

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

Bern, 24. Juni 2019 / Medienmitteilung

Löhne: Unten wird geknausert – oben gekleckert

Seit über einem Jahrzehnt untersucht Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, die Entwicklung der Managerlöhne. Das Fazit der 15. Erhebung ist durchzogen, 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 fünfzehnten 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.

Massive Zunahme der Entschädigungen bei den Konzernleitungsmitgliedern

Im Vergleich mit den letzten Jahren fiel die Entwicklung der Managerlöhne 2018 durchzogen aus. Während sich die Entschädigungen bei den CEO auf dem Niveau des Vorjahres bewegten, legen die übrigen Mitglieder der Konzernleitungen durchschnittlich um satte 7 Prozent zu. Seit 2011 haben damit die Chefgehälter um 19 Prozent zugenommen, während sich die normalen Arbeitnehmenden im gleichen Zeitraum mit 4.3 Prozent mehr Lohn zufrieden geben mussten. In den letzten beiden Jahren mussten die Arbeitnehmenden der Schweiz bedingt durch die wieder anziehende Teuerung sogar Reallohnverluste hinnehmen. „Während bei den normalen Arbeitnehmenden auf die Lohnbremse getreten wird – scheint dies in der Chefetage nicht zu gelten“, sagt Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse. Folglich öffnet sich auch die Lohnschere munter weiter. Wie die Managerlohnstudie zeigt, lag die durchschnittliche Lohnschere in den Unternehmen 2011 noch bei 1:45 und hat sich bis 2018 auf rund 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 Helvetia mit CEO Philip Gmür (von 1:25 auf 1:37), Lonza mit Chef Richard Ridinger (von 1:40 auf 1:88) oder die restlichen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:28) oder SwissLife (von 1:35 auf 1:42).

Aktienrechtsrevision immer noch zahnlos gegen übertriebene Managerlöhne

Letzte Woche hat der Ständerat die Aktienrechtsrevision und damit auch die Umsetzung der Abzockerinitiative beraten. 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. Ebenfalls unklar bleiben die Zusatzeinzahlungen in die Pensionskassen von Konzernleitungsmitgliedern. Ausserordentlich hohe Vergütungen für die Manager werden so auch über die berufliche Laufbahn hinaus zementiert.
- **Wenig sinnvolle Boni-Genehmigung:** Die Genehmigung der Boni vor dem Geschäftsergebnis widerspricht komplett der Logik der leistungsabhängigen Vergütung. Ebenso die Möglichkeit zur gemeinsamen Abstimmung über Fixlohn und Boni an den Generalversammlungen.
- **Umgehungen:** Antritts- und Abgangsentschädigungen sollten verboten werden, bleiben aber als Antrittsprämien bestehen. Zukünftig hypothetisch entgangene Boni des alten Arbeitgebers werden vorsorglich und ohne erbrachte Leistung schon mal vom neuen Arbeitgeber vorkompensiert – eben als Antrittsprämie. Auch überlange Lohnfortzahlungen, Konkurrenzverbote und intransparente Beraterverträge sind 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 bleibt die Abzockerinitiative wirkungslos. Die Politik scheint nicht gewillt, mit griffigen Massnahmen gegen den absurden Bonirausch in den Chefetagen und damit sich öffnender Lohnschere vorzugehen“, so Wüthrich weiter.

Geschlechterraichtwerte als dringend notwendiger Schritt

Ein wichtiges Ergebnis der Beratung der ist die Zustimmung des Ständerates zu den befristeten Geschlechterraichtwerten in den Konzernleitungen und Verwaltungsräten. Dieser Schritt ist dringend notwendig, das zeigt auch die Managerlohnstudie von Travail.Suisse. In knapp der Hälfte der untersuchten Unternehmen sind reine Männergremien an der Spitze und von den 208 Konzernleitungsposten waren Ende 2018 lediglich 19 von Frauen besetzt, was einen beschämenden Frauenanteil von 8.8 Prozent ergibt. „Die Geschlechterraichtwerte sind ein wichtiger Schritt zur Erreichung von echter Gleichstellung der Geschlechter“, gibt sich Wüthrich überzeugt.

Weitere Informationen:

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat, Mobile: 079 287 04 93

Carole Furrer, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Präsidentin SCIV, Mobile: 079 524 66 74

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 24. Juni 2019 / Redetext

Managerlöhne 2019: Chefetage mit satten Boni – die Lohnschere öffnet sich weiter

Auch im Geschäftsjahr 2018 sind die Managerlöhne in der Schweiz weiter gestiegen. Die Managerlohnstudie von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, weist nach, dass vor allem die Mitglieder der Konzernleitungen kräftig an der Boni-spirale drehen. Als Folge öffnet sich auch die Lohnschere weiter - Spitzenreiter ist Roche mit einer Lohnschere von 1:257. Ein dämpfender Einfluss auf die Entschädigungen durch die Annahme der Abzockerinitiative lässt sich nicht feststellen und die Politik verzögert die Umsetzung durch die Revision des Aktienrechtes immer weiter.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Seit siebzehn 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.

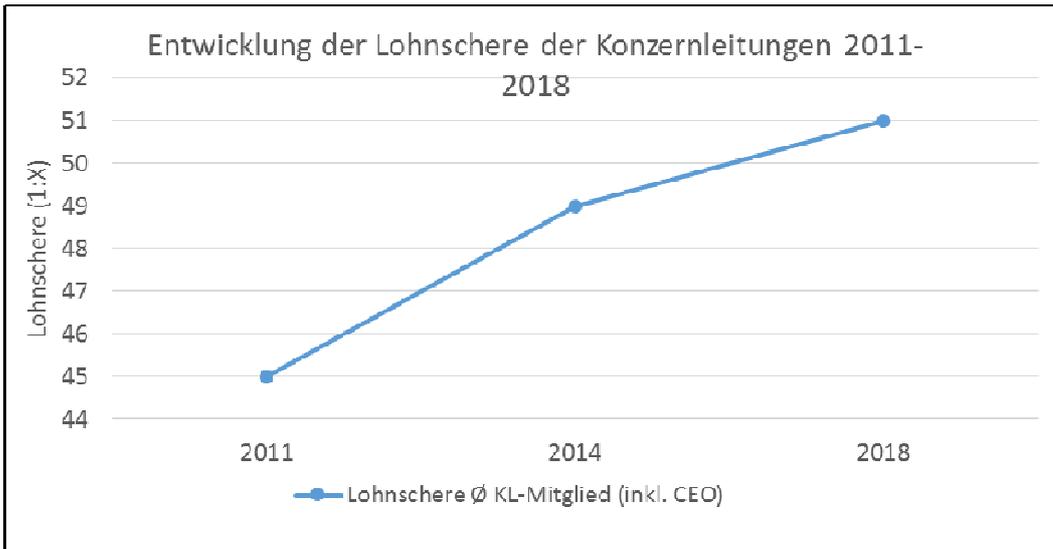
Auch 2018 stiegen die Entschädigungen in den Chefetagen stärker als die Tiefst- oder Durchschnittslöhne

Während die Entschädigungen für die CEO's im 2018 im Schnitt stabil blieben, zeigte sich insbesondere bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitungen ein deutliches Wachstum der Bezüge. Die durchschnittliche Entschädigung für ein Mitglied der Konzernleitung in den untersuchten Unternehmen belief sich auf knapp 2.5 Millionen Franken und lag damit satte 7 Prozent höher als noch 2017.

Zu massiv höheren Bezügen als im Vorjahr kamen insbesondere die CEO's von Credit Suisse (Tidjane Thiam; +30%), SwissLife (Patrick Frost; +25%) und Implenia (Anton Affentranger; +24%) (vgl. Beilage 1). Aber auch die übrigen Mitglieder der Konzernleitungen bei Nestlé (+37%), Credit Suisse (+34%), Implenia (+34%), Novartis (+17%), Swatch (+16%) und Post (+16%) drehten kräftig an der Entschädigungsspirale (vgl. Beilage 2).

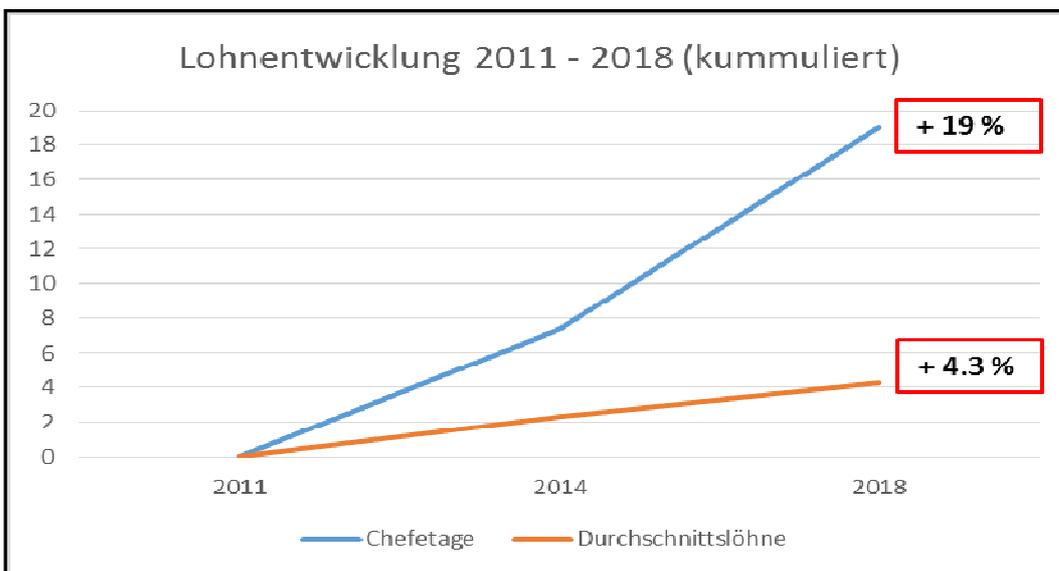
Mit den steigenden Entschädigungen in den Chefetagen konnten die Tiefstlöhne nicht mithalten. Als Folge hat sich auch 2018 die Lohnschere weiter geöffnet und betrug über alle untersuchten Unternehmen 1:51. Damit zeigt sich seit 2011 eine kontinuierliche Öffnung der Lohnschere (vgl. Grafik 1; vgl. Beilage 3).

Grafik 1: Entwicklung der Lohnschere der gesamten Konzernleitung 2011-2018



Während die Lohnschere in der Managerlohnstudie von Travail.Suisse 2011 noch bei rund 1:45 lag, hat sie sich bis 2018 auf 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 Helvetia mit CEO Philipp Gmür (von 1:25 auf 1:37), Valora mit Chef Michael Müller (von 1:23 auf 1:57), Richard Ridinger als Chef von Lonza (von 1:40 auf 1:88), Yves Serra als CEO von Georg Fischer (von 1:32 auf 1:58) oder die restlichen Konzernleitungsmitglieder von Valora (von 1:12 auf 1:28), Lonza (von 1:22 auf 1:46) oder SwissLife (von 1:35 auf 1:42) (vgl. Beilagen 4 und 5). Aber auch gegenüber den Durchschnittslöhnen sind die Gehälter in den Chefetagen über die letzten Jahre deutlich stärker angestiegen. Während sich die Entschädigungen in den Konzernleitungen in den letzten sieben Jahren um satte 19 Prozent erhöht haben, mussten sich die „normalen“ Arbeitnehmenden mit bescheidenen Nominallohnerhöhungen von 4.3 Prozent zufrieden geben (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Entwicklung der Durchschnittslöhne und der Chefetage 2011-2018 (in Prozent)



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

Besonders dramatisch präsentieren sich in diesem Zusammenhang die beiden letzten Jahre. Bescheidene Lohnerhöhungen und eine anziehende Teuerung führten dazu, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz 2017 erstmals seit 10 Jahren wieder einen Reallohnverlust von 0.1 Prozent erlitten. 2018 stieg der Reallohnverlust gar auf 0.4 Prozent an. Im Gegensatz dazu legten die untersuchten Managerlöhne auch in dieser Periode munter zu.

In 19 Unternehmen gibt es Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrates, welche über 2 Mio. Franken kassieren; gesamthaft entspricht dies 114 Managern. 37 davon finden sich im Lohnkartell von Travail.Suisse wieder (vgl. Beilage 6). 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. Das Lohnkartell macht deutlich, dass die unverschämten Saläre Tatsache bleiben. Ganz an der Spitze finden sich mit Severin Schwan, Sergio Ermotti und Tidjane Thiam bekannte Gesichter, welche jeweils über 10 Millionen Franken pro Jahr kassieren.

Umsetzung der Abzockerinitiative verzögert sich weiter – dämpfender Effekt auf die Managerlöhne bleibt aus

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. 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.

Mit der Aktienrechtsrevision, wie sie der Ständerat letzte Woche beschlossen hat, sollen die Regelungen der VegüV ins Gesetz überführt werden. Allerdings führen die folgenden Lücken dazu, dass mit der vorliegenden 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. Beilage 7). Somit wird die Kontrollfunktion für die Aktionäre stark eingeschränkt. Ebenfalls möglich bleiben prospektive Abstimmungen über die variablen Teile der Entschädigung, womit die leistungsabhängigen Teile der Entschädigung ohne Kenntnisse über den Geschäftsgang und die durch das Management erbrachte Leistung bewilligt werden müssen. Dies ist umso bedeutender, da die Entwicklung der Boni nicht in jedem Fall mit der Geschäftsentwicklung Hand in Hand gehen. So sind die Entschädigungen für die CEO von Credit Suisse und Implenja im letzten Jahr um 30, resp. 24 Prozent gestiegen, obwohl die Aktienkursentwicklung rund 10, resp. fast 40 Prozent unter der durchschnittlichen Aktienkursperformance der jeweiligen Branchen lag.

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“. Auf diese Art hat 2018 beispielsweise André Wyss als neuer CEO von Implenia Aktien im Wert von 721'000 Franken erhalten, Zurich hat über 2.5 Millionen Franken an eine neues KL-Mitglied bezahlt und Novartis begrüsst drei neue Mitglieder der Konzernleitung insgesamt mit über 7.5 Millionen Franken. 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 2018 bspw.: 73% bei UBS und Zurich, sowie 70% bei Swatch und 69% bei Credit Suisse).

Tiefe Frauenvertretung in den Chefetagen: Neue Hoffnung dank Geschlechterrichtwerten

Bei der Beratung der Revision des Aktienrechtes hat der Ständerat letzte Woche auch der vom Bundesrat vorgeschlagenen Einführung von Richtwerten für die Vertretung der Geschlechter in den Konzernleitungen und Verwaltungsräten zugestimmt. Dies ist ein richtiger und wichtiger Entscheid auf dem Weg zu echter Gleichstellung der Geschlechter, denn 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. So hat sich der Anteil seit 2011 beinahe verdoppelt und liegt 2018 bei 25.6 Prozent (vgl. Beilage 8). Die in der Aktienrechtsrevision vorgesehenen 30 Prozent werden aber weiterhin nicht erreicht. Geradezu dramatisch präsentiert sich das Bild in den Konzernleitungen. Von den 208 Konzernleitungsstellen waren Ende 2018 lediglich 19 von Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von 8.8 Prozent ergibt. 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 24. Juni 2019 / Redetext

15. Durchführung der Managerlohnstudie

Zum fünfzehnten Mal hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, im Rahmen der Managerlohnstudie die Lohnschere von 26 Schweizer Unternehmen im Jahr 2018 untersucht. Transparenz bei den Tiefstlöhnen und die Offenlegungspflicht der Vergütungen der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder ist nach wie vor nicht vorhanden – auch die Aktienrechtsrevision wird aller Voraussicht nach keine Verbesserung in dieser Hinsicht bringen.

Christoph Eichenmann, Projektmitarbeiter Travail.Suisse

Einmal mehr prägten im Frühjahr die überhohen Managerlöhne die Schlagzeilen der Medienlandschaft. «Sie heben wieder ab» titelte die SonntagsZeitung¹ und bringt damit den Trend zu exzessiven Managerlöhnen auf den Punkt. Mit der Annahme der Abzocker-Initiative zeigte die Bevölkerung im Jahr 2013 ihren grossen Unmut gegenüber den ungerechtfertigten und übermässigen Salären – fünf Jahre später scheint dies in den Chefetagen vergessen zu sein. Womit sich ein weiteres Problem offenbart: die Umsetzung der Abzocker-Initiative durch die Stärkung der Aktionärsrechte erweist sich als ineffektiv und zahnlos.

Im Rahmen der alljährlichen Managerlohnstudie untersucht Travail.Suisse die Lohnschere von 26 Schweizer Unternehmen.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.

Verschiedene Lohnschere

Im Fokus der Studie ist vor allem die Vergütungspolitik der untersuchten Unternehmen. Dabei nehmen, nebst der Erhebung der absoluten Löhne, verschiedene Lohnschere eine 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. In der vorliegenden Studie werden drei verschiedene Lohnschere errechnet:

1. Das Verhältnis zwischen der höchsten Gesamtvergütung (meist der/die CEO) und dem tiefsten bezahlten Lohn im Unternehmen.

¹ SonntagsZeitung: 24.03.2019

² ABB, Ascom, Baloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implen, Lindt&Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Post, Roche, Ruag, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora, Zurich

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 Konzernleitungsmitglieds noch unterschieden, ob die höchste Gesamtvergütung der Konzernleitung (meist 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 seit 2007 gemacht werden, da die Unternehmen ab diesem Zeitpunkt verpflichtet wurden, die höchste Vergütung innerhalb der Konzernleitung gesondert 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 der/die CEO) genommen. Bei allfälligen Funktionswechseln, Eintritt in oder Austritt aus dem Unternehmen während des Geschäftsjahres, wird die bezahlte Entschädigung auf ein Jahr hochgerechnet. Personen, die total mindestens 100 Mal mehr verdienen als der/die tiefst bezahlte Angestellte im jeweiligen Unternehmen, werden auf dem Plakat «Das Lohnkartell» von Travail.Suisse abgebildet.

Keine Transparenz bei den Tiefstlöhnen

Seit nunmehr 17 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 mithilfe solcher Anfragen ermittelt. Lediglich die Post weist als einziges Unternehmen den Tiefstlohn im Geschäftsbericht aus. Alle anderen Unternehmen wurden kontaktiert, doch einige waren auch auf Anfrage nicht bereit, Angaben zum tiefsten ausbezahlten Jahreslohn zu machen. Dazu gehören ABB, Bobst, Lonza, Nestlé, Novartis, Schindler, Swatch und Zurich. Bei diesen Unternehmen wurden die Tiefstlöhne mithilfe von Gesamtarbeitsverträgen oder anhand des Schweizerischen Lohnindex vom Bundesamt für Statistik erhoben. Der Tiefstlohn von Novartis wurde anhand der Angaben des vergleichbaren Basler Pharmakonzerns Roche geschätzt.

Keine Offenlegungspflicht der Vergütungen von Konzernleitungsmitglieder

Was am unteren Ende der Lohnspanne an Transparenz fehlt, gilt ebenso für die Konzernleitung. Für Mitglieder des Verwaltungsrats und des Beirats müssen die Entschädigungen im Vergütungsbericht individuell ausgewiesen werden, in der Konzernleitung gilt dies nicht. Die Unternehmen müssen lediglich die höchst bezahlte Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds – meistens der/die CEO – einzeln ausweisen. Die Vergütungen aller anderen Mitglieder des Gremiums werden nicht gesondert ausgewiesen, sondern verschleiert in einer Gesamtsumme. Somit werden gremieninterne Lohnunterschiede

innerhalb einer Unternehmung nicht sichtbar und lediglich eine durchschnittliche Vergütung kann berechnet werden, wie dies auf dem Plakat «Das Lohnkartell» bei den UBS- und CS-Konzernleitungsmitgliedern ersichtlich ist. Noch intransparenter wird die Situation bei Funktionswechseln: verlässt ein/eine CEO das Unternehmen im Verlauf des Geschäftsjahres, wird sein Gehalt nicht gesondert im Vergütungsbericht ausgewiesen – sofern ein anderes Geschäftsleitungsmitglied im entsprechenden Jahr mehr verdient hat. Da der/die ehemalige CEO in einem solchen Fall zur restlichen Konzernleitung gezählt wird, verfälscht sich die durchschnittliche Entschädigung gewaltig, verdient doch der/die CEO meist mehr als das Doppelte eines Konzernleitungsmitglieds.

Nach der deutlichen Annahme der Abzocker-Initiative wurde die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) erlassen. Mit der aktuellen Revision des Aktienrechts, sollen die Bestimmungen der VegüV ins Gesetz übertragen werden. Eine Mehrheit der Rechtskommission im Ständerat wollte, dass alle Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder ausgewiesen werden – was durchaus Sinn macht. Jedoch wurde der Antrag im Ständerat zurückgewiesen, womit wohl die individuellen Vergütungen in den Konzernleitungen weiterhin nicht transparent und nachvollziehbar sind.

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

Medienkonferenz vom 24. Juni 2019 / Redetext

Top-Managerlöhne steigen, Durchschnittslöhne sinken

Die Managerlohn-Studie von Travail.Suisse zeigt auch in der 15. Auflage wie stark die Managerlöhne in den letzten Jahren gestiegen sind: Durchschnittlich erhielt ein Konzernleitungsmitglied rund 2,5 Millionen Franken und damit ganze 7 Prozent mehr als noch 2017. Auf der anderen Seite stagnieren die Löhne für die Arbeitnehmenden. 2018 sanken die Reallöhne teurerungsbedingt um 0,4 Prozent. Was bei den obersten Löhnen drin liegt, muss auch bei der generellen Lohnentwicklung gelten: Im Lohnherbst erwartet Travail.Suisse deutliche Lohnerhöhungen.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Nationalrat

Das Resultat der Managerlohn-Studie zeigt es in diesem Jahr erneut: Das Ja des Schweizer Stimmvolkes im März 2013 zur Abzocker-Initiative und ihre Umsetzung in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)¹ haben das Wachstum der Löhne des Top-Managements nicht gebremst. Von 2011 bis 2018 sind ihre Löhne um satte 19 Prozent gestiegen, während die Löhne generell nur um 4,3 Prozent gestiegen sind. Das Lohnwachstum der obersten Kader ist um über das Vierfache höher als bei den Arbeitnehmenden. Dieses Auseinanderklaffen zwischen den obersten und den untersten Löhne ist für die Arbeitnehmenden ein Ärgernis. Im Durchschnitt aller untersuchten Unternehmen beträgt die Lohnschere zwischen dem Lohn des/der CEO und dem tiefstem Lohn 1:98. Bei den untersuchten Unternehmen ist es also im Schnitt so, dass der oberste Chef rund hundert Mal mehr verdient als die Person mit dem tiefsten Lohn. Von den untersuchten Unternehmen sind 37 Managerinnen und Manager im Lohnkartell und verdienen mindestens 100 Mal mehr als der tiefste Lohn im Unternehmen. Hauptsächlich wegen den höheren Managerlöhnen bei der Credit Suisse sind 10 Personen mehr im Lohnkartell. Für Travail.Suisse ist das Lohnwachstum bei den obersten Kadern unverständlich und ungerecht. In einem Unternehmen sollen alle Mitarbeitenden höhere Löhne erhalten und nicht nur das Top-Management. Diese ungerechtfertigte Lohnpolitik kritisiert Travail.Suisse in aller Deutlichkeit. Die Arbeitnehmenden mussten im letzten Jahr sogar mit einem Reallohnrückgang leben, während insbesondere die Krankenkassenprämien deutlich gestiegen sind. Einmal mehr ist für Travail.Suisse klar, dass es in den kommenden Lohnverhandlungen generell wieder deutliche Lohnerhöhungen braucht. Was oben gilt, muss auch bei den unteren Löhnen gelten!

Mit den zusammengetragenen Daten aus den Geschäftsberichten der Unternehmen sorgt Travail.Suisse für Transparenz, die eine gesellschaftliche Debatte über die Managerlöhne erst ermöglicht. Eigentlich haben die Stimmberechtigten mit der Annahme der Abzocker-Initiative klar ausgedrückt, dass sie eine spürbare Veränderung wünschen. Verwaltungsräte und Generalversammlungen der Unternehmen haben die Meinung des Schweizer Volkes bis jetzt nicht ernst genommen. Im letzten Jahr

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.

haben immerhin einige Generalversammlungen eine tiefere Zustimmungquote gezeigt. Unter 80 Prozent Zustimmung gab es bei UBS und Swatch. Bei unserer Untersuchung liegt die durchschnittliche Zustimmung bei rund 89 Prozent, rund 5 Prozent höher als im letzten Jahr - abgelehnt wurden keine.

Im vergangenen Jahr gab es im Parlament bei der Debatte um die Aktienrechtsrevision (16.077) eine fast einjährige Pause. Deshalb bleibt es dabei: Der Bundesrat hat mit der VegüV nur Minimalbestimmungen erlassen. Das Parlament hat es in der Aktienrechtsreform bisher verpasst, dem Gesetz Zähne zu verleihen. Nicht einmal ein Verbot der prospektiven Genehmigung der Bonuszahlungen fand vor einem Jahr im Nationalrat eine Mehrheit. Zur Erinnerung: Die Leistungslöhne des Top-Managements werden bei vielen Unternehmen im Voraus von der Generalversammlung genehmigt. Das ist systemfremd und unverständlich. Nur wenige Unternehmen nehmen eine retrospektive Genehmigung der variablen Vergütungen vor.

Für Travail.Suisse sind die folgenden Massnahmen nötig:

- **Verbot prospektiver Boni-Genehmigungen:** Der Ständerat soll bei der laufenden Aktienrechtsreform ein Verbot der vorgängigen Genehmigung der Boni ins Gesetz aufnehmen.
- **Keine Umgehungsmöglichkeiten für das Verbot der Antrittschädigungen:** Wechselt ein Manager den Arbeitgeber, so kann er vom neuen die entgangenen Boni erhalten – ohne zu wissen, ob die Leistung beim früheren Arbeitgeber die Boni gerechtfertigt hätte. Dies widerspricht dem Leistungsgedanken von Boni und entspricht einer versteckten Antrittsprämie und gehört verboten.
- **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.
- **Offenlegungspflicht für Pensionskassenbeiträge:** Zusatzeinzahlungen in die Pensionskassen von Konzernleitungsmitgliedern in der Höhe von mehreren hunderttausend Franken sind keine Seltenheit. So erhalten die Top-Manager ausserordentlich hohe Vergütungen über die berufliche Laufbahn hinaus – in meist unbekannter Höhe. Diese Zusatzeinzahlungen werden nur vereinzelt in den Geschäftsberichten eindeutig ausgewiesen und sind somit oft verschleiert und intransparent.
- **Solidaritätsbeitrag bei hohem 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. Das Millionensalär von SBB-Chef Meyer spricht Bände. Die staatsnahen Unternehmen müssen als Vorbildfunktion dienen und die Forderung des Parlamentes zügig umsetzen. Der Bundesrat hat versprochen einen Lohndeckel durchzusetzen. Er muss nun Taten folgen lassen.
- **Es braucht Geschlechterrichtwerte für die Führungsetage:** Obwohl der Anteil Frauen in der Konzernleitung in unserer Stichprobe mit 8,8 Prozent einen Höchstwert erreicht, ist er immer noch zu tief. In den Verwaltungsräten ist der Anteil auf 25,6 Prozent gestiegen. Die Zahlen der Managerlohn-Studie zeigen, dass Geschlechterrichtwerte nötig sind – immerhin hat das der Ständerat letzte Woche auch verstanden und den Richtwerten zugestimmt.

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

Bern, 24. Juni 2019 / Redetext

Untervertretung der Frauen in den Schweizer Führungsgremien

Obwohl die Minder-Initiative gegen die Abzockerei 2013 von zwei Dritteln des Stimmvolks angenommen wurde, sind die Kaderlöhne im Geschäftsjahr 2018 in der Schweiz weiter gestiegen. 2018 hat Travail.Suisse zum 17. Mal in Folge die Löhne der Topmanager der 26 grössten Schweizer Unternehmen unter die Lupe genommen. Die durchschnittliche Abweichung zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn innerhalb desselben Unternehmens bleibt auch 2018 sehr gross. Die grösste Abweichung verzeichnet Roche mit 1:257!

Carole Furrer, Vizepräsidentin von Travail.Suisse, Präsidentin SCIV (Syndicats chrétiens du Valais)

Die Managerlöhne steigen weiter, die Abweichungen ebenfalls

Zwischen 2011 (Jahr der parlamentarischen Debatten zur Minder-Initiative) und 2018 sind die Managerlöhne um 19 % gestiegen, während die Angestellten im selben Zeitraum nur 4,3 % mehr Lohn erhielten. Bei den Managern ist der Lohnanstieg also 4,4-mal höher als bei den Angestellten. Die Minder-Initiative, die die überrissenen Löhne beschränken sollte, greift offenbar nicht.

Während die durchschnittliche Lohnabweichung in den Unternehmen im Jahr 2011 1:45 betrug, liegt sie 2018 bei 1:51. Diese Zunahme ist in allen Sektoren zu beobachten.

Mit der Revision des Aktienrechts müssen die Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), die am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, ins Gesetz übernommen werden. Allerdings harzt es beim Revisionsentwurf des Aktienrechts. Ende 2018 hat der Ständerat den Entwurf an seine Kommission für Rechtsfragen (RK-S) zurückverwiesen, weil der Gesetzesentwurf auf eine mit der Wirtschaft kompatiblere Weise umgesetzt werden soll, wobei möglichst die geltende VegüV integriert werden soll. Sicher ist eines Tages die Minder-Initiative gegen die Abzockerei ins Gesetz zu integrieren, da dieser vom Stimmvolk 2013 genehmigte Verfassungsartikel heute nur auf dem Verordnungsweg geregelt ist.

Untervertretung der Frauen in den Schweizer Führungsgremien

Die Revision des Aktienrechts sah auch vor, dass die Verwaltungsräte der Grossunternehmen einen Frauenanteil von mindestens 30 % und die Geschäftsleitung mindestens 20 % Frauen umfassen sollten. Bei einer Nichteinhaltung dieses Werts war keine Sanktion vorgesehen, aber die Unternehmen mussten sich in einem Bericht rechtfertigen.

Obwohl die Frauen in den Verwaltungsräten immer besser vertreten sind, sieht es in den Führungsorganen anders aus – dort sind die Zahlen enttäuschend: Weniger als eine von zehn Stellen wird von einer Frau besetzt.

2018 waren unter den 208 Geschäftsleitungsmitgliedern der 26 untersuchten Unternehmen 19 Frauen, was einem Frauenanteil von weniger als 9 % entspricht. Bei diesem Tempo braucht es noch 30 Jahre, bis die vom Bundesrat gewünschten 20 % erreicht sind. Bei 12 der 26 untersuchten Unternehmen sitzt keine Frau in der Geschäftsleitung, und fast die Hälfte der Unternehmen wurde 2018 von rein männlichen Gremien geleitet. Und das, während das Bildungs- und das Kompetenzniveau der Frauen ständig zunehmen und sie über 50 % der Studierenden an den Hochschulen ausmachen.

Zum Glück steigt der Frauenanteil in den Verwaltungsräten. 2018 waren 25,6 % Frauen. Das bedeutet, dass sich der Frauenanteil im letzten Jahrzehnt verdoppelt hat. Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 29 %.

Es ist höchste Zeit, dass die beiden Geschlechter in den Führungspositionen und in den Verwaltungsräten angemessen vertreten sind. Es liegt in der Verantwortung der Politik und der Unternehmen, dass sich etwas ändert, und zwar rasch!

Beilagen zur Managerlohnstudie 2019

- **Beilage 1: Vergütungen CEOs - Vergleich 2017 und 2018**
Seite 1 von 8
- **Beilage 2: Durchschnittliche Vergütungen Konzernleitungen ohne CEOs - Vergleich 2017 und 2018**
Seite 2 von 8
- **Beilage 3: Lohnscheren Konzernleitungen 2011-2018**
Seite 3 von 8
- **Beilage 4: Lohnscheren und absolute Vergütungen CEO**
Seite 4 von 8
- **Beilage 5: Lohnschere durchschnittliche Vergütung der restlichen Konzernleitung (ohne CEO)**
Seite 5 von 8
- **Beilage 6: Lohnkartell 2018 - Rangliste Lohnschere 2018**
Seite 6 von 8
- **Beilage 7: Vergütungsabstimmungen an Generalversammlungen**
Seite 7 von 8
- **Beilage 8: Frauen in Führungsgremien**
Seite 8 von 8

Beilage 1: Vergütungen CEOs - Vergleich 2017 und 2018

Konzern	Höchste Vergütung 2018		Vergütung (in Mio. CHF)			
	Name	Funktion	2017	Δ	2018	
Roche	Severin Schwan	CEO	15.58	0%	15.65	
UBS	Sergio Ermotti	CEO	14.20	-1%	14.12	
Credit Suisse	Tidjane Thiam	CEO	9.70	30%	12.65	
Novartis	Vasant Narasimhan	CEO	13.10	-24%	9.92	
Nestlé	Mark Schneider	CEO	10.26	-4%	9.80	
Zurich	Mario Greco	CEO	8.60	2%	8.80	
ABB	Ulrich Spiesshofer	CEO	9.31	-8%	8.54	
Swatch	Nick Hayek	CEO und VR	7.13	4%	7.43	
Lonza	Richard Ridinger	CEO	4.78	5%	5.01	
SwissLife	Patrick Frost	CEO	3.40	25%	4.25	
*Lindt & Sprüngli	Dieter Weisskopf	CEO	6.49	-37%	4.07	
Schindler	Thomas Oetterli	CEO	4.08	-7%	3.80	
Clariant	Hariolf Kottmann	CEO	5.06	-27%	3.68	
Georg Fischer	Yves Serra	CEO	3.47	-8%	3.20	
Oerlikon	Roland Fischer	CEO	2.87	11%	3.19	
Implenia	Anton Affentranger	CEO	2.48	24%	3.07	
Valora	Michael Müller	CEO	2.81	-2%	2.75	
Helvetia	Philipp Gmür	CEO	1.86	18%	2.19	
Bâloise	Gert de Winter	CEO	2.23	-4%	2.13	
Swisscom	Urs Schaeppi	CEO	1.87	-2%	1.83	
Bobst	Jean-Pascal Bobst	CEO	1.96	-19%	1.59	
Post	Susanne Ruoff	CEO	0.97	14%	1.11	
Ascom	Holger Cordes	CEO	1.12	-2%	1.09	
Migros	Fabrice Zumbrunnen	CEO	0.95	-7%	0.88	
Ruag	Urs Breitmeier	CEO	0.89	-2%	0.88	
Coop	ø Geschäftsleitung		0.60	-2%	0.59	
			Mittelwert	5.17	-0.9%	5.13
			Median	3.40	-6.1%	3.20

*Unschärfe aufgrund eines Doppelmandats. Lindt & Sprüngli wird nicht in die Mittelwert- und Medianberechnung einbezogen

Beilage 2: Durchschnittliche Vergütungen Konzernleitungen ohne CEOs - Vergleich 2017 und 2018

Ø Vergütung der Konzernleitung (ohne CEO)			
Konzern	2017	Δ	2018
UBS	7.79	2%	7.95
Credit Suisse	5.47	34%	7.35
Roche	6.04	-3%	5.88
ABB	3.73	-16%	3.12
Novartis	4.79	17%	5.61
Nestlé	2.34	37%	3.21
Zurich	4.06	13%	4.60
Lindt & Sprüngli	1.92	4%	2.00
SwissLife	2.35	-5%	2.24
Schindler	1.88	-9%	1.71
Clariant	2.62	0%	2.61
Swatch	1.66	16%	1.92
Lonza	2.39	9%	2.60
Bâloise	1.35	2%	1.38
Valora	1.30	5%	1.36
Georg Fischer	1.41	-8%	1.31
Helvetia	1.14	-8%	1.05
Swisscom	1.15	-1%	1.13
Implenia	0.96	34%	1.29
Migros	0.76	1%	0.77
Post	0.55	16%	0.64
Bobst	0.81	-3%	0.78
Coop	0.60	-2%	0.59
Ruag	0.64	-2%	0.63
Oerlikon	1.44	13%	1.63
Ascom	0.43	1%	0.43
Mittelwert	2.29	7%	2.45
Median	1.55	8%	1.67

Beilage 3: Lohnscheren Konzernleitungen 2011-2018

Konzern	2011	Δ	2012	Δ	2013	Δ	2014	Δ	2015	Δ	2016	Δ	2017	Δ	2018	Δ2011-2018
UBS	1 : 109	11%	1 : 121	22%	1 : 147	6%	1 : 156	11%	1 : 174	-12%	1 : 154	2%	1 : 157	-6%	1 : 148	35%
Credit Suisse	1 : 102	15%	1 : 118	10%	1 : 129	-5%	1 : 123	9%	1 : 134	-21%	1 : 106	-4%	1 : 102	32%	1 : 135	32%
Roche	1 : 109	20%	1 : 131	-2%	1 : 128	-1%	1 : 127	1%	1 : 128	-9%	1 : 116	5%	1 : 122	-1%	1 : 120	10%
Novartis	1 : 120	-8%	1 : 110	-5%	1 : 105	-8%	1 : 96	-6%	1 : 91	22%	1 : 111	-18%	1 : 91	8%	1 : 98	-18%
Zurich	1 : 82	-10%	1 : 74	6%	1 : 79	31%	1 : 103	-19%	1 : 83	21%	1 : 101	-21%	1 : 80	11%	1 : 89	8%
ABB	1 : 78	17%	1 : 90	11%	1 : 101	-19%	1 : 82	8%	1 : 88	3%	1 : 91	8%	1 : 99	-15%	1 : 84	9%
Nestlé	1 : 70	4%	1 : 73	0%	1 : 73	-6%	1 : 68	5%	1 : 72	-2%	1 : 70	-19%	1 : 57	26%	1 : 72	2%
Lindt & Sprüngli	1 : 59	-6%	1 : 56	1%	1 : 56	-3%	1 : 55	21%	1 : 66	4%	1 : 68	-28%	1 : 49	-1%	1 : 48	-18%
Swatch	1 : 48	-7%	1 : 44	5%	1 : 47	6%	1 : 50	-10%	1 : 44	-11%	1 : 39	12%	1 : 44	13%	1 : 50	5%
Clariant	1 : 50	31%	1 : 65	-9%	1 : 59	-20%	1 : 47	5%	1 : 50	1%	1 : 50	-6%	1 : 47	-9%	1 : 43	-13%
Schindler	1 : 49	-4%	1 : 47	-3%	1 : 46	2%	1 : 47	-1%	1 : 46	-13%	1 : 40	15%	1 : 46	-9%	1 : 42	-14%
Swiss Life	1 : 41	-8%	1 : 37	20%	1 : 45	-19%	1 : 36	25%	1 : 45	-4%	1 : 43	9%	1 : 47	1%	1 : 48	17%
Baloise	1 : 32	3%	1 : 33	6%	1 : 35	-2%	1 : 34	-2%	1 : 34	-5%	1 : 32	-15%	1 : 27	2%	1 : 28	-14%
Kuoni	1 : 33	20%	1 : 39	5%	1 : 41	-20%	1 : 33	50%	1 : 50	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Oerlikon	1 : 35	47%	1 : 51	67%	1 : 85	-60%	1 : 34	13%	1 : 38	-47%	1 : 20	36%	1 : 27	49%	1 : 40	17%
Lonza	1 : 25	23%	1 : 31	-11%	1 : 28	16%	1 : 32	26%	1 : 40	24%	1 : 50	3%	1 : 51	5%	1 : 54	116%
Georg Fischer	1 : 20	1%	1 : 20	15%	1 : 23	5%	1 : 24	17%	1 : 28	2%	1 : 29	15%	1 : 33	-8%	1 : 30	54%
Implenia	1 : 28	-9%	1 : 26	14%	1 : 30	-21%	1 : 23	-15%	1 : 20	34%	1 : 26	-6%	1 : 25	21%	1 : 30	6%
Helvetia	1 : 19	8%	1 : 20	4%	1 : 21	8%	1 : 23	4%	1 : 24	13%	1 : 27	-25%	1 : 20	-4%	1 : 19	3%
Swisscom	1 : 22	5%	1 : 23	6%	1 : 25	-9%	1 : 22	1%	1 : 22	2%	1 : 23	10%	1 : 25	-2%	1 : 25	11%
Valora	1 : 17	0%	1 : 17	6%	1 : 18	12%	1 : 20	42%	1 : 28	34%	1 : 38	1%	1 : 39	-1%	1 : 38	126%
Bobst	1 : 13	-6%	1 : 12	12%	1 : 14	11%	1 : 16	4%	1 : 16	2%	1 : 17	3%	1 : 17	-9%	1 : 16	16%
Migros	1 : 15	3%	1 : 15	-4%	1 : 15	4%	1 : 15	0%	1 : 15	1%	1 : 15	2%	1 : 16	0%	1 : 16	6%
Ruag	1 : 11	18%	1 : 13	-4%	1 : 12	21%	1 : 15	-8%	1 : 13	5%	1 : 14	-6%	1 : 13	1%	1 : 13	25%
Coop	1 : 13	-8%	1 : 12	0%	1 : 12	2%	1 : 12	6%	1 : 13	-7%	1 : 12	0%	1 : 12	-2%	1 : 12	-10%
Post	1 : 12	-1%	1 : 12	-3%	1 : 12	-1%	1 : 12	5%	1 : 12	0%	1 : 12	1%	1 : 13	18%	1 : 15	20%
Ascom	1 : 17	-22%	1 : 14	3%	1 : 14	-22%	1 : 11	-22%	1 : 9	-3%	1 : 8	-14%	1 : 7	29%	1 : 9	-47%
Ø Lohnschiere	1 : 45	6%	1 : 48	7%	1 : 52	-6%	1 : 49	5%	1 : 51	-1%	1 : 50	-4%	1 : 49	4%	1 : 51	12%
Median	1 : 33	13%	1 : 37	11%	1 : 41	-18%	1 : 34	19%	1 : 40	-3%	1 : 39	7%	1 : 41	-0.5%	1 : 41	25%

Beilage 4: Lohnschere und absolute Vergütungen CEO

Konzern	Vergütung (Mio CHF) / Lohnschere	2011	Δ	2012	Δ	2013	Δ	2014	Δ	2015	Δ	2016	Δ	2017	Δ	2018	Δ LS 2011-2018
ABB	Vergütung CEO	9.37	8%	10.16	-16%	8.53	-11%	7.58	20%	9.10	2%	9.28	0%	9.31	-8%	8.54	
	Lohnschere	1 : 208	8%	1 : 225	-19%	1 : 182	-3%	1 : 177	20%	1 : 212	2%	1 : 216	0%	1 : 217	-8%	1 : 199	-4.4%
Ascom	Vergütung CEO	1.79	-40%	1.08	31%	1.41	-23%	1.09	9%	1.18	10%	1.31	-15%	1.12	-2%	1.09	
	Lohnschere	1 : 35	-41%	1 : 21	21%	1 : 25	-39%	1 : 15	9%	1 : 17	-2%	1 : 16	-18%	1 : 13	26%	1 : 17	-52.5%
Bâloise	Vergütung CEO	2.87	-2%	2.80	-3%	2.73	0%	2.73	-11%	2.44	-11%	2.19	2%	2.23	-4%	2.13	
	Lohnschere	1 : 54	-4%	1 : 51	-3%	1 : 50	0%	1 : 50	-7%	1 : 46	-11%	1 : 41	-3%	1 : 40	-4%	1 : 38	-28.6%
Bobst	Vergütung CEO	1.16	18%	1.37	13%	1.55	18%	1.83	3%	1.88	3%	1.93	1%	1.96	-19%	1.59	
	Lohnschere	1 : 20	18%	1 : 23	11%	1 : 26	16%	1 : 30	2%	1 : 30	4%	1 : 32	1%	1 : 32	-18%	1 : 26	33.1%
Clariant	Vergütung CEO	5.20	42%	7.41	-13%	6.44	-17%	5.38	4%	5.61	4%	5.85	-14%	5.06	-27%	3.68	
	Lohnschere	1 : 83	33%	1 : 110	-14%	1 : 94	-18%	1 : 77	3%	1 : 80	3%	1 : 82	-10%	1 : 74	-26%	1 : 55	-33.0%
Credit Suisse	Vergütung CEO	8.10	31%	10.59	-8%	9.79	-1%	9.70	110%	20.32	-50%	10.23	-5%	9.70	30%	12.65	
	Lohnschere	1 : 162	21%	1 : 196	-8%	1 : 181	-1%	1 : 180	102%	1 : 363	-50%	1 : 183	-5%	1 : 173	30%	1 : 226	39.4%
Georg Fischer	Vergütung CEO	1.73	4%	1.81	19%	2.15	6%	2.29	22%	2.78	7%	2.98	17%	3.47	-8%	3.20	
	Lohnschere	1 : 32	2%	1 : 33	19%	1 : 39	5%	1 : 41	22%	1 : 50	7%	1 : 54	17%	1 : 63	-8%	1 : 58	78.1%
Helvetia	Vergütung CEO	1.38	8%	1.49	10%	1.63	8%	1.76	11%	1.95	8%	2.12	-12%	1.86	18%	2.19	
	Lohnschere	1 : 25	11%	1 : 27	4%	1 : 29	6%	1 : 30	11%	1 : 34	8%	1 : 37	-16%	1 : 31	18%	1 : 37	48.2%
Implenia	Vergütung CEO	2.87	-31%	1.97	5%	2.07	-1%	2.04	13%	2.30	17%	2.69	-8%	2.48	24%	3.07	
	Lohnschere	1 : 45	-13%	1 : 39	5%	1 : 41	-2%	1 : 40	13%	1 : 45	17%	1 : 53	-8%	1 : 49	15%	1 : 56	25.9%
Kuoni	Vergütung CEO	2.21	27%	2.82	-4%	2.69	-8%	2.48	23%	3.04	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	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.	k.A.	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	-22%	6.49	-37%	4.07	
	Lohnschere	1 : 230	-15%	1 : 195	4%	1 : 202	-22%	1 : 157	21%	1 : 190	-9%	1 : 173	-23%	1 : 133	-41%	1 : 78	-66.0%
Lonza	Vergütung CEO	2.18	162%	5.72	-61%	2.22	13%	2.50	58%	3.95	8%	4.25	12%	4.78	5%	5.01	
	Lohnschere	1 : 40	242%	1 : 135	-70%	1 : 41	12%	1 : 46	56%	1 : 72	6%	1 : 76	12%	1 : 85	3%	1 : 88	122.1%
Migros	Vergütung CEO	0.86	1%	0.87	2%	0.89	2%	0.90	2%	0.92	1%	0.93	2%	0.95	-7%	0.88	
	Lohnschere	1 : 18	1%	1 : 18	-3%	1 : 17	5%	1 : 18	0%	1 : 18	1%	1 : 18	2%	1 : 19	-7%	1 : 17	-2.9%
Nestlé	Vergütung CEO	11.30	12%	12.61	-5%	11.96	1%	12.04	-3%	11.73	0%	11.78	-13%	10.26	-4%	9.80	
	Lohnschere	1 : 216	10%	1 : 238	-4%	1 : 230	-5%	1 : 218	0%	1 : 217	4%	1 : 227	-13%	1 : 197	-4%	1 : 188	-12.9%
Novartis	Vergütung CEO	15.72	-16%	13.23	0%	13.23	-4%	12.65	-8%	11.60	3%	11.99	9%	13.10	-24%	9.92	
	Lohnschere	1 : 266	-18%	1 : 219	-1%	1 : 217	-4%	1 : 208	-7%	1 : 193	2%	1 : 197	9%	1 : 215	-24%	1 : 163	-39.0%
Oerlikon	Vergütung CEO	4.13	2%	4.20	86%	7.81	-44%	4.40	0.3%	4.42	-53%	2.10	37%	2.87	11%	3.19	
	Lohnschere	1 : 67	1%	1 : 68	83%	1 : 124	-44%	1 : 69	0.2%	1 : 70	-53%	1 : 33	37%	1 : 45	42%	1 : 64	-4.5%
Post	Vergütung CEO	0.92	-8%	0.85	-10%	0.77	8%	0.82	19%	0.98	-1%	0.97	0%	0.97	14%	1.11	
	Lohnschere	1 : 21	-9%	1 : 19	-10%	1 : 17	2%	1 : 17	19%	1 : 21	-1%	1 : 20	0%	1 : 20	14%	1 : 23	13.1%
Roche	Vergütung CEO	12.41	27%	15.79	-13%	13.74	3%	14.16	14%	16.08	-13%	14.05	11%	15.58	0%	15.65	
	Lohnschere	1 : 210	26%	1 : 265	-14%	1 : 228	2%	1 : 232	15%	1 : 268	-14%	1 : 230	11%	1 : 255	0%	1 : 257	22.0%
Ruag	Vergütung CEO	0.55	36%	0.75	24%	0.94	6%	0.99	13%	1.12	-9%	1.02	-13%	0.89	-2%	0.88	
	Lohnschere	1 : 12	36%	1 : 16	23%	1 : 20	14%	1 : 23	1%	1 : 23	-3%	1 : 22	-22%	1 : 18	1%	1 : 18	45.9%
Schindler	Vergütung CEO	6.61	-28%	4.73	-22%	3.71	4%	3.86	6%	4.11	1%	4.16	-2%	4.08	-7%	3.80	
	Lohnschere	1 : 121	-27%	1 : 88	-23%	1 : 67	10%	1 : 74	7%	1 : 79	-3%	1 : 77	13%	1 : 87	-7%	1 : 81	-33.0%
Swatch	Vergütung CEO	6.66	-4%	6.39	11%	7.11	8%	7.64	-8%	6.99	-10%	6.29	13%	7.13	4%	7.43	
	Lohnschere	1 : 146	-6%	1 : 137	10%	1 : 151	6%	1 : 160	-8%	1 : 146	-10%	1 : 132	13%	1 : 149	4%	1 : 155	6.2%
Swisscom	Vergütung CEO	1.57	17%	1.83	-12%	1.61	10%	1.77	3%	1.83	0%	1.83	2%	1.87	-2%	1.83	
	Lohnschere	1 : 35	17%	1 : 40	-20%	1 : 32	10%	1 : 35	3%	1 : 37	0%	1 : 37	2%	1 : 37	-2%	1 : 37	6.0%
SwissLife	Vergütung CEO	4.16	-19%	3.37	26%	4.24	-19%	3.44	4%	3.58	7%	3.82	-11%	3.40	25%	4.25	
	Lohnschere	1 : 76	-21%	1 : 60	26%	1 : 76	-29%	1 : 54	25%	1 : 67	0%	1 : 67	-5%	1 : 64	25%	1 : 80	5.0%
UBS	Vergütung CEO	9.18	-3%	8.87	21%	10.73	4%	11.16	28%	14.31	-4%	13.70	4%	14.20	-1%	14.12	
	Lohnschere	1 : 184	-3%	1 : 177	21%	1 : 215	4%	1 : 223	23%	1 : 275	-4%	1 : 264	4%	1 : 273	-8%	1 : 252	37.3%
Valora	Vergütung CEO	1.08	49%	1.62	-21%	1.27	-8%	1.17	54%	1.80	52%	2.74	2%	2.81	-2%	2.75	
	Lohnschere	1 : 23	49%	1 : 35	-21%	1 : 27	-8%	1 : 25	54%	1 : 39	52%	1 : 59	2%	1 : 60	-5%	1 : 57	147.0%
Zurich	Vergütung CEO	7.90	-4%	7.60	0%	7.60	11%	8.40	-13%	7.30	68%	12.30	-30%	8.60	2%	8.80	
	Lohnschere	1 : 150	-5%	1 : 142	-4%	1 : 137	11%	1 : 153	-8%	1 : 140	74%	1 : 243	-37%	1 : 154	2%	1 : 157	5.0%
Ø Lohnschere CEO		1 : 97	4%	1 : 101	-4%	1 : 97	-5%	1 : 92	16%	1 : 107	-4%	1 : 104	-3%	1 : 100	-2%	1 : 98	17.6%

*Unschärfe aufgrund eines Doppelmandats. Lindt & Sprüngli wird 2018 nicht in die Mittelwertberechnung einbezogen

Beilage 5: Lohnschere durchschnittliche Vergütung der restlichen Konzernleitung (ohne CEO)

Konzern	Lohnschere durchschnittliche Vergütung der restlichen Konzernleitung (ohne CEO)															Δ2011-2018
	2011	Δ	2012	Δ	2013	Δ	2014	Δ	2015	Δ	2016	Δ	2017	Δ	2018	
UBS	1 : 117	2%	1 : 120	20%	1 : 143	7%	1 : 153	10%	1 : 169	-13%	1 : 147	2%	1 : 150	-5%	1 : 142	21%
Credit Suisse	1 : 97	21%	1 : 117	9%	1 : 127	-4%	1 : 123	-5%	1 : 117	-13%	1 : 102	-4%	1 : 98	34%	1 : 131	36%
Roche	1 : 80	27%	1 : 101	4%	1 : 105	3%	1 : 109	-3%	1 : 105	-8%	1 : 96	3%	1 : 99	-3%	1 : 96	21%
Zurich	1 : 74	-8%	1 : 68	6%	1 : 72	36%	1 : 98	-20%	1 : 78	13%	1 : 88	-17%	1 : 72	13%	1 : 82	11%
Novartis	1 : 93	-5%	1 : 88	2%	1 : 90	-5%	1 : 86	-8%	1 : 79	29%	1 : 102	-23%	1 : 79	17%	1 : 92	-1%
ABB	1 : 64	21%	1 : 78	17%	1 : 91	-21%	1 : 73	6%	1 : 77	2%	1 : 79	10%	1 : 87	-16%	1 : 73	13%
Nestlé	1 : 58	3%	1 : 59	1%	1 : 60	-6%	1 : 56	8%	1 : 60	-3%	1 : 58	-23%	1 : 45	37%	1 : 62	7%
Swatch	1 : 39	-8%	1 : 36	6%	1 : 38	7%	1 : 40	-11%	1 : 36	-12%	1 : 32	9%	1 : 35	16%	1 : 40	3%
Schindler	1 : 41	0%	1 : 41	2%	1 : 42	-1%	1 : 42	-2%	1 : 41	-13%	1 : 36	13%	1 : 40	-9%	1 : 37	-11%
Lindt & Sprüngli	1 : 42	0%	1 : 42	5%	1 : 44	-9%	1 : 40	20%	1 : 48	10%	1 : 53	-25%	1 : 40	-3%	1 : 39	-8%
Clariant	1 : 40	29%	1 : 52	-9%	1 : 47	-22%	1 : 37	6%	1 : 39	-2%	1 : 39	0%	1 : 39	2%	1 : 39	-2%
SwissLife	1 : 35	-6%	1 : 33	18%	1 : 39	-17%	1 : 32	27%	1 : 41	-4%	1 : 39	13%	1 : 44	-5%	1 : 42	20%
Bâloise	1 : 28	4%	1 : 29	9%	1 : 32	-3%	1 : 31	-1%	1 : 31	-2%	1 : 30	-19%	1 : 24	2%	1 : 25	-11%
Kuoni	1 : 29	24%	1 : 37	6%	1 : 39	-23%	1 : 30	57%	1 : 47	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Lonza	1 : 22	16%	1 : 26	82%	1 : 47	-39%	1 : 29	13%	1 : 32	27%	1 : 41	4%	1 : 43	7%	1 : 46	105%
Helvetia	1 : 18	4%	1 : 19	2%	1 : 19	9%	1 : 21	2%	1 : 21	14%	1 : 25	-23%	1 : 19	-8%	1 : 18	-4%
Implenia	1 : 22	7%	1 : 23	-8%	1 : 21	-3%	1 : 21	-23%	1 : 16	31%	1 : 21	-9%	1 : 19	24%	1 : 24	10%
Swisscom	1 : 21	2%	1 : 21	11%	1 : 23	-14%	1 : 20	0%	1 : 20	2%	1 : 21	12%	1 : 23	-1%	1 : 23	9%
Georg Fischer	1 : 17	0%	1 : 17	10%	1 : 19	5%	1 : 20	14%	1 : 22	2%	1 : 23	12%	1 : 26	-8%	1 : 24	39%
Valora	1 : 12	16%	1 : 14	-4%	1 : 13	44%	1 : 19	35%	1 : 25	10%	1 : 28	-1%	1 : 28	2%	1 : 28	141%
Migros	1 : 14	4%	1 : 15	-4%	1 : 14	4%	1 : 15	3%	1 : 15	-2%	1 : 15	2%	1 : 15	1%	1 : 15	7%
Ruag	1 : 10	16%	1 : 12	-6%	1 : 11	22%	1 : 14	-12%	1 : 12	6%	1 : 13	-3%	1 : 13	1%	1 : 13	23%
Bobst	1 : 12	-15%	1 : 10	12%	1 : 11	9%	1 : 12	5%	1 : 13	1%	1 : 13	3%	1 : 13	-3%	1 : 13	10%
Coop	1 : 13	-8%	1 : 12	0%	1 : 12	2%	1 : 12	6%	1 : 13	-7%	1 : 12	0%	1 : 12	-2%	1 : 12	-10%
Post	1 : 11	0%	1 : 11	2%	1 : 11	-5%	1 : 11	4%	1 : 11	1%	1 : 11	2%	1 : 12	16%	1 : 13	19%
Ascom	1 : 15	-21%	1 : 12	-10%	1 : 10	-38%	1 : 6	2%	1 : 7	-15%	1 : 6	-9%	1 : 5	31%	1 : 7	-55%
Oerlikon	1 : 26	66%	1 : 43	9%	1 : 46	-41%	1 : 28	15%	1 : 32	-46%	1 : 17	32%	1 : 23	44%	1 : 33	26%
Ø Lohnschere	1 : 39	8%	1 : 42	8%	1 : 46	-4%	1 : 44	3%	1 : 45	-1%	1 : 44	-4%	1 : 42	6%	1 : 45	15%
Median	1 : 28	18%	1 : 33	17%	1 : 39	-23%	1 : 30	7%	1 : 32	-3%	1 : 31	1%	1 : 31	11%	1 : 35	23%

Beilage 6: Lohnkartell 2018
Rangliste Lohnschere 2018

Rang	Konzern	Name	Funktion 2018	Höchstlohn (in Mio. CHF)	Tiefstlohn (in Mio. CHF)	Lohnschere
1	Roche	Severin Schwan	CEO	15.65 ⁴	0.061 ⁷	1 : 257
2	UBS	Sergio Ermotti	CEO	14.12 ¹	0.056 ⁷	1 : 252
3	CS	Tidjane Thiam	CEO	12.65 ¹	0.056 ⁷	1 : 226
4	ABB	Ulrich Spiesshofer	CEO	8.54 ¹	0.043 ⁶	1 : 199
5	Nestlé	Mark Schneider	CEO	9.80 ⁴	0.052 ⁸	1 : 188
6	Novartis	Vasant Narasimhan	CEO	9.92 ¹	0.061 ⁵	1 : 163
7	Zurich	Mario Greco	CEO	8.80 ¹	0.056 ⁸	1 : 157
8	Swatch	Nick Hayek	CEO und Verwaltungsrat	7.43 ⁴	0.048 ⁶	1 : 155
9	UBS	Christian Bluhm	Group CRO	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
10	UBS	Markus Diethelm	Group General Counsel	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
11	UBS	Martin Blessing	Co-President Global Wealth Management	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
12	UBS	Kirt Gardner	Group CFO	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
13	UBS	Robert Karofsky	CO-President Investment Bank	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
14	UBS	Sabine Keller-Busse	Group COO	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
15	UBS	Ulrich Körner	President Asset Management & President UBS Europe, Middle East and Africa	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
16	UBS	Tom Naratil	Co-President Global Wealth Management und President UBS Americas	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
17	UBS	Piero Novelli	CO-President Investment Bank	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
18	UBS	Markus Ronner	Chief Compliance and Governance Officer	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
19	UBS	Andrea Orcel	President Investment Bank	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
20	UBS	Kathryn Shih	President UBS Asia Pacific	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
21	UBS	Axel Lehmann	President Personal & Corporate Banking und President UBS Switzerland	7.95 ²	0.056 ⁷	1 : 142
22	CS	James Amine	CEO Investment Banking & Capital Markets	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
23	CS	Pierre-Oliver Bouée	Chief Operating Officer	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
24	CS	Romeo Cerutti	General Counsel	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
25	CS	Brian Chin	CEO Global Markets	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
26	CS	Peter Goerke	Leiter HR, Communications & Branding	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
27	CS	Thomas Gottstein	CEO Swiss Universal Bank	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
28	CS	Iqbal Khan	CEO International Wealth Management	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
29	CS	David Mathers	CFO	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
30	CS	Joachim Oechslin	Chief Risk Officer	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
31	CS	Helman Sitohang	CEO Asia Pacific	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
32	CS	Lara Warner	Chief Risk Officer	7.35 ²	0.056 ⁷	1 : 131
33	Roche	Daniel O'Day	CEO Roche Pharma	7.21 ⁴	0.061 ⁷	1 : 118
34	UBS	Axel Weber	Verwaltungsratspräsident	6.03 ¹	0.056 ⁷	1 : 108
35	Roche	Alan Hippe	CFO & IT Officer	6.36 ⁴	0.061 ⁷	1 : 104
36	Novartis	John Tsai	Head of Global Drug Development and Chief Medical Officer	6.28 ³	0.061 ⁵	1 : 103
37	Roche	Christoph Franz	Verwaltungsratspräsident	6.19 ¹	0.061 ⁷	1 : 101

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 (Abgangentschädigung)
- 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
- 8 Tiefstlohn vom letzten Jahr übernommen inkl. Nominallohnentwicklung nach Wirtschaftszweig (da keine neueren Angaben)

Beilage 7: Vergütungsabstimmungen an Generalversammlungen

Unternehmen	Konzernleitung			Konsultativabstimmung über Vergütungsbericht 2018		Prospektive Genehmigung Gesamtvergütung der Konzernleitung KL (fixe + variable Vergütung)	Prospektive Genehmigung Gesamtbetrag variable langfristige Vergütung der Konzernleitung	Retrospektive Genehmigung Gesamtbetrag variable langfristige Vergütung der Konzernleitung	Retrospektive Genehmigung kurzfristiger Bonus für 2018	prospektive Genehmigung Fixvergütung Konzernleitung
	gemeinsam	getrennt		Abstimmung	Zustimmungsquote					
	fix/variabel	fix	variabel							
Roche		x	x					99.6%		99.6%
UBS		x	x	x	79.4%			81.4%		86.7%
Nestlé	x			x	86.5%	92.2%				
Novartis	x			x	94.6%	93.6%				
CS		x	x	x	82.1%		84.5%		84.9%	86.9%
ABB	x			x	83.7%	90.6%				
Swatch		x	x					68.6%		k.A. ¹
L&S	x			x	86.9%	94.3%				
Zürich	x			x	88.2%	90.1%				
Clariant	x			x	94.7%	91.9%				
Schindler		x	x					96.4%		93.3%
Oerlikon		x	x	x	95.4%			95.1%		98.3%
SwissLife	x		(x) ²	x	90.1%	96.5%			93.9%	
Baloise		x	x				94.2%			97.5%
Lonza		x	x	x	88.9%		91.0%		96.4%	97.1%
GF	x			x	85.5%	87.9%				
Implenia	x			x	84.8%	86.4%				
Swisscom	x			x	95.9%	98.3%				
Helvetia		x	x					95.6%		98.0%
Bobst	x			x	91.9%	76.6%				
Valora	x			x	82.6%	87.7%				
Ascom		x	x	x	96.9%		98.7%			98.9%
Total	55%	45%	50.00%	77%	88.7%	90.5%	92.1%	89.5%	91.7%	95.1%

¹ Swatch hat an der Generalversammlung 2019 offen über diesen Punkt abgestimmt. Die Fixvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 wurde genehmigt

² SwissLife stimmt zwar prospektiv über die Gesamtentschädigung der Konzernleitung ab, lässt aber die kurzfristige Vergütung vom Vorjahr an der GV noch absegnen

Beilage 8: Frauen in Führungsgremien

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
VR-Mitglieder	249.9	262.9	254.1	247.8	247.5	251.8	254.7	254.3	248.7	252.4	301.3	251.1	250.5	247.0	254.0	249.7	249.7
davon Frauen	21.5	23.9	25.0	25.0	30.0	28.4	30.4	33.9	34.0	33.7	46.8	44.6	53.3	53.9	60.0	61.4	63.9
Anteil Frauen im Verwaltungsrat	8.6%	9.1%	9.8%	10.1%	12.1%	11.3%	11.9%	13.3%	13.7%	13.4%	15.5%	17.8%	21.3%	21.8%	23.6%	24.6%	25.6%
KL-Mitglieder	211.8	223.8	209.1	214.3	209.2	214.5	214.5	216.7	208.3	221.0	218.5	209.7	214.5	220.3	204.0	213.1	206.4
davon Frauen	5.0	3.5	2.0	6.4	6.0	7.2	7.4	8.3	10.9	11.5	12.8	8.3	9.9	9.0	13.0	14.3	18.2
Anteil Frauen in der Konzernleitung	2.4%	1.6%	1.0%	3.0%	2.9%	3.3%	3.5%	3.8%	5.2%	5.2%	5.8%	4.0%	4.6%	4.1%	6.4%	6.7%	8.8%

