

PUBLIC SURVEY

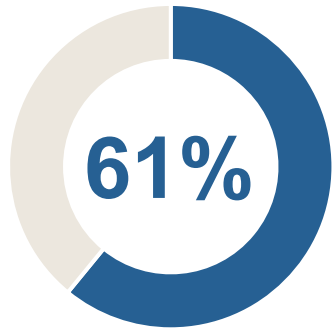
BEVÖLKERUNGS- UMFRAGE ZUR (MANAGEMENT-) VERGÜTUNG 2024

HCM INTERNATIONAL AG

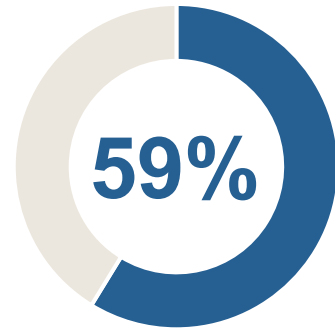


Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage 2024 im Überblick

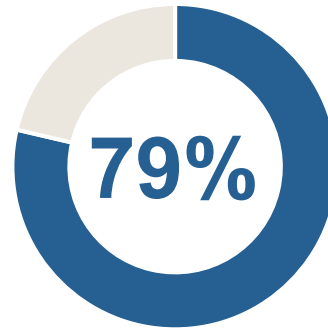
Managementvergütung



zeigen persönliches Interesse zum Thema «Managementvergütung»



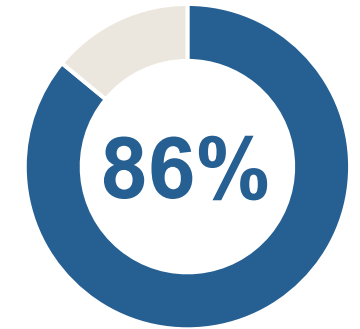
sehen die Ausgestaltung der Managementvergütung als Aufgabe der Aktionäre und nicht des Staates



befürworten eine Obergrenze für Managementvergütung...



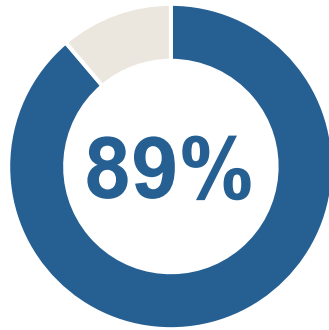
... gleichzeitig variieren die Meinungen über die angemessene Höhe erheblich von 0 bis zu mehreren Millionen



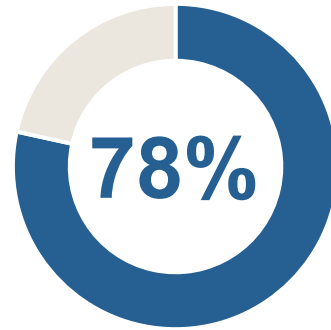
kritisieren die unzureichende Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Managementvergütung

Hinweis: Es wurden keine relevanten Unterschiede in den Antworten festgestellt, die auf Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zurückzuführen wären. Siehe dazu die Umfrageergebnisse auf Seite 26 und 27.

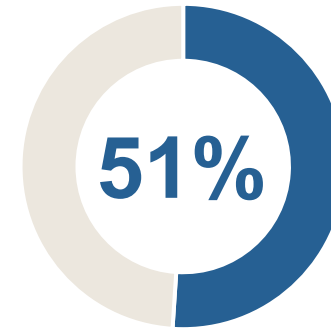
Bonussysteme im Allgemeinen



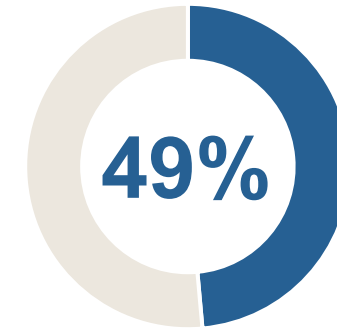
sind überzeugt, dass die Ausgestaltung des Bonusprogramms die Unternehmenskultur beeinflusst



glauben, dass Boni zu besonderem Einsatz anspornen



beurteilen vorhandene Bonussysteme als «sehr gut» oder «eher gut» verständlich



weisen auf bestehende Lohntransparenz (CHF Beträge) beim aktuellen Arbeitgeber hin

Hinweis: Es wurden keine relevanten Unterschiede in den Antworten festgestellt, die auf Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zurückzuführen wären. Siehe dazu die Umfrageergebnisse auf Seite 26 und 27.

Detaillierte Darstellung der Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage 2024

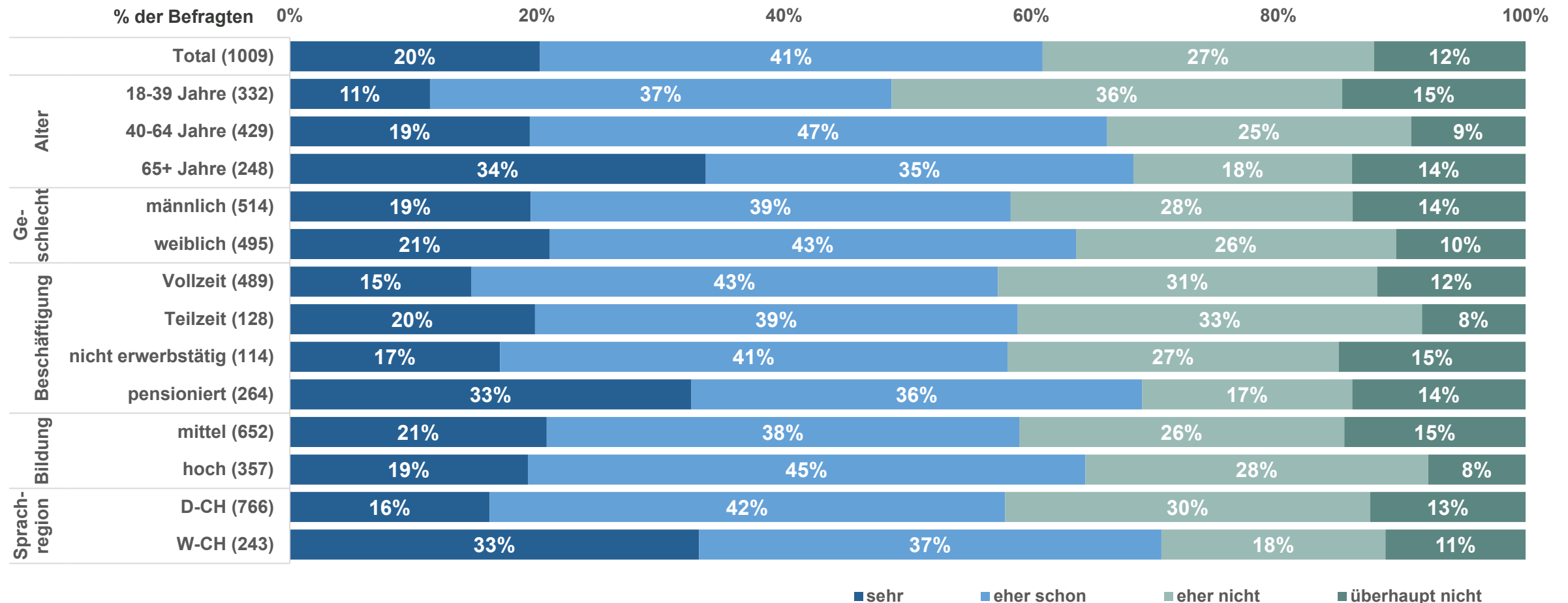
Vorwort

- **Seit 2010**, mit einer COVID-bedingten Ausnahme im Jahr 2020, führt HCM **unabhängige und repräsentative Umfragen der Schweizer Bevölkerung zur (Management-)Vergütung** durch.
- Die Datenerhebung erfolgt jeweils durch Drittanbieter: In den letzten zwei Jahren durch **gfs-zürich** und zuvor durch Demoscope. Dabei wird stets die Vergleichbarkeit der Daten sichergestellt.
- Insgesamt wurden **1'013 Personen in der Schweiz** telefonisch und online zu **9 Fragen** in den folgenden zwei Themenblöcken befragt:
 - 1. Managementvergütung**
 - 2. Bonussysteme / Anreizsysteme im Allgemeinen**
- Darüber hinaus wurde eine Kontrollfrage zur Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen gestellt. Es wurden keine Unterschiede in den Antworten zu den 9 gestellten Fragen festgestellt, die auf die (Un-)Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zurückzuführen wären.
- Die Auswertung differenziert nach verschiedenen demografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus, Bildungsniveau und Sprachregion.
- Die vorliegende Präsentation zeigt die Auswertungen der erhobenen Daten 2024, wobei neben den Antworten dieses Jahres auch ein Trend der letzten Jahre dargestellt wird.
- Hinweis: Bei allen Fragen bestand die Möglichkeit, mit «weiss nicht» zu antworten oder keine Antwort zu geben. Diese Option wurde je nach Frage von 0.4% bis 7.1% der Befragten genutzt und ist in den vorliegenden Auswertungen nicht enthalten.

1. Managementvergütung

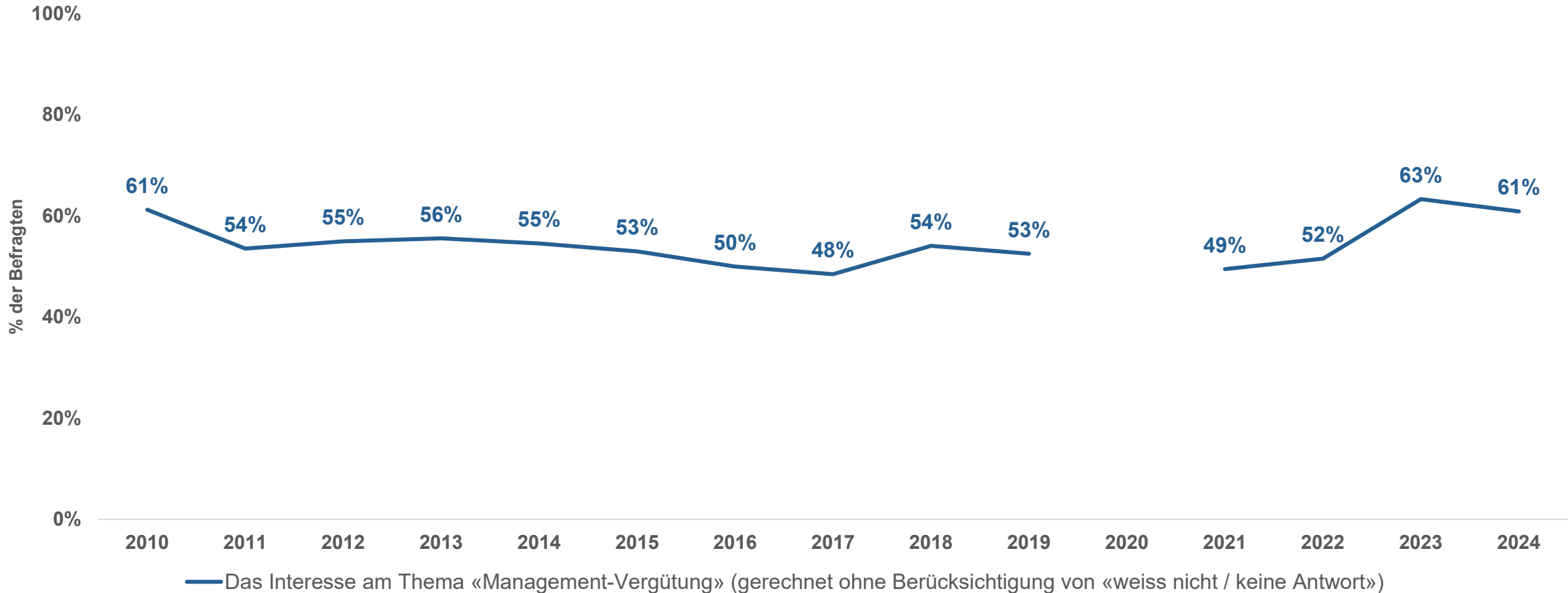
Das Interesse der Schweizer Bevölkerung am Thema Managementvergütung ist hoch...

1 In den Medien wird seit einiger Zeit eine Diskussion um die Höhe von Bonus-Zahlungen für Manager (Geschäftsleitung) geführt. Wie sehr beschäftigt Sie persönlich das Thema «Managerlöhne»?



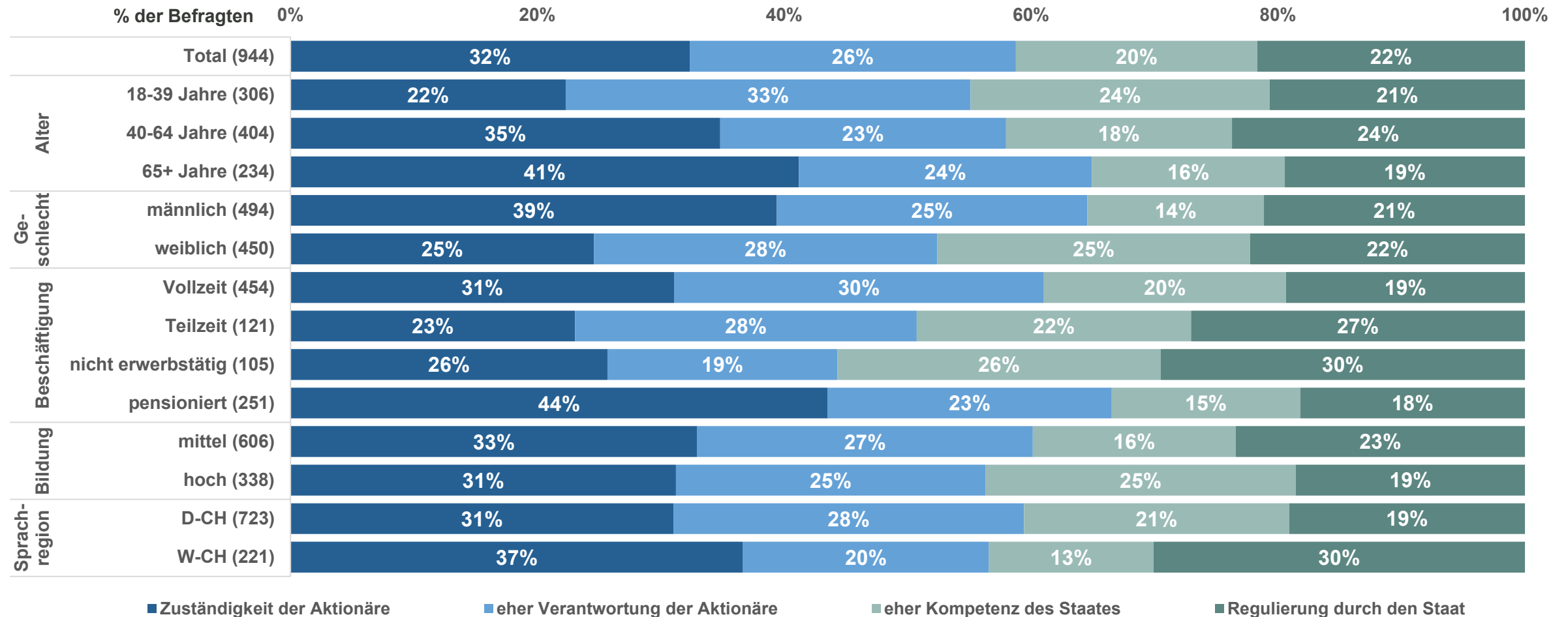
...und spiegelt einen langanhaltenden Trend wider.

1 In den Medien wird seit einiger Zeit eine Diskussion um die Höhe von Bonus-Zahlungen für Manager (Geschäftsleitung) geführt. Wie sehr beschäftigt Sie persönlich das Thema «Managerlöhne»?



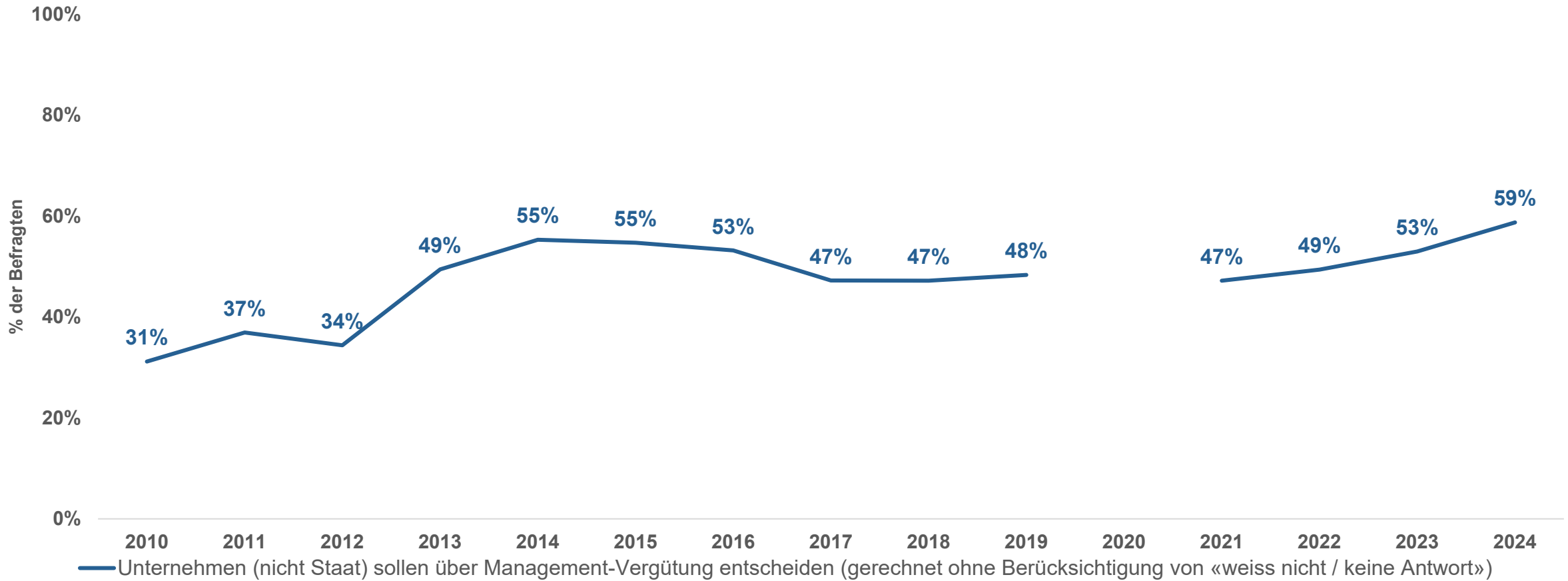
Rund 60% der Befragten sehen die Ausgestaltung der Managementvergütung als Aufgabe der Aktionäre, nicht des Staates...

2 Zurzeit wird eine Diskussion darüber geführt, ob Aktionäre oder der Staat das letzte Wort über die Höhe der Geschäftsleitungslöhne (inklusive leistungsabhängige Lohnanteile) in einem Unternehmen haben soll. Wie sehen Sie das?



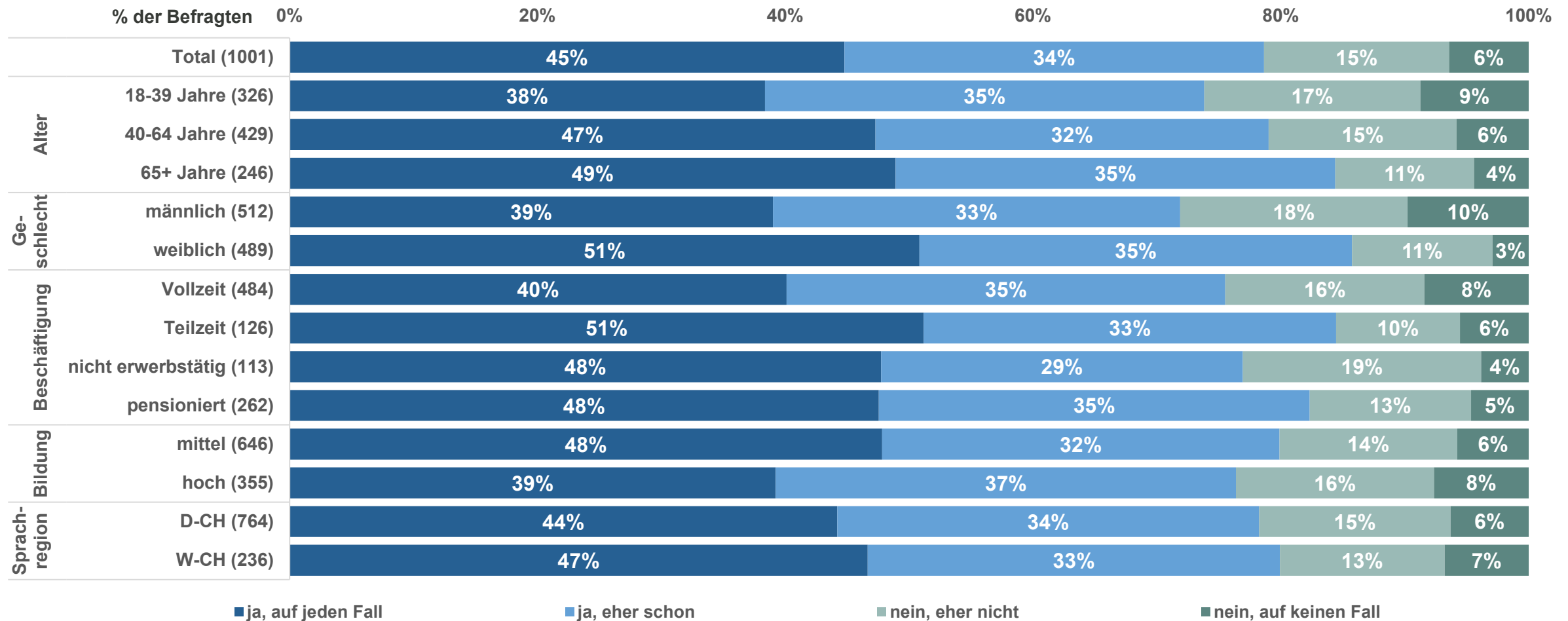
...was ein zunehmendes Vertrauen der Bevölkerung in die Fähigkeit zur Selbstregulierung der Unternehmen widerspiegelt.

2 Zurzeit wird eine Diskussion darüber geführt, ob Aktionäre oder der Staat das letzte Wort über die Höhe der Geschäftsleitungslöhne (inklusive leistungsabhängige Lohnanteile) in einem Unternehmen haben soll. Wie sehen Sie das?



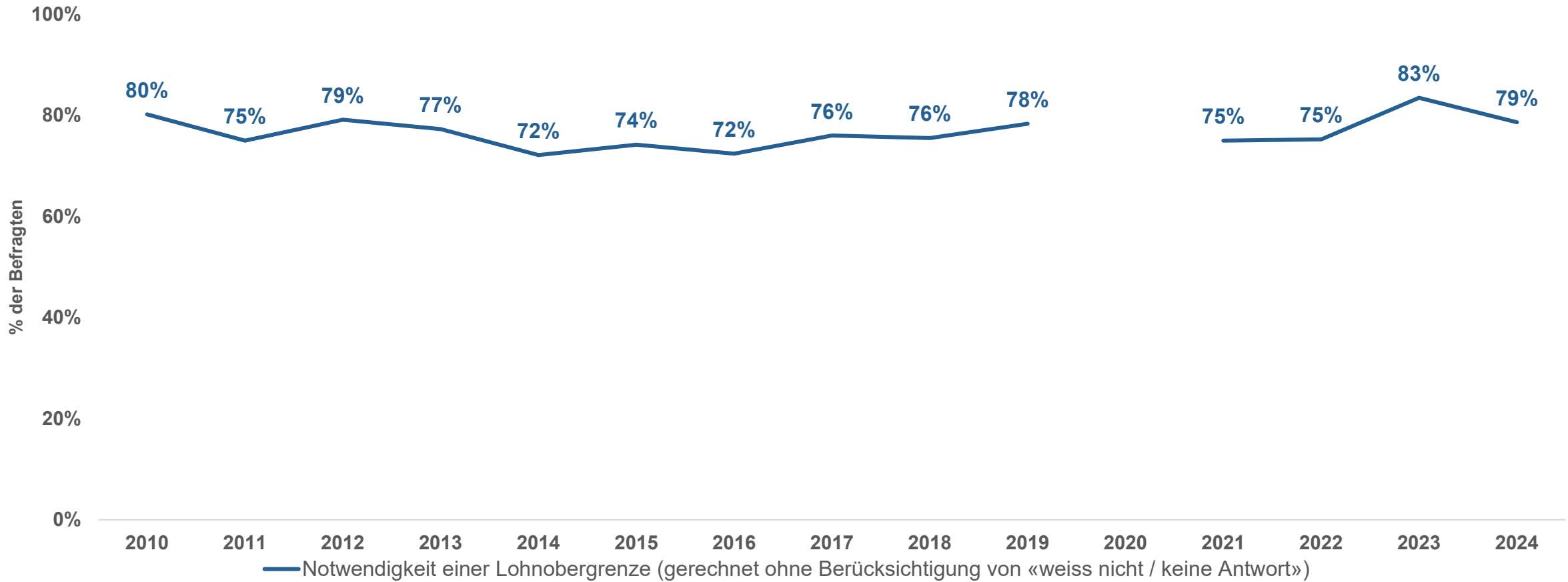
Circa 80% der Befragten befürworten eine Obergrenze für Managementvergütung...

3 Wenn Sie jetzt an die Höhe von Geschäftsleitungslöhne denken, finden Sie, es sollte eine Lohnobergrenze geben?



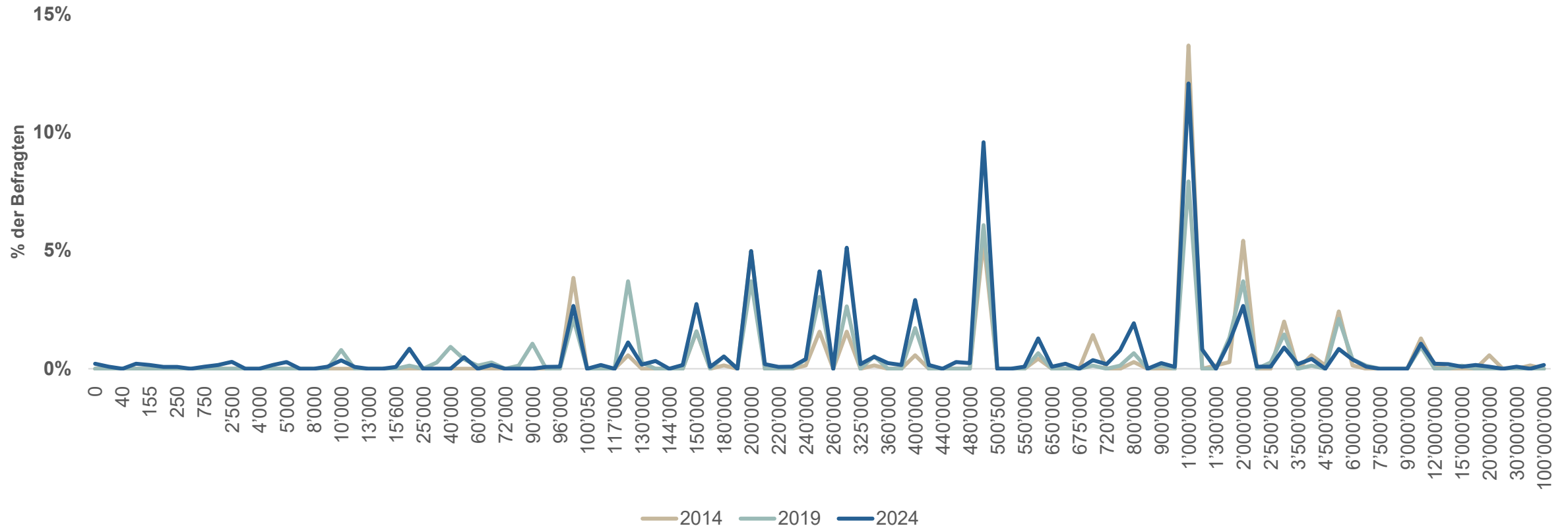
...wobei die öffentliche Unterstützung einer solchen Lohnobergrenze in der Managementvergütung über die Zeit hinweg relativ konstant bleibt.

3 Wenn Sie jetzt an die Höhe von Geschäftsleitungslöhne denken, finden Sie, es sollte eine Lohnobergrenze geben?



Gleichzeitig variieren die Meinungen über die angemessene Höhe erheblich von 0 bis zu mehreren Millionen.

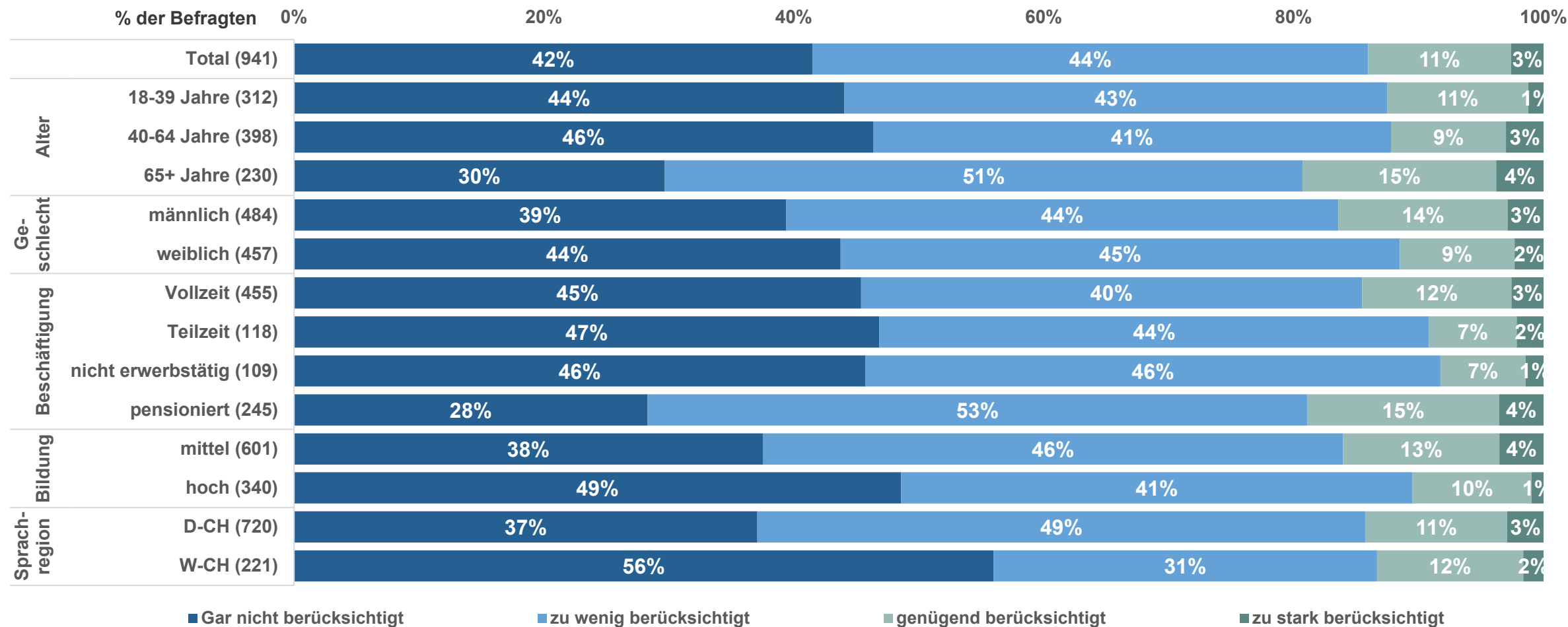
4 Falls die Lohnobergrenze als notwendig erachtet wird: Wie hoch sollte eine jährliche Lohnobergrenze, Ihrer Meinung nach, sein?



Hinweis: Die Frage nach der Höhe der Obergrenze wurde offen gestellt. Insgesamt haben ca. 30 - 60% der Befragten eine Meinung darüber, wo eine absolute Lohnobergrenze sein sollte. Jedoch ist die Streuung der genannten Obergrenzen in allen Jahren sehr breit.

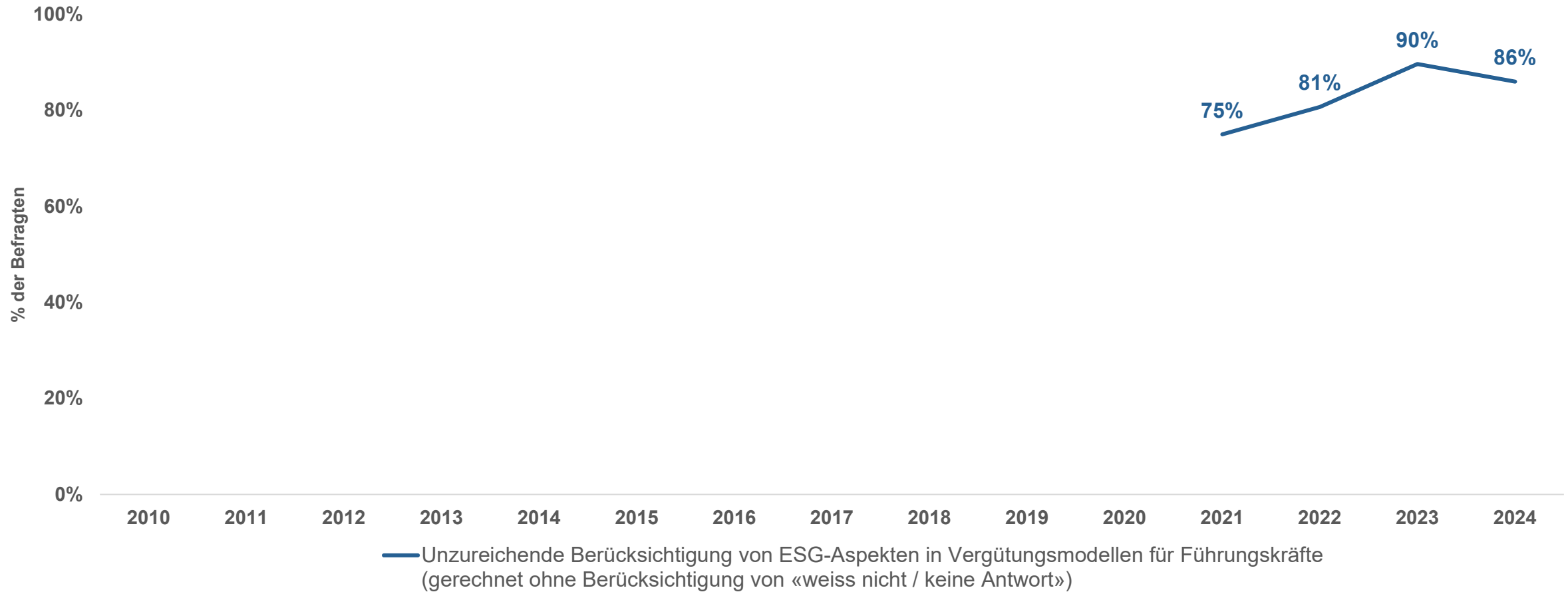
Über 85% der Befragten sind der Ansicht, dass ESG-Aspekte in der Managementvergütung unzureichend berücksichtigt werden...

5 Das Thema Nachhaltigkeit, also eine ökologische und soziale / gesellschaftliche Verantwortung rückt immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach das Thema Nachhaltigkeit im Lohn der Geschäftsleitung berücksichtigt?



...allerdings nehmen die Bedenken in der Bevölkerung leicht ab, wahrscheinlich aufgrund gestiegener ESG-Transparenz.

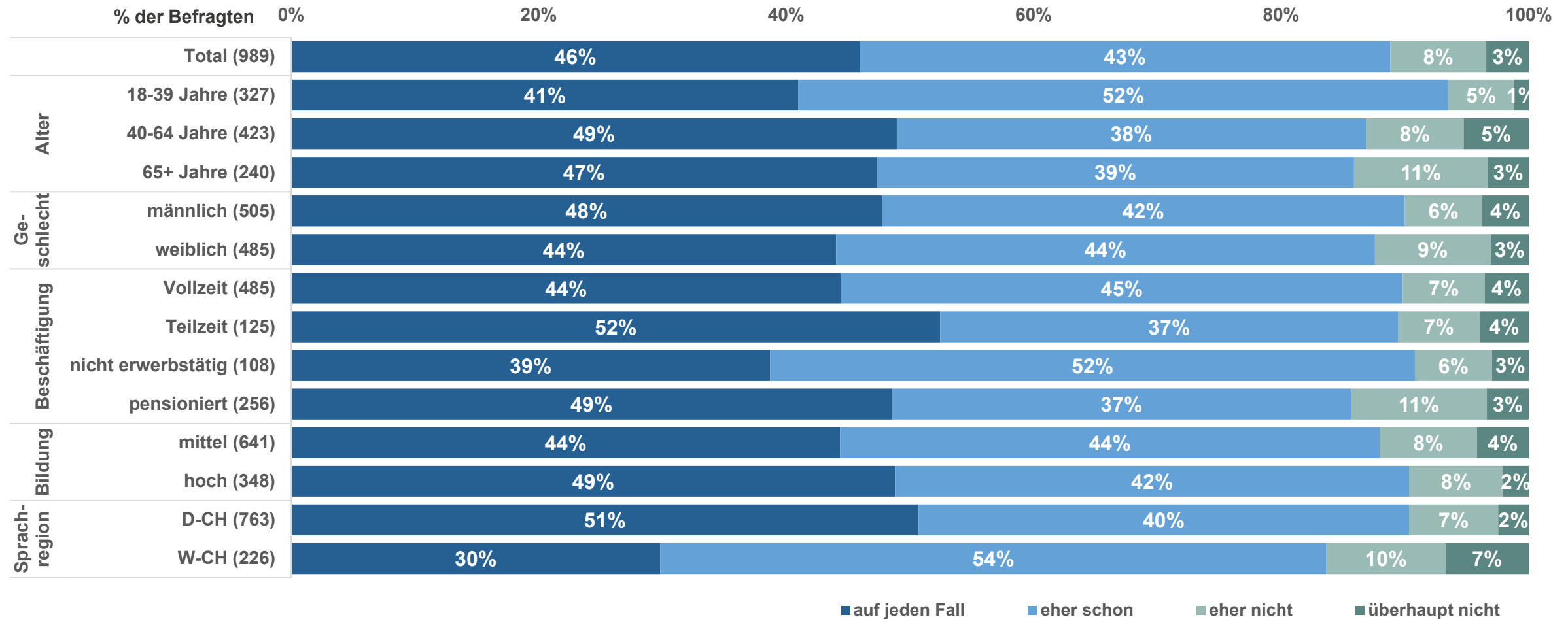
5 Das Thema Nachhaltigkeit, also eine ökologische und soziale / gesellschaftliche Verantwortung rückt immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach das Thema Nachhaltigkeit im Lohn der Geschäftsleitung berücksichtigt?



2. Bonussysteme / Anreizsysteme im Allgemeinen

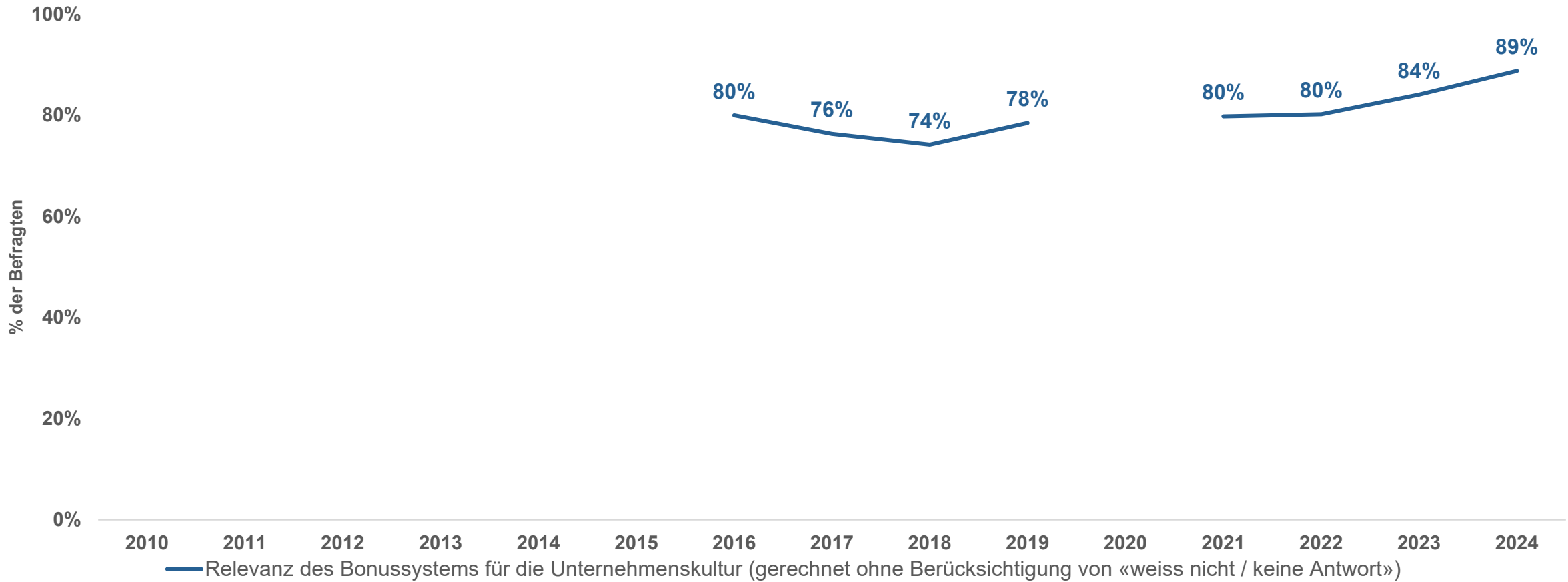
Knapp 90% der Befragten sind überzeugt, dass die Bonusgestaltung die Unternehmenskultur beeinflusst...

6 Glauben Sie, dass ein Bonussystem in einem Unternehmen die Unternehmenskultur beeinflusst?



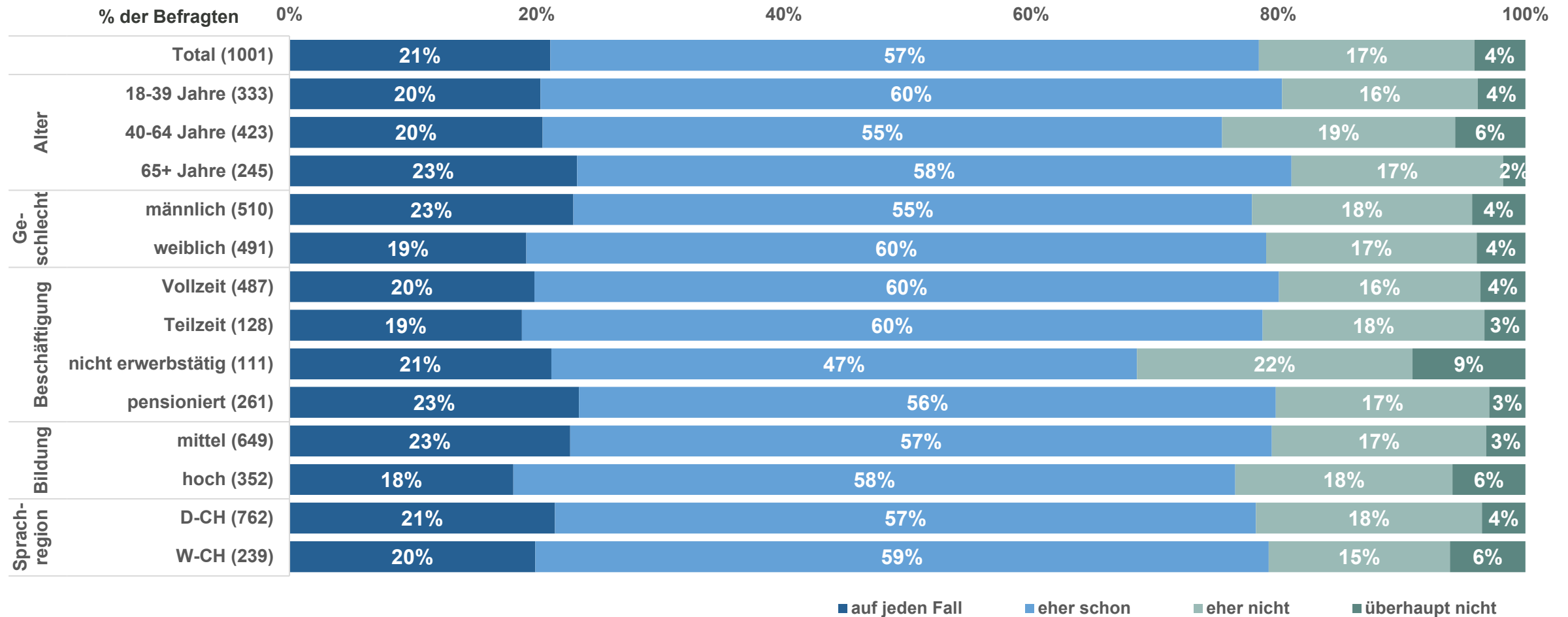
...was ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung der Bonusgestaltung unterstreicht.

6 Glauben Sie, dass ein Bonussystem in einem Unternehmen die Unternehmenskultur beeinflusst?



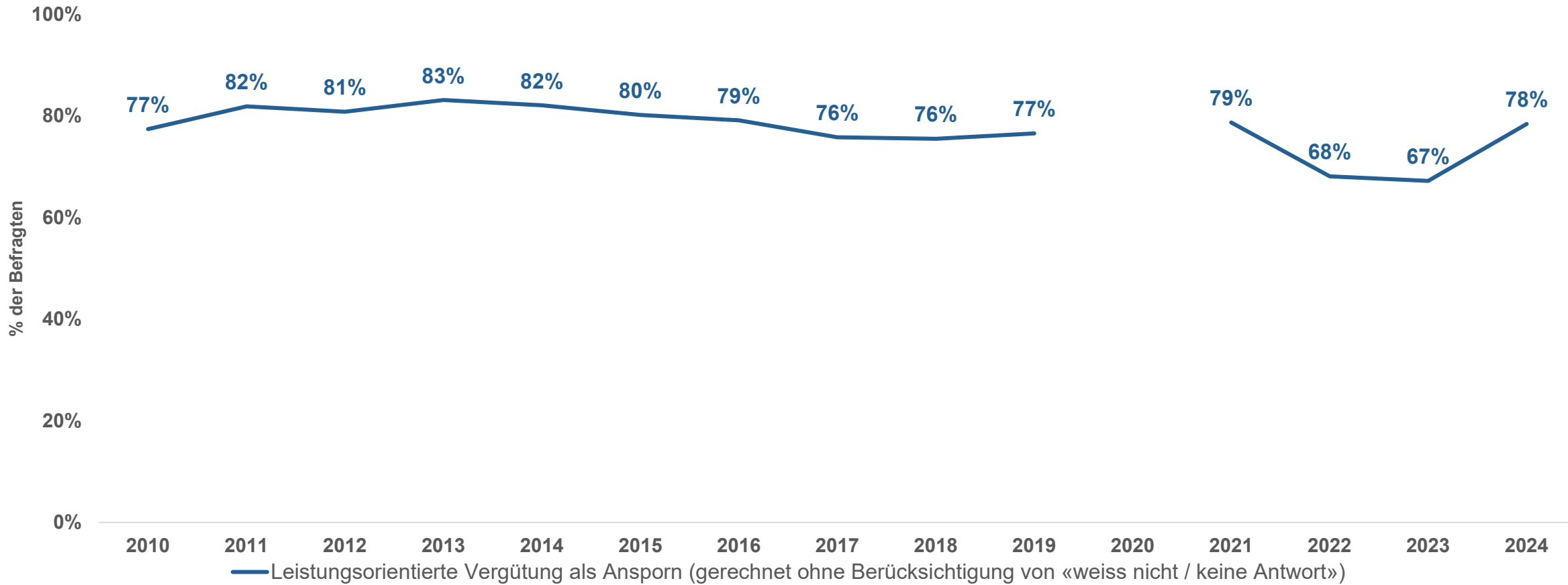
Nach wie vor besteht ein breiter Konsens, dass Boni zu besonderem Einsatz anspornen...

7 Leistungsorientierten Löhne sind zum Teil abhängig vom Erfolg vom Unternehmen und von der persönlichen Leistung vom Arbeitnehmer. Spornen, Ihrer Meinung nach, solche leistungsabhängigen Löhne zu besonderem Einsatz an?



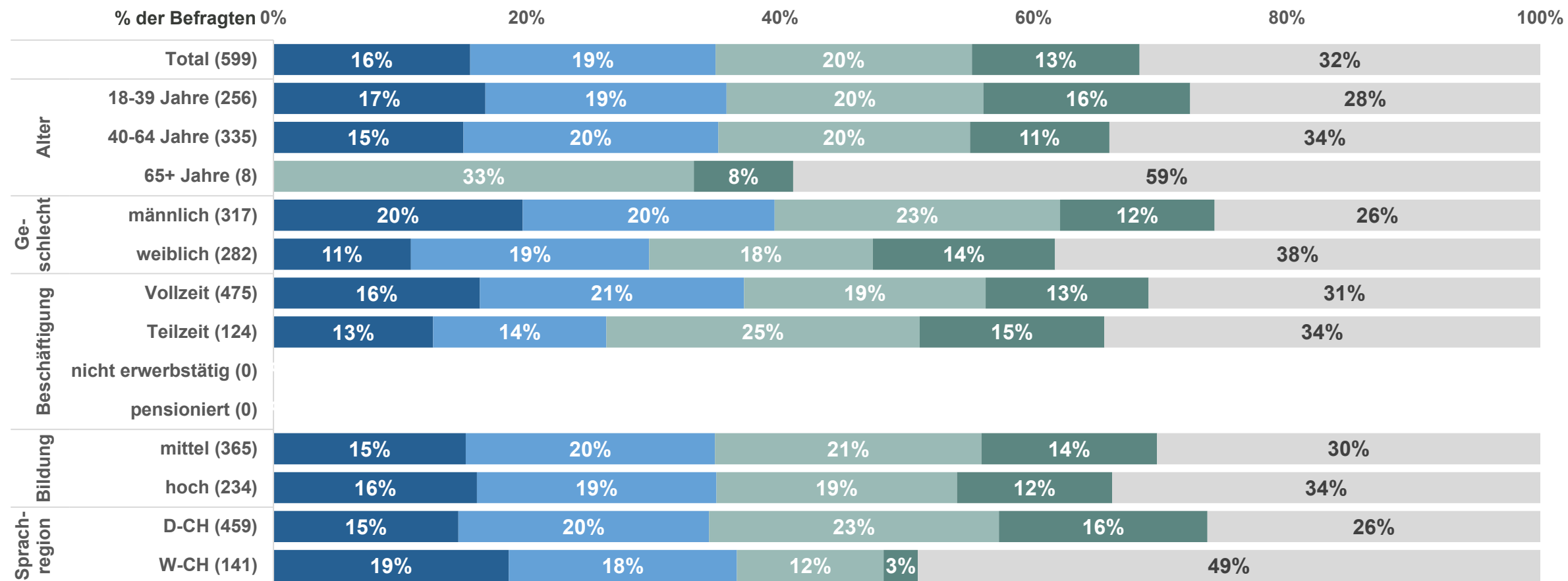
...nach zwei Jahren mit Anzeichen für eine kritischere Haltung hat sich diese Überzeugung in der Bevölkerung wieder gefestigt.

7 Leistungsorientierten Löhne sind zum Teil abhängig vom Erfolg vom Unternehmen und von der persönlichen Leistung vom Arbeitnehmer. Spornen, Ihrer Meinung nach, solche leistungsabhängigen Löhne zu besonderem Einsatz an?



Dennoch werden die Bonussysteme nur von etwa der Hälfte der Befragten als «sehr gut» oder «eher gut» verständlich beurteilt...

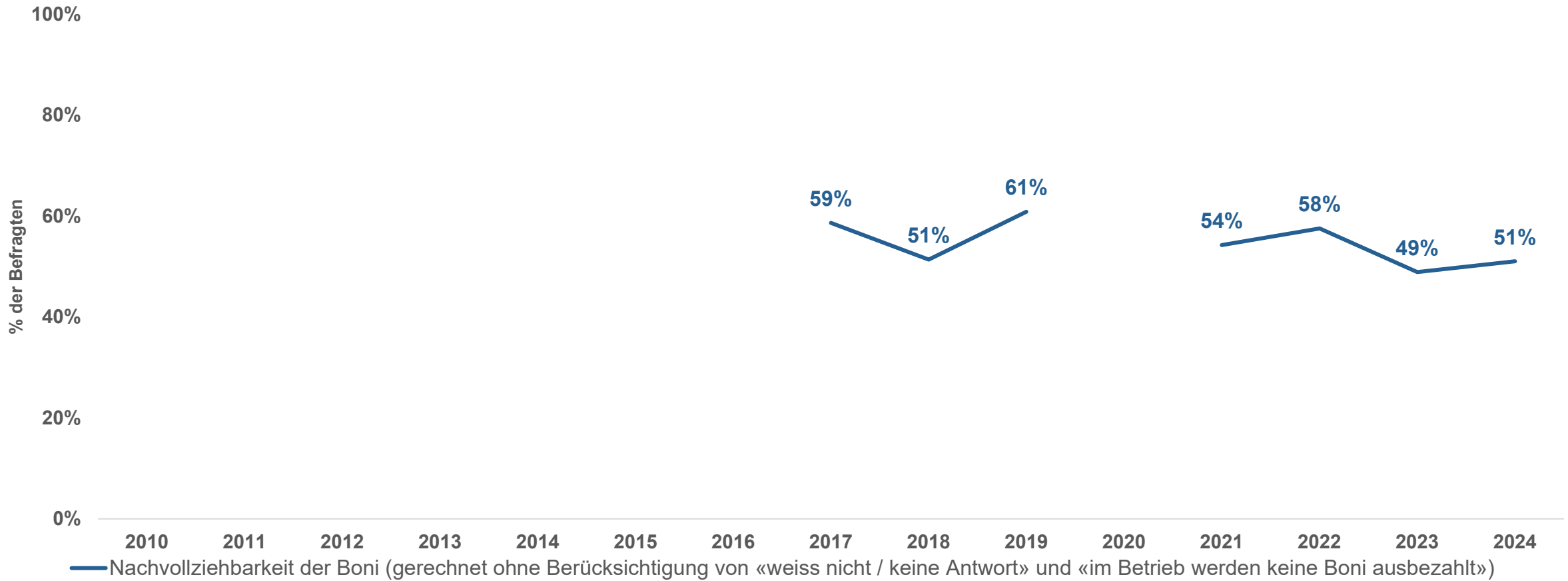
8 Wenn erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, auf welcher Grundlage Boni (respektive leistungsabhängige Lohnanteile) festgelegt werden?



■ sehr gut ■ eher gut ■ eher nicht ■ überhaupt nicht ■ im Betrieb werden keine Boni ausbezahlt

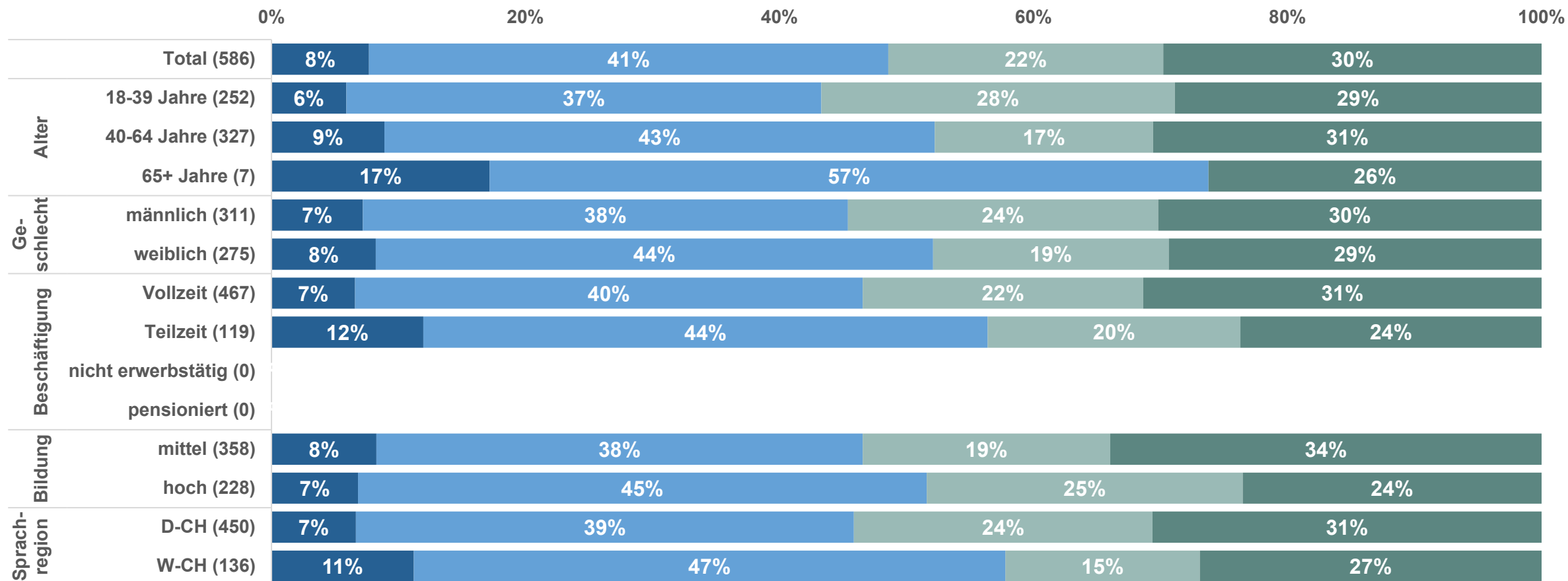
...was im Jahresvergleich auf einen wachsenden Bedarf an weniger Komplexität und besserer Kommunikation der Bonussysteme hinweist.

8 Wenn erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, auf welcher Grundlage Boni (respektive leistungsabhängige Lohnanteile) festgelegt werden?



Etwa 50% der Befragten weisen auf die bestehende Lohntransparenz (CHF Beträge) beim aktuellen Arbeitgeber hin.

9 Wenn erwerbstätig: Wie würden sie ihren Arbeitgeber hinsichtlich der Lohntransparenz im Unternehmen einschätzen?

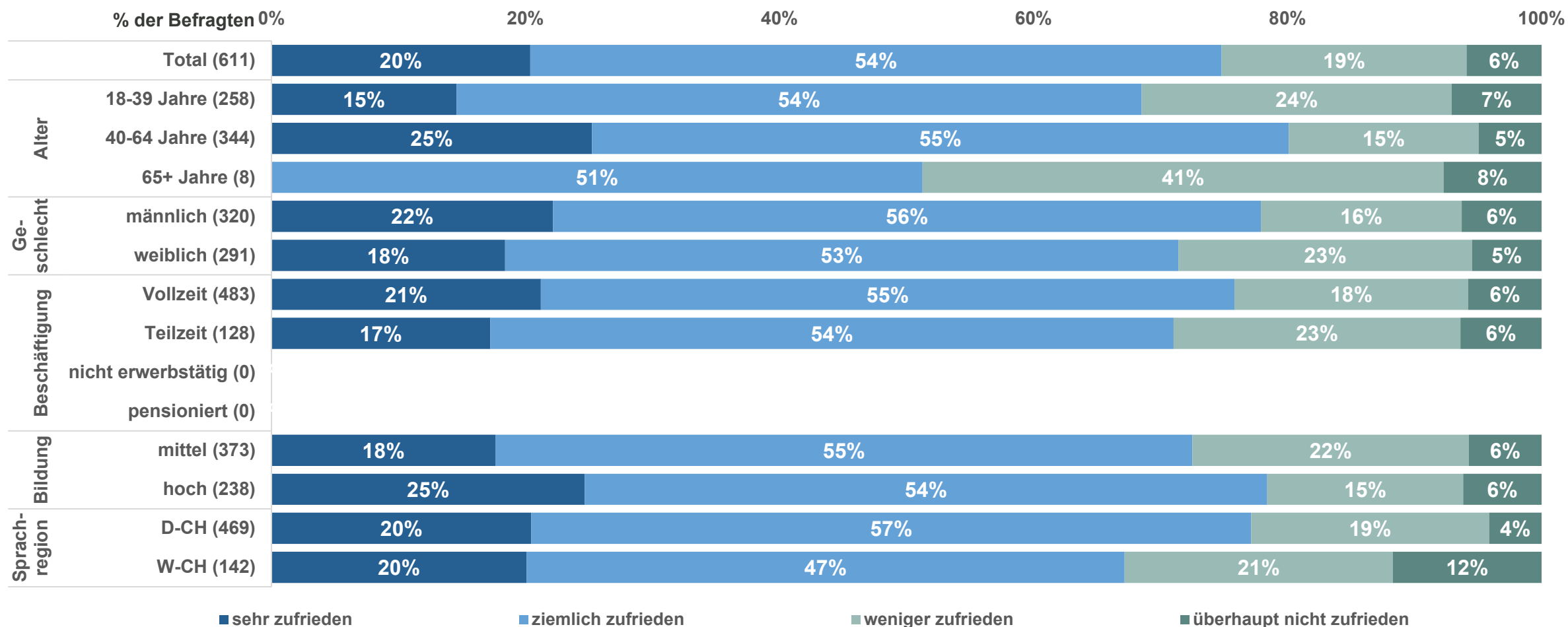


■ Lohn pro Person wird offengelegt ■ Lohnbänder sind bekannt ■ Grundlagen zur Lohnfestlegung sind bekannt ■ keine Transparenz

Anhang

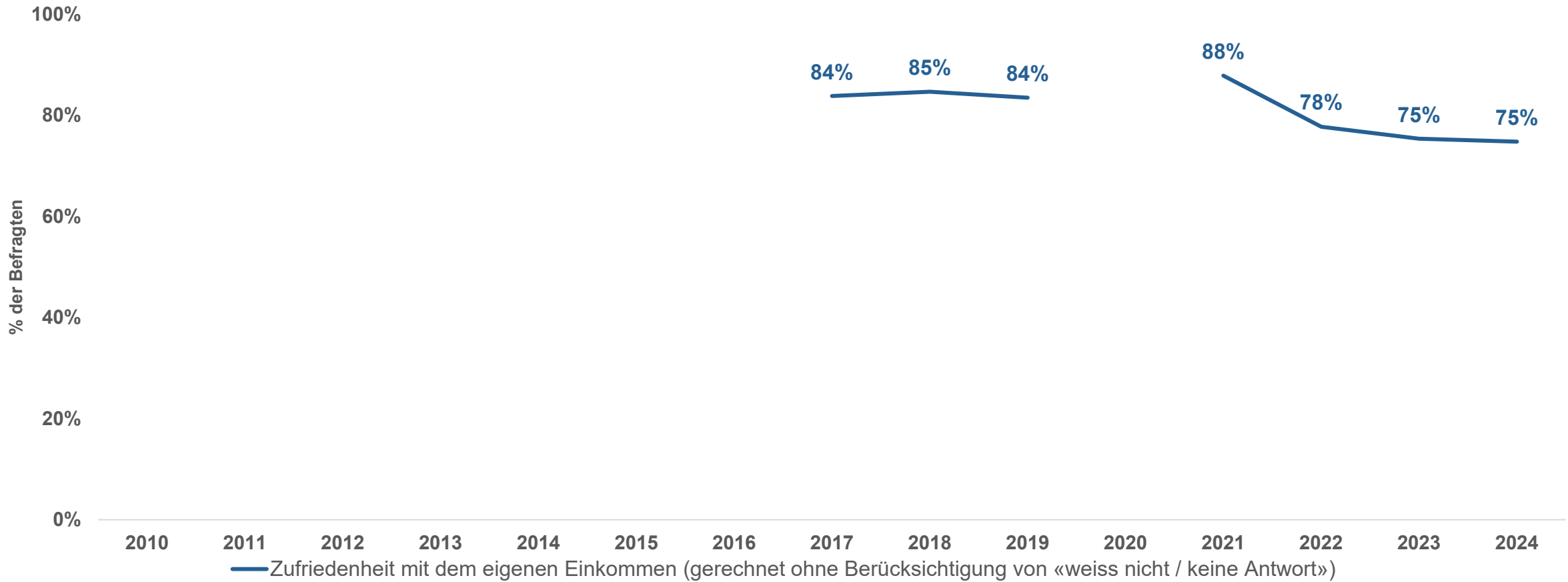
Circa 75% der Schweizer Bevölkerung sind mit ihrem Einkommen zufrieden...

Wenn erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen?



...obwohl der Anteil der «Zufriedenen» im Vergleich zum Vorjahr stabil ist, liegt er deutlich unter dem historischen Durchschnitt von über 80%.

Wenn erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen?



Fragenkatalog 2024

Managementvergütung

1. In den Medien wird seit einiger Zeit eine Diskussion um die Höhe von Bonus-Zahlungen für Manager (Geschäftsleitung) geführt. Wie sehr beschäftigt Sie persönlich das Thema «Managerlöhne»?
2. Zurzeit wird eine Diskussion darüber geführt, ob Aktionäre oder der Staat das letzte Wort über die Höhe der Geschäftsleitungslöhne (inklusive leistungsabhängige Lohnanteile) in einem Unternehmen haben soll. Wie sehen Sie das?
3. Wenn Sie jetzt an die Höhe von Geschäftsleitungslöhne denken, finden Sie, es sollte eine Lohnobergrenze geben?
4. Falls findet, dass es eine Lohnobergrenze geben soll: Wie hoch sollte eine jährliche Lohnobergrenze, Ihrer Meinung nach, sein?
5. Das Thema Nachhaltigkeit, also eine ökologische und soziale / gesellschaftliche Verantwortung rückt immer mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit. Inwiefern wird Ihrer Meinung nach das Thema Nachhaltigkeit im Lohn der Geschäftsleitung berücksichtigt?

Bonussysteme / Anreizsysteme im Allgemeinen

6. Glauben Sie, dass ein Bonussystem in einem Unternehmen die Unternehmenskultur beeinflusst?
7. Leistungsorientierte Löhne sind zum Teil abhängig vom Erfolg vom Unternehmen und von der persönlichen Leistung vom Arbeitnehmer. Spornen, Ihrer Meinung nach, solche leistungsabhängigen Löhne zu besonderem Einsatz an?
8. Wenn erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, auf welcher Grundlage Boni (respektive leistungsabhängige Lohnanteile) festgelegt werden?
9. Wenn erwerbstätig: Wie würden sie ihren Arbeitgeber hinsichtlich der Lohntransparenz im Unternehmen einschätzen?

Ihre Ansprechpartner für diese Präsentation

Olga Beregova
Partner

+41 44 560 33 09
+41 76 442 13 02
olga.beregova@hcm.com



Andrea Gämperli
Senior Consultant

+41 77 464 73 37
andrea.gaemperli@hcm.com





shaping
sustainable
success

HCM International Ltd.

Muehlebachstrasse 54 | CH-8008 Zurich
Phone: +41 44 560 33 33

4 Rue du Commerce | CH-1204 Geneva
Phone: +41 22 339 88 50

international@hcm.com
hcm.com

A world map with a dark blue background and light blue landmasses. Several red location pins are placed across the map, indicating office locations in North America, Europe, Asia, and Australia.

GE CNTM
GROUP | GLOBAL
GOVERNANCE
AND EXECUTIVE
COMPENSATION
GROUP

North America • Continental Europe • United Kingdom • Asia • Australia • Africa