

30.09.2009 - 11:00 Uhr

PwC-Studie: "Executive Compensation & Corporate Governance 2009"

Zürich (ots) -

CEO-Vergütungen sanken in der Schweiz um mehr als 25 Prozent: Vor allem variable Kompensationsanteile waren geringer

Die CEO-Gesamtbezüge waren 2008 in Schweizer SMI- und SMIM-Unternehmen gegenüber 2007 um mehr als 25 Prozent tiefer. Dabei blieben die Basissaläre praktisch gleich, während die variablen Lohnbestandteile markant um knapp 50 Prozent tiefer lagen als im Vorjahr. Aufgrund der seit 2007 gültigen Transparenzvorschriften erlaubt die Studie erstmals auch direkte Vergleiche mit dem Vorjahr. Die Entschädigung von CEOs steht in einem positiven Zusammenhang mit der finanziellen Performance ihrer Unternehmen. Die sich abzeichnenden regulatorischen Veränderungen erfordern zudem grundsätzliche Überlegungen zur Kompensationspolitik. Verwaltungsräte sind in Zukunft noch mehr gefordert, unabhängig und kompetent eine für das Unternehmen passende Vergütungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen. Diese Erkenntnisse gehen aus der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance 2009" von PricewaterhouseCoopers (PwC) hervor.

Für die dritte Ausgabe der Studie "Executive Compensation & Corporate Governance" von PricewaterhouseCoopers Schweiz wurden die Geschäftsberichte von 48 börsenkotierten Schweizer Unternehmen (20 SMI- und 28 SMIM-Unternehmen) analysiert. Die Gesamtkompensationen der Schweizer CEOs lagen 2008 deutlich unter dem Vorjahresniveau. "Die Studie zeigt erste Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Vergütung von CEOs und der Aktienperformance des entsprechenden Unternehmens", erklärt Dr. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz.

Variable Vergütungsanteile 2008 tiefer

Gemäss der aktuellen Studie von PwC sank im Jahr 2008 die Durchschnittsvergütung für einen CEO eines SMI-Unternehmens von CHF 9,3 Mio. im Jahr 2007 um 25,6 Prozent auf CHF 6,9 Mio. Im Jahr 2008 setzte sich die CEO-Kompensation im Durchschnitt zu 29 Prozent (2007: 21 Prozent) aus einem Fixlohn, zu 16 Prozent (2007: 21 Prozent) aus einem Bonus in Form einer Barvergütung, zu 40 Prozent (2007: 52 Prozent) aus langfristigen, meist aktienbasierten Elementen und zu 15 Prozent (2007: 6 Prozent) aus anderen Vergütungskomponenten zusammen. Im Gegensatz dazu erhielten nichtexekutive Verwaltungsratspräsidenten von SMI-Unternehmen knapp zwei Drittel ihrer Entlohnung in Form eines fixen Honorars (rund 60 Prozent in SMIM-Unternehmen). Bei nichtexekutiven Verwaltungsratsmitgliedern spielte der fixe Entlohnungsanteil eine höhere Rolle (86 Prozent bei SMI- und 66 Prozent bei SMIM-Unternehmen).

Der Median der Gesamtvergütung von nichtexekutiven

Verwaltungsratspräsidenten ist 2008 bei SMI-Gesellschaften um 29,6 Prozent auf CHF 844'723.- gefallen. Gleichzeitig ist diese Median-Vergütung für SMIM-Verwaltungsratspräsidenten um 35,2 Prozent auf CHF 581'876.- gestiegen. Die übrigen Verwaltungsratsmitglieder erhielten 2008 CHF 279'869.- bei SMI-Unternehmen (-5,5 Prozent) und CHF 154'500.- bei SMIM-Unternehmen (-8,6 Prozent).

Positive Korrelation zwischen Kompensation und Performance

Die diesjährige Studie hat erstmals die Beziehung zwischen

Aktienperformance und CEO-Entschädigungen untersucht. Jede Veränderung des Shareholder-Values in den Jahren 2007 und 2008 um CHF 1000.- ging im Durchschnitt mit einer Veränderung der Gesamtentschädigung (inklusive Wertveränderungen bei den gehaltenen Unternehmensaktien) um 80 Rappen einher. Die Studie deutet also eine positive Korrelation zwischen Entschädigung und Performance an. Gesicherte Aussagen wird aber erst die Analyse der Daten weiterer Jahre erlauben.

Anpassungen der Kompensationsmodelle erforderlich

"Aufgrund neuer regulatorischer Rahmenbedingungen - darunter vor allem die erwarteten neuen Richtlinien der FINMA und die geplante Revision des Schweizer Gesellschaftsrechts - wird die Schweizer Wirtschaft ihre heutigen Kompensationsmodelle überprüfen müssen", betont Remo Schmid, Partner HRS Consulting von PricewaterhouseCoopers Schweiz.

Kompetente und unabhängige Verwaltungsräte

Vergütungssysteme hängen direkt ab von der Unternehmensstrategie und dem Umfeld, in dem ein Unternehmen tätig ist. Ein ausgewogenes Vergütungssystem enthält langfristige Anreize, ist auf strategische Ziele ausgerichtet und berücksichtigt das vom Entscheidungsträger getragene Risiko. "Die Verantwortung für die Entwicklung von Vergütungssystemen liegt beim Verwaltungsrat. Daher muss dieser über die nötigen Kompetenzen verfügen und nicht nur formell unabhängig sein, sondern auch so handeln", ergänzen Kuipers und Schmid.

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
Communications Senior Manager
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100590827> abgerufen werden.