

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

Bern, 20. Juni 2016 / Medienmitteilung Managerlöhne

Bonispirale dreht sich wieder – mit hohen politischen Kosten

Seit über einem Jahrzehnt untersucht Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, die Entwicklung der Managerlöhne. Das Fazit der 12. Erhebung ist alarmierend: Die Chefs gewähren sich satte Lohnerhöhungen, während bei den tiefen Einkommen Lohndruck, Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz zunehmen. Auch die Abzockerinitiative zeigt keine Wirkung und die Lohnschere öffnet sich weiter und ist so gross, wie seit fünf Jahren nicht mehr. 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 zwölften 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 Chefetagen –Lohnschere öffnet sich

Die Chefgehälter haben 2015 einen grossen Sprung nach oben gemacht: In 22 von 27 untersuchten Unternehmen stieg die Entschädigung für den CEO im Schnitt um satte 9%. Unrühmlicher Spitzenreiter ist Tidjane Thiam von der Credit Suisse. Zusammen mit der Antrittsprämie (in Form einer Kompensation der entgangenen Boni beim alten Arbeitgeber) kommt er 2015 auf eine Entschädigung von über 20 Millionen Franken (+117% gegenüber dem Vorjahr). Daneben wurde aber auch bei Lonza (+58%), Valora (+54%), UBS (+28%), Kuoni (+23%), Georg Fischer (+22%) und ABB (+20%) deutlich an der Bonispirale gedreht. „Von solchen Zahlen wagen Personen mit tiefen Einkommen nicht einmal zu träumen“, sagt Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse „In mehr als zwei Drittel aller untersuchten Unternehmen ist die Lohnschere 2015 weiter aufgegangen, damit geht der Bonirausch in die nächste Runde“, sagt Wüthrich. Die Credit Suisse (1:363), die UBS (1:275) und Roche (1:273) wiesen 2015 wieder Lohnschere aus wie zuletzt 2010.

Abzockerinitiative ohne Wirkung

Die Resultate zeigen deutlich, dass die Abzockerinitiative keinerlei mässigenden Einfluss auf die Höhe der Managerlöhne hat. 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 Kennt-

nis über den Geschäftsgang - abgestimmt. Auch Antrittsprämien, welche die Manager aus den Bonusplänen der bisherigen Arbeitgeber freikaufen, sind nach wie vor zulässig, ebenso wie Lohnfortzahlungen, respektive Beratermandate in Millionenhöhe nach Ende der Beschäftigung.

Es braucht griffige Massnahmen der Politik

Die sich öffnenden Lohnschere führen zu einer Entfremdung zwischen Bevölkerung und Wirtschaft. Die Annahme der Abzockerinitiative und noch viel mehr der Masseneinwanderungsinitiative 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 wurden die Aktionärsrechte gestärkt werden. Ein dämpfender Effekt auf die Managerlöhne ist aber nicht feststellbar und es bestehen weiterhin Schlupflöcher und Umgehungsmöglichkeiten für Antritts- und Abgangsschädigungen. In der anstehenden Aktienrechtsrevision müssen hier zwingend griffigere Massnahmen eingeführt 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.
- **Tiefsteuerpolitik für Unternehmen beenden:** Mit der Unternehmenssteuerreform III werden umfassende Steuersenkungen in Milliardenhöhe für die Unternehmen ermöglicht. Die dadurch notwendigen Sparpakete treffen den Mittelstand und die tiefen Einkommen. Dies vergrössert die Kluft zwischen breiten Bevölkerungsschichten und der 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 20. Juni 2016 / Redetext

Politische Massnahmen gegen Managerlohn-Auswüchse nötig

Die sehr hohen Saläre der Schweizer Manager sind im letzten Jahr weiter gestiegen. Die breite Bevölkerung versteht die Lohnpolitik der grossen Unternehmen nicht und hat für die Boni kein Verständnis. Dies zeigt sich bei der anfänglichen Zustimmung zur Pro Service Public-Initiative. Die Unzufriedenheit hätte fast das bewährte System der Grundversorgung gefährdet. Diese Signale muss die Politik ernst nehmen und wirksame politische Massnahmen beschliessen.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse

Auch die 12. Untersuchung über die Entwicklung der Lohnschere in ausgewählten Schweizer Unternehmen zeigt, wie unverschämt stark sich das Top-Management entschädigen lässt. Während dem viele Arbeitnehmende letztes Jahr keine Lohnerhöhung erhielten, trug der starke Franken bei den Toplöhnen nicht zu einer Zurückhaltung bei. Travail.Suisse betrachtet die surrealen Managerlöhne als Auswüchse, die den sozialen Frieden gefährden.

Vertrauen in die Wirtschaft sinkt

Dass die Bevölkerung die enorm hohen Managerlöhne kritisch betrachtet, zeigte bereits das Ja zur Abzockerinitiative und jüngst auch die Diskussionen im Vorfeld der Abstimmung über die Pro Service Public-Initiative. Die komplexe Abstimmung wurde von den Initianten nicht von ungefähr auf die Höhe der Managerlöhne reduziert. Die Gefahr war gross, dass die Löhne der CEO der grossen staatsnahen Betriebe die Stimmberechtigten zu einem Ja verleiten und das bewährte Grundversorgungssystem der Schweiz gefährden. Sie schädigen – zusammen mit den generell hohen Managerlöhnen - das Vertrauen in die Unternehmen und damit in die Wirtschaft allgemein.

Abzockerinitiative bringt keine Besserung

Auch dieses Jahr zeigen die Resultate: Die Abzockerinitiative hat nur kurz eine dämpfende Wirkung auf den Anstieg der Managerlöhne gehabt. Als politische Antwort auf das Problem taugt sie deshalb nicht. Mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Unternehmen (VegüV) wird an den Aktionärsversammlung zwar über die Vergütung der Top-Manager abgestimmt. Die erhoffte Wirkung blieb aus. Travail.Suisse stellt fest, dass einmal mehr Mittel und Wege gefunden wurden, um die Regeln zu umgehen. Damit wird der Grundgedanke einer langfristig angelegten und auf erbrachte Leistung beruhenden Entschädigung pervertiert.

Top-Manager-Löhne müssen Thema in der Politik bleiben

Die Politik muss nach der Abzockerinitiative und der 1:12-Initiative das Thema wieder aufnehmen. Einige Placebo-Entscheidungen reichen nicht aus. Travail.Suisse hat in den vergangenen Jahren mehr Steuertransparenz und ein Solidaritätsbeitrag für hohe Einkommen gefordert. Mit der Transparenz würde sichtbar, wie viele Steuereinnahmen generiert werden und was der gesellschaftliche Nutzen ist. Als Effekt würden auch mehr Verständnis und mehr Vertrauen in die Wirtschaft resultieren. Allerdings hat die Wirtschaft keine Anstrengungen gezeigt, um etwas zu ändern.

Wirksame Massnahmen gegen Missbrauch

Die beschlossene Revision des Aktienrechts ist zu überprüfen und ihre Wirkung zu evaluieren. Abstimmungen über Bonus-Zahlungen im Voraus können nicht dem Wunsch des Gesetzgebers entsprechen haben. Zudem unterstützt Travail.Suisse die vorgesehenen fixen Geschlechterquoten in Verwaltungsräten und Geschäftsleitung in der aktuell diskutierten Aktienrechtsreform, denn die Ergebnisse zeigen deutlich, dass auch hier gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht und die Freiwilligkeit keine Besserung gebracht hat. Es braucht zur Steigerung des Vertrauens in die Wirtschaft jedoch weitergehende Massnahmen als nur eine Aktienrechtsrevision. Wir knüpfen hier an die letztjährigen drei Forderungen an, die weiterhin aktuell sind:

- **Löhne und Arbeitsplätze besser schützen:** Die Bevölkerung kann der Wirtschaft nur vertrauen, wenn die Angst vor Arbeitsplatzverlust und Lohndumping nicht allgegenwärtig ist. Dazu braucht es in der Anstellungspolitik der Arbeitgeber ein Bekenntnis zu den hiesigen (älteren) Arbeitnehmenden und den Nachweis, dass dies auch umgesetzt wird, z.B. mit einem Anstellungsmonitor. 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. Die Arbeitgeberverbände verneinen einen Zusammenhang zwischen dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative und der Angst vor Lohndumping und lehnen deshalb eine Verbesserung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit ab. Es braucht jedoch Signale, dass der Wirtschaft und deren Aktionäre die Arbeitnehmenden nicht egal sind.
- **Steuertransparenz und Solidaritätsbeitrag bei hohen Einkommen:** Die bisherigen politischen Vorstösse zur Senkung der Saläre oder zur Erhöhung von deren Akzeptanz waren erfolglos. Für Travail.Suisse sind Steuertransparenz und ein Solidaritätsbeitrag bei den hohen Einkommen nach wie vor die beste Variante, was der Kongress im September 2015 auch so beschlossen hat. In der Praxis könnte dies beispielsweise umgesetzt werden, indem 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 Service Public-Unternehmen, die jetzt im Fokus stehen.
- **Tiefsteuerpolitik für Unternehmen beenden:** Wird die Unternehmenssteuerreform III umgesetzt, wie sie Bundesrat und Parlament vorschlagen, so verlieren Bund und Kantone Milliarden an Steuereinnahmen. Bereits ist ein weiteres Sparpaket vom zuständigen Bundesrat angekündigt worden. Darunter leiden in erster Linie der Mittelstand und die Arbeitnehmenden mit tieferen Einkommen. Dies trägt nicht zum Vertrauen in die Wirtschaft bei, im Gegenteil, die Kluft zwischen breiten Bevölkerungsschichten und den Unternehmen wird noch tiefer. Travail.Suisse wird das Referendum gegen diese Vorlage unterstützen.

Kurz: Die Politik muss wieder für Verteilungsgerechtigkeit sorgen.

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

Pressekonferenz vom 20. Juni 2016 / Redetext

Die Managerlöhne steigen und die Lohnschere geht auf!

Die Umfrage für das Jahr 2015 zeigt einen bedeutenden Lohnanstieg bei den Managern der Grossbetriebe und auch, dass die Differenz zu den kleinsten Löhnen in diesen Unternehmen immer grösser wird! In 10 Unternehmen liegt der Jahreslohn des Geschäftsführers über 5 Millionen und in 9 Unternehmen beträgt der höchste Lohn mehr als das 100-Fache des tiefsten Lohns (maximale Abweichung von 1 zu 363 bei Credit Suisse).

Jacques-André Maire, Vizepräsident von Travail.Suisse und Nationalrat

In 22 von 27 Unternehmen sind die Löhne 2015 stärker angestiegen als im Vorjahr und verzeichnen eine Zunahme von durchschnittlich 15 Prozent. Beim CEO von Credit Suisse betrug der Anstieg gar 117 Prozent! Die anderen Geschäftsleitungsmitglieder bekamen eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 4 Prozent im Jahr 2015 (siehe Zahlen der Umfrage)!

Insgesamt konnten zwei Drittel der CEOs und drei Viertel der Geschäftsleitungsmitglieder von Grossbetrieben seit 2011 einen starken Lohnanstieg verbuchen, und zwar in allen Sektoren der Schweizer Wirtschaft. In 19 von 27 Unternehmen hat sich die Differenz zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn noch vergrössert. Ein leichter Rückgang war nur in 5 Unternehmen zu beobachten.

Die Wirtschaft stagniert, die Situation der öffentlichen Finanzen scheint sich zu verschlechtern und die gesamte Arbeiterschaft bemüht sich häufig vergeblich um eine reale Lohnerhöhung. Daher ist es gelinde gesagt schockierend, dass die Vergütungen der Manager ungeahnte Höhenflüge unternehmen und die sozialen Unterschiede in unserem Land sich verschärfen.

Die Minder-Initiative, die die überhissenen Löhne in den Führungsetagen Schweizer Unternehmen beschränken sollte und die vom Schweizer Volk angenommen wurde, zeigt keine echte Wirkung. Die eingeführten Kontrollmechanismen, zum Beispiel die Tatsache, dass die Generalversammlung die Vergütungen absegnen, sind zu vage und zu wenig verbindlich und können leicht ausgehebelt werden.

Die in der Bundesverordnung vorgesehenen Kontrollinstrumente reichen nicht im Geringsten aus und es existiert auch kein echter Wille, Grenzen festzulegen, weder seitens der politischen Mehrheit in unserem Land noch in den Verwaltungsräten der Grossbetriebe.

Travail.Suisse ist der Ansicht, dass eine Revision des Aktionärsrechts vom Parlament rasch in Angriff genommen werden muss und dass dadurch Mechanismen zu schaffen sind, die Abzocken wirksam verhindern. Denn ein so übermässiges Verhalten kann das soziale Klima in der Schweiz leicht ver-

schlechtern. In einer Zeit, in der praktisch die ganze Bevölkerung «den Gürtel enger schnallen» und Solidarität zeigen muss, um zu verhindern, dass die schwächsten Mitglieder unserer Gesellschaft durch die Maschen fallen, ist es schlicht und einfach unanständig und empörend, dass eine kleine Minderheit von Ultraprivilegierten unkontrollierte Lohnerhöhungen erhält!

Sollte es im Moment nicht möglich sein, die Zunahme dieser exorbitanten Löhne wirksam einzudämmen, müssten wenigstens die steuerlichen Auswirkungen sowie die Beiträge, die von den Managern mit den höchsten Löhnen zur Finanzierung der öffentlichen Hand beigesteuert werden, offengelegt werden. Wenn es schon keine Beschränkung gibt, könnte die steuerliche Transparenz die Auflehnung in der Bevölkerung vielleicht wenigstens etwas mildern. Doch der Bundesrat weigert sich, Vorschriften in diese Richtung zu erlassen, wie er in seiner Antwort auf die Motion 15.3100 darlegt, die ich eingereicht hatte, um «steuerliche Transparenz für Manager ab einer bestimmten Einkommensgrenze» sicherzustellen.

Unsere Behörden beziehen sich auf die Unantastbarkeit des Steuergeheimnisses und schüren dadurch noch weiter Argwohn, Misstrauen und Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber den Managern, die über-rissene Privilegien geniessen! Die Ergebnisse der jüngsten Abstimmung über ein bedingungsloses Grundeinkommen belegen sehr schön, dass die Schweizer Bevölkerung den Bezug, den es zwischen der geleisteten Arbeit und dem Lohn gibt, sehr hoch bewertet. Doch bei den Managerlöhnen in den Grossbetrieben ist dieser Bezug völlig verloren gegangen: Diese exorbitanten Vergütungen sind völlig realitätsfremd und lassen sich nicht durch die erbrachten Leistungen rechtfertigen.

Steigender Frauenanteil in den Verwaltungsräten, jedoch insgesamt noch immer zu wenig Frauen in den Führungsgremien!

Auch wenn der Frauenanteil in den Verwaltungsräten immer mehr zunimmt, so sind die Frauen mit einem Viertel der Sitze noch immer ungenügend vertreten. Die Situation in den Geschäftsleitungen bleibt schlicht stossend, da hier nur 4 Prozent der Geschäftsleitungsstellen in Grossbetrieben von Frauen besetzt werden!

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

Medienkonferenz vom 20. Juni 2016 / Redetext

Managerlöhne 2015: Weitverbreitete Erhöhungen – Beginn des nächsten Bonirausches?

Das Geschäftsjahr 2015 zeigt ein grosses Wachstum bei den Managerlöhnen in der Schweiz. Die Lohnschere in den Unternehmen haben sich wieder stark geöffnet und befinden sich auf dem höchsten Stand der letzten fünf Jahre. Bei der Credit Suisse steigt die Lohnschere auf 1:363. Die neue Führung dreht kräftig an der Bonispirale und viele Unternehmen ziehen mit. 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 diverse Umgehungsmöglichkeiten.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Seit mehr als zehn 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: Die Chefetagen gewährten sich satte Salärerhöhungen

Die Cheflöhne haben 2015 einen grossen Sprung nach oben gemacht. Die CEO's von 22 Unternehmen erhalten eine grössere Entschädigung, lediglich in fünf Unternehmen fällt die Höchstentschädigung tiefer aus als im Vorjahr. Im Schnitt sind die Bezüge der Chefs um satte 9% gestiegen. Spitzenreiter ist Tidjane Thiam von der Credit Suisse. Dieser erhielt neben seinem Fixgehalt und dem Bonus auch eine Kompensation der Bonusansprüche, die ihm aufgrund seines Wechsels zur CS bei seinem früheren Arbeitgeber zukünftig entgehen. Alles zusammengenommen und auf ein Jahr hochgerechnet, hat Thiam im 2015 über 20 Mio. Franken erhalten (+117% gegenüber dem Vorjahr). Daneben haben 2015 aber auch Lonza (+58%), Valora (+54%), UBS (+28%), Kuoni (+23%), Georg Fischer (+22%) und ABB (+20%) deutlich an der Bonispirale gedreht (vgl. Beilage 2).

Diese Zunahme der Managerlöhne hat zu einer verbreiteten Öffnung der Lohnschere geführt: In 19 Unternehmen hat sich die Lohnschere letztes Jahr geöffnet, in drei ist sie stabil geblieben und lediglich in fünf Unternehmen ist eine leichte Schliessung der Lohnschere zu beobachten (vgl. Beilage 3).

Auch bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitungen sind 2015 die Entschädigungen deutlich stärker gestiegen als bei den tiefsten Einkommen. In 17 Unternehmen wurden teils massive Erhöhungen der Saläre ihrer zweiten Garde beschlossen. Als Haupttreiber fallen hier Kuoni (+57%), Valora (+35%) und Swiss Life (+27%) auf (vgl. Beilage 4).

Es gibt 18 Unternehmen, in welchen Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrates über 2 Mio. Franken kassieren; gesamthaft entspricht dies 130 Managern. 39 davon finden sich im Lohnkartell von Travail.Suisse wieder. Das Lohnkartell bildet die Riege der Manager ab, die über 100mal mehr verdienen als ihre MitarbeiterInnen. Das Lohnkartell macht deutlich, dass die unverschämten Saläre Tatsache bleiben. Die beiden Grossbanken UBS und Credit Suisse stellen die Mehrheit dieser abgehobenen Managerkaste. Neben Tidjane Thiam (CS) und Sergio Ermotti (UBS) finden sich aber auch Severin Schwan (Roche), Paul Bulcke (Nestlé), Ulrich Spiesshofer (ABB), Joseph Jimenez (Novartis) und Ernst Tanner (Lindt&Sprüngli) auf den vordersten Plätzen im Lohnkartell (vgl. Beilage 1).

Kontinuierliche Zunahme seit 2011 – Kein dämpfender Effekt der Abzockerinitiative

Auch beim Mehrjahresvergleich zeigt sich ein deutliches Wachstum der Managerlöhne in den letzten Jahren. So sind seit 2011 die Bezüge für zwei Drittel der CEO's und gar für drei Viertel der übrigen Konzernleitungsmitglieder gestiegen – und zwar durchschnittlich um 21% für die Chefs und um 15 % für den Rest der Konzernleitung. Folglich hat sich in der klaren Mehrheit der untersuchten Unternehmen die Lohnschere in den letzten Jahren weiter 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 Lonza-Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:72), Yves Serra von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:50) und Bobst-CEO Jean-Pascal Bobst (von 1:20 auf 1:30) sowie die restlichen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:25), Kuoni (von 1:29 auf 1: 47) und Lindt&Sprüngli (von1:34 auf 1:48) (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 diese 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 Managemententschädigungen feststellen.
2. **Nicht zielführende Abstimmungen an den GV's:** 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 17 Unternehmen erfolgt die Genehmigung der Boni im Voraus und damit ohne Kenntnis über den Geschäftsgang des Unternehmens (vgl. Beilage 5).
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, ebenso wie die Vergütung von Leistungen durch Konkurrenzverbote beim alten Arbeitgeber. Die Credit Suisse hat so an den neuen CEO Tidjane Thiam über 14 Mio. Franken entrichtet, welche ihn für die entgangenen Boni beim bisherigen Arbeitgeber kompensieren sollen.

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. So weist der Geschäftsbericht von Roche knapp 400'000 Franken aus, welche Franz Humer auch im zweiten Jahr nach seinem Austritt aus dem VR für Beratertätigkeiten erhalten hat.

Für Travail.Suisse ist klar, dass in der kommenden Aktienrechtsrevision zwingend strengere Regulierung 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

In den Verwaltungsräten der untersuchten Unternehmen finden sich 55 Frauen. Damit hat sich die Frauenquote in den letzten zehn Jahren zwar mehr als 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 220 Konzernleitungsposten waren Ende 2015 lediglich 9 durch Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt damit mit 4% beschämend tief. Bezeichnend ist auch, dass von den 18 neu besetzten Posten 2015 lediglich einer von einer Frau eingenommen wurde (vgl. Beilage 6).

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

Medienkonferenz vom 20. Juni 2016 / Redetext

12. Durchführung der Managerlohnstudie

Zum zwölften Mal hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, im Rahmen der Managerlohnstudie die Lohnschere in 27 Schweizer Unternehmen im Jahr 2015 untersucht. Klar wird vor allem, dass die Transparenz bei den Entschädigungen innerhalb der Konzernleitung und bei den Tiefstlöhnen noch immer nicht gegeben ist. Letztere werden bis auf zwei Fälle nur auf Nachfrage bekanntgegeben – wenn überhaupt.

Laura Iseli, Projektmitarbeiterin, Travail.Suisse

Die weit beachtete Thematik rund um überrissene Managerlöhne sorgt auch 2016 für Gesprächsstoff und für tiefes Unverständnis in der Gesellschaft. Top-Manager, die aufgrund ihrer exorbitanten Löhne für Schlagzeilen sorgen, lösen auch dieses Jahr Unbehagen aus. Es besteht ein breiter Konsens, dass die gezahlten Saläre ungerechtfertigt und übermässig sind. Dass in der Bevölkerung grosser Unmut besteht, zeigte sich vor allem mit der 2013 angenommenen Abzocker-Initiative. Diese hat ihr Ziel bis heute leider nicht erreicht und hinsichtlich des aktuellen Stands der Aktienrechtsrevision rücken wirklich wirksame Veränderungen wieder in weite Ferne.

Im Rahmen der Managerlohnstudie untersucht Travail.Suisse die Lohnschere von 27 Schweizer Unternehmen¹ aus verschiedenen Branchen.² Dabei handelt es sich konkret um 23 börsennotierte Unternehmen, zwei genossenschaftlich organisierte Betriebe, die RUAG, die sich im alleinigen Besitz des Bundes befindet, sowie die Post als selbstständige, öffentlich-rechtliche Firma.

Berechnung dreier Lohnscheren

Die Studie befasst sich hauptsächlich mit der Vergütungspolitik der untersuchten Unternehmen. Dabei steht die Erhebung der Lohnschere 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. Das Verhältnis zwischen der höchsten Gesamtvergütung (meistens der/die CEO) und dem Tiefstlohn im Unternehmen.

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.

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/die CEO in die Berechnung mit einfließt oder nicht. Das bedeutet, dass einerseits die durchschnittliche Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder berechnet wird und andererseits die durchschnittliche Vergütung aller Konzernleitungsmitglieder ohne den/die CEO. Diese Unterscheidung wird seit 2007 gemacht, also seit die Änderungen des Aktienrechts in Kraft traten und die Unternehmen verpflichtet wurden, die höchste Vergütung innerhalb der Konzernleitung im Geschäftsbericht auszuweisen.

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 jene Mitarbeiter, die den tiefst bezahlten Lohn im Unternehmen erhalten. 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 annualisiert, also auf ein Jahr hochgerechnet.

Nur zwei von 27 Unternehmen legen Tiefstlohn in Geschäftsbericht offen

Travail.Suisse untersucht die Managerlöhne seit dem Jahr 2005 und kann dank der Datenbasis, die bis ins Jahr 2002 zurückreicht, 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. Waren nicht alle nötigen Daten aus den Berichten ersichtlich, wurden die Unternehmen angefragt, um die fehlenden Informationen zu erhalten. Besonders die Tiefstlöhne wurden mithilfe solcher Anfragen ermittelt – nur gerade die Post und Swisscom wiesen in ihren Geschäftsberichten deren Tiefstlohn aus. Einige Unternehmen waren aber nicht bereit, die Höhe des tiefsten bezahlten Lohnes offenzulegen: Den Tiefstlohn von Novartis schätzten wir anhand der Angaben des vergleichbaren Pharmakonzerns Roche. Für die ABB, Swatch und Valora galten die Gesamtarbeitsverträge als Referenz und bei Oerlikon, Bobst und der Lonza zogen wir den aktuellsten Schweizerischen Lohnindex des Bundesamts für Statistik bei.

Grosse Probleme bei nach wie vor laschen Transparenzbestimmungen

Bis heute sind Unternehmen nur verpflichtet, die höchste Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds einzeln auszuweisen, was bekanntlich meistens den/die CEO betrifft. Das Transparenzdefizit zeigt sich am stärksten bei der Konzernleitung. Die Vergütungen der restlichen Mitglieder werden so nämlich verschleiert, indem sie unter einer Gesamtsumme zusammengefasst werden. Somit werden auch gremiinterne Lohnunterschiede nicht sichtbar. Es kann lediglich ein Durchschnittswert berechnet werden, wie auf dem Lohnkartell 2015 bei den UBS- und CS-Konzernleitungsmitgliedern ersichtlich ist. Bei Funktionswechseln wird die Situation nochmals dramatischer: Verlässt ein/e CEO das Unternehmen im Verlauf des Geschäftsjahres, muss seine Entschädigung zwar im Vergütungsbericht aufgeführt werden, jedoch nicht einzeln – sofern sein Nachfolger in der verbleibenden Zeit mehr verdient hat. Da der/die

ehemalige CEO somit zur restlichen Konzernleitung gezählt wird, verfälscht sich die durchschnittliche Entschädigung gewaltig, da der/die CEO je nach Unternehmen mehr als das Doppelte eines Konzernleitungsmitglieds verdienen kann.

Diese Situation, dass die Tiefstlöhne sowie die Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder nicht einzeln ausgewiesen werden müssen, ist völlig unbefriedigend. Die Richtlinien müssen in dem Sinne angepasst werden, dass mehr Transparenz herrscht und unzulässige Vergütungen wie z.B. Abgangsent-schädigungen verhindert werden.

Beilage 1: Lohnkartell 2015 Rangliste Lohnschere 2015

Rang	Konzern	Name	Funktion 2015	Höchstlohn (in Mio. CHF)	Tiefstlohn (in Mio. CHF)	Lohnschere
1	CS	Tidjane Thiam	ab 1.7.15 CEO	20.32 ³	0.056 ⁷	1 : 363
2	UBS	Sergio Ermotti	CEO	14.31 ¹	0.052 ⁷	1 : 275
3	Roche	Severin Schwan	CEO	16.39 ⁴	0.060 ⁷	1 : 273
4	Nestlé	Paul Bulcke	CEO	11.73 ⁴	0.054 ⁷	1 : 217
5	ABB	Ulrich Spiesshofer	CEO	9.10 ¹	0.043 ⁶	1 : 212
6	Novartis	Joseph Jimenez	CEO	11.60 ⁴	0.060 ⁵	1 : 193
7	Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	VRP und CEO	9.14 ⁴	0.048 ⁷	1 : 190
8	Roche	Daniel O'Day	COO Division Roche Pharma	10.16 ⁴	0.060 ⁷	1 : 169
9	UBS	Markus Diethelm	Group General Counsel	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
10	UBS	Lukas Gähwiler	President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
11	UBS	Ulrich Körner	President Asset Management und President UBS Europe, Middle East and Africa	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
12	UBS	Philip Lofts	bis 31.12.15 Group CRO	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
13	UBS	Robert McCann	bis 31.12.15 President Wealth Management Americas und President UBS Americas	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
14	UBS	Tom Naratil	Group CFO und Group COO	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
15	UBS	Andrea Orcel	President Investment Bank	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
16	UBS	Chi-Won Yoon	bis 31.12.15 President UBS Asia Pacific	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
17	UBS	Jürg Zeltner	President Wealth Management	8.79 ²	0.052 ⁷	1 : 169
18	CS	Robert Shafir	bis 21.10.15 Co-Leiter Private Banking & Wealth Management, CEO Nord- und Südamerika, CEO Asset Management	8.22 ³	0.056 ⁷	1 : 147
19	Swatch	Nick Hayek	CEO und VR	6.99 ⁴	0.048 ⁶	1 : 146
20	Novartis	David Epstein	Leiter der Division Novartis Pharmaceuticals	8.12 ⁴	0.060 ⁵	1 : 135
21	Nestlé	Peter Brabeck-Letmathe	VRP	6.51 ⁴	0.054 ⁷	1 : 121
22	Zürich	Martin Senn	bis 1.12.15 CEO	6.10 ¹	0.052 ⁷	1 : 117
23	UBS	Axel Weber	VRP	6.03 ¹	0.052 ⁷	1 : 116
24	Roche	Alan Hippe	CFO und IT Officer	6.54 ⁴	0.060 ⁷	1 : 109
25	CS	Brady W. Dougan	bis 30.6.15 CEO	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
26	CS	James Amine	Leiter Investment Banking	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
27	CS	Pierre-Olivier Bouée	ab 21.10.15 COO und Chief of Staff	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
28	CS	Gaël de Boissard	bis 21.10.15 Co-Leiter Investment Banking und CEO Region Europa, Naher Osten und Afrika	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
29	CS	Peter Goerke	ab 21.10.15 Leiter Human Resources, Communications and Branding	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
30	CS	Thomas Gottstein	ab 21.10.15 CEO Swiss Universal Bank	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
31	CS	Iqbal Khan	ab 21.10.15 CEO International Wealth Management	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
32	CS	Romeo Cerutti	General Counsel	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
33	CS	David Mathers	CFO und Leiter IT & Operations	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
34	CS	Hans-Ulrich Meister	bis 21.10.15 Co-Leiter Private Banking & Wealth Management, CEO Schweiz	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
35	CS	Joachim Oechslin	CRO	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
36	CS	Timothy O'Hara	CEO Global Markets	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
37	CS	Pamela Thomas-Graham	bis 21.10.15 Chief Talent, Branding and Communications Officer	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
38	CS	Helman Sitohang	ab 21.10.15 CEO Asia Pacific	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106
39	CS	Lara Warner	ab 21.10.15 Chief Compliance and Regulatory Affairs Officer	5.91 ²	0.056 ⁷	1 : 106

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 / Beratermandate 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)
- ⁷ Tiefstlohn gemäss Auskunft des Unternehmens

**Beilage 2: Veränderung höchste Entschädigung 2015 zu 2014 und Lohnschere zwischen Höchst- und Tiefstlohn
Rangliste Lohnschere 2015**

Rang	Konzern	Höchste Entschädigung 2015		Entschädigung (in Mio. CHF)			Tiefstlohn 2015 (in Mio. CHF)	Lohnschere
		Name	Funktion	2014	Δ	2015		
1	Credit Suisse	Tidjane Thiam	CEO	9.38	117%	20.32	0.056 ²	1 : 363
2	UBS	Sergio Ermotti	CEO	11.16	28%	14.31	0.052 ²	1 : 275
3	Roche ¹	Severin Schwan	CEO	14.16	16%	16.39	0.060 ²	1 : 273
4	Nestlé	Paul Bulcke	CEO	12.04	-3%	11.73	0.054 ²	1 : 217
5	ABB	Ulrich Spiesshofer	CEO	7.58	20%	9.10	0.072 ⁶	1 : 212
6	Novartis	Joseph Jimenez	CEO	12.65	-8%	11.60	0.060 ⁴	1 : 193
7	Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	CEO und VRP	7.65	19%	9.14	0.048 ²	1 : 190
8	Swatch	Nicolas George Hayek	CEO und VR	7.64	-8%	6.99	0.048 ⁶	1 : 146
9	Zurich	Martin Senn	CEO	7.20	-15%	6.10	0.052 ²	1 : 117
10	Clariant	Hariolf Kottmann	CEO	5.38	4%	5.61	0.070 ²	1 : 80
11	Schindler	Silvio Napoli	CEO	3.86	6%	4.11	0.053 ²	1 : 77
12	Lonza	Richard Ridinger	CEO	2.50	58%	3.95	0.055 ³	1 : 72
13	Oerlikon	Brice Koch	CEO	4.40	0%	4.42	0.064 ⁵	1 : 70
14	Swiss Life	Patrick Frost	CEO	1.77	3%	1.83	0.050 ²	1 : 67
15	Kuoni	Peter Meier	CEO	2.48	23%	3.04	0.052 ²	1 : 59
16	Georg Fischer	Yves Serra	CEO	2.29	22%	2.78	0.055 ²	1 : 50
17	Bäloise	Martin Strobel	CEO	2.73	-11%	2.44	0.053 ²	1 : 46
18	Implenia	Anton Affentranger	CEO	2.04	13%	2.30	0.051 ²	1 : 45
19	Valora	Michael Müller	CEO	1.17	54%	1.80	0.047 ⁶	1 : 39
20	Swisscom	Urs Schaeppi	CEO	3.44	4%	3.58	0.053 ²	1 : 37
21	Helvetia	Stefan Loacker	CEO	1.76	11%	1.95	0.058 ²	1 : 34
22	Bobst	Jean-Pascal Bobst	CEO	1.83	3%	1.88	0.062 ⁵	1 : 30
23	Ruag	Urs Breitmeier	CEO	0.99	13%	1.12	0.048 ²	1 : 23
24	Post	Susanne Ruoff	CEO	0.82	19%	0.98	0.048 ²	1 : 21
25	Migros	Herbert Bolliger	CEO	0.90	2%	0.92	0.049 ²	1 : 18
26	Ascom	Fritz Mumenthaler	CEO	1.09	9%	1.18	0.072 ²	1 : 17
27	Coop	Ø Geschäftsleitung		0.60	6%	0.63	0.050 ²	1 : 13
					Ø = 15%			Ø = 1:103
					Median = 9%			Median = 1:67

Anmerkungen:

Im Jahr 2014 wies eine andere Person diese höchste Lohnschere auf.

¹ In dieser Tabelle wird CEO Severin Schwan abgebildet, da dieser 2015 das höchste Salär erhielt. 2014 wurde die höchste Entschädigung an VRP Franz Humer ausgerichtet.

² Tiefstlohn durch Unternehmen angegeben (Geschäftsbericht, Webseite, Email).

³ Tiefstlohn bis 2009 durch Unternehmung angegeben, danach angepasst mit Hilfe der Mindestlohnveränderung in "Lohnabschlüsse - Anpassungen nach Branche" vom BfS.

⁴ Tiefstlohn von Roche als Schätzer für Novartis.

⁵ Eigene Schätzung durch Lohnstrukturerhebung und Anpassungen mit Hilfe der Mindestlohnveränderung in "Lohnabschlüsse - Anpassungen nach Branche" vom BfS.

⁶ Tiefstlohn gemäss GAV

Beilage 3: Lohnschere zwischen CEO-Vergütung und Tiefstlohn (jeweils mit der Veränderung (in %) der Vergütung und der Lohnschere zum Folgejahr)

Konzern	Entschädigung CEO 2011				Entschädigung CEO 2012				Entschädigung CEO 2013				Entschädigung CEO 2014				Entschädigung CEO 2015		Δ Verg. 11-15	Δ LS 11-15
	Vergütung in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Vergütung in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Vergütung in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Vergütung in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Vergütung in Mio. CHF	Lohnschere		
ABB	9.37	8%	1 : 208	8%	10.16	-16%	1 : 225	-19%	8.53	-11%	1 : 182	-3%	7.58	20%	1 : 177	20%	9.10	1 : 212	-3%	2%
Ascom	1.79	-40%	1 : 35	-40%	1.08	31%	1 : 21	19%	1.41	-23%	1 : 25	-40%	1.09	9%	1 : 15	13%	1.18	1 : 17	-34%	-51%
Bâloise	2.87	-2%	1 : 54	-6%	2.80	-3%	1 : 51	-2%	2.73	0%	1 : 50	0%	2.73	-11%	1 : 50	-8%	2.44	1 : 46	-15%	-15%
Bobst	1.16	18%	1 : 20	15%	1.37	13%	1 : 23	13%	1.55	18%	1 : 26	15%	1.83	3%	1 : 30	0%	1.88	1 : 30	61%	50%
Clariant	5.20	42%	1 : 83	33%	7.41	-13%	1 : 110	-15%	6.44	-17%	1 : 94	-18%	5.38	4%	1 : 77	4%	5.61	1 : 80	8%	-4%
Coop ¹	0.61	-8%	1 : 13	-8%	0.57	3%	1 : 12	0%	0.58	3%	1 : 12	0%	0.60	6%	1 : 12	8%	0.63	1 : 13	3%	0%
Credit Suisse	8.10	27%	1 : 162	18%	10.31	-9%	1 : 191	-8%	9.43	-1%	1 : 175	-1%	9.38	117%	1 : 174	109%	20.32	1 : 363	151%	124%
Georg Fischer	1.73	4%	1 : 32	3%	1.81	19%	1 : 33	18%	2.15	6%	1 : 39	5%	2.29	22%	1 : 41	22%	2.78	1 : 50	61%	56%
Helvetia	1.38	8%	1 : 25	8%	1.49	10%	1 : 27	7%	1.63	8%	1 : 29	3%	1.76	11%	1 : 30	13%	1.95	1 : 34	41%	36%
Implenia	2.87	-31%	1 : 45	-13%	1.97	5%	1 : 39	5%	2.07	-1%	1 : 41	-2%	2.04	13%	1 : 40	13%	2.30	1 : 45	-20%	0%
Kuoni	2.21	27%	1 : 44	23%	2.82	-4%	1 : 54	-6%	2.69	-8%	1 : 51	-6%	2.48	23%	1 : 48	23%	3.04	1 : 59	38%	34%
Lindt & Sprüngli	10.73	-15%	1 : 230	-15%	9.13	5%	1 : 195	4%	9.59	-20%	1 : 202	-22%	7.65	19%	1 : 157	21%	9.14	1 : 190	-15%	-17%
Lonza	2.18	162%	1 : 40	238%	5.72	-61%	1 : 135	-70%	2.22	13%	1 : 41	12%	2.50	58%	1 : 46	57%	3.95	1 : 72	81%	80%
Migros	0.86	1%	1 : 18	0%	0.87	2%	1 : 18	-6%	0.89	2%	1 : 17	6%	0.90	2%	1 : 18	0%	0.92	1 : 18	7%	0%
Nestlé	11.30	12%	1 : 216	10%	12.61	-5%	1 : 238	-3%	11.96	1%	1 : 230	-5%	12.04	-3%	1 : 218	-1%	11.73	1 : 217	4%	1%
Novartis	15.72	-16%	1 : 266	-18%	13.23	0%	1 : 219	-1%	13.23	-4%	1 : 217	-4%	12.65	-8%	1 : 208	-7%	11.60	1 : 193	-26%	-27%
Oerlikon	4.13	2%	1 : 67	1%	4.20	86%	1 : 68	82%	7.81	-44%	1 : 124	-44%	4.40	0%	1 : 69	0%	4.42	1 : 70	7%	4%
Post	0.92	-8%	1 : 21	-10%	0.85	-10%	1 : 19	-11%	0.77	8%	1 : 17	0%	0.82	19%	1 : 17	24%	0.98	1 : 21	7%	0%
Roche	12.41	27%	1 : 210	24%	15.79	-13%	1 : 261	-14%	13.74	3%	1 : 225	3%	14.16	16%	1 : 232	18%	16.39	1 : 273	32%	30%
Ruag	0.55	36%	1 : 12	33%	0.75	24%	1 : 16	25%	0.94	6%	1 : 20	15%	0.99	13%	1 : 23	0%	1.12	1 : 23	102%	92%
Schindler	6.61	-28%	1 : 121	-31%	4.73	-22%	1 : 84	-23%	3.71	4%	1 : 65	9%	3.86	6%	1 : 71	8%	4.11	1 : 77	-38%	-36%
Swatch	6.66	-4%	1 : 146	-6%	6.39	11%	1 : 137	10%	7.11	8%	1 : 151	6%	7.64	-8%	1 : 160	-9%	6.99	1 : 146	5%	0%
Swisscom	1.57	17%	1 : 35	14%	1.83	-12%	1 : 40	-20%	1.61	10%	1 : 32	9%	1.77	3%	1 : 35	6%	1.83	1 : 37	17%	6%
SwissLife	4.16	-19%	1 : 76	-21%	3.37	26%	1 : 60	27%	4.24	-19%	1 : 76	-16%	3.44	4%	1 : 64	5%	3.58	1 : 67	-14%	-12%
UBS	9.18	-3%	1 : 184	-4%	8.87	21%	1 : 177	21%	10.73	4%	1 : 215	4%	11.16	28%	1 : 223	23%	14.31	1 : 275	56%	49%
Valora	1.08	49%	1 : 23	52%	1.62	-21%	1 : 35	-23%	1.27	-8%	1 : 27	-7%	1.17	54%	1 : 25	56%	1.80	1 : 39	66%	70%
Zurich	7.90	-4%	1 : 150	-5%	7.60	0%	1 : 142	-4%	7.60	-5%	1 : 137	-4%	7.20	-15%	1 : 131	-11%	6.10	1 : 117	-23%	-22%
Mittelwert														15%					21%	17%
Median														9%					7%	1%

¹ Coop CEO wird in Geschäftsbericht nicht einzeln ausgewiesen, deshalb werden hier Durchschnittswerte der Gesamt-Konzernleitung aufgeführt.

Beilage 4: Lohnschere zwischen Ø-Vergütung pro KL-Mitglied und Tiefstlohn (exkl. CEO und exekutiver VRP)

Konzern	ØKL exkl. CEO 2011				ØKL exkl. CEO 2012				ØKL exkl. CEO 2013				ØKL exkl. CEO 2014				ØKL exkl. CEO 2015		Δ Verg. 11-15	Δ LS 11-15
	Verg. in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Verg. in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Verg. in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Verg. in Mio. CHF	Δ	Lohnschere	Δ	Verg. in Mio. CHF	Lohnschere		
ABB	2.89	21%	1 : 64	22%	3.50	22%	1 : 78	17%	4.27	-27%	1 : 91	-20%	3.11	6%	1 : 73	5%	3.31	1 : 77	15%	20%
Ascom	0.76	-23%	1 : 15	-20%	0.59	0%	1 : 12	-17%	0.58	-21%	1 : 10	-40%	0.46	2%	1 : 6	17%	0.47	1 : 7	-38%	-53%
Bâloise	1.48	8%	1 : 27	11%	1.59	8%	1 : 30	7%	1.73	-2%	1 : 32	-3%	1.69	-5%	1 : 31	0%	1.61	1 : 31	9%	15%
Bobst	0.69	-15%	1 : 12	-17%	0.59	14%	1 : 10	10%	0.67	11%	1 : 11	9%	0.74	5%	1 : 12	8%	0.78	1 : 13	13%	8%
Clariant	2.54	38%	1 : 38	45%	3.50	-7%	1 : 55	-15%	3.24	-20%	1 : 47	-21%	2.58	7%	1 : 37	5%	2.76	1 : 39	9%	3%
Coop ¹	0.61	-8%	1 : 13	-8%	0.57	3%	1 : 12	0%	0.58	3%	1 : 12	0%	0.60	6%	1 : 12	8%	0.63	1 : 13	3%	0%
Credit Suisse	4.65	32%	1 : 86	43%	6.13	7%	1 : 123	-1%	6.58	-4%	1 : 122	-4%	6.30	4%	1 : 117	0%	6.56	1 : 117	41%	36%
Georg Fischer	0.88	3%	1 : 16	6%	0.91	13%	1 : 17	12%	1.03	6%	1 : 19	5%	1.09	14%	1 : 20	10%	1.24	1 : 22	40%	38%
Helvetia	0.99	4%	1 : 18	0%	1.03	8%	1 : 18	6%	1.11	10%	1 : 19	11%	1.22	2%	1 : 21	0%	1.24	1 : 21	25%	17%
Implenia	1.09	5%	1 : 22	5%	1.14	-6%	1 : 23	-9%	1.08	-2%	1 : 21	0%	1.05	-23%	1 : 21	-24%	0.81	1 : 16	-26%	-27%
Kuoni	1.53	21%	1 : 29	28%	1.86	10%	1 : 37	5%	2.03	-23%	1 : 39	-23%	1.56	57%	1 : 30	57%	2.45	1 : 47	60%	62%
Lindt & Sprüngli	1.61	22%	1 : 34	3%	1.96	6%	1 : 35	0%	2.08	-6%	1 : 35	14%	1.95	19%	1 : 40	20%	2.32	1 : 48	44%	41%
Lonza	1.23	12%	1 : 23	9%	1.37	84%	1 : 25	88%	2.53	-39%	1 : 47	-38%	1.55	14%	1 : 29	10%	1.77	1 : 32	45%	39%
Migros	0.68	4%	1 : 14	7%	0.71	1%	1 : 15	-7%	0.71	1%	1 : 14	7%	0.72	3%	1 : 15	0%	0.74	1 : 15	9%	7%
Nestlé	3.04	3%	1 : 58	3%	3.13	-1%	1 : 60	0%	3.10	0%	1 : 60	-7%	3.10	12%	1 : 56	14%	3.47	1 : 64	14%	10%
Novartis	5.47	-2%	1 : 90	0%	5.34	3%	1 : 90	0%	5.50	-5%	1 : 90	-4%	5.23	-22%	1 : 86	-21%	4.08	1 : 68	-25%	-24%
Oerlikon	2.14	24%	1 : 35	23%	2.65	11%	1 : 43	7%	2.93	-83%	1 : 46	-83%	0.51	-9%	1 : 8	-13%	0.46	1 : 7	-79%	-80%
Post	0.51	0%	1 : 11	0%	0.50	3%	1 : 11	0%	0.52	4%	1 : 11	0%	0.54	3%	1 : 11	9%	0.55	1 : 12	10%	9%
Roche	4.72	28%	1 : 78	31%	6.04	5%	1 : 102	2%	6.35	3%	1 : 104	4%	6.55	-2%	1 : 108	-1%	6.42	1 : 107	36%	37%
Ruag	0.48	16%	1 : 10	20%	0.55	-4%	1 : 12	-8%	0.53	13%	1 : 11	27%	0.60	-1%	1 : 14	-14%	0.59	1 : 12	24%	20%
Schindler	2.22	1%	1 : 40	3%	2.24	6%	1 : 41	2%	2.39	-6%	1 : 42	0%	2.26	-4%	1 : 42	-2%	2.17	1 : 41	-3%	3%
Swatch	1.77	2%	1 : 38	5%	1.81	7%	1 : 40	3%	1.95	8%	1 : 41	7%	2.10	-11%	1 : 44	-11%	1.88	1 : 39	6%	3%
Swisscom	0.94	2%	1 : 21	0%	0.96	22%	1 : 21	10%	1.17	-14%	1 : 23	-13%	1.00	0%	1 : 20	0%	1.00	1 : 20	7%	-5%
SwissLife	1.90	-2%	1 : 34	0%	1.87	17%	1 : 34	15%	2.18	-21%	1 : 39	-18%	1.73	27%	1 : 32	28%	2.19	1 : 41	16%	21%
UBS	5.87	2%	1 : 117	3%	5.98	20%	1 : 120	19%	7.17	7%	1 : 143	7%	7.66	15%	1 : 153	10%	8.79	1 : 169	50%	44%
Valora	0.55	16%	1 : 12	17%	0.64	-4%	1 : 14	-7%	0.61	44%	1 : 13	46%	0.88	35%	1 : 19	32%	1.19	1 : 25	117%	108%
Zurich	3.95	-9%	1 : 74	-8%	3.59	11%	1 : 68	6%	3.99	20%	1 : 72	21%	4.79	-33%	1 : 87	-30%	3.20	1 : 61	-19%	-18%
Mittelwert																			15%	12%
Median																			13%	10%

¹ Konzernleitung inkl. CEO, da nicht einzeln ausgewiesen

Beilage 5: Vergütungsabstimmungen an den Generalversammlungen

Unternehmen	Abstimmung für Vergütungen der Konzernleitung			
	gemeinsam	getrennt		
	fix / variabel	fix	variabel	
	pros.	pros.	pros.	retro.
Roche		x		x
UBS		x		x
Nestlé	x			
Novartis	x			
Credit Suisse		x	x	x
ABB	x			
Swatch		x		x
Lindt & Sprüngli	x			
Zurich	x			
Clariant	x			
Schindler		x		x
Oerlikon		x		x
Swiss Life		x	x	x
Bâloise		x	x	
Kuoni	x			
Lonza		x	x	x
Georg Fischer	x			
Implenia	x			
Swisscom	x			
Helvetia		x		x
Bobst	x			
Valora	x			
Ascom		x	x	

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 die Lonza stimmen retrospektiv über die kurzfristige, variable Entschädigungen für die KL ab. Über die langfristige Entschädigung wird prospektiv

Beilage 6: Frauen in der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat 2002-2015

Frauen in KL & VR	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
VR-Mitglieder	249.9	262.9	254.1	247.8	247.5	251.8	254.7	244.4	240.9	243.9	244.5	249.3	242.6	246.3
davon Frauen	21.5	23.9	25.0	25.0	30.0	28.4	30.4	32.9	34.0	32.4	37.6	44.0	49.2	54.3
in Prozent	8.60%	9.10%	9.84%	10.09%	12.12%	11.29%	11.94%	13.46%	14.13%	13.28%	15.38%	17.65%	20.26%	22.03%
KL-Mitglieder	211.8	223.8	209.1	214.3	209.2	214.5	214.5	222.3	214.7	226.9	219.8	208.2	217.5	219.8
davon Frauen	5.0	3.5	2.0	6.4	6.0	7.2	7.4	9.3	10.9	12.5	12.3	8.3	8.9	9.0
in Prozent	2.36%	1.56%	0.96%	2.99%	2.87%	3.34%	3.46%	4.18%	5.08%	5.51%	5.61%	4.00%	4.08%	4.09%