerechte Bezahlung aber doch fehlt, so sind Aktionäre an der Abstimmung zu Vergütungsberichten kritischer. Jedenfalls ist die Kommunikation wichtig. Professor Alexander Wagner vom Swiss Finance Institute (Universität Zürich) und Co-Autor der Studie: „Es geht nicht darum, einfach immer mehr Informationen offenzulegen, sondern Unternehmen müssen die für Investoren relevanten Informationen darstellen. Was relevant ist, hängt von der Situation des Unternehmens ab. Der Verwaltungsrat muss dazu den Dialog mit den Investoren führen.“

Zur Studie

In der zehnten 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 2015. Zudem widmet sich die Studie Trends in der Corporate Governance.



Kontakt

Dr. Robert W. Kuipers, Partner People and Organisation Consulting, PwC Schweiz
ch.linkedin.com/in/robertwkuipers
robert.kuipers@ch.pwc.com

Remo Schmid, Partner People and Organisation Consulting, PwC
ch.linkedin.com/in/remoschmid
schmid.remo@de.pwc.com

Prof. Dr. Alexander F. Wagner, Independent Counsel, Human Resource Services
Swiss Finance Institute, Universität Zürich
alexander.wagner@bf.uzh.ch

Claudia Sauter, Head of PR & Communications, PwC Schweiz
ch.linkedin.com/in/claudiasauter
claudia.sauter@ch.pwc.com



Download

Die PwC-Publikation kann als PDF heruntergeladen werden: : www.pwc.ch/exco_insight



Share

Unsere Medienmitteilungen finden Sie auch auf www.twitter.com/PwC_Switzerland
und www.linkedin.com/company/pwc_switzerland.



Über uns

Der Zweck von PwC ist es, das Vertrauen in der Gesellschaft weiter auszubauen und wichtige Probleme zu lösen. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsfirmen in 157 Ländern mit über 223'000 Mitarbeitern. Diese setzen sich dafür ein, mit Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Rechts- und Steuerberatung sowie Wirtschaftsberatung einen Mehrwert für die Wirtschaft und insbesondere für die Unternehmen zu bieten. Bei PwC Schweiz arbeiten daran über 3'000 Mitarbeiter und Partner an 14 verschiedenen Standorten in der Schweiz und einem im Fürstentum Liechtenstein. Erfahren Sie mehr, und sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist, unter www.pwc.ch.

„PwC“ bezieht sich auf das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein separates Rechtssubjekt. Nähere Angaben dazu finden Sie unter www.pwc.com/structure.