

26.10.2016 - 11:00 Uhr

## PwC-Studie "Managerlöhne: Leistung und Kommunikation im Fokus" / Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2016

Zürich (ots) -

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.

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. 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.

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](https://ch.linkedin.com/in/robertwkuipers)  
[robert.kuipers@ch.pwc.com](mailto: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

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100794691> abgerufen werden.