

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

Bern, 22. Juni 2018 / Medienmitteilung

## **Schwache Aktienrechtsrevision - droht uns der nächste Bonirausch?**

**Seit über einem Jahrzehnt untersucht Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, die Entwicklung der Managerlöhne. Das Fazit der 14. Erhebung ist durchgezogen, dennoch öffnet sich in der Mehrheit der untersuchten Unternehmen die Lohnschere weiter. Die Chefs gewähren sich satte Lohnerhöhungen, während bei den tiefen Einkommen Lohndruck, Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz zunehmen. Die angenommene Abzockerinitiative kann diesen Trend nicht stoppen, zu wenig griffig sind die umgesetzten Massnahmen in der Aktienrechtsrevision.**

Bereits zum vierzehnten Mal in Folge hat Travail.Suisse die Schere zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen in 26 Schweizer Unternehmen untersucht. Die Analyse fördert beunruhigende Entwicklungen zu Tage.

### **Kein Spitzenjahr für die Manager - dennoch öffnet sich die Lohnschere**

Im Vergleich mit den letzten Jahren fiel die Entwicklung der Managerlöhne 2017 etwas bescheidener aus, dennoch konnte sich die Mehrheit der Konzernleitungsmitglieder über Erhöhungen ihrer Bezüge freuen. Seit 2011 sind damit die Löhne in den Chefetagen um satte 16 Prozent gestiegen, während sich die normalen Arbeitnehmenden im gleichen Zeitraum mit 3.8% mehr Lohn zufrieden geben mussten. „Damit sind die Löhne ganz oben vier Mal stärker gestiegen als unten – 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 2017 auf rund 1:49 geöffnet. Diese Entwicklung ist keinesfalls nur von den grössten Unternehmen der Finanz- und Pharmabranche geprägt, sondern lässt sich quer durch alle Branchen feststellen. Beispielfür die Öffnung der Lohnschere in den letzten Jahren stehen Valora mit CEO Michael Müller (von 1:23 auf 1:60), Lonza mit Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:85), Yves Serra von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:63), sowie die übrigen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:28) oder ABB (von 1:64 auf 1:87).

## Aktienrechtsrevision mit wenig griffigen Massnahmen

Letzte Woche hat der Nationalrat die Aktienrechtsrevision behandelt und damit die Umsetzung der Abzockerinitiative abgeschlossen. Dabei verpasste er leider die Chance, mit griffigen Massnahmen wirksam gegen übertriebene Managerlöhne vorzugehen. Aus Sicht von Travail.Suisse sind dafür folgende Lücken verantwortlich:

- **Mangelhafte Transparenz:** Auch zukünftig müssen die Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitungen nicht individuell ausgewiesen werden, womit die Transparenz unvollständig bleibt.
- **Wenig sinnvolle Abstimmungen:** An den Generalversammlungen muss über die Vergütungen des Managements abgestimmt werden. Dies kann aber für Fixlohn und Boni in einem getan werden. Die Kontrollfunktion bleibt so sehr eingeschränkt: Mit prospektiven Abstimmungen müssen Boni bewilligt werden - ohne Kenntnis der erbrachten Leistung und des Geschäftsgangs.
- **Umgehungen:** Antritts- und Abgangsentschädigungen sollen verboten werden, bleiben aber als Antrittsprämien, welche die in Zukunft entgangenen Boni beim alten Arbeitgeber „kompensieren“ und überlangen Lohnfortzahlungen, Konkurrenzverboten und intransparenten Beraterverträgen weiterhin möglich.
- **Keine Bonibeschränkung:** Eine Regelung zum maximalen Anteil der Boni an der gesamten Vergütung fehlt vollständig. Bonianteile bis über 80% der Gesamtentschädigung mit entsprechenden Fehlanreizen bleiben somit weiter möglich.

„Mit dieser Umsetzung droht die Abzockerinitiative auf halbem Weg stehen zu bleiben. Mit wenig griffigen Massnahmen im Aktienrecht, dem Verschwinden der Managerlöhne aus dem politischen Fokus und einer anziehenden Konjunktur droht in den kommenden Jahren der nächste Bonirausch“, so Wüthrich weiter. „Die absurde Höhe der Managerlöhne und die sich weiter öffnende Lohnschere führen zu einer Entfremdung zwischen Bevölkerung und Wirtschaft mit unabsehbaren politischen Kosten.“

## Geschlechterrichtwerte als dringend notwendiger Schritt

Ein positives Ergebnis der parlamentarischen Beratung der Revision des Aktienrechtes liegt in der Einführung von befristeten Richtwerten für die Vertretung der Geschlechter in den Konzernleitungen und Verwaltungsräten. Dieser Schritt war dringend notwendig, wie auch die Managerlohnstudie von Travail.Suisse zeigt. In den untersuchten Unternehmen existieren 213 Konzernleitungsstellen, wovon Ende 2017 lediglich 14 von Frauen besetzt waren, was einen beschämenden Frauenanteil von 6.7 Prozent ergibt.

### Weitere Informationen:

- Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat, Mobile: 079 287 04 93
- Jacques-André Maire, Vizepräsident Travail.Suisse und Nationalrat, Mobile: 078 709 48 50
- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 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 2018 / Redetext

## Die Managerlöhne bleiben ein Ärgernis – die Politik findet kein Mittel dagegen

**In den letzten Jahren sind die Löhne des Top-Managements stark öffentlich diskutiert worden. Die Managerlohn-Initiative ist das Produkt dieser Diskussionen. Dies alles führte zu einer gewissen Transparenz bei den höchsten Löhnen der Unternehmen. Die Transparenz muss auch für die Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge gelten. Travail.Suisse macht seit 14 Jahren auf die Missstände aufmerksam und präsentiert die Lohnschere, das Verhältnis zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen in den Unternehmen. Sie sind auch im letzten Jahr auseinander gegangen. Das Unverständnis der Arbeitnehmenden ist gross. Der Nationalrat hat es verpasst in der laufenden Aktienrechtsrevision griffige Massnahmen zu beschliessen.**

---

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat

---

Das Ja des Schweizer Stimmvolkes im März 2013 zur Abzocker-Initiative und ihre Umsetzung in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)<sup>1</sup> haben die Löhne des Top-Managements nicht gross gedämpft. Von 2011 bis 2017 sind ihre Löhne um satte 16 Prozent gestiegen, während die Löhne generell nur um 3,8 Prozent gestiegen sind. Dass die Löhne der obersten Kader um das Vierfache gestiegen sind als bei den Arbeitnehmenden, ist unverständlich. Die Lohnschere ist entsprechend gestiegen, der Rekord liegt bei der UBS mit 1:273. Im Durchschnitt aller untersuchten Unternehmen beträgt die Lohnschere 1:49. 27 Manager haben es ins Lohnkartell geschafft: Sie verdienen mind. 100 Mal mehr als der tiefste Lohn im Unternehmen. Alle Mitarbeitenden sollen bei gutem Geschäftsverlauf profitieren können und nicht nur das Top-Management. Für den Lohnherbst ist klar, dass in diesem Jahr die Löhne wieder einmal deutlich erhöht werden müssen!

Die Stimmberechtigten haben vergebens auf eine Besserung gehofft. Verwaltungsräte haben das Signal des Stimmvolkes nicht beherzigt. Die Aktionäre haben bei einigen Unternehmen Warnschüsse ans Management abgegeben und die Vergütungsberichte weniger deutlich als früher angenommen. Bei unserer Untersuchung liegt die Zustimmung bei rund 84 Prozent, abgelehnt werden Vergütungsberichte aber nur sehr selten. Aber auch die Politik blieb weitgehend untätig. Der Bundesrat hat mit der VegüV nur Minimalbestimmungen erlassen. Der Nationalrat hat es in der Aktienrechtsreform ebenfalls verpasst dem Gesetz Zähne zu geben. Nicht einmal ein Verbot der prospektiven Genehmigung der Bonuszahlungen fand eine Mehrheit. Die Leistungslöhne des Top-Managements werden bei vielen Unternehmen im Voraus von der Generalversammlung genehmigt. Das ist systemfremd und unverständlich. Auf der anderen Seite werden die Löhne der Mitarbeitenden nur marginal erhöht, während die Spitzenlöhne ohne grosse Diskussionen grosszügig nach oben geschraubt werden. Dass sich die Bevölkerung verschaukelt vorkommt, ist verständlich.

---

<sup>1</sup> 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.

Während die höchsten Löhne ausgewiesen werden müssen, bleibt die Transparenz bei den Löhnen der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder im Dunkeln. Intransparent sind auch viele Antrittsleistungen und Vorsorgelösungen, die dem Top-Management bezahlt werden. Der zum Verwaltungsratspräsidenten beförderte Paul Bulcke erhielt bei seinem Wechsel fast 2 Millionen höhere Arbeitgeberbeiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen. Das ist jedoch nur die Spitze des Eisbergs. Viele Top-Managementkader profitieren von Bel-Etage-Lösungen. Abfindungen werden immer höher, eine Begrenzung fehlt. In Deutschland wurde bekannt, dass der gescheiterte VW-Chef Matthias Müller nach seiner aktiven Laufbahn nach Schätzungen auf eine Rente von fast 4000 Franken pro Tag kommen dürfte. Dabei haben sie durch ihre üppigen Zahlungen längst selber für das Alter vorsorgen können. Wir betrachten die exorbitanten Managerlöhne inkl. der Incentives als Auswüchse, welche den sozialen Frieden gefährden.

Die Boni-Kultur fördert eine schädliche Unternehmenskultur. Sie schädigt auch das Vertrauen in die Unternehmen und damit in die Wirtschaft allgemein. Wir haben es letztes Jahr gesagt: Das Nein zur Unternehmenssteuerreform III war ein Ausfluss des Verlustes an Vertrauen der Bevölkerung in die Wirtschaft. Es braucht mehr Zurückhaltung bei den Top-Kaderlöhnen und mehr schweizerische Bescheidenheit, wenn die Wirtschaft und ihre Wortführerinnen und Wortführer das Vertrauen zurückgewinnen wollen. Es ist unglaublich die hohen Boni mit dem internationalen Wettbewerb zu rechtfertigen und dann beispielsweise einen Vaterschaftsurlaub abzulehnen, der in jedem Land in Europa gewährt wird, nur in der Schweiz nicht.

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. Umfragen zeigen, dass eine Mehrheit der Bevölkerung stärkere Staatseingriffe in Sachen Managerlöhne befürwortet. Folgende Massnahmen sind dringend nötig:

- **Verbot prospektiver Boni-Genehmigungen:** Der Ständerat soll bei der Aktienrechtsreform ein Verbot der vorgängigen Genehmigung der Boni ins Gesetz aufnehmen.
- **Ausweitung der Transparenz:** Auch über die Antrittsleistungen und die Zahlungen für die Alterssicherung der Geschäftsleitungsmitglieder sind in den Geschäftsberichten transparent auszuweisen. Die Vergütungsberichte müssen noch transparenter werden.
- **Solidaritätsbeitrag bei hohen Einkommen:** Ein Solidaritätsbeitrag bei den hohen Einkommen führt dazu, dass die ganze Gesellschaft einen Zusatznutzen hat. Die Steuerprogression, die heute bei ca. 750'000 Franken endet, kann weitergeführt werden.
- **Vorbild bei den staatsnahen Betrieben:** Das Kaderlohnreporting des Bundes hat die Top-Saläre erneut ausgewiesen und gezeigt, dass es weiterhin Löhne gibt, die höher sind als jene des Bundesrates. Die staatsnahen Unternehmen müssen als Vorbildfunktion dienen und die Forderung des Parlamentes zügig umsetzen. Bei der Post ist dies bei der nächsten Besetzung zu berücksichtigen.

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

Pressekonferenz vom 22. Juni 2018 / Rede

## Bei den Managerlöhnen und der Lohnschere ändert sich nicht viel

**2017 hat Travail.Suisse zum 16. Mal in Folge die Löhne der Topmanager von 26 der grössten Schweizer Unternehmen unter die Lupe genommen. Auch wenn die Löhne in einigen Fällen nicht gestiegen oder gar gesunken sind, so ist in der Hälfte der betreffenden Unternehmen eine weitere beträchtliche Zunahme zu verzeichnen. Zudem bleibt die durchschnittliche Abweichung zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn innerhalb desselben Unternehmens auch 2017 gross und beträgt im Durchschnitt 1:99. Die UBS schießt mit einem unverschämten Höchstwert von 1:273 dabei den Vogel ab.**

---

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

---

Es ist interessant, die Lohnentwicklung dauerhaft zu verfolgen und dabei die Lohnsteigerungen für die Manager denjenigen für die anderen Angestellten der betrachteten Unternehmen gegenüberzustellen. So sind die Managerlöhne von 2011 bis 2017 um 16 Prozent gestiegen, während die Angestellten nur 3,8 Prozent mehr Lohn erhalten. Bei den Managern ist der Lohnanstieg also über viermal höher als bei den Angestellten!

Im Jahr 2011 nahmen die parlamentarischen Beratungen zur Initiative gegen die Abzockerei (Minder-Initiative) ihren Lauf. Diese Initiative wurde von fast zwei Dritteln des Stimmvolks angenommen ... und zeigt leider trotzdem keine Wirkung!

Man hatte naiverweise gehofft, dass die Debatten in Bezug auf die Revision des Aktienrechts, die letzte Woche im Nationalrat stattgefunden haben, es ermöglichen würden, die Grundsätze der Initiative umzusetzen und wirksame Regulierungsinstrumente einzuführen ... Doch diese Debatten haben keine wirklich greifbaren Ergebnisse gebracht!

Der Nationalrat hat somit die Gelegenheit verpasst, den Aktiengesellschaften Instrumente an die Hand zu geben, um effektiv gegen überrissene Löhne vorzugehen. Die Mehrheit des Nationalrates ist den konkreten Vorschlägen, die in diese Richtung gingen, nicht gefolgt. Zwar werden die Vergütungen für die Manager und die Verwaltungsratsmitglieder der Generalversammlung insgesamt unterbreitet, jedoch nicht einzeln. So wird die Intransparenz gehegt und gepflegt – und weiter überdauern.

Da die Trennung von fixen und variablen Lohnanteilen (Boni) nicht zwangsläufig zu separaten Abstimmungen führt, wird auch hier eine störende Grauzone bleiben! Ausserdem gibt es für Boni keine Obergrenze! In Anbetracht dieser Punkte muss man befürchten, dass die Absichten der Minder-

Initiative, gegen überrissene Vergütungen vorzugehen, definitiv wirkungslos bleiben werden, weil die Mehrheit der Bundesparlamentarier grossen Widerstand an den Tag legt.

### **Kleine Fortschritte beim Frauenanteil**

Zwar ist der Frauenanteil in den Verwaltungsräten in 16 Jahren von unter 10 Prozent auf fast 25 Prozent gestiegen, doch die Zahlen betreffend den Frauenanteil in den Geschäftsleitungen sehen leider anders aus und haben sich in den letzten acht Jahren bei rund 5 bis 7 Prozent eingependelt. 2017 lag der Wert bei 6,7 Prozent.

Da das Bildungs- und das Kompetenzniveau der Frauen ständig zunehmen (über 50 Prozent der Studierenden an Hochschulen sind Frauen!), ist es nicht akzeptabel, dass ihr Anteil in den Geschäftsleitungen so gering bleibt!

Gewiss gibt es objektive Gründe, wie etwa mangelnde Betreuungsplätze für Kinder oder eine ungenügende Umverteilung der Haushaltsaufgaben in den Familien, die diese inakzeptable Situation teilweise erklären können. Doch es braucht dringend einen Meinungsumschwung, wie er in zahlreichen anderen Industrieländern bereits stattgefunden hat.

Um diesen Kulturwandel herbeizuführen, wäre die Einführung von Richtquoten in den sehr grossen Unternehmen – 30 Prozent Frauen in den Verwaltungsräten und 20 Prozent in den Geschäftsleitungen – ein erster interessanter Schritt ... Auch wenn ein Unternehmen, das diese Ziele nicht erreicht, lediglich erklären muss, warum sie diese Quoten nicht erreicht, ohne irgendeine Strafe befürchten zu müssen.

In Anbetracht der Widerstände, die sich im Nationalrat zu diesem Thema gezeigt haben, bleibt zu hoffen, dass eine Mehrheit des Ständerats sich auch für diese neuen Bestimmungen ausspricht ... und sie im Idealfall – man darf ja träumen – gar verschärft.

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

Medienkonferenz vom 22. Juni 2018 / Redetext

## **Managerlöhne 2017: Lohnschere öffnet sich weiter – die Umsetzung der Abzockerinitiative bleibt aber auf halbem Weg stehen**

**Auch im Geschäftsjahr 2017 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. Spitzenreiter ist die UBS mit einer Lohnschere von 1:273. Ein dämpfender Einfluss auf die Entschädigungen durch die Annahme der Abzockerinitiative lässt sich nicht feststellen. Der Nationalrat verpasst bei der Revision des Aktienrechtes eine Chance für eine griffigere Umsetzung der Abzockerinitiative.**

---

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

---

Seit sechzehn Jahren untersucht Travail.Suisse die Löhne der Topmanager in 26 Schweizer Unternehmen und damit zusammenhängend die Entwicklung der Lohnschere als Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn innerhalb der Unternehmen.

### **Auch 2017 zeigt sich kein Rückgang der exorbitanten Saläre in den Chefetagen**

Im Vergleich mit den letzten Jahren fiel die Entwicklung der Managerlöhne 2017 etwas bescheidener aus. Dennoch konnte sich der Grossteil der CEO's sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitungen über stattliche Erhöhungen ihrer Bezüge freuen. Im Schnitt blieben die untersuchten Managerlöhne auf einem hohen aber stabilen Niveau.

Zu massiv höheren Bezügen als im letzten Jahr kamen insbesondere die CEO's von Oerlikon (+37%), Georg Fischer (+17%), Swatch (+13%) und Lonza (+12%) (vgl. Beilage 2). Aber auch die übrigen Mitglieder der Konzernleitungen bei Oerlikon (+32%), Georg Fischer (+12%) und Swisscom (+12%) drehten kräftig an der Bonispirale (vgl. Beilage 3).

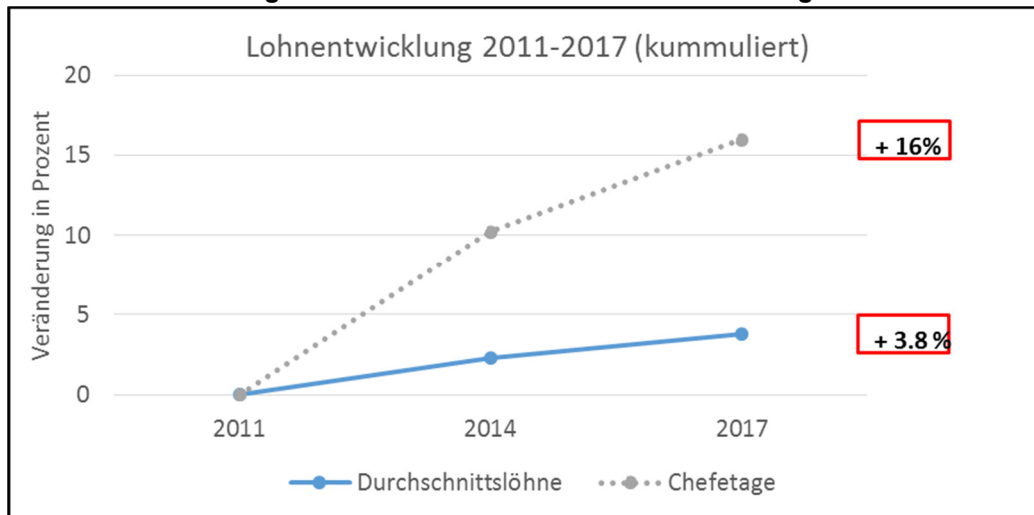
In 18 Unternehmen gibt es Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrates, welche über 2 Mio. Franken kassieren; gesamthaft entspricht dies 110 Managern. 27 davon finden sich im Lohnkartell von Travail.Suisse wieder (vgl. Beilage 1). Das Lohnkartell bildet die Riege der Manager ab, die mindestens 100mal mehr erhalten als ihre MitarbeiterInnen. Zu dieser Managerkaste gehören Mitglieder der Konzernleitungen von UBS, Credit Suisse, Zurich, Novartis, Roche, ABB,

Swatch, Nestlé und Lindt&Sprüngli. Das Lohnkartell macht deutlich, dass die unverschämten Saläre Tatsache bleiben. Ganz an der Spitze finden sich mit Sergio Ermotti, Severin Schwan, Joseph Jimenez und Paul Bulcke bekannte Gesichter, welche jeweils über 10 Millionen Franken pro Jahr kassieren.

### 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 Mitglieder der Konzernleitungen deutlich gestiegen. Während über die letzten sechs Jahre die Entschädigung bei den Konzernleitungen um 16 Prozent gestiegen sind, mussten sich die „normalen“ Arbeitnehmenden mit Lohnerhöhungen von 3.8 Prozent zufrieden geben (vgl. Grafik 1).

**Grafik 1: Entwicklung der Durchschnittslöhne und der Chefetage 2011-2017**

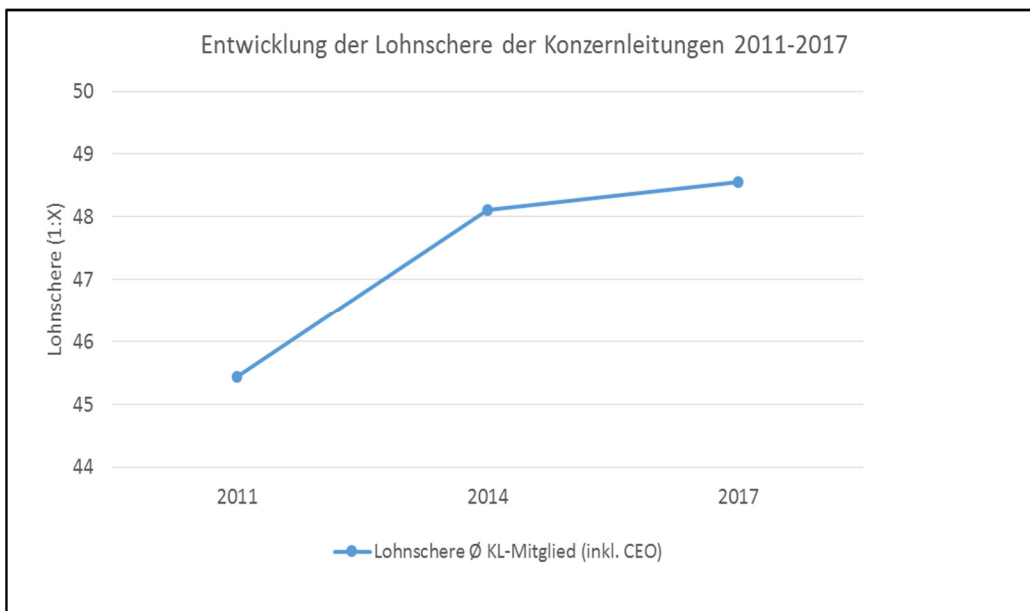


Quelle: Managerlohnstudie Travail.Suisse; Lohnindex BFS (eigene Darstellung)

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 Lohnschere der gesamten Konzernleitung 2011-2017**



Während die Lohnschere im Durchschnitt der untersuchten Unternehmen 2011 noch bei rund 1:45 lag, hat sie sich bis 2017 auf fast 1:49 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 1:60), Lonza mit Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:85), Yves Serra von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:63), sowie die restlichen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:28) oder ABB (von 1:64 auf 1:87).

### **Umsetzung der Abzockerinitiative bleibt auf halbem Weg stehen**

Die Abzockerinitiative wurde von über zwei Dritteln der Abstimmenden angenommen. Die darauf getroffenen Regelungen in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) zeigen kaum Wirkungen, wie die Entwicklung der Managerlöhne seit 2011 zeigen. Mit der letzte Woche vom Nationalrat behandelten Aktienrechtsrevision wurden diese Regelungen aus der VegüV ins Gesetz überführt. Dabei wurde im Nationalrat die Chance verpasst, mit griffigen Regelungen wirksam gegen übertriebene Managerlöhne vorzugehen. Insbesondere die folgenden Lücken führen dazu, dass mit der Aktienrechtsrevision keine dämpfende Wirkung auf die Entwicklung der Managerlöhne ausgehen wird:

1. **Mangelhafte Transparenz:** Auch mit der Aktienrechtsrevision werden die Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitungen nicht individuell ausgewiesen werden müssen. Damit wird die Transparenz über die Höhe und die Entwicklung der Managerlöhne auch zukünftig unvollständig bleiben.
2. **Nicht zielführende Abstimmungen an den GV's:** Mit der Aktienrechtsrevision werden die Unternehmen an den Generalversammlungen zu Abstimmungen über die Managementvergütungen verpflichtet. Möglich bleiben aber gemeinsame Abstimmungen über die fixen Entschädigungen und die variablen Entschädigungen (Boni). Von den untersuchten Unternehmen orientiert sich die Mehrheit an solch wenig sinnvollen Abstimmungsregimes (vgl. Bei-

lage 5). Somit wird die Kontrollfunktion für die Aktionäre stark eingeschränkt. Ebenfalls möglich bleiben prospektive Abstimmungen über die variablen Teile der Entschädigung, womit die leistungsabhängigen Teil der Entschädigung ohne Kenntnisse über den Geschäftsgang und die durch das Management erbrachte Leistung bewilligt werden müssen.

3. **Umgehungsmöglichkeiten:** Insbesondere horrende Antritts- und Abgangsentschädigungen werden von der Bevölkerung als stossend wahrgenommen. Zwar wird die Vorauszahlung (ohne Gegenleistung) durch die Aktienrechtsrevision verunmöglicht. Zulässig bleiben hingegen Antrittsprämien, welche einem Manager durch seinen Wechsel zukünftige entgangene Boni beim bisherigen Arbeitgeber „kompensieren“. Auch vertraglich vereinbarte oder statutarisch festgelegte Abgangsentschädigungen werden unzulässig. Zulässig bleiben hingegen Lohnfortzahlungen bis zum Ende der Kündigungsfrist, überlange entschädigte Konkurrenzverbote sowie weiterlaufende Beraterverträge, bei welchen die Gegenleistung nicht transparent aufgezeigt wird.
4. **Keine Beschränkung der Boni:** Eine Regelung zum maximalen Anteil der Boni an der gesamten Vergütung fehlt in der Aktienrechtsrevision vollständig. Der Nationalrat konnte sich weder zu einem generellen Verhältnis noch zur Vorgabe, dass Unternehmen individuell ein solches in ihren Statuten festlegen müssen, durchringen. Damit werden die Boni auch zukünftig den überwiegenden Teil der Gesamtvergütung ausmachen können. (Für 2017 bspw.: 82 % bei Novartis, 80% bei UBS, 73 % bei Schindler, 67 % bei Lonza oder 64 % bei Lindt&Sprüngli).

### **Tiefe Frauenvertretung in den Chefetagen: Neue Hoffnung dank Geschlechterrichtwerten**

Ein positives Ergebnis der parlamentarischen Beratung der Revision des Aktienrechtes liegt in der Einführung von befristeten Richtwerten für die Vertretung der Geschlechter in den Konzernleitungen und Verwaltungsräten. Nach wie vor sind Frauen in den Chefetagen der Unternehmen deutlich unterrepräsentiert. In den untersuchten Unternehmen der Managerlohnstudie von Travail.Suisse zeigt sich in Bezug auf die Verwaltungsrätinnen immerhin eine gewisse positive Entwicklung über die letzten Jahre. Für 2017 liegt der Anteil der weiblichen Verwaltungsräte bei 24.9 Prozent (vgl. Beilage 6). Damit hat sich der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren verdoppelt, liegt aber immer noch deutlich unter den jetzt vom Nationalrat beschlossenen Richtwerten. Geradezu dramatisch präsentiert sich das Bild in den Konzernleitungen. Von den 215 Konzernleitungsstellen waren Ende 2017 lediglich 16 von Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von 7 Prozent ergibt. Dies ist selbst im internationalen Vergleich beschämend tief. So nimmt gemäss den Daten des Peterson Institut for International Economics<sup>1</sup> die Schweiz von 59 untersuchten Ländern den viertletzten Platz ein, was die Frauenvertretung in den Geschäftsleitungen anbelangt.

---

<sup>1</sup> 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 2018 / Redetext

## 14. Durchführung der Managerlohnstudie

**Zum vierzehnten Mal hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, im Rahmen der Managerlohnstudie im Jahr 2017 die Lohnschere von 26 Schweizer Unternehmen untersucht. Transparenz bei den Entschädigungen ist immer noch nicht gegeben und auch die Aktienrechtsrevision wird voraussichtlich keine Verbesserungen bringen.**

---

Lino Bruggmann, Projektmitarbeiter „Managerlöhne“ Travail.Suisse

---

Das Thema der überrissenen Managerlöhne sorgte auch dieses Jahr wieder für Kopfschütteln und Unverständnis. Schlagzeilen wie „Swatch-Chef Hayek kassiert 7 Millionen Franken“<sup>1</sup> oder „UBS-CEO Ermotti kassierte 14,2 Millionen Franken“<sup>2</sup> konnten während des ganzen Frühjahres praktisch wöchentlich in der Zeitung gelesen werden. In der Bevölkerung besteht ein breiter Konsens, dass die besagten Saläre jegliche Grenzen sprengen und nicht legitimierbar sind. Der grosse Unmut zeigte sich insbesondere 2013 mit der Annahme der Abzocker-Initiative doch auch vier Jahre nach dem Erfolg an der Urne scheint ihr Ziel nicht erreicht, denn die Lohnexzesse gehen munter weiter.

Im Rahmen der alljährlichen Managerlohnstudie errechnet Travail.Suisse die Lohnschere von 26 Schweizer Unternehmen<sup>3</sup>. Dabei handelt es sich um 22 börsennotierte Unternehmen, zwei genossenschaftlich organisierte Betriebe<sup>4</sup>, die RUAG, als Unternehmen im alleinigen Besitz des Bundes, sowie die Post als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft im vollständigen Besitz des Bundes.

### Verschiedene Lohnschere

Im Fokus der Studie ist vor Allem die Vergütungspolitik der Unternehmen im Sample. Dabei nehmen neben der Erhebung der absoluten Löhne vor allem verschiedene Lohnschere die zentrale Rolle ein. Unter einer Lohnschere versteht man ein Verhältnis zweier Löhne, beispielsweise das Verhältnis zwischen dem tiefsten und dem höchsten bezahlten Lohn in einem Unternehmen. Lohnschere sollen dazu dienen, sich über die Dimension der exorbitanten Managerlöhne bewusst zu werden. Zudem lassen sich die Löhne durch eine Langzeiterhebung dieser Verhältnisse innerhalb, aber auch zwischen Unternehmen analysieren. Derartige Vergleiche können von Momentaufnahmen, oder von Entwicklungen über die Zeit gemacht werden. In der vorliegenden Studie werden jeweils drei verschiedene Lohnschere errechnet.

---

<sup>1</sup> Blick Online : 14.03.2018

<sup>2</sup> Tagesanzeiger Online : 09.03.2018

<sup>3</sup> ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implenia, Kuoni, Lindt & Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Post, Roche, RUAG, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora und Zurich.

<sup>4</sup> Migros, Coop

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

Zusätzlich wird bei der Berechnung der Lohnschere der durchschnittlichen Vergütung eines Konzernleitungsmitgliedes noch unterschieden, ob die höchste Gesamtvergütung der Konzernleitung (meistens der/die CEO) miteinbezogen wird oder nicht. So wird zum einen die durchschnittliche Vergütung der Gesamtkonzernleitung berechnet, aber auch die durchschnittliche Lohnschere der „zweiten Garde“ in der Konzernleitung. Diese Unterscheidung kann jedoch erst seit dem Inkrafttreten der Änderungen im Obligationenrecht im Jahre 2007 gemacht werden, denn erst seit diesem Zeitpunkt sind die Unternehmen verpflichtet, die höchste Vergütung innerhalb der Konzernleitung gesondert im Geschäftsbericht anzugeben.

Aus den erhobenen Daten und den errechneten Lohnscheren wird anschliessend jeweils eine Rangliste erstellt. Für jede Person wird aus Gründen der Vergleichbarkeit die Lohnschere einzeln berechnet. Falls die Vergütungen für Konzernleitungsmitglieder nicht einzeln ausgewiesen sind, wird der Durchschnittswert der Konzernleitung ohne die Höchstvergütung (meistens CEO) genommen. Bei allfälligen Funktionswechseln, Eintritt in oder Austritt aus dem Unternehmen während des Geschäftsjahres, wird die bezahlte Entschädigung auf ein Jahr hochgerechnet. Personen, welche total mindestens 100 Mal mehr verdienen, als der tiefst bezahlte Mitarbeiter im jeweiligen Unternehmen, werden auf dem Plakat „Das Lohnkartell“ von Travail.Suisse abgebildet.

### **Intransparenz bei den Tiefstlöhnen**

Seit nunmehr 16 Jahren errechnet Travail.Suisse jährlich die Lohnscheren der 26 Unternehmen aus dem Sample. Die dafür benötigten Daten stammen zum grössten Teil aus den Geschäfts- bzw. Vergütungsberichten der jeweiligen Unternehmen. Falls nicht alle benötigten Daten aus den Berichten ersichtlich waren, wurden die Unternehmen direkt angefragt. Besonders die Tiefstlöhne wurden meistens mit diesem Vorgehen ermittelt. Lediglich die Post weist als einziges Unternehmen den Tiefstlohn im Geschäftsbericht aus. Die Swisscom verweist in ihrem Bericht immerhin noch auch den geltenden GAV. Alle anderen Unternehmen wurden kontaktiert, doch einige waren auch auf Anfrage nicht bereit, Angaben zum tiefsten ausbezahlten Jahreslohn zu machen. Dazu gehören ABB, Bobst, Implenia, Lonza, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Schindler, Swatch, Valora und Zurich. Bei diesen Unternehmen wurden die Tiefstlöhne mithilfe von Gesamtarbeitsverträgen oder anhand des Schweizerischen Lohnindex vom Bundesamt für Statistik erhoben. Den Tiefstlohn von Novartis wurde anhand der Angaben des vergleichbaren Basler Pharmakonzerns Roche geschätzt.

## **Transparenzdefizit bei der Vergütung von den Konzernleitungen**

Nicht nur am unteren Ende der Lohnspanne der Unternehmen kann von Intransparenz gesprochen werden – auch die Löhne der Chefetagen sind grösstenteils verschleiert. Bis zum heutigen Tag müssen Unternehmen lediglich die höchste bezahlte Vergütung eines Konzernleitungsmitgliedes - meistens der/die CEO - einzeln ausweisen,. Die Vergütungen aller anderen Mitglieder des Gremiums müssen nicht gesondert ausgewiesen werden und sind meistens in einer Gesamtsumme angegeben. Von den 26 untersuchten Unternehmen weisen lediglich deren fünf<sup>5</sup> die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder einzeln aus. Gremieninterne Unterschiede bleiben bei den anderen 21 Unternehmen unbekannt und so können lediglich Durchschnittswerte berechnet werden, wie es beispielsweise auf dem Plakat „Das Lohnkartell“ bei den Mitgliedern der UBS-Konzernleitung der Fall ist.

Anders als bei den Konzernleitungsmitgliedern, müssen die Vergütungen der Verwaltungsräte einzeln ausgewiesen werden. Ein Minderheitsantrag wollte im Rahmen der Aktienrechtsrevision im Nationalrat unter Anderem, dass die Vergütungen der einzelnen Konzernleitungsmitglieder analog zu den Vergütungen der Verwaltungsräte ausgewiesen werden müssen. Dieser Antrag wurde jedoch abgelehnt.

---

<sup>5</sup> ABB, Ascom, Baloise, Novartis, Roche