

30.09.2008 - 11:00 Uhr

PwC-Studie "Executive Compensation & Disclosure" - Ein Jahr nach Einführung des Transparenzgesetzes: Schweizer Unternehmen schneiden gut ab

Zürich (ots) -

Rund eineinhalb Jahre nach der Einführung des Transparenzgesetzes im Schweizer Obligationenrecht kann eine erste positive Bilanz gezogen werden: Die Schweizer Unternehmen werden den geforderten Transparenzstandards gerecht. Dies geht aus der zweiten Ausgabe der Studie "Executive Compensation & Disclosure" von PricewaterhouseCoopers (PwC) hervor, die den aktuellen Status der Offenlegungspraxis von börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz untersucht hat. Die Entlohnungstransparenz der Unternehmen hat sich zwischen 2006 und 2007 stark verbessert, viele Gesellschaften legen gar mehr Details offen als gefordert. Neu wurden auch die Struktur und Höhe der Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung in den 20 SMI-Unternehmen untersucht. Alle Unternehmen verfügen über leistungsabhängige Entlohnungskomponenten, die meist in Form von aktienbasierten Vergütungen ausgerichtet werden. Mit der zunehmenden Komplexität des wirtschaftlichen und rechtlichen Umfeldes steigen die Anforderungen an die Unternehmen, und die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind stark gefordert.

Für die zweite Ausgabe der Studie "Executive Compensation & Disclosure" von PricewaterhouseCoopers Schweiz wurden die Geschäftsberichte von 54 börsenkotierten Schweizer Unternehmen analysiert. "Die aktuellen Entwicklungen in der Offenlegungspraxis führen zu einer deutlichen Zunahme der Transparenz, was sehr erfreulich ist", erklärt Dr. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz. "Die Forderung nach mehr Transparenz bezüglich der Managemententlohnung besteht ja schon länger und wurde vor allem von Aktionären und Investoren verstärkt gefordert", ergänzt Remo Schmid, Partner HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz. Seit der Einführung des Transparenzgesetzes Anfang 2007 haben sich alle untersuchten Unternehmen konform verhalten und mehr Angaben zur Entlohnung gemacht. Viele Unternehmen haben gar mehr Details als verlangt bekannt gegeben. Entsprechend stark variiert der Detaillierungsgrad der Offenlegung zwischen den Unternehmen: Der Compensation Report in den Corporate-Governance-Berichten umfasst zwischen einer und 19 Seiten, durchschnittlich sind es fünf Seiten. "Der Vergleich zwischen den Unternehmen gestaltet sich jedoch trotz der grossen Datenmenge weiterhin schwierig", erklärt Remo Schmid. Robert Kuipers führt weiter aus: "Das Transparenzgesetz regelt zum Beispiel wichtige Punkte wie Bewertungsmethode und -zeitpunkt der aktienbasierten Vergütungen nicht. Dies kann zu einer Verzerrung des Gesamtbildes führen."

SMI-Unternehmen setzen auf leistungsbezogene Lohnsysteme

Gemäss der aktuellen Studie von PwC betrug im Jahr 2007 der Durchschnittslohn für einen CEO CHF 9,4 Millionen. Dabei setzte sich das CEO-Gehalt im Durchschnitt zu 21 Prozent aus einem Fixlohn, zu weiteren 21 Prozent aus einem Bonus in Form einer Barvergütung, zu 52 Prozent aus langfristigen, meist aktienbasierten Elementen und zu 6 Prozent aus anderen Vergütungskomponenten zusammen. Im Gegensatz dazu erhielten nicht exekutive Verwaltungsratspräsidenten rund 80 Prozent ihrer Entlohnung in Form eines fixen Honorars. In allen untersuchten SMI-Unternehmen gestalten sich die Vergütungsmodelle leistungsabhängig. Als Messgrössen werden meist finanzielle

Kennzahlen herangezogen, wobei auch qualitative Ziele miteinbezogen werden. Zu den beliebtesten langfristigen Lohnanreizen in der Schweiz gehören neben Aktienbeteiligungsplänen und Restricted Stock Units (RSUs) auch immer noch Optionsprogramme. Die meisten Unternehmen bieten einen Mix aus verschiedenen Beteiligungsplänen an. Ein Trend aus den USA und Grossbritannien könnte sich auch bald in der Schweiz durchsetzen: die Einführung von Richtlinien zur Haltung einer Mindestanzahl von Aktien durch Verwaltungsräte und GL-Mitglieder. Diese Programme haben zum Ziel, Führungskräfte enger an das Unternehmen zu binden und deren Interessen mit denjenigen der übrigen Aktionäre anzugleichen.

Vergütungsausschüsse sind stark gefordert

Im Zuge der Krise im Finanzsektor stehen auch die Vergütungssysteme in der öffentlichen Diskussion. So können gewisse Anreizprogramme in gewissen Fällen risikoreiches kurzfristiges Verhalten eher fördern, als nachhaltiges Firmenwachstum sicherstellen. Diesem unerwünschten Effekt gilt es vorzubeugen. Die Vergütungsausschüsse stehen durch strengere regulatorische Rahmenbedingungen, vermehrte Mitsprache und Einflussnahme der Aktionäre auf die Lohnpolitik sowie durch den verschärften "War for Talent" vor immer grösseren Herausforderungen. Nebst Unabhängigkeit und Integrität ist vor allem auch eine grössere Professionalität der Vergütungsausschüsse gefordert, um neue Vergütungsstrategien entwickeln zu können, die den Geschäftserfolg nachhaltig gewährleisten.

Kontakt:

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

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

Claudia Sauter-Steiger
Leiterin Public Relations
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100570572> abgerufen werden.