

07.11.2017 - 10:35 Uhr

Managerlöhne nach der Finanzkrise: Die Industrie legt deutlich zu

Zürich (ots) -

Von 2009 bis 2016 ist die Vergütung von CEOs rasant angestiegen: Um 41 % in SMI-Unternehmen, um 67 % in SMIM-Unternehmen und um 12 % in Small Caps. Der Anstieg geht weniger auf Finanzunternehmen als auf Industrieunternehmen zurück. In beiden Branchen gilt: Variable Vergütung und Jobsicherheit von CEOs steigen bei guter Performance - und fallen bei schlechten Ergebnissen. Dies sind Erkenntnisse der Studie «Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2017» von PwC Schweiz.

Seit 2009, dem ersten Jahr nach der Finanzkrise, ist die Medianvergütung von CEOs in SMI-Unternehmen um 41,2 % gestiegen, in SMIM-Unternehmen um 67,0 % und in Small Caps um 12,1 %. Allerdings geht dieser Anstieg weniger auf die Finanzbranche (Banken und Versicherungen) sondern mehr auf die Industrieunternehmen zurück.

Beispielsweise ist die Medianvergütung von CEOs in SMI-Unternehmen ausserhalb der Finanzbranche von 5,2 Mio. CHF auf 7,7 Mio. CHF (+50,4 %) gestiegen. In Finanzunternehmen liegt die Vergütung zwar nach wie vor höher (9,2 Mio. CHF 2016), sie ist aber seit 2009 um 27 % gefallen. In SMIM und Small Cap gilt gar: Chefs von Nicht-Finanzunternehmen verdienen aufgrund des schnelleren Wachstums der Vergütung mittlerweile gleich viel oder mehr als die CEOs von Finanzunternehmen ähnlicher Grösse.

Robert W. Kuipers, Partner People and Organisation Consulting bei PwC Schweiz, erklärt: «Die Abzockerinitiative hat insgesamt die Vergütungen nicht reduziert, aber zu einer grösseren Transparenz und Sensibilisierung hinsichtlich Extremwerten geführt. Die Managervergütung in der Finanzbranche scheint nach der Finanzkrise besonders ins Blickfeld der Aktionäre und der Öffentlichkeit gerückt zu sein.»

SMIM-Unternehmen holen auf

Die Resultate der Studie zeigen, dass die CEO-Vergütung in SMIM-Unternehmen immer näher an die in SMI-Unternehmen herankommt - und sich zunehmend von der Vergütung in Small-Cap-Unternehmen absetzt. Während ein SMIM-CEO im Jahr 2009 1,8 Mal so viel verdiente wie ein Small-Cap-CEO, betrug seine Vergütung im Jahr 2016 mehr als 2,7 Mal so viel. Vergleicht man die SMIM-CEO Vergütung mit der eines SMI-CEO, sieht der Trend anders aus: Im Jahr 2009 verdiente ein SMI-CEO noch das 2,6-Fache eines SMIM-CEOs, im Jahr 2016 war es noch das 2,2-Fache. Die positive Entwicklung der SMIM-CEOs wurde jedoch etwas gebremst, da 2016 die Vergütung eines SMI-CEOs gegenüber dem Vorjahr stieg, diejenige eines SMIM-CEOs im Jahresvergleich hingegen gleich blieb.

Performance zählt für Vergütung - und für Jobsicherheit

Die Analyse über zehn Jahre zeigt: Bei schlechter Aktienperformance im Vergleich mit der Branche fällt in den meisten Unternehmen die variable Vergütung gegenüber dem Vorjahr, bei guter Performance steigt sie.

Remo Schmid, Partner People and Organisation Consulting bei PwC, hält fest: «Generell gehen die Anreize also in die richtige Richtung. Ob es sich allerdings lohnt, viel Zeit in das Fine-Tuning der Boni-Systeme zu investieren, bezweifle ich. Wichtiger ist es, ein Gesamtkonzept der wertorientierten Führung zu haben. Dazu gehört nebst einem persönlichen Aktienbesitz auch ein gutes Value Reporting.»

Bei schlechter Performance wird ein CEO-Wechsel wahrscheinlicher. «Ein Verwaltungsrat kann wichtige Anreize nicht nur durch Boni-Programme, sondern indirekt durch die Besetzung von Führungspositionen setzen. Erfolgreiche Corporate Governance braucht einen ganzheitlichen Blick», ergänzt Professor Alexander Wagner vom Swiss Finance Institute (Universität Zürich) und Co-Autor der Studie.

Zur Studie

In «Executive Compensation & Corporate Governance: Insights 2017» 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 2016. 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 Schweiz

ch.linkedin.com/in/remoschmid
remo.schmid@ch.pwc.com

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

Jan-Hendrik Völker-Albert, Head of PR & Communications, PwC Schweiz
linkedin.com/in/voelker-albert
jan-hendrik.voelker-albert@ch.pwc.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008191/100808950> abgerufen werden.