

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Bern, 22. Juni 2017 / Medienmitteilung Managerlöhne

Abzockerinitiative kann Bonispirale nicht stoppen

Seit über einem Jahrzehnt untersucht Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, die Entwicklung der Managerlöhne. Das Fazit der 13. Erhebung ist alarmierend: Die Chefs gewähren sich satte Lohnerhöhungen, während bei den tiefen Einkommen Lohndruck, Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz zunehmen. Die Lohnschere öffnet sich trotz der angenommenen Abzockerinitiative weiter. Nun ist die Politik gefordert, mit einer griffigen Aktienrechtsrevision diese Auswüchse zu begrenzen und über einen Solidaritätsbeitrag bei hohen Einkommen den Nutzen der hohen Managerlöhne für die Allgemeinheit zu vergrössern.

Bereits zum dreizehnten Mal in Folge hat Travail.Suisse die Schere zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen in 27 Schweizer Unternehmen untersucht. Die Analyse fördert beunruhigende Entwicklungen zu Tage.

Satte Salärerhöhungen für die Chefs – Abzockerinitiative ohne Wirkung

Die Chefgehälter sind auch 2016 deutlich stärker gestiegen als die Durchschnitts- oder Tiefstlöhne: In der Mehrheit der untersuchten Unternehmen stieg die Entschädigung für den CEO im Schnitt um 5%. Damit sind die Löhne in den Chefetagen seit 2011 um satte 17% gestiegen, während sich die normalen Arbeitnehmenden im gleichen Zeitraum mit 3.4% mehr Lohn zufrieden geben mussten. „Während oben mit der grossen Kelle verteilt wird, wird unten geknausert – so geht die Lohnschere immer weiter auseinander“, sagt Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse. Wie die Managerlohnstudie zeigt, lag die durchschnittliche Lohnschere in den Unternehmen 2011 noch bei 1:45 und hat sich bis 2016 auf über 1:51 geöffnet. Diese Entwicklung ist keinesfalls nur von den grössten Unternehmen der Finanz- und Pharmabranche geprägt, sondern lässt sich quer durch alle Branchen feststellen. Beispielhaft für die Öffnung der Lohnschere in den letzten Jahren stehen Valora mit CEO Michael Müller (von 1:23 auf 1:59), Lonza mit Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:76), Yves Serra von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:54), Helvetia-CEO Stefan Loacker (von 1:25 auf 1:37) oder die übrigen Konzernleitungsmitglieder bei Lindt&Sprüngli (von 1:34 auf 1:52).

Gerade die Resultate seit 2011 - der Hochphase der parlamentarischen Beratungen über die Abzockerinitiative - zeigen, dass über die Initiative kein mässigender Einfluss auf die Managerlöhne erreicht wurde. Die Stärkung der Aktionärsrechte führt zwar zu Abstimmungen über die Entschädigung des Managements an den Generalversammlungen. Dabei wird aber grossmehrheitlich gemeinsam über die fixen und variablen Teile (Boni) sowie prospektiv – also im Voraus und ohne Kenntnis über den Geschäftsgang - abgestimmt. Auch Antrittsprämien, welche die Manager aus den Bonusplänen der bisherigen Arbeitgeber freikaufen, sind nach wie vor zulässig. So hat Mario Greco, der neue Chef von Zurich,

zusätzlich 4.2 Millionen Franken erhalten - als Kompensation für Bonuszahlungen, die er durch seinen Wechsel zu Zurich von seinem früheren Arbeitgeber in den nächsten Jahren nicht mehr erhält.

Frauen: Mehr Verwaltungsrätinnen doch keine Fortschritte in den Konzernleitungen

Der Trend zu immer mehr Verwaltungsrätinnen hat auch 2016 angehalten. Damit hat sich zwar die Frauenquote in den letzten zehn Jahren verdoppelt, noch immer ist aber weniger als jeder vierte Sitz mit einer Frau besetzt. Geradezu dramatisch präsentiert sich das Bild bei den Konzernleitungen. Von den 204 Konzernleitungsstellen waren Ende 2016 lediglich 13 durch Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von gerade mal 6% ergibt.

Es braucht griffige Massnahmen der Politik

Die absurde Höhe der Managerlöhne und die sich weiter öffnende Lohnschere führen zu einer Entfremdung zwischen Bevölkerung und Wirtschaft. Die Annahmen von Abzocker- und Masseneinwanderungsinitiative und die Ablehnung der Unternehmenssteuerreform III zeigen die unabsehbaren politischen Kosten. Es braucht also dringend vertrauensbildende Massnahmen durch die Politik und einen grösseren Nutzen der hohen Managerlöhne für die Allgemeinheit. Handlungsbedarf sieht Travail.Suisse in folgenden Bereichen:

- **Griffige Aktienrechtsrevision:** Mit der angenommenen Abzockerinitiative sollten die Aktionärsrechte gestärkt werden. Ein dämpfender Effekt auf die Managerlöhne ist aber nicht feststellbar und es bestehen weiterhin Schlupflöcher und Umgehungsmöglichkeiten für Antritts- und Abgangsschadungen. In der anstehenden Aktienrechtsrevision müssen hier zwingend griffigere Massnahmen eingeführt werden. Auch kann nur mit einer Frauenquote eine sinnvolle Verteilung der Sitze in den Konzernleitungen auf die beiden Geschlechter erreicht werden.
- **Steuertransparenz und Solidaritätsbeitrag bei hohen Einkommen:** Da die Begrenzung der hohen Saläre politisch nicht mehrheitsfähig ist und die Stärkung der Aktionärsrechte das Problem nicht lösen wird, muss der Nutzen der hohen Saläre für die Gesellschaft erhöht werden. Es braucht Steuertransparenz für hohe Einkommen und eine politische Diskussion über einen Solidaritätsbeitrag.
- **Löhne und Arbeitsplätze schützen:** Die Vorstellung, dass oben die Saläre munter steigen und unten Lohndruck, Arbeitsbelastung und Angst vor Arbeitsplatzverlust zunimmt, trägt wesentlich zum Unbehagen in der Bevölkerung bei. Es braucht einen besseren Schutz der Löhne und der Arbeitsplätze.
- **Gegenfinanzierung der Ausfälle durch die Unternehmenssteuerreform:** Auch mit der Steuervorlage 17 werden umfassende Steuersenkungen in Milliardenhöhe für die Unternehmen ermöglicht. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Gegenfinanzierung ist unzureichend. Sie vergrössert die Kluft zwischen Bevölkerung und Wirtschaft. Es braucht eine Korrektur dieser Steuerpolitik.

Weitere Informationen:

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, 079 287 04 93
- Jacques-André Maire, Nationalrat und Vizepräsident Travail.Suisse, Tel. 078 709 48 50
- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 076 412 30 53

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 22. Juni 2017 / Redetext

Mässigung bei der Entschädigung der Top-Managerinnen und Top-Manager ist nötig

Das Verhältnis zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen in den Unternehmen ist im letzten Jahr erneut angestiegen. Die sehr hohen Saläre und Boni der Schweizer Manager sind weiterhin ein Ärgernis und stossen bei den Arbeitnehmenden und bei der breiten Bevölkerung auf kein Verständnis. Die Massnahmen der Politik wirken nicht. Es braucht weitere gesetzliche Bestimmungen, um der grassierenden Bonuskultur Einhalt zu gebieten.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Über die Top-Managerlöhne wurde in letzter Zeit viel diskutiert und geschrieben. Dass diese Diskussionen geführt werden können, ist der besseren Transparenz geschuldet. Travail.Suisse hat mit seinen Erhebungen zu den Managerlöhnen in ausgewählten Schweizer Unternehmen in den letzten 15 Jahren viel zu dieser Transparenz beigetragen. Entscheidend war das Ja des Schweizer Stimmvolkes im März 2013 zur Abzocker-Initiative bzw. in deren Umsetzung in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)¹. Mit der Transparenz soll die Öffentlichkeit auf das Thema aufmerksam gemacht werden und so den enorm hohen Managerlöhnen Einhalt geboten werden. Die aktuellste Erhebung von Travail.Suisse zeigt, dass die Lohnschere im letzten Jahr weiter aufgegangen ist, wenn auch bescheidener als in den Vorjahren.

Während dem viele Arbeitnehmende letztes Jahr – teilweise erneut - keine Lohnerhöhung erhielten, kann bei den Toplöhnen keine Zurückhaltung festgestellt werden: Das Top-Management kassiert fette Boni. Die Analyse der Lohnentwicklung zwischen 2011 und 2016 zeigt es: Stiegen die Löhne der „normalen“ Arbeitnehmenden um 3.4 Prozent, so waren es bei den Top-Managerlöhnen satte 17 Prozent. Diese Entwicklung verurteilt Travail.Suisse und betrachtet die exorbitanten Managerlöhne als Auswüchse, die den sozialen Frieden gefährden.

Stossend ist insbesondere, wenn Boni ausbezahlt werden, die gar nicht aufgrund der Leistung bemessen wurden, sondern bereits im Vorjahr festgelegt werden. Der Grundgedanke einer langfristig angelegten und auf erbrachte Leistung beruhenden Entschädigung wird damit pervertiert. Auch die weit verbreiteten Antrittsleistungen zerstören den Effekt der Langfristigkeit, weil Ansprüche eingelöst werden, bevor die langfristigen Ergebnisse der Tätigkeit des Managements bekannt sind. Das Top-Management soll sich nicht vorgängig am Tisch der Unternehmen bereichern können, sondern nach klaren Kriterien beurteilt werden. Die Untersuchung von Travail.Suisse zeigt im „Lohnkartell“ konkret die Personen, die 100 Mal mehr als ihre Mitarbeitenden verdienen. Eigentlich müssten die Mitglieder der entsprechenden Verwaltungsräte bzw. deren Vergütungsausschüsse an den Pranger gestellt werden. Sie genehmigen

¹ Die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) ist seit dem 1. Januar 2014 in Kraft und verlangt einen Vergütungsbericht für Geschäftsjahre ab 2014.

die meist undurchsichtigen Vergütungssysteme und die entsprechenden exorbitanten Löhne. Immerhin wurden die Vergütungsberichte an den Generalversammlungen von den Aktionärinnen und Aktionären noch nie so intensiv diskutiert wie in diesem Jahr.

Die Boni-Kultur fördert eine schädliche Unternehmenskultur. Sie schädigt auch das Vertrauen in die Unternehmen und damit in die Wirtschaft allgemein. Das Nein zur Unternehmenssteuerreform III ist ein klares Zeichen des Vertrauensverlustes der Bevölkerung in die Wirtschaft. Wollen die Wirtschaft und ihre Wortführerinnen und Wortführer Vertrauen zurückgewinnen, so braucht es eine stärkere Zurückhaltung bei den Top-Kaderlöhnen und mehr schweizerische Bescheidenheit. Es ist unglaublich die hohen Boni mit dem internationalen Wettbewerb zu rechtfertigen und dann beispielsweise einen Vaterschaftsurlaub abzulehnen.²

Es braucht zur Steigerung des Vertrauens in die Wirtschaft jedoch auch weitergehende politische Massnahmen als nur eine Aktienrechtsrevision, zumal die Abzocker-Initiative nicht die gewünschte Wirkung zeigt. In der Schweiz sind die Arbeitnehmenden auch Stimmberechtigte, das sollten die Wirtschaftsführenden spätestens mit dem Ja zur Abzocker- und zur Masseneinwanderungs-Initiative gemerkt haben. Neueste Umfragen zeigen, dass eine Mehrheit der Bevölkerung stärkere Staatseingriffe in Sachen Managerlöhne befürwortet. Travail.Suisse knüpft an die letztjährigen drei Forderungen an:

- **Löhne und Arbeitsplätze sind besser zu schützen:** Ein Element ist die wirksame Umsetzung der vom Parlament beschlossenen Stellenmeldepflicht. Dazu braucht es in der Anstellungspolitik der Arbeitgeber ein Bekenntnis zu den hiesigen Arbeitnehmenden. Mit dem beschlossenen Monitoring über die Wirkung der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative³ wird die Überprüfung möglich. Im Weiteren sind zum Schutz der Löhne eine breite Abdeckung mit branchenspezifischen und/oder regionalen Mindestlöhnen sowie die Stärkung der Instrumente für deren Durchsetzung nötig. Wesentlich ist auch eine sofortige Mässigung bei der Entschädigung des Top-Managements und eine Lohnrunde, welche die Reallöhne für alle Beschäftigten merkbar erhöht.
- **Steuertransparenz und Solidaritätsbeitrag bei hohem Einkommen:** Für Travail.Suisse sind Steuertransparenz und ein Solidaritätsbeitrag bei den hohen Einkommen nach wie vor die effektivsten Massnahmen gegen die exorbitanten Managersaläre. In der Praxis könnte dies beispielsweise umgesetzt werden, in dem die Progression, die heute bei ca. 750'000 Franken endet, weitergeführt wird. Die Top-Manager-Saläre müssen einen Zusatznutzen für die Gesellschaft haben. Der Solidaritätsbeitrag wäre dann eine Lösung für alle Unternehmen und nicht nur für die Top-Verdienenden der Service-public-Unternehmen, welche nach der Abstimmung über Service-public-Initiative im politischen Fokus stehen. Leider hat der Nationalrat Ende Februar 2017 den Vorstoss für mehr Steuertransparenz bei von Vizepräsident Jacques-André Maire abgelehnt.
- **Tiefsteuerpolitik für Unternehmen beenden:** Mit der Steuervorlage 17 sind umfassende Steuerentkennungen in Milliardenhöhe für die Unternehmen geplant. Es braucht eine Vorlage, welche das Unbehagen der Bevölkerung aufnimmt. Die Wirtschaft muss die Steuerausfälle finanzieren. Die Erhöhung der Kinder- und Ausbildungszulagen unterstützen wir. Es braucht aber eine Erhöhung, welche den Familien in allen Kantonen etwas bringt.

² Während die Schweiz als einziges EU-Land keine gesetzliche Regelung für einen Eltern- oder Vaterschaftsurlaub kennt, liegt der OECD-Durchschnitt bei 9,3 Wochen Vaterschaftsurlaub. Quelle: <http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm> (15. Juni 2017)

³ Motion 16.4151 eingereicht von der CVP-Fraktion: Monitoring über die Wirkung der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 22. Juni 2017 / Redetext

13. Managerlohnstudie

Die 13. Managerlohnstudie zeigt, dass trotz stagnierender Preise und Löhne die Löhne der Topmanager in über der Hälfte der 27 analysierten Grossunternehmen weiter gestiegen sind. Die Top-10 der am besten bezahlten CEOs der Schweiz präsentiert sich – abgesehen von kleinen Verschiebungen in der Reihenfolge – unverändert.

Ausserdem hat sich bei der Hälfte der Unternehmen die Differenz zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn zwischen 2015 und 2016 noch vergrössert. So verdienen 40 Topmanager von Schweizer Grossunternehmen über 100-mal mehr als die am schlechtesten bezahlten Mitarbeitenden ihres Unternehmens – traurige Rekordhalterin ist die UBS mit 1:264! Die Schere zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen ist zwischen 2011 und 2017 insgesamt aufgegangen, nur in einigen wenigen Fällen wurde ein leichter Rückgang verzeichnet.

Besonders schockierend ist, dass in den letzten sechs Jahren die Löhne von CEOs und anderen Geschäftsleitungsmitgliedern der analysierten Grossunternehmen im Schnitt um 17 % gestiegen sind, während der durchschnittliche Anstieg bei den Löhnen der Angestellten derselben Unternehmen in derselben Zeitspanne 3,4 % betrug – also rund fünfmal weniger!

In dieser Periode haben sich die Lohnverhandlungen der Gewerkschaften häufig harzig gestaltet, wegen des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds im Zusammenhang mit dem starken Franken sowie wegen des stagnierenden Wirtschaftswachstums in der Eurozone. Offensichtlich haben die Einschränkungen, die von den meisten Angestellten verlangt wurden, die Topmanager der grössten Schweizer Unternehmen nicht tangiert!

In einigen Fällen wurden 2016 die Vergütungen der CEOs von Grossunternehmen gesenkt, insbesondere in den Sektoren, die mit konjunkturellen Schwierigkeiten konfrontiert waren (Uhrenbranche, Maschinenindustrie), oder um die exorbitanten Lohnerhöhungen des Vorjahres etwas abzumildern (CS, Lindt & Sprüngli).

Einmal mehr müssen wir leider feststellen, dass die mit grosser Mehrheit angenommene Minder-Initiative (2013), die die überrissenen Managerlöhne in der Schweiz beschränken wollte, noch immer keine echte Wirkung zeigt. Es sei daran erinnert, dass die Anwendungsbestimmungen der Initiative den Aktionärinnen und Aktionären die Verantwortung übertragen haben, die Managerlöhne festzulegen. Allerdings zeigt sich, dass eine Beschränkung der Löhne der Führungsetage nicht wirklich gewollt ist. Viel zu häufig ergreifen die Aktionäre Massnahmen, um den fixen Lohn zu begrenzen, lassen aber eine Erhöhung des leistungsabhängigen Lohnanteils zu. Oder sie umgehen das Kontrollsystem ganz, indem sie den Managern zusätzliche Mandate anvertrauen, die separat abgegolten werden.

Bei den Boni, die an den Gewinn des Unternehmens gekoppelt sein sollten, ist es interessant – oder eher beunruhigend – festzustellen, dass bei fast der Hälfte der analysierten Unternehmen die Gewährung des variablen Lohnanteils (Bonus) nicht getrennt vom festen Lohn diskutiert wird, der nicht leistungsabhängig ist! In anderen Unternehmen gibt es zwar eine separate Diskussion, doch die Boni werden festgelegt, bevor die Jahresergebnisse bekannt sind! Das heisst, dass in den allermeisten der analysierten Unternehmen der Begriff «leistungsabhängiger Bonus» von der Realität völlig losgelöst ist. Letztlich gewähren nur 6 von 27 analysierten Unternehmen effektiv leistungsabhängige Boni.

Insgesamt winken die Aktionärsversammlungen die Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder der Grossunternehmen fast immer durch, und in den allermeisten Fällen mit sehr komfortablen Mehrheiten. Nur einmal, im Jahr 2016, wurde eine Vergütung zurückgewiesen – was allerdings keine Wirkung hatte, da diese Abstimmung, wie in den meisten Fällen, nur Empfehlungscharakter hatte!

Die Medienberichterstattung über die Debatten bezüglich der Topmanagerlöhne kann sich auf die Entscheidungen der Aktionärsversammlungen auswirken, jedoch ohne diese Löhne wirklich infrage zu stellen. Als Beispiel sei die Generalversammlung der Credit Suisse genannt, an der eine Entscheidung dieses Jahr mit einer Mehrheit von «nur» 58 % zustande kam, und zwar wegen der Beanstandungen, die vor allem von der Stiftung Ethos geäussert wurden.

Es ist offensichtlich, dass die Revision des Aktionärsrechts, die im Parlament ansteht, zwangsläufig die Macht derjenigen stärken muss, die die Managerlöhne bestimmen, wenn man dem Volkswillen Rechnung tragen und dafür sorgen will, dass die Minder-Initiative endlich greift!

Sonst ist zu befürchten, dass sich der Vertrauensbruch zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Wirtschaft noch weiter verschärft. Die Ablehnung der USR III ist ein neues sehr klares Signal, das die Parlamentarierinnen und Parlamentarier einmal mehr aufrütteln sollte – und auch das Aktionariat.

Zur Vertretung der Frauen in Verwaltungsräten: Der Frauenanteil nimmt weiterhin leicht zu, bleibt aber mit weniger als 24 % im Jahr 2016 ungenügend.

In den Führungsgremien der Grossunternehmen: Der Frauenanteil stagniert und bleibt mit 6 % alarmierend schwach! Ausser der mangelnden Anerkennung der Kompetenzen der Frauen seitens der Wirtschaft zeigt diese Situation zudem, dass die Schwierigkeiten, Familienleben und Karriere unter einen Hut zu bringen, in unserem Land noch immer sehr gross sind. Es müssen wirksame Massnahmen getroffen werden, insbesondere um die familienergänzende Kinderbetreuung zu verbessern.

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 22. Juni 2017

Managerlöhne 2016: Lohnschere öffnet sich weiter – Abzockerinitiative bleibt ohne Wirkung

Auch im Geschäftsjahr 2016 sind die Managerlöhne in der Schweiz weiter gestiegen. Die Managerlohnstudie von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, weist für die Mehrheit der untersuchten Firmen eine sich weiter öffnende Lohnschere nach. Spitzenreiterin ist die UBS mit einer Lohnschere von 1:264. Ein dämpfender Einfluss auf die Entschädigungen durch die Annahme der Abzockerinitiative lässt sich nicht feststellen. Ebenso sind die Vergütungsabstimmungen an den Generalversammlungen nicht zielführend und es existieren Umgehungsmöglichkeiten für das Verbot der Antrittsentschädigungen.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Seit fünfzehn Jahren untersucht Travail.Suisse die Löhne der Topmanager in 27 Schweizer Unternehmen und damit zusammenhängend die Entwicklung der Lohnschere als Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn innerhalb der Unternehmen.

Höchstlöhne: Auch 2016 stiegen die Saläre in den Chefetagen

Im Vergleich zu den letzten Jahren fiel die Entwicklung der Managerlöhne 2016 etwas bescheidener aus. Dennoch konnte sich der Grossteil der CEOs sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitungen über stattliche Erhöhungen ihrer Bezüge freuen. Durchschnittlich erhöhten sich die Managerlöhne in den untersuchten Unternehmen um 6 Prozent (vgl. Beilage 2).

Dabei kamen insbesondere die CEOs von Ascom (+10%), Implenica (+17%), Valora (+52%) und Zurich (+68%) zu massiv höheren Bezügen als im letzten Jahr (vgl. Beilage 3). Aber auch die übrigen Mitglieder der Konzernleitung bei Lonza (+27%), Implenica (+31%), Novartis (+49%) und Valora (+67%) drehten kräftig an der Bonispirale (vgl. Beilage 4).

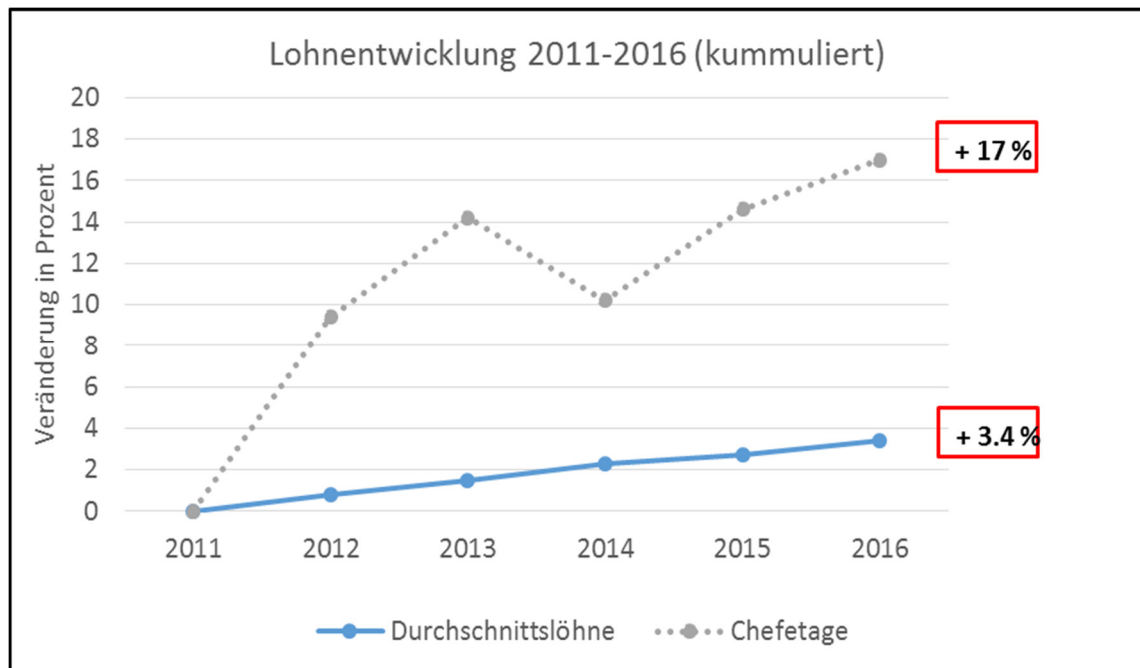
In 19 Unternehmen gibt es Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrates, welche über 2 Mio. Franken kassieren; gesamthaft entspricht dies 117 Managern. 40 davon finden sich im Lohnkartell von Travail.Suisse wieder (vgl. Beilage 1). Das Lohnkartell bildet die Riege der Manager ab, die mindestens 100mal mehr verdienen als ihre MitarbeiterInnen. Es macht deutlich, dass die unverschämten Saläre Tatsache bleiben. Die beiden Grossbanken UBS und Credit Suisse stellen die Mehrheit dieser abgehobenen Managerkaste. Daneben finden sich aber auch Manager von Zurich, Roche, Novartis, Nestlé, ABB, Lindt&Sprüngli und Swatch auf der Liste. Ganz an der Spitze

finden sich mit Sergio Ermotti (UBS), Severin Schwan (UBS), Paul Bulcke (Nestlé), Ulrich Spiesshofer (ABB), Joseph Jimenez (Novartis) und Tidjane Thiam (CS) bekannte Gesichter. Aber auch Mario Greco, der neue CEO von Zurich, reiht sich dieses Jahr ganz vorne ein. Dies nicht zuletzt, weil er neben einem stattlichen Gehalt auch eine zusätzliche Zahlung von 4.2 Millionen Franken erhalten hat. Diese Zahlung dient gemäss Geschäftsbericht als Kompensation für Bonuszahlungen, die ihm aufgrund des Wechsels zu Zurich von seinem früheren Arbeitgeber in den kommenden Jahren nicht mehr erhält.

Kontinuierliche Zunahme seit 2011 – kein dämpfender Effekt der Abzockerinitiative

Deutlicher wird das Wachstum der Managerlöhne im Mehrjahresvergleich. So sind seit 2011 - und damit der Hauptphase der parlamentarischen Beratung der Abzockerinitiative - die Bezüge von beinahe zwei Drittel der CEOs und gar von über drei Viertel der übrigen Mitglieder der Konzernleitungen deutlich gestiegen (vgl. Grafik 1).

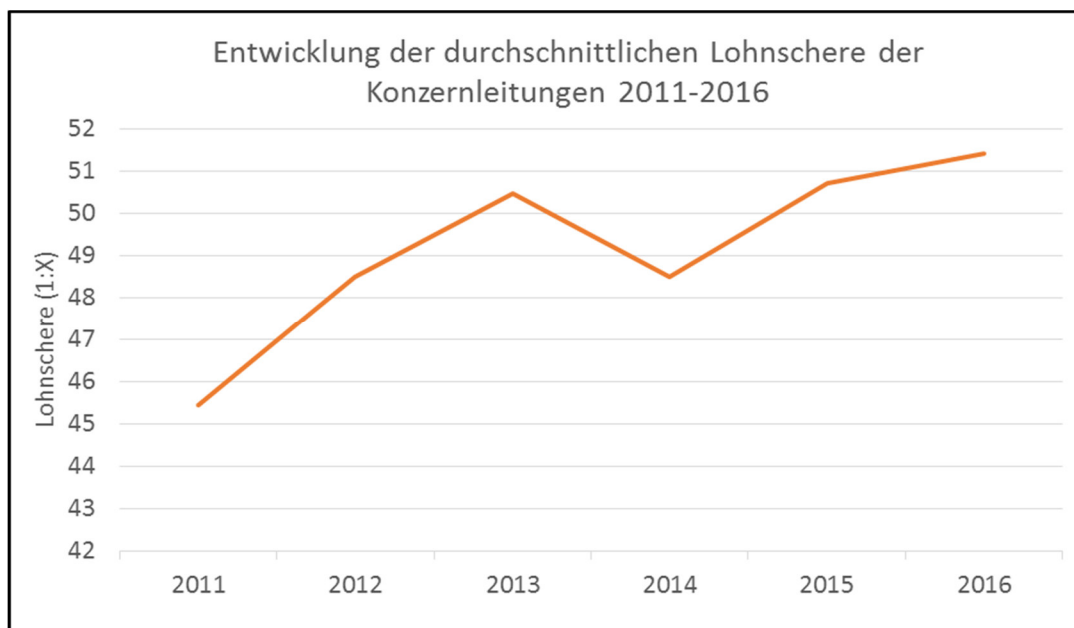
Grafik 1: Entwicklung der Durchschnittslöhne und der Chefetage 2011-2016



Quelle: Managerlohnstudie Travail.Suisse; Lohnindex BFS (eigene Darstellung)

Während über die letzten sechs Jahre die Entschädigung bei den Konzernleitungen um 17 Prozent gestiegen sind, mussten sich die „normalen“ Arbeitnehmenden mit Lohnerhöhungen von 3.4 Prozent zufrieden geben. Folglich hat sich in der klaren Mehrheit der untersuchten Unternehmen die Lohnschere in den letzten Jahren weiter geöffnet (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Entwicklung der durchschnittlichen Lohnschere der gesamten Konzernleitung 2011-2016



Während die Lohnschere im Durchschnitt der untersuchten Unternehmen 2011 noch bei rund 1:45 lag, hat sie sich bis 2016 auf über 1:51 geöffnet. Diese Entwicklung ist keinesfalls nur von den grössten Unternehmen der Finanz- und Pharmabranche geprägt, sondern lässt sich quer durch alle Branchen feststellen. Beispielhaft für die Öffnung der Lohnschere der letzten Jahre stehen Valora mit CEO Michael Müller (von 1:23 auf 1:59), Lonza mit Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:76), Yves Serra von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:54), Helvetia-CEO Stefan Loacker (von 1:25 auf 1:37) oder Bobst-Chef Jean-Pascal Bobst (von 1:20 auf 1:32) sowie die restlichen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:42), Lonza (von 1:23 auf 1:41) oder Lindt&Sprüngli (von 1:34 auf 1:52) (vgl. Beilagen 3&4).

Diese Zahlen belegen eindrücklich die Entwicklung der Managerlöhne und es wird klar, dass die Abzockerinitiative keine dämpfende Wirkung auf die Entwicklung der Managerlöhne ausübt. Aus folgenden drei Gründen stellt sie kein wirksames Instrument dar:

1. **Keine dämpfende Wirkung sichtbar:** Wie die Resultate der Managerlohnstudie zeigen, lässt sich bisher keine dämpfende Wirkung der Abzockerinitiative auf die Höhe der Managementsentschädigungen feststellen. Im Gegenteil: Auch in den letzten Jahren sind die Entschädigungen der Manager weiter gestiegen und die Lohnschere innerhalb der Unternehmen hat sich weiter geöffnet.
2. **Nicht zielführende Abstimmungen an den GVs:** Durch die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Unternehmen (VegüV) werden die Unternehmen an den Generalversammlungen zu bindenden Abstimmungen über die Managementvergütungen verpflichtet. Sinnvoll kann dabei nur eine getrennte Abstimmung über die fixen Entschädigungen und die variablen Entschädigungen (Boni) sein. Ausserdem muss die Abstimmung über die Boni retrospektiv – also im Folgejahr, wenn die Geschäftsergebnisse vorliegen - erfolgen. Lediglich sechs der untersuchten Unternehmen orientieren sich an dieser Abstimmungskaskade. Bei den restlichen 16 Unternehmen erfolgt die Genehmigung

der Boni im Voraus und damit ohne Kenntnis über den Geschäftsgang des Unternehmens (vgl. Beilage 5). Auch lassen sich in den letzten Jahren keine Anpassungen der Abstimmungsmodalitäten beobachten. Einzig bei Ascom wurden bis 2015 gemeinsam über die fixen und variablen Entschädigungen abgestimmt und seit dem letzten Jahr getrennt. Allerdings werden auch die variablen Bestandteile einer prospektiven Abstimmung unterzogen.

3. **Umgehungsmöglichkeiten:** Insbesondere horrende Antritts- und Abgangsentschädigungen werden von der Bevölkerung als stossend wahrgenommen. Zwar wird die Vorauszahlung (ohne Gegenleistung) durch die VegüV verunmöglicht. Zulässig bleiben hingegen Antrittsprämien, welche den Manager aus den Bonusplänen des bisherigen Arbeitgebers freikaufen. So hat die Zurich über 4 Millionen Franken an den neuen CEO Mario Greco entrichtet, welche seine entgangenen Boni beim bisherigen Arbeitgeber kompensieren. Auch vertraglich vereinbarte oder statutarisch festgelegte Abgangsentschädigungen wurden dank der VegüV unzulässig. Zulässig bleiben hingegen Lohnfortzahlungen bis zum Ende der Kündigungsfrist, überlange entschädigte Konkurrenzverbote sowie Beraterverträge, bei welchen die Gegenleistung nicht transparent aufgezeigt wird.

Für Travail.Suisse ist klar, dass in der kommenden Aktienrechtsrevision zwingend strengere Regulierungen zur Eindämmung der überrissenen Managerlöhne gemacht werden müssen, ansonsten droht ein erneuter Bonirausch mit entsprechenden politischen und gesellschaftlichen Kosten.

Frauen: Mehr Verwaltungsrätinnen – keine Fortschritte in den Konzernleitungen

Der Trend zu immer mehr weiblichen Verwaltungsräten hat auch 2016 angehalten. Damit hat sich zwar die Frauenquote in den letzten zehn Jahren verdoppelt, noch immer ist aber weniger als jeder vierte Sitz mit einer Frau besetzt. Geradezu dramatisch präsentiert sich das Bild bei den Konzernleitungen. Von den 204 Konzernleitungsstellen waren Ende 2016 lediglich 13 durch Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von lediglich 6% ergibt (vgl. Beilage 6). Dies ist selbst im internationalen Vergleich beschämend tief. So nimmt gemäss den Daten des Peterson Institut for International Economics¹ die Schweiz von 59 untersuchten Ländern den viertletzten Platz ein, was die Frauenvertretung in den Geschäftsleitungen angeht.

¹ PIIE (2016): <https://piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 22. Juni 2017 / Redetext

13. Durchführung der Managerlohnstudie

Zum dreizehnten Mal hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, im Rahmen der Managerlohnstudie die Lohnscheren von 27 Schweizer Unternehmen im Jahr 2016 untersucht. Transparenz bei den Entschädigungen innerhalb der Konzernleitung und bei den Tiefstlöhnen ist noch immer nicht gegeben. Letztere werden bis auf zwei Fälle nur auf Nachfrage bekanntgegeben – wenn überhaupt.

Miriam Hofstetter, Projektmitarbeiterin Travail.Suisse

Die Thematik rund um überrissene Managerlöhne sorgt auch dieses Jahr für Gesprächsstoff und für grosses Unverständnis in der Gesellschaft. Top-Manager machten einmal mehr mit ihren exorbitanten Löhnen Schlagzeilen. Es besteht ein breiter Konsens, dass die gezahlten Saläre ungerechtfertigt und überhöht sind. Der grosse Unmut in der Bevölkerung zeigte sich insbesondere 2013 mit der Annahme der Abzocker-Initiative. Doch diese hat ihr Ziel bis heute nicht erreicht und auch die kommende Aktienrechtsrevision scheint zu zahnlos, um daran etwas zu ändern.

Im Rahmen der Managerlohnstudie untersucht Travail.Suisse alljährlich die Lohnscheren von 27 Schweizer Unternehmen¹ aus verschiedenen Branchen.² Dabei handelt es sich um 22 börsennotierte Unternehmen, zwei genossenschaftlich organisierte Betriebe, die RUAG, die sich im alleinigen Besitz des Bundes befindet, sowie die Post als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft im vollständigen Besitz des Bundes. Der Reisekonzern Kuoni, der bis anhin Teil des Samples war, wurde 2016 durch die schwedische Beteiligungsgesellschaft EQT übernommen und von der Börse genommen. Da kein Vergütungsbericht mehr verfügbar ist, konnte Kuoni in diesem Jahr nicht mehr berücksichtigt werden.

Drei Lohnscheren

Die Studie befasst sich hauptsächlich mit der Vergütungspolitik der untersuchten Unternehmen. Dabei steht die Erhebung der Lohnscheren im Vordergrund. Die Lohnschere beschreibt das Verhältnis zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn in einem Unternehmen. Dadurch wird es möglich, das aktuelle Jahr mit den Vorjahren und die Unternehmen untereinander zu vergleichen. Es werden jeweils drei verschiedene Lohnscheren berechnet:

¹ ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implenla, Kuoni, Lindt & Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Post, Roche, RUAG, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora und Zürich.

² Chemie- und Pharmabranche, Finanzbranche, Detailhandel, ehemalige Staatsbetriebe, Maschinen-, Nahrungsmittel-, Bau-, Reise-, und Uhrenindustrie.

1. Das Verhältnis zwischen der höchsten Gesamtvergütung (meistens der/die CEO) und dem Tiefstlohn im Unternehmen.
2. Das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds und dem Tiefstlohn im Unternehmen.
3. Das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung eines Verwaltungsrates und dem Tiefstlohn im Unternehmen.

Bei der Lohnschere der durchschnittlichen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds wird zusätzlich unterschieden, ob der CEO in die Berechnung mit einfließt oder nicht. Es wird also einerseits die durchschnittliche Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder berechnet und andererseits die durchschnittliche Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder ohne den CEO. Diese Unterscheidung wird seit 2007 gemacht, also seit die Änderungen des Obligationenrechts in Kraft traten und die Unternehmen dazu verpflichtet wurden, die höchste Vergütung innerhalb der Konzernleitung im Geschäftsbericht offen zu legen.

Aufgrund der erhobenen Daten und den daraus resultierenden Lohnschere erstellt Travail.Suisse jeweils das Plakat „Das Lohnkartell“. Darauf sind diejenigen Personen abgebildet, die mindestens 100 Mal mehr verdienen als die tiefst bezahlten Mitarbeiter im entsprechenden Unternehmen. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, handelt es sich bei den aufgezeigten Verhältnissen um Lohnschere von Personen. Bei Funktionswechseln, Eintritt in oder Austritt aus dem Unternehmen während des Geschäftsjahres, wird die bezahlte Entschädigung auf ein Jahr hochgerechnet.

Tiefstlöhne: Nur auf Nachfrage – wenn überhaupt

Travail.Suisse untersucht die Managerlöhne seit dem Jahr 2005 und kann dank dieser Datenbasis, die Entwicklung der letzten 13 Jahre aufzeigen. Die Daten, die zur Berechnung der Lohnschere verwendet wurden, stammen in erster Linie aus den Geschäfts- bzw. Vergütungsberichten der untersuchten Unternehmen. Waren nicht alle nötigen Daten aus den Berichten ersichtlich, wurden die Unternehmen angefragt, um die fehlenden Informationen zu erhalten. Besonders die Tiefstlöhne wurden grösstenteils auf diese Weise ermittelt. Nur gerade die Post und Swisscom wiesen ihre Tiefstlöhne im Geschäftsbericht aus. Mehrere Unternehmen waren auf Anfrage nicht bereit, die Höhe ihres Tiefstlohnes offenzulegen. Dazu gehören Novartis, ABB, Swatch, Oerlikon, Lonza, Bobst, Valora und neu auch Clariant, Credit Suisse, Lindt und Sprüngli und Schindler. Den Tiefstlohn von Novartis schätzten wir anhand der Angaben des vergleichbaren Pharmakonzerns Roche. Bei den übrigen Unternehmen wurden die Tiefstlöhne mit Hilfe von Gesamtarbeitsverträgen oder des Schweizerischen Lohnindex des Bundesamts für Statistik erhoben

Transparenzdefizit bei den Konzernleitungen

Bis heute sind Unternehmen ausschliesslich dazu verpflichtet, die höchste Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds einzeln auszuweisen, was bekanntlich meistens den CEO betrifft. Das Transparenzdefizit zeigt sich am stärksten bei der Konzernleitung. Die Vergütungen der restlichen Mitglieder werden in vielen Unternehmen verschleiert, indem sie unter einer Gesamtsumme zusammengefasst werden. Somit lassen sich gremieninterne Lohnunterschiede nicht erkennen. Es kann lediglich ein Durchschnitts-

wert berechnet werden, wie auf dem Lohnkartell 2016 bei den UBS- und CS-Konzernleitungsmitgliedern ersichtlich ist. Bei Funktionswechseln wird die Situation noch intransparenter: Verlässt ein CEO das Unternehmen im Verlauf des Geschäftsjahres, muss seine Entschädigung zwar im Vergütungsbericht aufgeführt werden, jedoch nicht einzeln – sofern sein Nachfolger oder ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung im entsprechenden Jahr mehr verdient hat. Da der ehemalige CEO in einem solchen Fall zur restlichen Konzernleitung gezahlt wird, verfälscht sich die durchschnittliche Entschädigung gewaltig, da der CEO je nach Unternehmen mehr als das Doppelte eines Konzernleitungsmitglieds verdienen kann. In der Firma Oerlikon ist es beispielsweise im Jahr 2016 zu einem CEO-Wechsel gekommen. Die Höchstvergütung im Unternehmen erreichte auf Grund der kurzen Zeitspanne im Unternehmen jedoch weder der alte noch der neue CEO, sondern eines der übrigen Konzernleitungsmitglieder. Folglich wurde nur das Gehalt des Finanzchefs im Vergütungsbericht einzeln ausgewiesen und die jeweiligen Vergütungen der beiden CEO's blieben verschleiert.

Diese Situation, ist völlig unbefriedigend. Die Transparenzrichtlinien müssen dahingehend angepasst werden, dass die Saläre aller Konzernleitungsmitglieder individuell ausgewiesen werden müssen.

Beilage 1: Lohnkartell 2016 Rangliste Lohnschere 2016

Rang	Konzern	Name	Funktion 2016	Höchstlohn (in Mio. CHF)	Tiefstlohn (in Mio. CHF)	Lohnschere
1	UBS	Sergio Ermotti	CEO	13.70 ¹	0.052 ⁷	1 : 264
2	Zurich	Mario Greco	CEO	13.63 ³	0.056 ⁷	1 : 243
3	Roche	Severin Schwan	CEO	14.05 ⁴	0.061 ⁷	1 : 230
4	Nestlé	Paul Bulcke	CEO	11.78 ⁴	0.052 ⁷	1 : 227
5	ABB	Ulrich Spiesshofer	CEO	9.28 ¹	0.043 ⁶	1 : 216
6	Novartis	Joseph Jimenez	CEO	11.99 ⁴	0.061 ⁵	1 : 197
7	CS	Tidjane Thiam	CEO	10.24 ¹	0.056 ⁶	1 : 183
8	Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	Bis 30.9.16 CEO (ab 1.10.16 exekutiver VRP)	8.29 ⁴	0.048 ⁷	1 : 173
9	Roche	Daniel O'Day	COO Division Roche Pharma	9.49 ⁴	0.061 ⁷	1 : 155
10	Novartis	David Epstein	Leiter der Division Novartis Pharmaceuticals	9.14 ³	0.061 ⁵	1 : 150
11	UBS	Ulrich Körner	President Asset Management und President Europe, Middle East and Africa	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
12	UBS	Sabine Keller-Busse	Group Head Human Resources	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
13	UBS	Kirt Gardner	CFO	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
14	UBS	Tom Naratil	President Wealth Management Americas, President UBS Americas	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
15	UBS	Andrea Orcel	President Investment Bank	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
16	UBS	Kathryn Shih	President UBS Asia Pacific	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
17	UBS	Lukas Gähwiler	bis 31.8.16 President Personal & Corporate, President UBS Switzerland	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
18	UBS	Martin Blessing	Seit 1.9.16 President Personal & Corporate, President UBS Switzerland	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
19	UBS	Christian Bluhm	Group CRO	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
20	UBS	Axel P. Lehmann	Group COO	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
21	UBS	Jürg Zeltner	President Wealth Management	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
22	UBS	Markus Diethelm	Group General Counsel	7.65 ²	0.052 ⁷	1 : 147
23	Novartis	Michael Ball	CEO Alcon	8.76 ³	0.061 ⁵	1 : 144
24	Swatch	Nick Hayek	CEO und VR	6.13 ⁴	0.048 ⁶	1 : 128
25	UBS	Axel Weber	VRP	6.07 ¹	0.052 ⁷	1 : 117
26	Nestlé	Peter Brabeck-Letmathe	VRP	5.86 ⁴	0.052 ⁷	1 : 113
27	CS	James L. Amine	Leiter Investment Banking	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
28	CS	Pierre-Olivier Bouée	Chief Operating Officer	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
29	CS	Peter Goerke	Leiter Human Resources, Communications and Branding	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
30	CS	Thomas Gottstein	CEO Credit Suisse (Schweiz) AG, CEO Swiss Universal Bank	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
31	CS	Iqbal Khan	International Wealth Management	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
32	CS	Romeo Cerutti	General Counsel	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
33	CS	David Mathers	CFO und CEO der Credit Suisse International und der Credit Suisse Securities (Europe)	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
34	CS	Joachim Oechslin	CRO	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
35	CS	Timothy O'Hara	bis 06.09.16 CEO Global Markets	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
36	CS	Brian Chin	ab 07.09.16 CEO Global Markets	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
37	CS	Helman Sitohang	CEO Asia Pacific	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
38	CS	Lara Warner	Chief Compliance and Regulatory Affairs Officer	5.71 ²	0.056 ⁶	1 : 102
39	Roche	Christoph Franz	VRP	6.17 ⁴	0.061 ⁷	1 : 101
40	ABB	Bernhard Jucker	President of the Europe Region/Chairman of Divisional Transformation Team	4.30 ¹	0.043 ⁶	1 : 100

Anmerkungen

¹ gemäss Geschäftsbericht

² Berechnet als Durchschnittsvergütung der (restlichen) Konzernleitungsmitglieder.

³ Auf ein Jahr hochgerechneter Lohn zuzüglich allfälliger Kompensation von entfallenen Bonuszahlungen des früheren Arbeitgebers (Antrittsprämie) oder Lohnfortzahlungen nach Ausscheiden aus dem Unternehmen (Abgangsentschädigung)

⁴ Berechnung von Travail.Suisse

⁵ Roche als Schätzer für den Tiefstlohn von Novartis (da Novartis keine Angaben macht)

⁶ Tiefstlohn gemäss GAV (GAV Uhrenindustrie, GAV MEM, VAB)

⁷ Tiefstlohn gemäss Auskunft des Unternehmens

Beilage 2: Durchschnittliche Vergütung der Konzernleitungsmitglieder (inkl. CEO) 2015-2016

Konzern	Durchschnittliche Vergütung der Konzernleitung (inkl. CEO)		
	2015	Δ	2016
Valora	1.33	69%	2.24
Novartis	4.79	41%	6.75
Implenia	1.01	34%	1.34
Lonza	2.21	26%	2.78
Zurich	4.35	20%	5.23
Helvetia	1.36	14%	1.54
Ascom	0.61	9%	0.67
ABB	3.79	4%	3.95
Lindt & Sprüngli	3.17	3%	3.28
SwissLife	2.39	3%	2.46
Clariant	3.47	3%	3.57
Georg Fischer	1.55	2%	1.58
Swisscom	1.12	2%	1.14
Bobst	1.00	1%	1.01
Migros	0.77	1%	0.78
Post	0.59	0%	0.59
Ruag	0.64	0%	0.64
Credit Suisse	6.22	-4%	5.98
Bâloise	1.77	-4%	1.69
Coop	0.63	-5%	0.60
Nestlé	4.05	-6%	3.81
Roche	7.68	-8%	7.09
Oerlikon	2.33	-10%	2.11
Swatch	2.12	-11%	1.88
UBS	9.04	-12%	8.00
Schindler	2.42	-13%	2.11
Ø Veränderung		6%	

Anmerkung: Bei Credit Suisse und Zurich wurden die Antrittschädigungen der CEO's aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht zur durchschnittlichen Vergütung der Konzernleitung gezählt.

Beilage 3: Absolute Vergütungen und Lohnscheren zwischen CEO und Tiefstlohn

Konzern	Vergütung (Mio CHF) / Lohnschere	2011	Δ	2012	Δ	2013	Δ	2014	Δ	2015	Δ	2016	Δ LS 2011-2016
ABB	Vergütung CEO	9.37	8%	10.16	-16%	8.53	-11%	7.58	20%	9.10	2%	9.28	
	Lohnschere	1 : 208	8%	1 : 225	-19%	1 : 182	-3%	1 : 177	20%	1 : 212	2%	1 : 216	3.9%
Ascom	Vergütung CEO	1.79	-40%	1.08	31%	1.41	-23%	1.09	9%	1.18	10%	1.31	
	Lohnschere	1 : 35	-41%	1 : 21	21%	1 : 25	-39%	1 : 15	9%	1 : 17	-2%	1 : 16	-54.1%
Bâloise	Vergütung CEO	2.87	-2%	2.80	-3%	2.73	0%	2.73	-11%	2.44	-11%	2.19	
	Lohnschere	1 : 54	-4%	1 : 51	-3%	1 : 50	0%	1 : 50	-7%	1 : 46	-11%	1 : 41	-23.3%
Bobst	Vergütung CEO	1.16	18%	1.37	13%	1.55	18%	1.83	3%	1.88	3%	1.93	
	Lohnschere	1 : 20	18%	1 : 23	11%	1 : 26	16%	1 : 30	2%	1 : 30	4%	1 : 32	60.6%
Clariant	Vergütung CEO	5.20	42%	7.41	-13%	6.44	-17%	5.38	4%	5.61	4%	5.85	
	Lohnschere	1 : 83	33%	1 : 110	-14%	1 : 94	-18%	1 : 77	3%	1 : 80	3%	1 : 82	-0.3%
Credit Suisse	Vergütung CEO	8.10	27%	10.31	-9%	9.43	-1%	9.38	117%	20.32	-50%	10.24	
	Lohnschere	1 : 162	18%	1 : 191	-9%	1 : 175	-1%	1 : 174	109%	1 : 363	-50%	1 : 183	12.9%
Georg Fischer	Vergütung CEO	1.73	4%	1.81	19%	2.15	6%	2.29	22%	2.78	7%	2.98	
	Lohnschere	1 : 32	2%	1 : 33	19%	1 : 39	5%	1 : 41	22%	1 : 50	7%	1 : 54	65.8%
Helvetia	Vergütung CEO	1.38	8%	1.49	10%	1.63	8%	1.76	11%	1.95	8%	2.12	
	Lohnschere	1 : 25	11%	1 : 27	4%	1 : 29	6%	1 : 30	11%	1 : 34	8%	1 : 37	48.7%
Implenia	Vergütung CEO	2.87	-31%	1.97	5%	2.07	-1%	2.04	13%	2.30	17%	2.69	
	Lohnschere	1 : 45	-13%	1 : 39	5%	1 : 41	-2%	1 : 40	13%	1 : 45	17%	1 : 53	18.7%
Kuoni	Vergütung CEO	2.21	27%	2.82	-4%	2.69	-8%	2.48	23%	3.04	k.A.	k.A.	
	Lohnschere	1 : 44	24%	1 : 54	-5%	1 : 51	-7%	1 : 48	23%	1 : 59	k.A.	k.A.	k.A.
Lindt & Sprüngli	Vergütung CEO	10.73	-15%	9.13	5%	9.59	-20%	7.65	19%	9.14	-9%	8.29	
	Lohnschere	1 : 230	-15%	1 : 195	4%	1 : 202	-22%	1 : 157	21%	1 : 190	-9%	1 : 173	-25.1%
Lonza	Vergütung CEO	2.18	162%	5.72	-61%	2.22	13%	2.50	58%	3.95	8%	4.25	
	Lohnschere	1 : 40	242%	1 : 135	-70%	1 : 41	12%	1 : 46	56%	1 : 72	6%	1 : 76	92.5%
Migros	Vergütung CEO	0.86	1%	0.87	2%	0.89	2%	0.90	2%	0.92	1%	0.93	
	Lohnschere	1 : 18	1%	1 : 18	-3%	1 : 17	5%	1 : 18	0%	1 : 18	1%	1 : 18	2.6%
Nestlé	Vergütung CEO	11.30	12%	12.61	-5%	11.96	1%	12.04	-3%	11.73	0.4%	11.78	
	Lohnschere	1 : 216	10%	1 : 238	-4%	1 : 230	-5%	1 : 218	-0.2%	1 : 217	4%	1 : 227	4.8%
Novartis	Vergütung CEO	15.72	-16%	13.23	0%	13.23	-4%	12.65	-8%	11.60	3%	11.99	
	Lohnschere	1 : 266	-18%	1 : 219	-1%	1 : 217	-4%	1 : 208	-7%	1 : 193	2%	1 : 197	-26.2%
Oerlikon	Vergütung CEO	4.13	2%	4.20	86%	7.81	-44%	4.40	0.3%	4.42	-53%	2.10	
	Lohnschere	1 : 67	1%	1 : 68	83%	1 : 124	-44%	1 : 69	0.2%	1 : 70	-53%	1 : 33	-51.0%
Post	Vergütung CEO	0.92	-8%	0.85	-10%	0.77	8%	0.82	19%	0.98	-1%	0.97	
	Lohnschere	1 : 21	-9%	1 : 19	-10%	1 : 17	2%	1 : 17	19%	1 : 21	-1%	1 : 20	-0.5%
Roche	Vergütung CEO	12.41	27%	15.79	-13%	13.74	3%	14.16	14%	16.08	-13%	14.05	
	Lohnschere	1 : 210	26%	1 : 265	-14%	1 : 228	2%	1 : 232	15%	1 : 268	-14%	1 : 230	9.4%
Ruag	Vergütung CEO	0.55	36%	0.75	24%	0.94	6%	0.99	13%	1.12	-9%	1.02	
	Lohnschere	1 : 12	36%	1 : 16	23%	1 : 20	14%	1 : 23	1%	1 : 23	-3%	1 : 22	84.8%
Schindler	Vergütung CEO	6.61	-28%	4.73	-22%	3.71	4%	3.86	6%	4.11	1%	4.16	
	Lohnschere	1 : 121	-30%	1 : 84	-23%	1 : 65	9%	1 : 71	8%	1 : 77	0%	1 : 77	-36.1%
Swatch	Vergütung CEO	6.66	-4%	6.39	11%	7.11	8%	7.64	-8%	6.99	-10%	6.29	
	Lohnschere	1 : 146	-6%	1 : 137	10%	1 : 151	6%	1 : 160	-8%	1 : 146	-10%	1 : 132	-10.0%
Swisscom	Vergütung CEO	1.57	17%	1.83	-12%	1.61	10%	1.77	3%	1.83	0%	1.83	
	Lohnschere	1 : 35	17%	1 : 40	-20%	1 : 32	10%	1 : 35	3%	1 : 37	0%	1 : 37	6.2%
SwissLife	Vergütung CEO	4.16	-19%	3.37	26%	4.24	-19%	3.44	4%	3.58	7%	3.82	
	Lohnschere	1 : 76	-21%	1 : 60	26%	1 : 76	-29%	1 : 54	25%	1 : 67	0%	1 : 67	-12.0%
UBS	Vergütung CEO	9.18	-3%	8.87	21%	10.73	4%	11.16	28%	14.31	-4%	13.70	
	Lohnschere	1 : 184	-3%	1 : 177	21%	1 : 215	4%	1 : 223	23%	1 : 275	-4%	1 : 264	43.5%
Valora	Vergütung CEO	1.08	49%	1.62	-21%	1.27	-8%	1.17	54%	1.80	52%	2.74	
	Lohnschere	1 : 23	49%	1 : 35	-21%	1 : 27	-8%	1 : 25	54%	1 : 39	52%	1 : 59	153.1%
Zurich	Vergütung CEO	7.90	-4%	7.60	0%	7.60	11%	8.40	-13%	7.30	68%	12.30	
	Lohnschere	1 : 150	-5%	1 : 142	-4%	1 : 137	11%	1 : 153	-8%	1 : 140	74%	1 : 243	62.7%
Entwicklung Lohnscheren CEO 2011-2016													17.3%

Beilage 4: Lohnschere: Durchschnittliche Vergütung der restlichen Konzernleitung (ohne CEO)

Konzern	Lohnschere zwischen durchschnittlicher Vergütung der Konzernleitungsmitglieder (ohne CEO) und Tiefstlohn											Δ2011-2016
	2011	Δ	2012	Δ	2013	Δ	2014	Δ	2015	Δ	2016	
UBS	1 : 117	2%	1 : 120	20%	1 : 143	7%	1 : 153	10%	1 : 169	-13%	1 : 147	25%
Credit Suisse	1 : 86	43%	1 : 123	-1%	1 : 122	-4%	1 : 117	0%	1 : 117	-13%	1 : 102	19%
Roche	1 : 78	31%	1 : 102	2%	1 : 104	3%	1 : 108	-2%	1 : 105	-8%	1 : 96	24%
Zurich	1 : 74	-8%	1 : 68	6%	1 : 72	36%	1 : 98	-20%	1 : 78	13%	1 : 88	19%
Novartis	1 : 90	0%	1 : 90	0%	1 : 90	-5%	1 : 86	-21%	1 : 68	49%	1 : 102	12%
ABB	1 : 64	21%	1 : 78	17%	1 : 91	-21%	1 : 73	6%	1 : 77	3%	1 : 80	24%
Nestlé	1 : 58	4%	1 : 60	0%	1 : 60	-6%	1 : 56	8%	1 : 60	-3%	1 : 58	2%
Swatch	1 : 38	5%	1 : 40	4%	1 : 41	7%	1 : 44	-11%	1 : 39	-12%	1 : 35	-9%
Schindler	1 : 40	4%	1 : 41	2%	1 : 42	-1%	1 : 42	-2%	1 : 41	-13%	1 : 36	-10%
Lindt & Sprüngli	1 : 34	2%	1 : 35	1%	1 : 35	13%	1 : 40	20%	1 : 48	9%	1 : 52	52%
Clariant	1 : 38	47%	1 : 55	-15%	1 : 47	-22%	1 : 37	6%	1 : 39	-2%	1 : 39	3%
SwissLife	1 : 34	1%	1 : 34	14%	1 : 39	-17%	1 : 32	27%	1 : 41	-4%	1 : 39	16%
Bâloise	1 : 27	10%	1 : 30	6%	1 : 32	-3%	1 : 31	-1%	1 : 31	-2%	1 : 30	11%
Kuoni	1 : 29	24%	1 : 37	6%	1 : 39	-23%	1 : 30	57%	1 : 47	k.A.	k.A.	k.A.
Lonza	1 : 23	8%	1 : 25	89%	1 : 47	-39%	1 : 29	13%	1 : 32	27%	1 : 41	78%
Helvetia	1 : 18	1%	1 : 18	6%	1 : 19	9%	1 : 21	2%	1 : 21	14%	1 : 25	35%
Implenia	1 : 22	7%	1 : 23	-8%	1 : 21	-3%	1 : 21	-23%	1 : 16	31%	1 : 21	-3%
Swisscom	1 : 21	2%	1 : 21	11%	1 : 23	-14%	1 : 20	0%	1 : 20	2%	1 : 21	-1%
Georg Fischer	1 : 16	5%	1 : 17	10%	1 : 19	5%	1 : 20	14%	1 : 22	2%	1 : 23	41%
Valora	1 : 12	16%	1 : 14	-4%	1 : 13	44%	1 : 19	35%	1 : 25	67%	1 : 42	261%
Migros	1 : 14	4%	1 : 15	-4%	1 : 14	4%	1 : 15	3%	1 : 15	-2%	1 : 15	4%
Ruag	1 : 10	16%	1 : 12	-6%	1 : 11	22%	1 : 14	-12%	1 : 12	6%	1 : 13	25%
Bobst	1 : 12	-15%	1 : 10	12%	1 : 11	9%	1 : 12	5%	1 : 13	1%	1 : 13	10%
Coop	1 : 13	-8%	1 : 12	0%	1 : 12	2%	1 : 12	6%	1 : 13	-7%	1 : 12	-7%
Post	1 : 11	0%	1 : 11	2%	1 : 11	-5%	1 : 11	4%	1 : 11	1%	1 : 11	1%
Ascom	1 : 15	-21%	1 : 12	-10%	1 : 10	-38%	1 : 6	2%	1 : 7	-15%	1 : 6	-62%
Oerlikon	1 : 35	24%	1 : 43	9%	1 : 46	-83%	1 : 8	-9%	1 : 7	356%	1 : 33	-5%
Ø Lohnschere	1 : 38	11%	1 : 42	6%	1 : 45	-5%	1 : 43	2%	1 : 44	4%	1 : 45	Ø 22%

Beilage 5: Vergütungsabstimmungen an Generalversammlungen

Unternehmen	Konzernleitung				Konsultativabstimmung über Vergütungsbericht 2016	
	gemeinsam	getrennt				
	fix/variabel	fix	variabel		Abstimmung	Zustimmungsquote
	prospektiv	prospektiv	prospektiv	retrospektiv		
Roche		x		x		
UBS		x		x	x	88%
Nestlé	x				x	84%
Novartis	x				x	60%
CS		x	x	x	x	58%
ABB	x				x	59%
Swatch		x		x		
L&S	x				x	89%
Zürich	x				x	89%
Clariant	x				x	82%
Schindler		x		x		
Oerlikon		x		x		
Swiss Life		x	x	x	x	94%
Baloise		x	x			
Lonza		x	x	x	x	93%
GF	x				x	45%
Implenia	x				x	75%
Swisscom	x				x	94%
Helvetia		x		x		
Bobst	x				x	95%
Valora	x				x	68%
Ascom		x	x		x	68%

Lesehilfe:

Dargestellt sind die von den Unternehmen durchgeführten Abstimmungen über die Vergütung der Konzernleitung.

1. Es kann gemeinsam oder getrennt über die fixen und variablen Vergütungen abgestimmt werden.
2. Über die variablen Vergütungen kann prospektiv oder retrospektiv abgestimmt werden.

Rot eingefärbt sind jene Unternehmen, die nicht getrennt oder prospektiv über die variablen Vergütungen abstimmen lassen.

Grün eingefärbt sind jene Unternehmen, die getrennt und retrospektiv über die variablen Vergütungen abstimmen lassen.

Credit Suisse, Swiss Life und Lonza stimmen retrospektiv über die kurzfristige variable Entschädigungen für die KL ab. Über die langfristige Entschädigung wird prospektiv abgestimmt.

Beilage 6: Frauenanteil in Konzernleitung (KL) und Verwaltungsrat (VR) 2002-2016

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
VR-Mitglieder	249.9	262.9	254.1	247.8	247.5	251.8	254.7	254.3	248.7	252.4	301.3	251.07	250.45	247.01	254
davon Frauen	21.5	23.9	25	25	30	28.4	30.4	33.9	34	33.7	46.81	44.63	53.28	53.87	60
Anteil Frauen im Verwaltungsrat	9%	9%	10%	10%	12%	11%	12%	13%	14%	13%	16%	18%	21%	22%	24%
KL-Mitglieder	211.8	223.8	209.1	214.3	209.2	214.5	214.5	216.7	208.3	221	218.52	209.71	214.53	220.26	204
davon Frauen	5	3.5	2	6.4	6	7.2	7.4	8.3	10.9	11.5	12.75	8.33	9.9	9	13
Anteil Frauen in der Konzernleitung	2%	2%	1%	3%	3%	3%	3%	4%	5%	5%	6%	4%	5%	4%	6%

