

# Topsaläre für Schweizer Chefs wie in den USA?

**Wirtschaft** Spitzenmanager von helvetischen Konzernen rechtfertigen ihre Rekordverdienste mit jenen ihrer Konkurrenten. Doch das ähnelt zunehmend einem Teufelskreis.

Claudia Gnehm

Die Löhne von Schweizer Topmanagern sind 2024 auf den höchsten Stand seit der Annahme der Minder-Initiative im Jahr 2013 geklettert. Im Schnitt erhielten die Chefs der 20 Konzerne im Leitindex SMI 8,3 Millionen Franken. Das ist ein Plus von 7,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr, wie der Stimmrechtsberater Ethos erhoben hat. An der Spitze mit zweistelligen Millionenbeträgen: die Chefs von Novartis, UBS, Partners Group, Galderma, Alcon, Roche und Richemont.

Nach dem Volksentscheid gegen Lohnexzesse gingen die Vergütungen ab 2014 zunächst spürbar zurück. Angst vor Reputationsschäden, strengere Transparenzregeln und Konsultationen mit Aktionären führten zu einer neuen Zurückhaltung. Seit 2020 jedoch ziehen die Toplöhne wieder an – teilweise ohne erkennbaren Bezug zur Leistung, wie das Beispiel der Credit Suisse gezeigt hat.

In vielen Fällen ist der grosse variable Lohnanteil ausschlaggebend für die hohe Gesamtvergütung. Vincent Kaufmann ist Direktor des Schweizer Stimmrechtsberaters Ethos, der sich auf nachhaltige Anlagen spezialisiert hat. Kaufmann bezeichnet alle Boni, die das Dreifache des Grundlohns übersteigen, als «exzessiv». Doch die Konzerne drehen weiter an der Schraube: Die UBS zahlt ihrem Chef Sergio Ermotti inzwischen einen Bonus aus, der bis zum Siebenfachen seines Fixlohns reicht.

Ermotti räumt im «Migros-Magazin» ein, er «verstehe, dass sein heutiger Lohn vielen nicht normal erscheint». Die Replik liefert er gleich selbst: «Mir ist und war immer wichtig, dass ich wie meine Konkurrenten und anhand meiner Leistungen bezahlt werde.» Der Tessiner misst sich also an Branchenkollegen – etwa an Larry Fink, Chef der Investmentfirma Blackrock, der für 2024 auf 30,8 Millionen Dollar kommt. Dagegen wirkt Ermottis Salär von 14,9 Millionen Franken bescheiden.

### Vergütungen in der ansteigenden Dauerschleife

Solche Vergleiche sind in der Unternehmenswelt üblich, auch hierzulande. Die UBS legt in ihrem Geschäftsbericht offen, an welchen Konkurrenten sie sich orientiert. Es sind vor allem US-Finanzhäuser mit sehr hohen Löhnen. Darunter ist auch Jamie Dimon von JP Morgan, der für vergangenes Jahr 39 Millionen Dollar erhalten hat und als bestbezahlter Banker gilt.

Auch JP Morgan selbst betreibt das Vergleichsspiel: Wohl weil Dimon in seiner Branche kaum noch überboten werden kann, zieht die US-Bank unter anderem die Chefs von ExxonMobil (44 Mio. Dollar) oder Disney (41 Mio.) heran.

Ähnlich sieht es beim Basler Pharmakonzern Novartis aus: Dort befindet sich David Ricks vom US-Konkurrenten Eli Lilly, der 29,2 Millionen Dollar verdient, in der Vergleichsgruppe.

Allerdings ist die Vergleichspraxis in den USA schon vor längerer Zeit in die Kritik ge-



Jahressalär von 14,9 Millionen Franken: Sergio Ermotti am UBS-Hauptsitz an der Zürcher Bahnhofstrasse. Foto: Urs Jaudas

## Dieser Däne ist der bestbezahlte CEO der Schweiz

Die Liste der bestbezahlten Unternehmenschefs der Schweiz weist viele bekannte Namen auf: Sergio Ermotti (UBS), Vasant Narasimhan (Novartis) oder auch Nick Hayek (Swatch). Im Jahr 2024 sind sie allerdings allesamt von Flemming Ornskov in den Schatten gestellt worden. Der 67-Jährige erhielt laut der Rangliste der Fon-



Flemming Ornskov, Chef von Galderma in Zug. Foto: Keystone

dation Ethos eine Vergütung von 18,998 Millionen Franken, rund 14 Millionen davon in Form von Unternehmensaktien.

Der Däne Ornskov ist seit 2019 CEO des auf Dermatologie spezialisierten Pharmaunternehmens Galderma mit Sitz in Zug. Es wurde 1981 als Joint Venture von Nestlé und L'Oréal gegründet und erst letztes Jahr an der Schweizer Börse kotiert. Galder-

ma erzielte 2024 einen Umsatz von 4,4 Milliarden Dollar, ein Plus von über 9 Prozent im Vorjahresvergleich. Vor seiner Tätigkeit bei Galderma war Ornskov unter anderem bei den Pharmaunternehmen Shire, Bayer und Novartis angestellt.

Der Börsengang von Flemming Ornskows derzeitigem Unternehmen hat sich für ihn gelohnt: In der Ethos-Rangliste rangiert er vor David Layton (Partners Group; 16,885 Millionen Franken), Sergio Ermotti (14,927 Millionen Franken) und Vasant Narasimhan (14,189 Millionen Franken).

Insgesamt erhielten letztes Jahr sieben Chefs börsenkotierter Unternehmen eine Vergütung von mehr als 10 Millionen Franken. Im Schnitt erhielten die CEOs der 20 börsenkotierten SMI-Unternehmen Vergütungen von 8,3 Millionen Franken. Das entsprach laut Ethos einer Zunahme von rund 7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr und rund 27 Prozent in den letzten vier Jahren.

Europaweit schaffte es Ornskov auf Platz vier der höchstbezahlten CEOs. Ganz oben auf dem Treppchen steht mit grossem Abstand Fabricio Bloisi, Chef der Beteiligungsgesellschaft Prosus mit Sitz in Amsterdam. Er wurde letztes Jahr mit rund 50 Millionen Franken entlohnt.

Fabio Lüdi

### Die 10 bestbezahlten Chefs der Schweiz im Jahr 2024

In Franken. Nur börsenkotierte Firmen berücksichtigt.

Galderma Group – Flemming Ornskov*	18'998'000
Partners Group – David Layton	16'885'000
UBS – Sergio Ermotti	14'927'000
Novartis – Vasant Narasimhan**	14'189'000
Alcon – David Endicott	11'658'000
Roche – Thomas Schinecker	11'653'000
Richemont – Nicolas Bos	11'056'000
Zurich Insurance Group – Mario Greco	9'880'000
Nestlé – Ulf Schneider	9'626'000
OC Oerlikon Corporation – Michael Süss	9'586'000

Wert für 2024 enthält Wert der variablen Komponenten, die später entrichtet werden.

\* Beinhaltet Aktienpaket von 14,3 Mio. Fr. vom Börsengang 2024.

\*\* Zugeteilte Vergütung (14,2 Mio Fr.) weicht stark vom realisierten und bisher medial kommunizierten Lohn (19,2 Mio. Fr.) ab.

Grafik: clu; Quelle: Ethos

raten. Der Stimmrechtsberater Glass Lewis bemängelt, dass Unternehmen Mitbewerbervergleiche nutzen, um höhere Vergütungen zu rechtfertigen. Das führe zu einem Teufelskreis steigender Führungsgehälter. Glass Lewis beteiligt sich darum in den USA an Initiativen, die eine transparentere und glaubwürdigere Auswahl der Vergleichsgruppen zu bewirken versuchen.

Für Ethos-Chef Vincent Kaufmann steht fest: Der Vergleich mit den USA treibt die variablen Lohnanteile und Vergütungen in der Schweiz nach oben. «Es gibt einen grossen Kulturunterschied zu den USA, wo riesige Aktienpakete verteilt werden – sinnvoller wäre ein Vergleich mit Europa.» Zumal die Schweizer Vergütungen im kontinentalen Europa ohnehin an der Spitze lägen.

### Systeme in USA und Schweiz schwer vergleichbar

Barbara Heller, Geschäftsführerin der Governance-Beratungsfirma Swipra, betont, solche Vergleiche mit anderen Firmen seien nicht per se problematisch. Unternehmen sollten wissen, was die Konkurrenz zahlt.

Entscheidend sei aber die Auswahl der Vergleichsgruppe. Heller bezeichnet die Vergütungssysteme der Schweiz und der USA als schwer vergleichbar, da US-Firmen viel höhere variable Komponenten, aber auch stärkere Abstrafungen bei schlechter Leistung zulassen. «Es ist wissenschaftlich belegt, dass Peer-Group-Vergleiche die Vergütungsspirale nach oben treiben», sagt Heller. «Denn man orientiert sich oft an den höheren Vergütungen.» Besonders in den USA sei dieser Trend ausgeprägt.

Heller empfiehlt eine stärkere Orientierung an nachhaltiger Leistung statt blossen Lohnzahlen. Zudem sollten Unternehmen hinterfragen, ob die Vergütung im Vergleich zur Konkurrenz wirklich das Hauptkriterium sei. Wenn der Eindruck entstehe, dass Vergleichsgruppen manipuliert würden, leide am Ende die Glaubwürdigkeit.

Vergütungsexperte Timon Forrer vom Beratungsunternehmen Kienbaum beurteilt die Auswahl der Vergleichsgruppe weniger kritisch. Bei globalen Finanzkonzernen sei der Fokus auf US-Konkurrenten naheliegend.

Allerdings räumt er ein: «Würden sich Unternehmen ausschliesslich am Durchschnitt der Peer Group orientieren, bewegten sich die Löhne tatsächlich nur nach oben.» In der Praxis geschehe dies jedoch selten, da der Durchschnitt nur ein Anhaltspunkt sei. Berücksichtigt würden auch andere Faktoren, etwa die Höhe der Sozialabgaben oder wie hoch die Einkommen im Vergleichsland besteuert würden. Am Ende würde auch gewichtet, ob eine Vergütung extern als angemessen gelte.

In Verwaltungsräten löse die Frage nach der Marktfähigkeit der Vergütungen intensive Debatten aus – vor allem im Hinblick auf Angemessenheit und mögliche Reputationsrisiken, so Forrer. «In den USA herrschen beispielsweise andere Vorstellungen darüber, was ein angemessener Lohn ist.»