



## ETHOS-STUDIE

100 grösste in der Schweiz kotierte Unternehmen

# Vergütungen 2006 der Führungsinstanzen

NOVEMBER 2007



«Damit sich die Aktionäre auf der Grundlage einer umfassenden Offenlegung effektiv zur Vergütungspolitik äussern und diese erörtern können, ohne Beschlussanträge einbringen zu müssen, sollte die Vergütungspolitik Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunkts der Jahreshauptversammlung sein. [...] Die Abstimmung der Jahreshauptversammlung könnte beratenden Charakter haben, so dass die Rechte der für die Vergütung der Unternehmensleitung zuständigen Gremien nicht berührt würden.»

**Empfehlung der Kommission der Europäischen Union vom 14. Dezember 2004**

«The better information that both shareholders and boards of directors will get as a result of the SEC's new disclosure rules will help them make better decisions about the appropriate amount to pay the men and women entrusted with running their companies. Shareholders need intelligible disclosure that can be understood by a lay reader without benefit of specialized expertise or the need for an advanced degree. It is our job to see that they get it.»

**Christopher Cox, Präsident der Securities and Exchange Commission (SEC), Juli 2006**

### **Hinweis**

Diese Studie wurde mit einer von Ethos entwickelten Methodologie erstellt. Die Informationen stammen aus Quellen, die Anlegern und der Öffentlichkeit generell zugänglich sind, zum Beispiel Geschäftsberichte und Websites der Unternehmen, sowie anhand direkter Auskünfte der untersuchten Unternehmen. Obwohl die Angaben mehrfach geprüft wurden, kann ihre Richtigkeit nicht garantiert werden. Ethos lehnt jede Verantwortung für die Genauigkeit der veröffentlichten Informationen ab.

### **© Ethos 2007**

Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos.  
Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt.

### **Analysten**

Dr. Yola Biedermann, Head Corporate Governance  
Vincent Kaufmann, Senior Analyst  
Lionel Ebener, Analyst  
Vinzenz Mathys, Analyst



info@ethosfund.ch  
www.ethosfund.ch

Place Cornavin 2  
Postfach  
CH - 1211 Genf 1  
T +41 (0)22 716 15 55  
F +41 (0)22 716 15 56

Büro Zürich:  
Gessnerallee 32  
CH - 8001 Zürich  
T +41 (0)44 210 02 22  
F +41 (0)44 210 02 21

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Zusammenfassung .....	4
Einführung .....	5
<b>1</b> <b>Transparenz der Vergütungen</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b> <b>Struktur der Lohnpolitik</b> .....	<b>13</b>
2.1 Komponenten der Vergütungen .....	13
2.2 Höhe und Veränderung der Vergütungen .....	18
2.3 Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung .....	23
2.4 Arbeitsverträge und Klauseln bei Kontrollwechseln .....	24
<b>3</b> <b>Kompetenzen bei der Festlegung der Vergütungen</b> .....	<b>27</b>
3.1 Verwaltungsrat und Vergütungsausschuss .....	27
3.2 Generalversammlung .....	28
Schlussfolgerungen .....	31
Anhang .....	35

## Zusammenfassung

Im zweiten Jahr in Folge führt Ethos eine Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen der 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen durch.

Die Studie vergleicht die Vergütungen der Jahre 2006 und 2005. Sie ist in drei Kapitel gegliedert, die der Transparenz der Vergütungen, der Struktur der Vergütungssysteme sowie den Kompetenzen bei ihrer Festlegung gewidmet sind. Im Anhang werden die angewandte Methodik, die Einzelheiten der individuellen Daten pro Unternehmen sowie Modelltabellen vorgestellt, welche die Berichterstattung über die Vergütungen erleichtern.

Das erste Kapitel untersucht die Entwicklung der Transparenz der Vergütungen. Bei dieser Beurteilung wurde aber nicht nur die Richtlinie zur Corporate Governance (RLCG) der Schweizer Börse beigezogen, sondern auch die internationale Best Practice.

Das zweite Kapitel ist der Struktur der Lohnpolitik gewidmet. Es untersucht die Komponenten der Vergütungen (Vergütung in bar, Aktien, Optionen), die Höhe der Vergütungen 2006 im Vergleich zu 2005, allfällige Beziehungen zwischen Vergütung und Leistung sowie schliesslich die Problematik der Abgangsentschädigungen.

Das dritte Kapitel befasst sich mit den Kompetenzen bei der Festsetzung der Vergütungen, insbesondere dem Vorhandensein und der Zusammensetzung eines Vergütungsausschusses innerhalb des Verwaltungsrats und der Aktionärsrechte.

### Wichtigste Ergebnisse

- Bezüglich der Transparenz der Vergütungen (Kapitel 1) wurden zwischen 2005 und 2006 nur relativ wenige Verbesserungen festgestellt. Das generelle Niveau der Transparenz übersteigt das erforderliche Minimum nicht signifikant. Nur wenige Unternehmen führten bereits die neuen Regeln zur Publikation der individuellen Vergütungen ein, wie sie das Obligationenrecht ab 2007 vorschreibt.

**Ethos hält die kotierten Unternehmen dazu an, ihre Transparenz weiter zu steigern, indem sie mehr als das im Obligationenrecht oder in der RLCG vorgesehene Minimum offenlegen. Um die Darstellung zu standardisieren und so die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern, schlägt Ethos den Unternehmen Modelltabellen (siehe Anhang 9) vor. Diese erleichtern das Lesen und Verständnis der Vergütungen.**

- Die Struktur der Vergütungssysteme, d.h. die Komponenten der Vergütungen, (Kapitel 2) haben sich gegenüber dem Vorjahr praktisch nicht verändert. Die durchschnittliche Vergütung erhöhte sich für sämtliche Personenkategorien. Bei den exekutiv tätigen Führungskräften belief sie sich 2006 auf CHF 2,3 Millionen (+15,8% im Vergleich zu 2005). Jene der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder stieg auf durchschnittlich CHF 223'000 (+5,6%). Zwischen der Leistung und der Veränderung der Vergütungen konnte keinerlei Zusammenhang festgestellt werden.

**Ethos fordert von den Unternehmen, die internationalen Best-Practice-Regeln anzuwenden und insbesondere die Leistungsabhängigkeit der Vergütung zu verstärken und so die Interessen von Aktionärinnen und Aktionären und Führungskräften anzugleichen.**

- In der Schweiz wahrt der Verwaltungsrat die Kompetenzen über Vergütungen (Kapitel 3). Eine Mehrheit der Verwaltungsräte verfügt über einen für die Lohnpolitik zuständigen Vergütungsausschuss. Bei 60% der Unternehmen hat dieser Ausschuss einen ausreichenden Grad an Unabhängigkeit.

**Ethos fordert, dass die Unternehmen ihren Vergütungsbericht der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorlegen, wie dies Economiesuisse in [Anhang 1](#) ihres Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance empfiehlt.**

## Einführung

Als langfristig orientierter institutioneller Investor achtet die Ethos Stiftung besonders darauf, dass die Aktiengesellschaften, an denen sie beteiligt ist, die Best-Practice-Regeln der Corporate Governance einhalten. Dies gilt insbesondere für die Lohnpolitik der Führungsinstanzen. Diesbezüglich soll das Ziel der Unternehmen sein, die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre mit denjenigen der Führungskräfte in Einklang zu bringen.

Die vorliegende zweite Ethos-Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen der 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen hat zum Ziel, der Anlegerschaft eine exakte Bestandesaufnahme der Transparenz, der Struktur und der Kompetenzen in Sachen Vergütungen zu bieten. Gleichzeitig soll die Studie den Unternehmen auch aufzeigen, wo sie bezüglich der Best Practice stehen und welche Fortschritte sie in diesem Bereich noch verwirklichen könnten.

2002 trat die Richtlinie der Schweizer Börse bezüglich der Corporate Governance (RLCG) in Kraft, welche Vorschriften zur Offenlegung von Vergütungen beinhaltet. Nach deren fünfjähriger Anwendung hat die Mehrheit der Unternehmen in Sachen Transparenz Fortschritte gemacht. Jedoch bleibt das allgemeine Niveau der Transparenz in der Mehrheit der Fälle unter dem von den internationalen Best-Practice-Regeln geforderten Standard.

2006 ist das letzte Jahr, in dem ausschliesslich die Regeln der RLCG für die Transparenz der Vergütungen gelten. Ab 1. Januar 2007 müssen die neuen verschärften Bestimmungen des Obligationenrechts zur Offenlegung der Vergütungen von Führungsinstanzen angewandt werden. Diese verlangen, dass die Jahresberichte 2007 (die 2008 veröffentlicht werden) die individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und die Vergütung des CEO sowie der Aktien- und Optionenbesitz sämtlicher Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung einzeln aufzuführen sind. Die Transparenz der Vergütungen ist also künftig gesetzlich geregelt.

Eine wichtiges Ereignis der letzten Monate war, dass Economiesuisse einen Anhang zum Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance veröffentlichte. Dieser ist den Vergütungen gewidmet und empfiehlt den Unternehmen insbesondere, die Aktionärinnen und Aktionäre am Entscheidungsprozess für die Vergütungen zu beteiligen. Eine der vorgeschlagenen Varianten ist, den Vergütungsbericht der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung vorzulegen.

Im September 2007 vereinfachte die Schweizer Börse schliesslich ihren Kommentar zur RLCG. Künftig müssen die Unternehmen auf ausführliche Weise die Grundsätze und Elemente der Vergütungen sowie die Kompetenzen und Verfahren bei deren Festsetzung angeben.

In diesem Umfeld gewinnt die vorliegende Studie eine besondere Bedeutung. Das erste Kapitel untersucht die Entwicklung der Transparenz der Vergütungen. Bei dieser Beurteilung wurde aber nicht nur die RLCG der Schweizer Börse beigezogen, sondern auch die internationale Best Practice.

Das zweite Kapitel ist der Struktur der Lohnpolitik gewidmet. Es untersucht die Komponenten der Vergütungen (Vergütung in bar, Aktien, Optionen), die Höhe der Vergütungen 2006 im Vergleich zu 2005, allfällige Beziehungen zwischen Leistung und Vergütung sowie schliesslich die Problematik der Abgangesentschädigungen.

Das dritte Kapitel befasst sich mit den Kompetenzen bei der Festsetzung der Vergütungen, insbesondere dem Vorhandensein und der Zusammensetzung eines Vergütungsausschusses innerhalb des Verwaltungsrats und der Aktionärsrechte.

Schliesslich werden im Anhang die angewandte Methodik und die Einzelheiten der individuellen Daten pro Unternehmen vorgestellt. Um die Offenlegung zu standardisieren und so die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern, schlägt Ethos den Unternehmen in [Anhang 9](#) vor, die Vergütungen anhand von Modelltabellen zu publizieren. Diese erleichtern das Lesen und Verständnis der Vergütungen.



# 1 Transparenz der Vergütungen

→ Zusammenfassung siehe Seite 11

In der Schweiz sind die Vorschriften für die Offenlegung von Vergütungen im Kapitel 5 der Corporate Governance Richtlinie der SWX Swiss Exchange (RLCG) und seit 1. Januar 2007 in den Artikeln 663b<sup>bis</sup> und 663c Abs. 3 des Obligationenrechts geregelt. Trotz dieser Mindestanforderung an die Transparenz, gehen die Regeln in der Schweiz weniger weit als die von internationalen Best Practice empfohlenen Anforderungen. Table 1 und Anhang 2 zeigen die Ergebnisse punkto Transparenz bei den Vergütungen der 100 grössten börsenkotierten Unternehmen der Schweiz, wie sie sich aus dem Studium der Jahresberichte 2005 und 2006 ergeben.

Die Offenlegung einiger Informationen ist laut RLCG nicht obligatorisch, wobei diese Elemente von der allgemein anerkannten internationalen Best Practice verlangt werden. Wie bereits in der ersten Ethos-Studie von 2006 erwähnt, ist die Mehrheit dieser Informationen notwendig, damit die Aktionärinnen und Aktionäre die Lohnpolitik für die Unternehmensführung in ihrem vollen Umfang beurteilen können.

Bei der Lektüre der Jahresberichte 2006 der 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen wird rasch klar, dass sich die Situation gegenüber dem Vorjahr wenig verbessert hat. Nach wie vor erfüllen nur wenige Schweizer Unternehmen die Transparenzanforderungen gemäss internationaler Best Practice.

Dies zeigt auch die Grenzen der Selbstregulierung auf. Denn viele Unternehmen veröffentlichen meist nur das von den Gesetzen und Vorschriften geforderte Minimum. Der Fortschritt bei der Umsetzung der Best Practice ist langsam und hängt vom guten Willen der betroffenen Unternehmensführungen ab. Das ist keine schweizerische Besonderheit, denn selbst in Grossbritannien waren erst mit der Einführung des Combined Code beträchtliche Fortschritte betreffend Transparenz und Umsetzung der Best Practice zu verzeichnen. Seit der Combined Code, dessen Einhaltung Voraussetzung für die Kotierung an der Londoner Börse ist, 2002 in Kraft trat, gilt die Best Practice in Grossbritannien als beispielhaft.

Die Publikation der individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der höchstbezahlten Person der Geschäftsleitung ist ab den Jahresberichten 2007 (die ab Beginn 2008 veröffentlicht werden) gesetzlich vorgeschrieben. Trotz dieser bevorstehenden Neuerungen blieb die Zahl der Unternehmen, die bereits die neuen Anforderungen

proaktiv umsetzen, bescheiden. 2006 veröffentlichten 22 Unternehmen nach neuer Regelung, dies ist im Vergleich zu 2005 praktisch unverändert (19 im Vorjahr).

Ähnlich sieht das Resultat bezüglich der namentlichen Nennung des höchstbezahlten Mitglieds des Verwaltungsrats und der individuellen Offenlegung des Besitzes von Aktien und Optionen aus.

Nachfolgend einige Feststellungen bezüglich Offenlegung:

## A. Allgemeine Informationen

- Nur 25 von 100 Unternehmen lieferten 2006 eine separate Darstellung der verschiedenen Elemente der Vergütung, der Fortschritt im Vergleich zum Vorjahr (22 Unternehmen) ist also sehr bescheiden. Daraus ergeben sich zur Beurteilung einer Lohnpolitik folgende zwei Hauptschwierigkeiten. Erstens: Die Mehrheit der Unternehmen (75) unterscheidet noch immer nicht zwischen dem Grundgehalt, dem Anteil des Jahresbonus in bar und den Sonderzuteilungen des Arbeitgebers an Vorsorgepläne für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und die Geschäftsleitung. Zweitens: Teilen die Unternehmen Aktien zu, ist oft unklar, ob diese Aktien Teil des Bonus oder eines langfristigen Beteiligungsplans sind.
- 2006 gaben 46 Unternehmen die Identität der höchstbezahlten Person des Verwaltungsrats (ob exekutiv tätig oder nicht) oder zumindest ihre Funktion (anhand der sie eindeutig identifiziert werden kann) bekannt (42 Unternehmen 2005). Obwohl diese Angaben ab Geschäftsjahr 2007 obligatorisch sind, lieferten nur weniger als die Hälfte der Unternehmen diese Information für das Geschäftsjahr 2006 vorzeitig.

**Tabelle 1: Transparenz der Vergütungen bei den 100 grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen (Untersuchungsuniversum 2006 und 2005)**

	2006				2005			
	Total	SMI	SMIM	Andere	Total	SMI	SMIM	Andere
<b>(A) Allgemeine Informationen</b>	100	25	24	51	100	26	26	48
Separate Darstellung der verschiedenen Vergütungskomponenten (Grundsalar, Bonus, Beteiligungspläne für Aktien/Optionen, Vorsorgeleistungen)	25	9	6	10	22	9	6	7
Identität des am höchsten vergüteten Verwaltungsratsmitglieds	46	18	9	19	42	17	7	18
Angabe über Maximaldauer der Arbeitsverträge	20	8	5	7	12	6	2	4
<b>(B) Individuelle Offenlegung</b>	100	25	24	51	100	26	26	48
<b>Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder</b>								
Individuelle Vergütungen (für alle Komponenten)	22	13	3	6	19	11	4	4
Individueller Aktienbesitz (100 betroffene Unternehmen in 2005 und 2006)	13	8	3	2	11	6	4	1
Individueller Optionenbesitz (37 betroffene Unternehmen in 2006, 42 betroffene Unternehmen in 2005)	7	4	2	1	7	3	3	1
<b>Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung</b>								
Individuelle Vergütungen (für alle Komponenten)	6	4	1	1	4	4	0	0
Individueller Aktienbesitz (99 betroffene Unternehmen in 2006, 100 betroffene Unternehmen in 2005)	11	7	2	2	9	5	3	1
Individueller Optionenbesitz (64 betroffene Unternehmen in 2006, 61 in 2005)	7	4	2	1	7	3	3	1
<b>CEO, wenn nicht Mitglied des Verwaltungsrats</b>								
Unternehmen, die freiwillig die Vergütung des CEO angeben, wenn dieser nicht Mitglied des Verwaltungsrats ist (65 betroffene Unternehmen in 2006, 63 in 2005)	14	7	4	3	12	6	3	3
<b>(C) Informationen zum Bonus (1)</b>	99	25	24	50	99	26	26	47
Erwähnung der Leistungskriterien für die Bonusberechnung (z.B. EPS, TSR, EBITDA, EVA,...)	42	12	15	15	30	8	13	9
Erwähnung der Leistungsziele für die effektive Bonuszuteilung	2	2	0	0	2	1	1	0
Zugeteilter Bonus (in % des Basissalärs) falls die Leistungsziele erreicht werden («On Target»-Bonus)	25	4	7	14	12	1	4	7
Maximalbonus (in % des Basissalärs) bei «aussergewöhnlich» guten Leistungen	23	4	5	14	19	4	5	10
Offenlegung der Referenzgruppe für den Leistungsvergleich (Peer Group)	3	3	0	0	2	2	0	0
<b>(D) Informationen zu den zugeteilten Aktien (für Personen mit/oder ohne exekutiver Funktion)</b>	61	20	13	28	64	22	15	27
Anzahl zugeteilter Aktien	50	16	11	23	56	19	13	24
Wert der Aktien am Zuteilungstag	37	15	8	14	26	9	7	10
<b>(E) Informationen zu den zugeteilten Optionen (für Personen mit/oder ohne exekutiver Funktion)</b>	51	16	15	20	47	18	14	15
Anzahl zugeteilter Optionen	45	14	15	16	45	17	14	14
Marktwert der Optionen am Zuteilungstag (Fair Value)	35	15	12	8	33	16	12	5
Hauptcharakteristika der Optionen (Zuteilungsdatum, Bewertungsparameter, Sperrfrist, exakter Ausübungspreis)	22	7	9	6	17	7	7	3
Anzahl während des Jahres ausgeübter Optionen	6	2	3	1	6	1	3	2

(1) Die Vergütung der Geschäftsleitung von Swiss Prime Site (Kategorie «Andere») wurde nicht berücksichtigt, da die Geschäftsführung an Credit Suisse delegiert wurde.

- Wenige Unternehmen geben freiwillig Einzelheiten zu den Arbeitsverträgen exekutiver Verwaltungsratsmitglieder oder Mitglieder der Generaldirektion bekannt. Die RLCG verlangt jedoch ausdrücklich, dass die Unternehmen die Spezialklauseln im Falle eines Kontrollwechsels präzisieren. Dies ist zwar ein erster Schritt, Aktionärinnen und Aktionäre sollten aber die Dauer und Kündigungsbedingungen der Verträge auch unabhängig eines Kontrollwechsels kennen. Dieser Forderung kann durch eine «Negativ-Erklärung» nachgekommen werden (z.B.: «Kein Arbeitsvertrag sieht eine Kündigungsfrist von mehr als 12 Monaten oder Abgangsentschädigungen vor»). 2006 publizierten nur 20 Unternehmen freiwillig Informationen über die Dauer der Arbeitsverträge (12 im Vorjahr).

## B. Individuelle Offenlegung

- Im Gegensatz zu den Empfehlungen der internationalen Best-Practice-Regeln werden in der Schweiz die Vergütungen noch selten pro Person offengelegt. Die RLCG kennt keine individuelle Offenlegungspflicht. Davon ausgenommen ist das höchstbezahlte Mitglied des Verwaltungsrats, dessen Vergütung ohne jedoch dessen Identität offengelegt werden muss. [Anhang 2](#) zeigt die Praxis der Unternehmen bei der Offenlegung der individuellen Vergütungen.
- 22 Unternehmen gaben die individuellen Vergütungen (Summe sämtlicher Komponenten) der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitgliedern bekannt (3 mehr als 2005, d.h. 19 Unternehmen im Vorjahr). Von diesen nannten 13 Unternehmen die Anzahl am Ende des Geschäftsjahres gehaltenen Aktien, 7 Unternehmen die Zahl der gehaltenen Optionen (11 bzw. 7 im Vorjahr 2005). Die Situation bleibt also im Vergleich zum Vorjahr praktisch unverändert.
- 6 Unternehmen gaben die individuelle Vergütung (Summe sämtlicher Komponenten) exekutiver Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Generaldirektion bekannt (4 im Vorjahr). Während die 4 Unternehmen von 2005 alle dem SMI angehörten, stiessen 2006 eine Gesellschaft des SMIM und eine kleinere Firma dazu.
- In 65 Unternehmen gehört der CEO nicht dem Verwaltungsrat an (2005: 63). Davon legen nur 14 freiwillig dessen Vergütung offen (2005: 12). Diese Angabe ist vom Jahresbericht 2007 an obligatorisch.

## C. Angaben über den Bonus

- Wie im Vorjahr richteten 2006 alle Unternehmen den Exekutivmitgliedern des Verwaltungsrats

und den Mitgliedern der Geschäftsleitung einen Bonus aus.

- Eine Zunahme der Anzahl Unternehmen, welche die verschiedenen Leistungskriterien für die Zuteilung des Bonus aufführen, ist festzustellen (42 Unternehmen 2006 gegenüber 30 im Vorjahr). Hingegen beschreiben nur 2 Unternehmen präzise Leistungsziele für die Bonuszuteilung (2 in 2005). Eine blosser Auflistung von Leistungskriterien gibt dem Investor zwar Hinweise auf die festgelegten Parameter, damit die Leistungsabhängigkeit der Vergütung jedoch beurteilt werden kann, braucht es exakte Leistungsziele. Aus Gründen der Vertraulichkeit können diese Zielwerte nachträglich bekannt gegeben werden.
- Unternehmen sollten die potentielle Höhe des Bonus in Prozenten des Grundgehalts offenlegen. 2006 gaben 25 Unternehmen (gegenüber 12 im Vorjahr) die Höhe des Bonus bei Erreichen der Ziele («On Target»-Bonus) bekannt, während 23 Firmen die maximale Höhe des Bonus bei Erreichen aussergewöhnlicher Leistungen in Prozenten des Grundgehalts angaben (2005: 19). Zwar ist dieser Zuwachs beachtlich, bei aber mehr als drei Viertel der Unternehmen besteht bezüglich Transparenz des Bonus noch ein beträchtliches Verbesserungspotential.
- Obwohl zahlreiche Unternehmen das Vorhandensein einer Referenzgruppe (Peer Group) für den Leistungsvergleich erwähnten, gaben nur 3 (die alle dem SMI angehören) deren Zusammensetzung bekannt (2005: 2). Ohne präzise Angaben zur Zusammensetzung der Referenzgruppe ist die Information für Investoren offensichtlich ungenügend, da sie keinerlei Leistungsvergleiche erlaubt.

## D. Informationen zu den zugeteilten Aktien

- Von den 61 Unternehmen, die 2006 ihren Führungsinstanzen Aktien zuteilten, nennen 50 deren Anzahl, dies gemäss den Empfehlungen der RLCG (2005 taten dies 56 von 64 Unternehmen).
- Einige Unternehmen geben die Gesamtzahl der zugeteilten Aktien an, ohne zu präzisieren, ob diese Teil des Jahresbonus oder eines langfristigen Beteiligungsplans sind. Dies ist eine schwerwiegende Transparenzlücke. Denn damit kann nicht zwischen der Vergütung für vergangene Ergebnisse und jener für künftige Resultate unterschieden werden. Findet eine Zuteilung unter einem langfristigen Beteiligungsplan statt, müsste sie vom Erreichen von Leistungszielen abhängig gemacht werden, die über mehrere Jahre gemessen werden. Die blosser Verkaufssperre von Aktien während eines Zeitraums ist ungenügend. Es müssen vorgängig echte Leis-

tungsziele festgelegt und im Vergütungsbericht offengelegt werden.

- 61% der Unternehmen, die Aktien zuteilten, führten deren Wert am Zuteilungsdatum auf (2005: 41%). Dieser bedeutende Zuwachs sei hervorgehoben, denn ohne diese Information ist die exakte Berechnung des Vergütungsanteils in Aktien nicht möglich. Trotzdem ist die Transparenz insgesamt noch nicht ideal.

#### E. Informationen zu den zugeteilten Optionen

- Von den 51 Unternehmen, die 2006 Optionen zuteilten, gaben gemäss RLCG 45 die Zahl der während des Berichtsjahrs zugeteilten Optionen an (2005: 45 von 47 Unternehmen). Einige Firmen veröffentlichten nur den Gesamtwert der zugeteilten Optionen, ohne deren Zahl zu präzisieren. Andere unterschieden nicht zwischen der Zahl der Optionen für exekutive Verwaltungsratsmitglieder oder Mitglieder der Geschäftsleitung sowie denjenigen für nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder.
- Der Buchhaltungsstandard IFRS 2 schreibt vor, Optionen für Beschäftigte zu ihrem Marktwert am Zuteilungstag zu verbuchen. Diese Forderung ergänzt auf die heutige RLCG, welche die Zahl der zugeteilten Optionen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung vorschreibt. Folglich gaben 69% der Unternehmen, die 2006 Optionen zuteilten (2005: 70%), den Marktwert der Optionen am Zuteilungstag und das angewandte Bewertungsmodell (Black & Scholes, Binomial usw.) an. Von den Unternehmen, die keine entsprechenden Angaben machten, sind einige nicht dem IFRS unterstellt. Andere nannten weit unter dem Marktwert liegende Werte (meist Steuervert). Wieder andere gaben das verbuchte Total an, ohne den Wert pro Option zu präzisieren.
- 22 der 51 Unternehmen, die Optionen zugeteilt hatten, veröffentlichten sämtliche Charakteristiken der zugeteilten Optionen, ihre Bewertungsparameter und das Zuteilungsdatum.
- Die RLCG verlangt von den Emittenten, die wichtigsten Eckdaten der Optionen (Zuteilungsjahr, Lebensdauer und Ausübungspreis) zu publizieren. IFRS 2 schreibt zusätzlich vor, in den Anhängen der Jahresrechnung die Bewertungsparameter der Optionen aufzulisten (Ausübungspreis, Volatilität des Basiswerts, geschätzte Lebensdauer, risikofreier Zinssatz, Kurs des Basiswerts am Zuteilungsdatum, Dividendenrendite). Hingegen fordern weder der IFRS 2 noch die RLCG explizit, das Zuteilungsdatum zu nennen. Diese Information ist jedoch entscheidend, um unläutere Rückdatierungen von Optionen (Back-

dating) feststellen zu können. Denn dank dem Zuteilungsdatum kann der Kurs zu diesem Zeitpunkt ermittelt und mit sämtlichen Kursen im Zuteilungsjahr verglichen werden. «Backdating» hat vor allem 2006 in den USA für Aufsehen gesorgt.

- Lediglich 6 Unternehmen weisen die Zahl der von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und/oder Geschäftsleitung im Berichtsjahr ausgeübten Optionen aus (gleich wie 2005). Diese Angabe dient den Aktionärinnen und Aktionären zur Ermittlung der effektiven Kosten und die Verwässerung durch Ausübung von Optionen. Diese in den internationalen Best-Practice-Regeln übliche Information wird jedoch von der RLCG nicht verlangt. Bei den 6 Unternehmen erstaunt, dass nur 2 dem SMI angehören. Anzumerken ist, dass IFRS 2 die Veröffentlichung dieser Information vorschreibt, aber nur als Total für sämtliche Beschäftigte.

In Kürze...

#### Schweizer Unternehmen: Transparenz der Vergütungen

- Zwischen 2005 und 2006 sind wenige Verbesserungen der Transparenz der Vergütungen festzustellen. Das allgemeine Niveau übersteigt das von der RLCG vorgeschriebene Minimum noch nicht nennenswert.
- Nur wenige Unternehmen haben vorausschauend gehandelt und die Informationen über die Vergütungen bereits so publiziert, wie sie im revidierten Obligationenrecht für das Geschäftsjahr 2007 verlangt werden. 22 Unternehmen legen die individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats offen (3 mehr als 2005). 14 geben die Vergütung des CEO, wenn dieser kein Verwaltungsratsmitglied ist, an (2 mehr als 2005).
- Der Wert der zugewiesenen Aktien wurde von 61% der Unternehmen offengelegt (2005: 41%). Dies ist ein bemerkenswerter Fortschritt. Das Verhältnis der Unternehmen, die den Marktwert der Optionen ausweisen, ist stabil geblieben (69%).
- Verbesserungen bezüglich Transparenz des Jahresbonus sind festzustellen. 42 Unternehmen erwähnten die Leistungskriterien für die Zuteilung des Bonus (2005: 30). 25 Unternehmen gaben die Höhe des Bonus bei Erreichen der Leistungsziele in Prozenten des Grundgehalts an (2005: 12). Allgemein bleiben aber noch erhebliche Transparenzlücken betreffend Bonus. Beispielsweise legen nur 3 Unternehmen die Zusammensetzung der Referenzgruppe, die zum Vergleich der Leistungen herangezogen wird, offen (ein Unternehmen mehr als 2005).
- Nur 20 Unternehmen machten präzise Angaben über die Dauer der Arbeitsverträge für exekutive Verwaltungsratsmitglieder und für Mitglieder der Geschäftsleitung (2005: 12).



## 2 Struktur der Lohnpolitik

→ Zusammenfassung siehe Seite 25

Die Analyse der Struktur der Lohnpolitik ist in vier Abschnitte unterteilt. Zuerst werden die verschiedenen Komponenten der Vergütungen (Vergütung in bar, Aktien, Optionen) untersucht. Anschliessend wird die Höhe und die Veränderungen der Vergütungen analysiert. Der dritte Teil befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen der Veränderung der Vergütungen und der Leistung. Der vierte Teil schliesslich ist den Arbeitsverträgen und den Klauseln bei Kontrollwechseln gewidmet.

### 2.1 Komponenten der Vergütungen

Die Tabellen 2 und 3 zeigen die verschiedenen Komponenten der Vergütungen (Vergütung in bar, Aktien, Optionen), die 2006 und 2005 den folgenden vier Kategorien von Führungskräften ausgezahlt wurden:

- Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung
- Nichtexekutive Mitglieder des Verwaltungsrats
- Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats mit Exekutivfunktion
- Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats ohne Exekutivfunktion

Die Ergebnisse werden nach Börsenindexen (SMI, SMIM, andere) zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 2 listet die Komponenten der von den Unternehmen gewährten Vergütungen auf. Sie zeigt, dass sich die Struktur der Vergütungen in den beiden untersuchten Jahren wenig verändert hat.

Die folgenden Punkte sind bei den 2006 ausgezahlten Vergütungen erwähnenswert:

- Wie 2005 hat nur eine Minderheit der Unternehmen die Vergütungen ausschliesslich in bar ausgezahlt (ohne Aktien oder Optionen).
- 17 Unternehmen haben den Exekutivmitgliedern des Verwaltungsrats und den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Vergütung nur in bar ausgezahlt (2005: 19). Von diesen gehörten 14 den kleineren Unternehmen ausserhalb des SMI und SMIM an (2005: 15).
- 36 Unternehmen haben den nichtexekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats eine Vergütung

nur in bar ausbezahlt (2005: 39). Auch hier gehört die Mehrheit (23) der Kategorie der kleineren Unternehmen an (2005: 23).

- Die Mehrheit der Unternehmen hat einen Teil der Vergütung in Aktien und/oder Optionen zugeteilt.

Was die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und die Mitglieder der Geschäftsleitung betrifft, so haben:

- 59 Unternehmen Aktien zugeteilt (2005: 59).
- 50 Unternehmen Optionen zugeteilt (2005: 45). Diese leichte Steigerung ist ausschliesslich auf kleinere Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM) zurückzuführen: 2006 haben in diesem Segment 20 Firmen Optionen zugeteilt (5 mehr als im Vorjahr).

Was die nichtexekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats betrifft, so haben:

- 43 Unternehmen Aktien zugeteilt (2005: 45).
- 24 Unternehmen Optionen zugeteilt (2005: 23).

Ein Viertel der untersuchten Schweizer Unternehmen geben Optionen an nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder aus. Die Zuteilung von Optionen an nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder verstösst jedoch gegen die internationalen Best-Practice-Regeln der Corporate Governance. Optionen gelten als volatile und spekulative Vergütungsinstrumente, da sie in Verbindung mit kurzfristigen Aktienkursschwankungen hohe Gewinne einbringen können. Folglich sind die Interessen von mit Optionen bezahlten nichtexekutiven Verwaltungsratsmitgliedern zu stark mit den Interessen der Geschäftsleitung verbunden. Damit ist deren Unabhängigkeit für die Überwachung der Geschäftsführung in Frage gestellt.

Tabelle 2: Komponenten der von den Unternehmen gewährten Vergütungen

	Anzahl Unternehmen <sup>(1)</sup>		Vergütung ausschl. in bar		Zuteilung von Aktien		Zuteilung von Optionen	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
<b>Exekutive Mitglieder des VR und Geschäftsleitung (2)</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>50</b>	<b>45</b>
SMI	25	26	0	0	20	21	16	16
SMIM	24	26	3	4	12	14	14	14
Andere Unternehmen	50	47	14	15	27	24	20	15
<b>Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
SMI	25	26	6	6	16	16	3	7
SMIM	24	26	7	10	8	9	11	9
Andere Unternehmen	51	48	23	23	19	20	10	7
<b>Höchstbezahlte Person des VR mit Exekutivfunktion</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
SMI	19	20	2	1	16	17	6	10
SMIM	14	14	4	4	6	7	6	6
Andere Unternehmen	29	25	13	9	10	10	10	7
<b>Höchstbezahlte Person des VR ohne Exekutivfunktion</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
SMI	6	6	1	2	2	2	3	2
SMIM	9	12	0	2	3	5	7	5
Andere Unternehmen	22	23	11	14	10	8	1	1

(1) Die Anzahl der berücksichtigten Unternehmen variiert teilweise, da nicht alle Unternehmen alle Elemente der Vergütungen separat ausweisen.

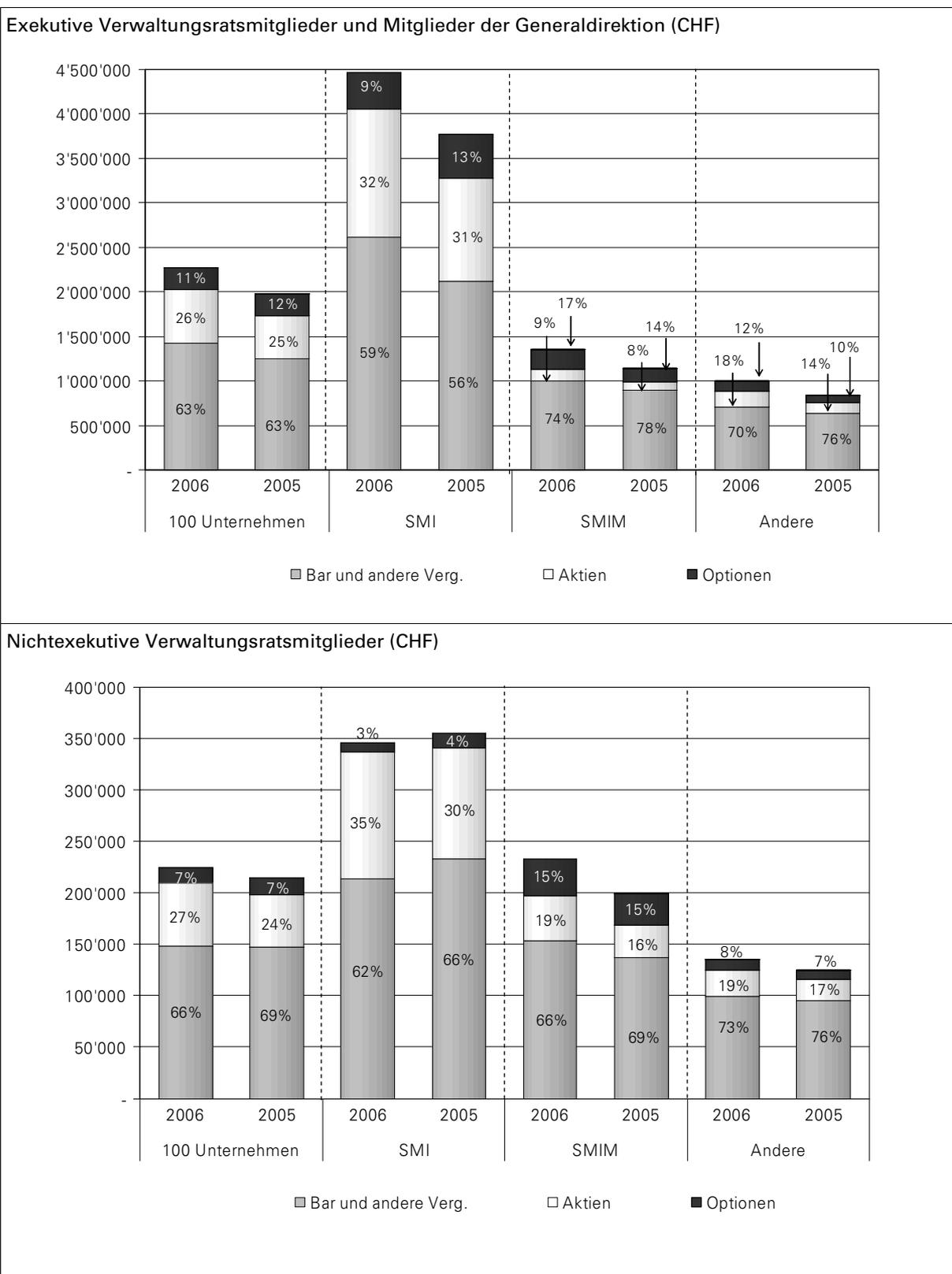
(2) Die Vergütung der Geschäftsleitung von Swiss Prime Site (Kategorie «Andere») wurde nicht berücksichtigt, da die Geschäftsführung an Credit Suisse delegiert wurde.

Tabelle 3 listet die Anteile der Vergütung in bar, Aktien und Optionen an der Gesamtvergütung auf. Sie wurden ermittelt, indem der Betrag jedes Vergütungstyps durch die Gesamtvergütung geteilt wurde. Der erste Teil (Vergütung in bar und andere Vergütungen) umfasst das Grundgehalt, den bar ausbezahlten Bonus, die Beiträge an Pensionspläne und den monetären Gegenwert allfälliger Sachleistungen. Diese Zusammenfassung widerspiegelt die Tatsache, dass zahlreiche Unternehmen diese verschiedenen Elemente nicht getrennt aufführen.

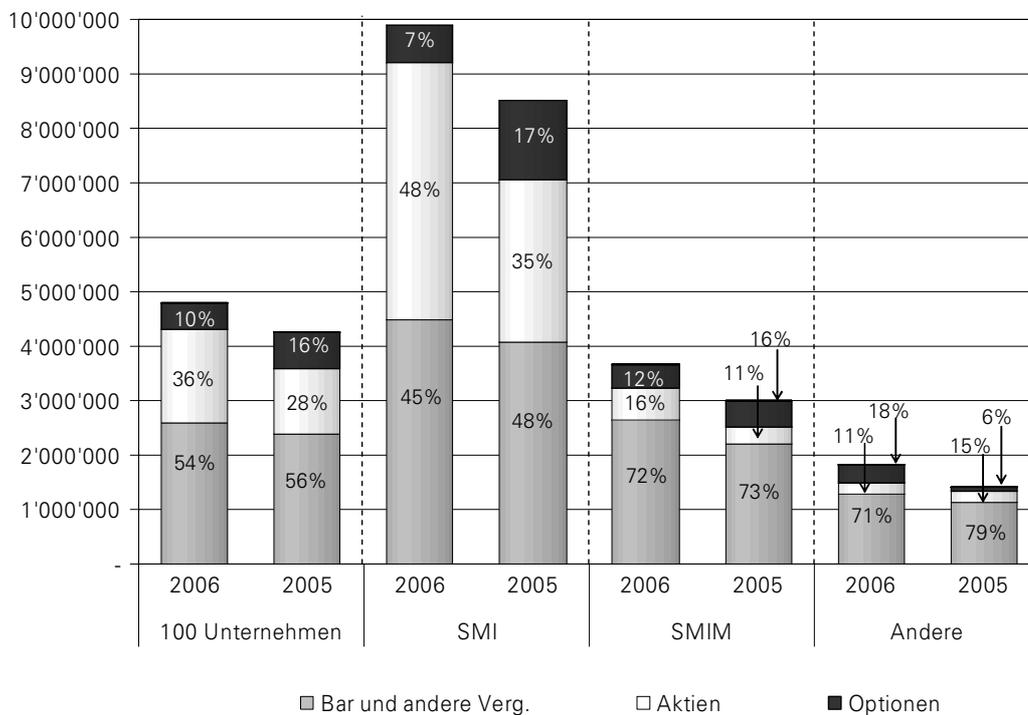
Folgende Feststellungen können gemacht werden:

- 2006 nahm die durchschnittliche Vergütung gegenüber 2005 für sämtliche untersuchten Personenkategorien zu.
- Die Komponenten der Vergütungen bei den untersuchten Unternehmen (Vergütung in bar, Aktien, Optionen) blieben für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und die Mitglieder der Geschäftsleitung stabil. Im Mittel wurden zwei Drittel ihrer Vergütungen in bar überwiesen, ein Viertel in Aktien und der Rest in Optionen zugeteilt.
- Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder erhielten gegenüber dem Vorjahr einen leicht höheren Aktienanteil, vor allem bei den Unternehmen des SMI.
- Generell ist der Anteil der Vergütung in bar um so höher, je kleiner das Unternehmen ist.
- Der Anteil der Vergütung in Optionen ist bei den untersuchten Unternehmen noch relativ bescheiden. Er beträgt im Mittel 11% der Gesamtvergütung für exekutive Verwaltungsratsmitglieder und für die Geschäftsleitung sowie 7% der Gesamtvergütung für die nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder.
- Der Anteil der Optionen an der Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person des Verwaltungsrats mit Exekutivfunktion ist bei den SMI-Unternehmen stark zurückgegangen (von 17% 2005 auf 7% 2006). Hingegen hat er bei den kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM) stark zugenommen und zwar von 6% 2005 auf 18% 2006.

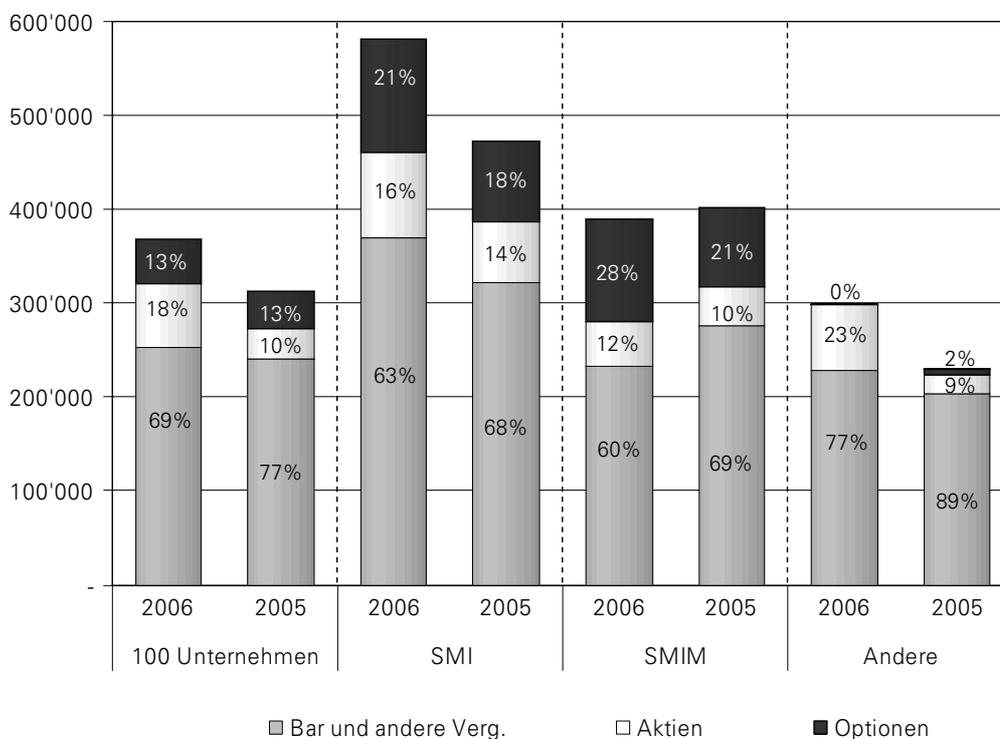
Tabelle 3: Höhe und Komponenten der Vergütungen (Durchschnitt pro Person)



Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats mit Exekutivfunktion (CHF)



Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats ohne Exekutivfunktion (CHF)



(1) Die Anzahl der berücksichtigten Unternehmen variiert teilweise, da nicht alle Unternehmen alle Elemente der Vergütungen separat ausweisen.

Die erstmals erstellte Tabelle 4 listet die Informationen über die Beteiligungspläne (mit Aktien und Optionen) für exekutive Verwaltungsratsmitglieder und die Mitglieder der Geschäftsleitung auf. Darunter befinden sich einige Unternehmen mit langfristigen Beteiligungsplänen, deren Zuteilung oder Ausübung mit dem Erfolg von vorgängig festgelegten und während der ganzen Sperrfrist gemessenen Leistungszielen verknüpft ist.

Gemäss internationaler Best Practice soll die Ausübung der Optionen und der definitive Erwerb der Aktien nicht ausschliesslich von einer zeitlichen Befristung (Verkaufssperre oder Ausübungssperre) abhängig sein. Angesichts der substantiellen Gewinne für Beteiligte aus Beteiligungsplänen, sollten die Interessen der verschiedenen Parteien mit dem Einsatz von Leistungszielen angeglichen werden. Es ist ungenügend, wenn die einzige Bedingung für die Ausübung einer Option ein höherer Aktienkurs als der Ausübungspreis ist. Denn der Aktienkurs widerspiegelt nicht zwangsläufig die Leistung des Unternehmens, sondern kann auf eine allgemeine Hausse der Börsenkurse oder einen Ankündigungseffekt zurückzuführen sein.

Zur Motivation von Führungskräften sollen nicht nur absolute sondern auch relative Leistungskriterien herangezogen werden. Letztere sollen im Vergleich zu einer Gruppe von Unternehmen ähnlicher Grösse und Komplexität (Referenzgruppe oder «Peer Group») gemessen werden. Zudem soll die Zusammensetzung dieser Gruppe begründet sein und im Vergütungsbericht offengelegt werden.

Damit die Interessen der Begünstigten sich jenen der Aktionärinnen und Aktionären angleichen, sollten keine Zuteilungen gemacht werden, wenn die Ergebnisse des Unternehmens unter dem Median der

Ergebnisse der Referenzgruppe liegen. Ist das Unternehmensergebnis gleich dem Median, kann eine minimale Zuteilung erfolgen. Ergebnisse über dem Median können zu proportionalen Zuteilungen bis zu einem Maximalbetrag führen.

2006 verfügten 33 Unternehmen über einen langfristigen Beteiligungsplan mit Aktienzuteilung. Nur ein Drittel (11, davon 8 SMI-Unternehmen) dieser Pläne setzt Leistungsziele fest, die erfüllt werden müssen, um die zugeteilten Aktien definitiv zu erwerben, wie dies die internationale Best Practice vorsieht. Die Mehrheit (22 Unternehmen) geben die Aktien mit einer Verkaufssperre, jedoch ohne Erfüllung von Leistungskriterien ab.

Nur wenige Unternehmen verfügen über Optionspläne, bei denen die Ausübung der Optionen vom vorgängigen Erfüllen von Leistungszielen abhängig ist. Von den 51 Unternehmen, die Optionen zuteilten, hatten nur 6 derartige Leistungsziele aufgestellt.

Diese Statistik zeigt, dass es in der Schweiz (wie in den USA) für die Ausübung der Optionen in den meisten Fällen genügt, dass der Aktienkurs über dem Ausübungspreis liegt. Dies selbst wenn die Performance des Unternehmens deutlich unter derjenigen ihrer vergleichbaren Konkurrenten liegt. Die Ausübungssperfrist wird also als Leistungskriterium gesehen, obwohl es sich nur um eine zeitliche Beschränkung handelt, bei der zusätzlich die Leistung gemessen werden müsste.

In der Schweiz werden Optionen bei ihrer Zuteilung besteuert. Dies lässt viele Unternehmen zusätzlich zögern, die Ausübung der Optionen von Leistungskriterien abhängig zu machen. Denn der Nutzniesser riskiert, Steuern für Optionen zu zahlen, die er möglicherweise nie ausüben können wird.

**Tabelle 4: Langfristige Beteiligungspläne mit Leistungskriterien zur Ausübung/Erwerb nach der Sperrfrist (Anzahl Unternehmen)**

	2006				2005			
	Total	SMI	SMIM	Andere	Total	SMI	SMIM	Andere
Aktienpläne	33	17	3	13	28	14	6	8
• Davon mit Leistungskriterien	11	8	0	3	9	6	0	3
Optionspläne	51	16	15	20	45	16	14	15
• Davon mit Leistungskriterien	6	2	2	2	3	1	1	1

## 2.2 Höhe und Veränderung der Vergütungen

Tabelle 5 zeigt die durchschnittlichen Vergütungen pro Person im Jahr 2006 und ihre Veränderungen im Vergleich zu 2005. Tabelle 6 zeigt die Anzahl der Unternehmen pro Vergütungstranche. Die Analyse wurde jedesmal für die folgenden vier Kategorien von Führungskräften durchgeführt:

- Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Generaldirektion
- Nichtexekutive Mitglieder des Verwaltungsrats
- Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats mit exekutiver Funktion
- Höchstbezahlte Person des Verwaltungsrats ohne exekutive Funktion

Die Ergebnisse werden nach Börsenindexen (SMI, SMIM, andere) und nach Wirtschaftssektoren (Konsumgüter/-dienstleistungen, Chemie und Pharma, Industrie, Finanzdienstleistungen, Technologie und Telekom) gegliedert dargestellt. Die Daten der einzelnen Unternehmen figurieren in den Anhängen 3 bis 6.

Die durchschnittlichen Vergütungen ergeben sich aus der Teilung des Gesamtbetrags der Vergütungen durch die Anzahl der begünstigten Personen.

Die Analyse der Tabellen 6 und 7 führt zu folgenden Feststellungen:

### A. Absolute Höhe der Vergütungen

- Die Korrelation zwischen der durchschnittlichen Vergütung und der Grösse eines Unternehmens ist nach wie vor ausgeprägt und dies ungeachtet der Branche und der Personenkategorie: je grösser ein Unternehmen, desto höher sind die Vergütungen. Die grössten Unterschiede zwischen grossen und kleinen Unternehmen sind für die Exekutivmitglieder des Verwaltungsrats und die Mitglieder der Generaldirektion in den Sektoren «Finanzdienstleistungen» sowie «Chemie und Pharma» festzustellen.
- Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen oder Sektoren sind gross. Generell zahlen die Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche die höchsten Vergütungen.
- Die Streuung der Vergütungen ist relativ gross und der Durchschnitt der Vergütungen ist deutlich höher als der Median. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass es relativ wenige sehr hohe Vergütungen gibt, während zahlreiche Vergütungen unter dem Mittelwert liegen.

- Zu den Exekutivmitgliedern des Verwaltungsrats und den Mitgliedern der Generaldirektion:
  - Die Vergütung der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Generaldirektion variiert zwischen CHF 376'000 und CHF 19 Millionen pro Person (siehe Anhang 3). Der Durchschnitt aller analysierten Unternehmen lag bei CHF 2,3 Millionen, der Median bei CHF 1,1 Millionen.
  - Die betroffenen Personen beziehen in den grossen Unternehmen (SMI) im Mittel 4mal höhere Vergütungen als in den kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM). Dieser Unterschied variiert jedoch je nach Sektor beträchtlich.
  - Die Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors bezahlen den exekutiven Führungskräften die höchsten Vergütungen (im Mittel CHF 4,4 Millionen). Dies gilt vor allem für die grossen Unternehmen (SMI), bei denen sich die durchschnittliche Vergütung auf CHF 9,9 Millionen beläuft.
- Zu den nichtexekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats:
  - Die Vergütung der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder variiert zwischen CHF 34'000 und CHF 912'000 pro Person (siehe Anhang 4). Der Durchschnitt aller analysierten Unternehmen lag bei CHF 223'000, der Median bei CHF 155'000.
  - Die betroffenen Personen bezogen in den grossen Unternehmen (SMI) im Mittel 2,6mal höhere Vergütungen als in den kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM).
- Bei den Vergütungen der bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieder gilt es die Personen mit exekutiven oder gleichwertigen Funktionen innerhalb des Unternehmens (62 Unternehmen von 100) von denjenigen ohne exekutive Funktion (37 Unternehmen) zu unterscheiden. So betrachtet Ethos ein nichtexekutives Ratsmitglied als gleichwertig wie ein Exekutivmitglied, wenn seine Vergütung fünfmal höher ist als der Durchschnitt der Vergütungen der übrigen nichtexekutiven Mitglieder. In diesem Fall wird seine Vergütung denjenigen der exekutiven Mitglieder zugeordnet.
  - Die bestvergüteten Personen mit Exekutivfunktion (meist CEO) bezogen zwischen CHF 347'000 und CHF 44 Millionen (siehe Anhang 5-B). Der Durchschnitt aller analysierten Unternehmen betrug CHF 4,7 Millionen, der Median CHF 2,2 Millionen.

- Die betroffenen Personen bezogen in den grossen Unternehmen (SMI) im Mittel 5,5mal höhere Vergütungen als in den kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM). Innerhalb des SMI belief sich ihre durchschnittliche Vergütung auf CHF 9.9 Millionen.
- Die bestvergüteten Personen ohne Exekutivfunktion bezogen zwischen CHF 100'000 und CHF 1'500'000 (siehe [Anhang 5-C](#)). Der Durchschnitt aller analysierten Unternehmen betrug CHF 363'000, der Median CHF 300'000.

#### B. Veränderung der Vergütungen zwischen 2006 und 2005

- Im Vergleich zu 2005 erhöhte sich die durchschnittliche Vergütung im Jahr 2006 in sämtlichen untersuchten Personenkategorien.
- Vom höchsten Zuwachs (+15,8%) profitierten die Exekutivmitglieder des Verwaltungsrats und die Mitglieder der Generaldirektion. Ausserdem ist festzustellen, dass die kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM) ihren Rückstand verringern: Bei ihnen nahm die durchschnittliche Vergütung der Exekutivmitglieder um fast 27% zu.
  - Die Erhöhung der Vergütungen der exekutiv tätigen Personen in den kleineren Unternehmen (ausserhalb von SMI und SMIM) des Sektors «Chemie und Pharma» war spektakulär (+104%). Dies ist zum grossen Teil darauf zurückzuführen, dass 2006 drei neue Unternehmen in dieses Segment eingeschlossen wurden, bei denen die Vergütungen deutlich über dem Durchschnitt lagen.
- Die nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder profitierten von einer durchschnittlichen Erhöhung von ca. 5,6% zwischen 2005 und 2006. Dabei sind jedoch grosse Unterschiede je nach Branche festzustellen. So lag der Zuwachs bei den Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche bei 19,4%, während die durchschnittliche Vergütung der nichtexekutiven Ratsmitglieder im Sektor «Chemie und Pharma» um 15,2% zurückging.
  - Dieser Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass ein Unternehmen des SMI die durchschnittliche Vergütung der nichtexekutiven Ratsmitglieder von 2005 auf 2006 um zwei Drittel senkte. Klammert man dieses Unternehmen aus, ist die durchschnittliche Veränderung im Sektor «Chemie und Pharma» leicht positiv (+1%).
- Die Veränderungen bei den Vergütungen der höchstbezahlten Verwaltungsratsmitglieder sind

mit grösster Vorsicht zu analysieren. Da diese in zwei Kategorien (exekutive und nichtexekutive Mitglieder) unterteilt sind, wird die Zahl der betroffenen Unternehmen pro Sektor (oder Segment des Börsenindex) zu klein für aussagekräftige Durchschnittswerte. Deshalb werden hier nur die zusammengefassten Werte aufgelistet.

- Dabei stellt man fest, dass die Vergütung der höchstbezahlten Ratsmitglieder mit Exekutivfunktion im Mittel um 10% zugenommen hat, während der Durchschnitt bei den nichtexekutiven Mitgliedern im Vergleich zu 2005 nur um 2,4% anstieg.

#### C. Streuung der Vergütung

[Tabelle 6](#) führt für die beiden untersuchten Jahre und für jede Personenkategorie die Anzahl Unternehmen in den verschiedenen Vergütungsklassen pro Person auf.

- 47 Unternehmen (2005: 51) haben ihren Exekutivmitglieder eine durchschnittliche Vergütung von unter CHF 1 Million bezahlt. 7 Unternehmen (2005: 5), die alle im SMI vertreten sind, zahlten durchschnittliche Vergütungen von mehr als CHF 5 Millionen pro Mitglied.
- Den nichtexekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zahlten ein Viertel der Firmen (fast alles kleinere Unternehmen ausserhalb von SMI und SMIM) zahlten weniger als CHF 100'000 pro Mitglied. Das sind weniger Unternehmen als 2005. Demgegenüber zahlten nur 5 Unternehmen (2005: 4) eine Vergütung von mehr als CHF 500'000 pro Person.
- Die Zahl der Unternehmen, die dem bestbezahlten Mitglied des Verwaltungsrats mit Exekutivfunktion mehr als CHF 5 Millionen zahlten, hat von 12 im Jahre 2005 auf 16 in 2006 zugenommen. Insbesondere haben einige Unternehmen des SMIM (4 Unternehmen 2006, eines 2005) und selbst 2 der kleineren Firmen diese Schwelle überschritten (2005: 1).

Tabelle 5: Durchschnittliche Vergütungen 2006 (in CHF) und ihre durchschnittliche Veränderung bezüglich 2005

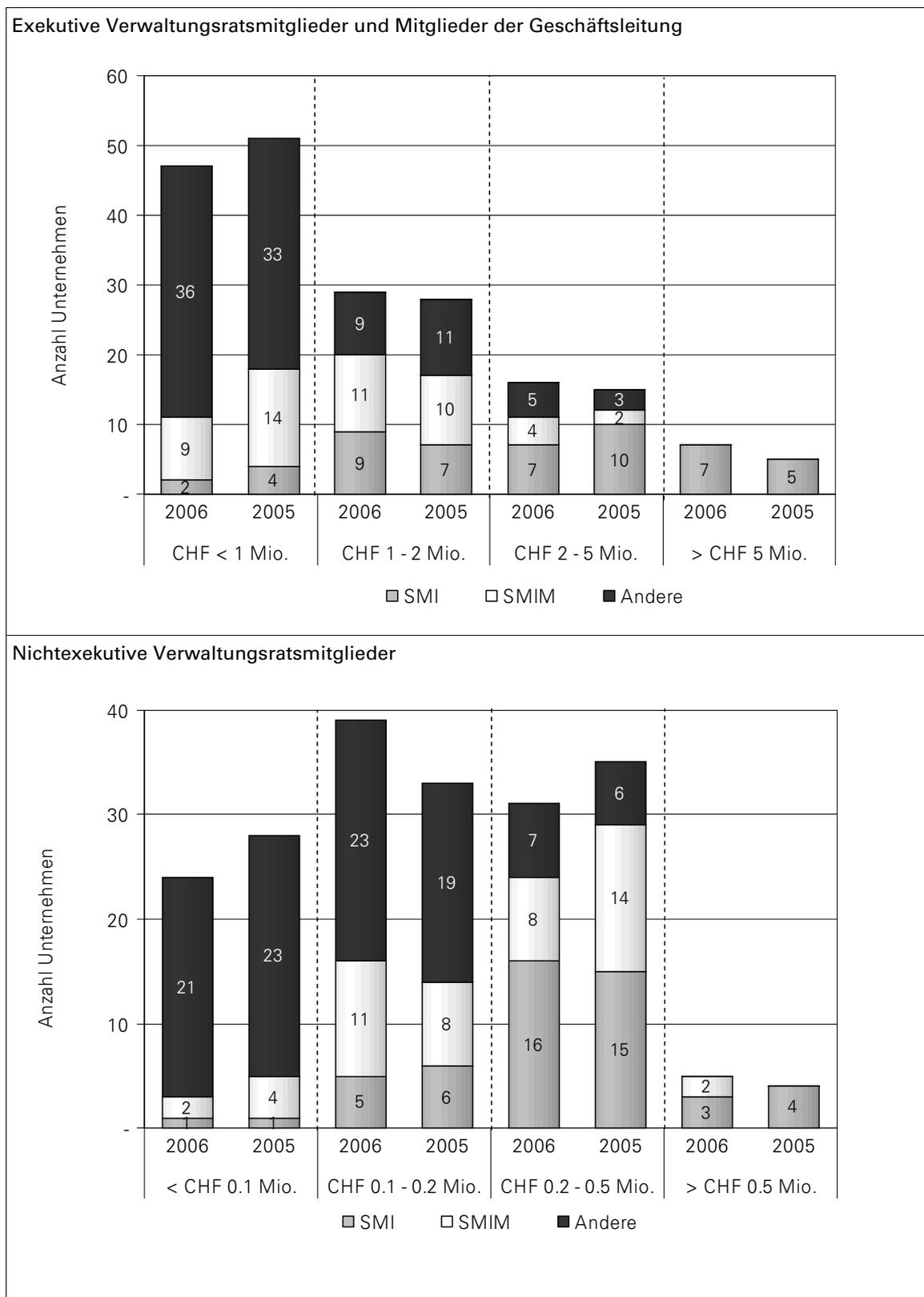
	Anz. Unt.	Durchschn. Vergütung	Konsumgüter- /-DL	Chemie und Pharma	Industrie	Finanzdienstleistungen	Technologie & Telekommunikation
<b>Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung (1)</b>							
<b>Betrag 2006 pro Person</b>							
Durchschnittliche Beträge (2)	99	2'279'042	1'963'243	2'093'537	1'187'603	4'366'926	1'258'580
SMI	25	4'439'037	2'786'775	3'602'660	1'874'116	9'890'917	1'287'817
SMIM	24	1'359'310	1'316'833	1'140'060	1'320'387	2'347'700	1'448'539
Andere Unternehmen	50	1'071'114	1'416'257	857'235	728'511	1'391'583	1'025'270
<b>Veränderungen 2005/2006 (3)</b>							
Durchschnittliche Veränderungen		15.8%	23.2%	-2.8%	13.7%	27.2%	-3.2%
SMI		17.2%	11.0%	0.4%	25.5%	20.5%	-3.8%
SMIM		15.0%	6.9%	17.2%	16.5%	86.9%	-0.2%
Andere Unternehmen		26.5%	83.4%	104.1%	10.8%	33.3%	-7.8%
<b>Nichtexekutive Mitglieder des Verwaltungsrats (1)</b>							
<b>Betrag 2006 pro Person</b>							
Durchschnittliche Beträge (2)	99	223'475	219'420	264'438	165'675	251'655	198'285
SMI	25	346'051	262'034	348'488	295'298	444'437	174'077
SMIM	23	232'132	239'809	188'386	162'826	467'200	265'244
Andere Unternehmen	51	134'006	167'648	153'474	118'549	130'797	123'187
<b>Veränderungen 2005/2006 (3)</b>							
Durchschnittliche Veränderungen		5.6%	15.7%	-15.2%	0.3%	19.4%	13.9%
SMI		-2.0%	3.7%	-13.2%	4.1%	4.2%	7.5%
SMIM		16.8%	1.2%	-0.7%	0.1%	111.5%	4.6%
Andere Unternehmen		11.2%	31.6%	-5.8%	4.1%	12.7%	24.8%
<b>Bestbezahltes exekutives Verwaltungsratsmitglied (1)</b>							
<b>Beträge 2006</b>							
Durchschnittliche Beträge	62	4'677'767	5'133'796	7'934'939	2'185'204	4'931'850	4'647'554
SMI	19	9'894'950	9'960'223	13'933'977	3'335'124	9'162'807	9'537'302
SMIM	14	3'549'493	8'218'485	3'196'986	2'175'435	5'532'500	3'994'795
Andere Unternehmen	29	1'804'297	1'621'002	1'683'686	1'809'496	1'977'735	1'716'085
<b>Veränderungen 2005/2006 (3)</b>							
Durchschnittliche Veränderungen		9.9%	22.1%	-8.2%	-3.1%	27.2%	15.0%
SMI		12.5%					
SMIM		22.3%					
Andere Unternehmen		27.8%					
<b>Bestbezahltes nichtexekutives Verwaltungsratsmitglied (1)</b>							
<b>Beträge 2006</b>							
Durchschnittliche Beträge (2)	37	363'539	569'840	343'301	373'691	281'111	372'930
SMI	6	580'382	-	526'507	733'888	726'096	442'790
SMIM	9	386'218	418'260	270'961	529'147	-	350'000
Andere Unternehmen	22	295'122	797'210	177'000	261'839	240'658	326'000
<b>Veränderungen 2005/2006 (3)</b>							
Durchschnittliche Veränderungen		2.4%	-6.8%	21.0%	-5.2%	17.3%	-4.2%
SMI		6.8%					
SMIM		-3.4%					
Andere Unternehmen		4.0%					

(1) Um Verzerrungen der Ergebnissen zu vermeiden, wurde die Vergütung von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die mehr als das 5fache der durchschnittlichen Vergütung der anderen nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder erhielten, in die Vergütung der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und jene der Geschäftsleitung einbezogen (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner Kantonalbank, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse Assurance, Sika, Swiss Life, Swiss Re, Vontobel).

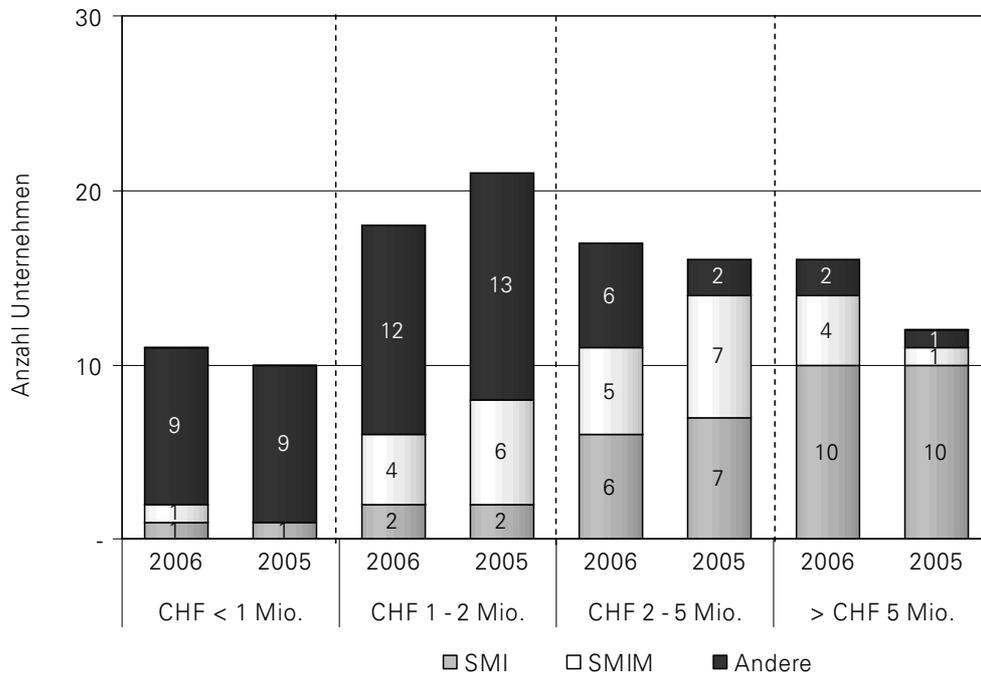
(2) Die Geschäftsleitung von Swiss Prime Site wurde an Credit Suisse delegiert. Swiss Prime Site figuriert deshalb nicht im Durchschnitt der Vergütungen für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und die Mitglieder der Geschäftsleitung und das Untersuchungsuniversum umfasst damit 99 Unternehmen. Die Vergütungen der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder von Petroplus sind nicht mit jenen von anderen Unternehmen vergleichbar, da diese Personen ihre Funktion erst im November 2006 aufnahmen. Die Vergütung des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds von Kuoni wurde nicht miteinbezogen, da sie eine Abgangsentschädigung einschliesst.

(3) Die Zahl der berücksichtigten Unternehmen musste reduziert werden, wenn die Vergütungen 2005 und 2006 nicht vergleichbar waren (erhebliche Veränderung im Reporting, nicht vergleichbare Berechnungsgrundlagen oder Funktionswechsel des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds).

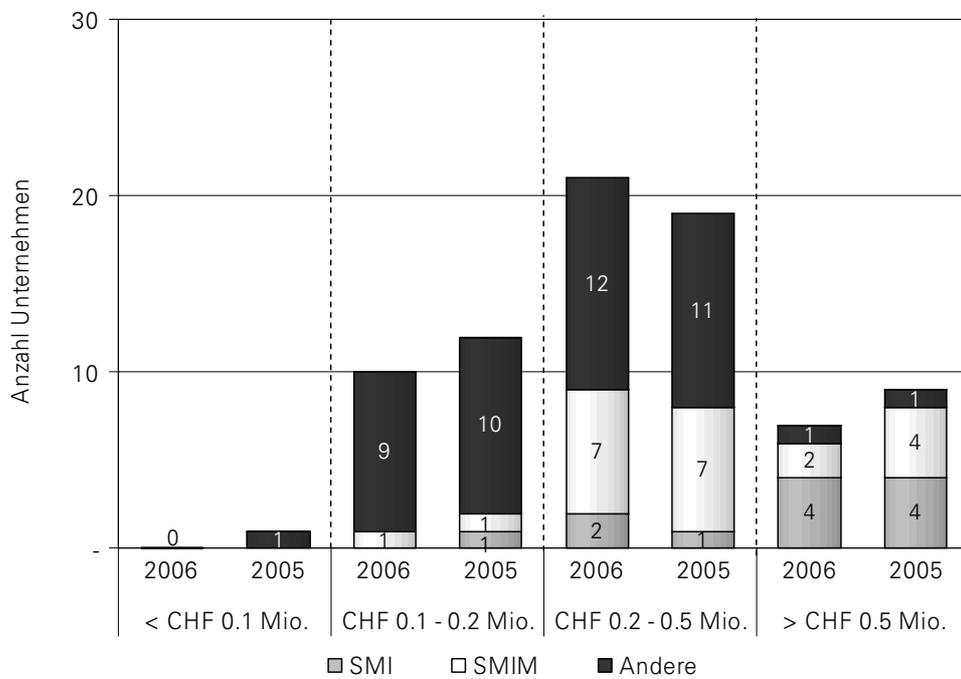
Tabelle 6: Anzahl Unternehmen nach Klassen durchschnittlicher Vergütung pro Person



**Bestbezahltes exekutives Verwaltungsratsmitglied**



**Bestbezahltes nichtexekutives Verwaltungsratsmitglied**



## 2.3 Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung

Das Ziel einer gut strukturierten Lohnpolitik ist, dass sie die Interessen der Führungsinstanzen denjenigen der Aktionärinnen und Aktionäre angleicht. Gleichzeitig ist sie Grundlage zur langfristigen Wertschöpfung. Zu diesem Zweck muss der variable Teil der Vergütung auf Leistungszielen (pro Person und für den ganzen Konzern) basieren und deren Erfolg durch die Leistung der Führungskraft beeinflusst werden kann. Darüber hinaus müssen die exakten Leistungsziele anspruchsvoll genug sein.

### A. «Accrual Principle»

Ethos beabsichtigte die Beziehung zwischen der Veränderung der Vergütungen und der Performance der Unternehmen zu überprüfen. Damit eine solche Analyse aussagekräftig ist, muss zunächst sichergestellt sein, dass die Unternehmen das «Accrual Principle» berücksichtigen. Dieses Prinzip schreibt

vor, dass die Aufwände und Erträge zum Zeitpunkt ihres Entstehens und unabhängig von ihrem Cashflow verbucht werden. Folglich müssen sich sämtliche offengelegte Vergütungskomponenten, auf die Buchhaltungsperiode beziehen, für die die Performanceanalyse durchgeführt wurde.

Gemäss RLCG sollten die Unternehmen das «Accrual Principle» anwenden oder allenfalls eine Abweichung davon begründen (Comply or Explain). Die von den untersuchten Unternehmen offengelegten Vergütungen sind jedoch oft in einem Total aller Zahlungen des laufenden Geschäftsjahrs ausgewiesen, worin der Basislohn des laufenden Jahres mit dem Bonus für das Vorjahr vermischt ist. Solche Vermengungen beeinträchtigen nicht nur die Vergleichbarkeit der Daten, sondern verhindern auch die Überprüfung der Angemessenheit des Lohns.

Die Untersuchung von Ethos zeigt, dass nur 52 Unternehmen von 100 das «Accrual Principle» für alle Vergütungskomponenten ohne Zweifel respektierten (siehe [Tabelle 7](#)).

**Tabelle 7: Liste der Unternehmen, welche das «Accrual Principle» für alle Vergütungskomponenten respektieren**

	Total	SMI	SMIM	Andere
Anzahl Unternehmen	100	25	24	51
«Accrual Principle» angewandt	52	13	14	25
«Accrual Principle» nicht angewandt	12	6	2	4
Unklar	36	6	8	22

### B. Leistungskriterien

Da nur wenige Schweizer Unternehmen präzise Leistungsziele im Vergütungsbericht ausdrücklich erwähnen, wurde die Performance anhand der Entwicklung der vier nachstehenden üblichen Indikatoren geschätzt:

- Total Shareholder Return (Summe aus Kursgewinn der Aktie und Dividende) im Vergleich zu demjenigen des Sektors (relativer TSR)
- Veränderung des Reingewinns pro Aktie (Earnings Per Share - EPS)
- Veränderung des Umsatzes des Unternehmens
- Veränderung des Gewinns vor Zinsen und Steuern (EBIT)

### C. Zusammenhang zwischen den Veränderungen der Vergütungen und Performance

Ethos überprüfte den Zusammenhang zwischen der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der

exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und der Mitglieder der Geschäftsleitung der 52 Unternehmen, welche das «Accrual Principle» einhalten, anhand der obengenannten Kriterien. Dabei konnte jedoch kein statistisch signifikantes Ergebnis für einen Zusammenhang zwischen ausgezahlter Vergütung und Leistung ermittelt werden. Dies erklärt sich unter anderem wie folgt:

- Nur sehr wenige Unternehmen nennen die Zusammensetzung von Grundgehalt, Bonus und Beteiligungsplänen. Deshalb kann die Entwicklung der beiden variablen Vergütungsarten (Bonus und langfristige Vergütung) im Verhältnis zu den vorgenannten Kriterien nicht untersucht werden.
- Oft sind die Leistungskriterien für eine Bonuszuweisung für jedes einzelne Mitglied einer Geschäftsleitung unterschiedlich. Da nur wenige Unternehmen die individuellen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder veröffentlichen, kann die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung nicht mit einem universellen Kriterium gemessen werden.

- Schliesslich könnte die geringe statistische Korrelation auch das Fehlen eines Zusammenhangs zwischen Vergütungsänderung und Leistung der Führungsinstanzen widerspiegeln, was zweifellos der bedauerlichste Grund wäre.

Zu einer stichhaltigen Analyse der Lohnpolitik ist es folglich unerlässlich, dass Unternehmen künftig das «Accrual Principle» anwenden, eine Aufschlüsselung der verschiedenen Vergütungskomponenten veröffentlichen und individuelle Angaben zu den Leistungskriterien machen. Nur diese Voraussetzungen versehen den Grundsatz der Vergütung nach Leistung, welcher oft von den Unternehmen zur Rechtfertigung höherer Vergütungen vorgebracht wird, mit Glaubwürdigkeit.

## 2.4 Arbeitsverträge und Klauseln bei Kontrollwechseln

Arbeitsverträge von exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern und Mitgliedern der Geschäftsleitung interessieren die Aktionärinnen und Aktionäre besonders, da sie die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unter anderem bei Kontrollwechseln, enthalten. Die beim Eintritt einer Führungskraft festgelegten Austrittsbedingungen sollten sicherstellen, dass keine Misserfolge belohnt werden. Zudem sollen im Fall von Kontrollwechseln keine speziellen Zahlungen vorgesehen sein, damit die Führungskräfte nicht dazu verleitet werden, den Verkauf des Unternehmens zu begünstigen, um substantielle Vergütungen zu kassieren.

In der Schweiz empfiehlt die RLCG nur die Veröffentlichung allfälliger Spezialklauseln, die in den Arbeitsverträgen für den Fall eines Kontrollwechsels vorgesehen sind. Als solche Klauseln gelten insbe-

sondere Abgangsentschädigungen für den Fall eines Aufkaufs des Unternehmens (Golden Parachutes), aber auch für Arbeitsverträge mit einer aussergewöhnlich langen Dauer sowie die Zahlung zusätzlicher Beiträge für die berufliche Vorsorge.

Insgesamt haben 2006 20 Unternehmen (siehe [Tabelle 1](#)) Angaben über die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder gemacht, obwohl dies nicht von der RLCG verlangt ist. Davon erklärt nur eine kleine Anzahl ausdrücklich, keine längeren Kündigungsfristen als 12 Monate anzuwenden und keinerlei Abgangsentschädigungen zu bezahlen, auch nicht im Fall von Kontrollwechseln.

Diese Unternehmen legen diese Informationen konform zum im September 2007 veröffentlichten neuen Anhang des Swiss Code of Best Practice von Economiesuisse offen. Der Anhang empfiehlt den Unternehmen, grundsätzlich weder Abgangsentschädigungen noch goldene Fallschirme zu gewähren, womit sich Economiesuisse der internationalen Best Practice anpasst.

[Tabelle 8](#) zeigt, dass 21 Schweizer Unternehmen in den Arbeitsverträgen der Führungskräfte Spezialklauseln für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Fall eines Kontrollwechsels vereinbaren. Die häufigste Klausel ist die Erstreckung der Kündigungsfrist. Nicht berücksichtigt wurden hier Unternehmen, welche die Dauer des Arbeitsvertrags im Fall eines Kontrollwechsels verlängern, wenn die Kündigungsfrist 12 Monate nicht übersteigt. Befristete Arbeitsverträge sind in der Schweiz noch immer selten und es wenden nur 6 von 100 untersuchten Unternehmen diese Formel an.

**Tabelle 8: Kontrollwechselklauseln**

	Total	SMI	SMIM	Andere
Erstreckung der Kündigungsfrist im Falle eines Kontrollwechsels	13	5	2	6
Verträge mit einer aussergewöhnlich langen Kündigungsfrist (> 12 Monate)	4	2	0	2
Befristete Arbeitsverträge	6	2	3	1
Andere Klauseln	2	1	1	0
<b>Total der Unternehmen mit einer oder mehreren Kontrollwechselklauseln</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

In Kürze...

#### Schweizer Unternehmen: Struktur der Lohnpolitik

- 2006 haben sich die Komponenten der Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. 60% der Unternehmen wiesen den exekutiven Führungskräften einen Teil der Vergütung in Aktien zu, und die Hälfte der Unternehmen vergaben Optionen. Nur 17 Unternehmen bezahlten die gesamte Vergütung der Führungskräfte in bar.
- 33 Unternehmen verfügen über einen langfristigen Aktien-Beteiligungsplan. 11 dieser Fälle sehen Leistungsziele, die während einer Sperrfrist zu erreichen sind, für den definitiven Erwerb der Aktien vor. 6 der 51 Unternehmen, die über einen Optionen-Beteiligungsplan verfügen, verlangen die Erfüllung von Leistungszielen während einer Sperrfrist für die Ausübung der Optionen.
- 2006 (gleich wie 2005) erhielten die nichtexekutiven Verwaltungsräte von einem Viertel der Unternehmen Optionen zugeteilt. Die Zuteilung von Optionen an nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder verstösst gegen die Best-Practice-Regeln. Optionen gelten als volatile und spekulative Vergütungsinstrumente und es besteht das Risiko, dass sich die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder mit jenen der Geschäftsleitung decken. Der Verwaltungsrat hat aber die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überprüfen.
- Die durchschnittliche Vergütung nahm für sämtliche Kategorien von Führungskräften zu. Die Vergütungen der exekutiven Führungskräfte stiegen um 15,8% auf einen Durchschnitt von CHF 2,3 Millionen pro Person. Nicht-exekutive Verwaltungsratsmitglieder profitierten von einer Erhöhung von 5,6% und erhielten im Mittel CHF 223'000 pro Person.
- Es besteht eine starke Korrelation zwischen der Grösse des Unternehmens und der Höhe der Vergütungen. Zudem bestehen bedeutende Unterschiede zwischen Unternehmen gleicher Grösse, aber verschiedener Branchen. Die Sektoren «Finanzdienstleistungen» sowie «Chemie und Pharma» gewähren die höchsten Vergütungen, jene des «Industriesektors» die niedrigsten. Erwähnenswert ist ausserdem, dass der Anstieg der Vergütungen für exekutive Führungskräfte mit +27% bei den kleineren Unternehmen (weder im SMI noch im SMIM) am höchsten war.
- Keinerlei Zusammenhang konnte zwischen der Veränderung der Vergütungen und der Performance nachgewiesen werden. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nur wenige Unternehmen die Aufgliederung zwischen festen Vergütungen, Bonus und Beteiligungsplänen mitteilen. Dies verunmöglicht jede Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Vergütungen und der erbrachten Leistung.
- 21 der 100 untersuchten Unternehmen haben Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung, die Spezialklauseln bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Fall eines Kontrollwechsels vorsehen.



## 3 Kompetenzen bei der Festlegung der Vergütungen

→ Zusammenfassung siehe Seite 29

Der neue im September 2007 von Economiesuisse veröffentlichte Anhang zum Swiss Code for Best Practice of Corporate Governance schlägt mehrere Verbesserungen bezüglich der Vergütungen vor. So empfiehlt die Schweizer Dachorganisation der Wirtschaft insbesondere, einen Vergütungsausschuss zu bilden, der ausschliesslich aus unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zusammengesetzt ist. Im Anhang wird auch die Mitsprache der Aktionärinnen und Aktionäre bei der Lohnpolitik für Führungskräfte empfohlen. Mit ihrer Forderung, dass die Generalversammlung in einer für den Verwaltungsrat nicht bindenden Konsultativabstimmung zur Lohnpolitik Stellung nehmen kann, setzt sich Ethos für einen Fortschritt ein.

### 3.1 Verwaltungsrat und Vergütungsausschuss

Die Schweizer Normen und Empfehlungen sehen vor, dass der Verwaltungsrat eine grosse Verantwortung bei der Festlegung der Vergütungen für die Führungsinstanzen des Unternehmens trägt. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen empfiehlt deshalb der neue Anhang zum Swiss Code for Best Practice of Corporate Governance von Economiesuisse (September 2007), dass der Verwaltungsrat einen Vergütungsausschuss bildet.

Der Anhang von Economiesuisse empfiehlt, dass in diesem Ausschuss nur unabhängige Verwaltungsratsmitglieder Einsitz haben sollen. Allerdings wird auch präzisiert, dass unabhängige Mitglieder, die bedeutende Aktionärinnen oder Aktionäre sind oder solche vertreten, im Vergütungsausschuss Einsitz haben können. Ethos ist dagegen der Ansicht, dass Ratsmitglieder, die bedeutende Aktionäre vertreten, nicht als unabhängig vom Unternehmen betrachtet werden können. Die von Ethos angewandten Kriterien sind in den Stimmrechtsrichtlinien ersichtlich. Tabelle 9 gibt Auskunft über das Vorhandensein und die Zusammensetzung eines Vergütungsausschusses innerhalb des Verwaltungsrats. Hat ein Unternehmen nur einen Ausschuss, der sowohl Vergütungs- als auch Nominationsfragen zu behandeln hat, wird dieser Ausschuss ebenfalls als Vergütungsausschuss betrachtet. Dies gilt auch, wenn ein Unternehmen über einen Präsidialausschuss (Chairman's Committee) verfügt, der sich ebenfalls mit Vergütungsfragen befasst. Die individuellen

Angaben für jedes Unternehmen befinden sich in Anhang 7.

Aus der Analyse der Vergütungsausschüsse geht hervor, dass sich die Praxis der Unternehmen 2006 im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat:

- 2006 verfügten 94 der 100 untersuchten Unternehmen (2005: 90) über einen Vergütungsausschuss. Das einzige Unternehmen des SMI, das 2005 keinen solchen Ausschuss hatte, bildete diesen im Jahr 2006.
- Bei 60 von den Unternehmen mit Vergütungsausschuss besteht letzterer aus mehr als 50% unabhängiger Mitglieder (2005: 47). Besorgniserregend bleibt, dass bei den kleineren Unternehmen mehr als die Hälfte der Vergütungsausschüsse weniger als 50% unabhängige Mitglieder zählen.
- In 9 Unternehmen hat ein exekutiv tätiges Mitglied Einsitz im Vergütungsausschuss. Dies verstösst gegen die internationalen Best-Practice-Regeln und den Anhang des Swiss Code von Economiesuisse, da daraus Interessenskonflikte entstehen können.
- In 59 Unternehmen ist der Verwaltungsratspräsident Mitglied des Vergütungsausschusses. Das ist grundsätzlich kein Problem, ausser wenn der Präsident Exekutivfunktionen wahrnimmt, was für 7 Fälle zutrifft.

Tabelle 9: Existenz und Unabhängigkeit von Vergütungsausschüssen

	31.12.2006				31.12.2005			
	Total	SMI	SMIM	Andere	Total	SMI	SMIM	Andere
	100	25	24	51	100	26	26	48
Anzahl Unternehmen mit Vergütungsausschuss	94	25	23	46	90	25	24	41
Ausschuss mit 100% unabhängigen Mitgliedern	26	13	5	8	19	8	6	5
Ausschuss mit $\geq$ 50% unabhängigen Mitgliedern und keinem exekutiv tätigen Mitglied	34	8	13	13	28	9	11	8
Ausschuss mit $<$ 50% unabhängigen Mitgliedern und/oder exekutiven Mitglied	34	4	5	25	43	8	7	28
Der Ausschuss enthält								
Den nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten	52	9	14	29	49	9	13	27
Den exekutiv tätigen Verwaltungsratspräsidenten	7	1	2	4	6	2	2	2
- Unternehmen mit Grossaktionär (1)	6	1	1	4	5	2	1	2
- Unternehmen ohne Grossaktionär	1	-	1	-	1	-	1	-
Anderes exekutiv tätiges Mitglied als der Präsident	2	-	-	2	4	-	2	2

(1) > 33% der Stimmrechte

### 3.2 Generalversammlung

Es ist legitim, dass sich die Generalversammlung mit einer Abstimmung zur Lohnpolitik äussern kann. Dabei soll sie sich nicht in die Führung der laufenden Geschäfte einmischen, indem sie etwa die individuelle Höhe der Gehälter festlegt, sondern sich zu den grundlegenden Regeln eines Vergütungssystems äussern können.

In der Schweiz sieht das Gesetz nicht vor, dass die Generalversammlung über die Vergütungen der Führungsinstanzen abstimmt. Hingegen empfehlen die OECD, der die Schweiz angehört, und die Europäische Union, den Aktionärinnen und Aktionären die Möglichkeit zu geben, über die Lohnpolitik abzustimmen. Immer mehr Länder geben der Generalversammlung klare Kompetenzen, um über die Lohnpolitik befinden zu können. Die Zustimmung zum Vergütungsbericht, den Beteiligungsplänen oder den Tantiemen der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder sind Anträge, die auf den Traktandenlisten der nichtschweizerischen Unternehmen stehen. Gegenwärtig ist die Schweiz eines der wenigen Länder, in denen die Aktionärinnen und Aktionäre über keine der vorgenannten Kompetenzen verfügen. Der neue Anhang zum Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance schlägt vor, dass die Generalversammlung zum Entschädigungsbericht Stellung nehmen kann, und zwar entweder:

- im Rahmen der Genehmigung der Jahresrechnungen und der Entlastung der Organe
- oder mittels einer Konsultativabstimmung.

Dieser Anhang geht in die richtige Richtung. Dennoch bedauert Ethos, dass der Anhang nicht ganz klar die Konsultativabstimmung über den Vergü-

tungsbericht als beste Lösung empfiehlt, um den Aktionärinnen und Aktionären eine Stellungnahme zur Problematik der Vergütungen zu ermöglichen. Tatsache ist, dass kein anderer Best-Practice-Kodex die Wahl zwischen der direkten Methode (Abstimmung über die Lohnpolitik) und einer indirekten Methode mit der Abstimmung über die Jahresrechnung und die Entlastung kennt.

In Kürze...

### Schweizer Unternehmen: Kompetenzen bei der Festlegung der Vergütungen

- 2006 haben die Unternehmen ihre Praxis bezüglich der Vergütungsausschüsse verbessert. 94 (90 im Vorjahr) der 100 grössten kotierten Unternehmen verfügen über einen Vergütungsausschuss. In 60 Unternehmen (2005: 47) ist der Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses auf einem zufriedenstellenden Niveau.
- In der Schweiz haben die Aktionärinnen und Aktionäre keinerlei direkte Kompetenz bezüglich der Vergütungen der Führungsinstanzen. Nach dem Vorbild anderer Länder wäre es wünschenswert, die Zuständigkeit in Sachen Lohnpolitik für Führungskräfte zwischen dem Verwaltungsrat und der Generalversammlung zu teilen.
- Der neue Anhang des Swiss Code for Best Practice of Corporate Governance empfiehlt den Unternehmen, die Aktionärinnen und Aktionäre in die Diskussion über die Vergütungen einzubeziehen, und zwar
  - entweder über eine Diskussion im Rahmen der Genehmigung der Jahresrechnung und der Entlastung der Organe
  - oder indem der Vergütungsbericht der Generalversammlung zur konsultativen, nicht bindenden Abstimmung vorgelegt wird.

Ethos wünscht sich als institutioneller Investor, dass die Unternehmen an den Generalversammlungen 2008 den zweiten Vorschlag von Economiesuisse anwenden. Er erlaubt den Aktionärinnen und Aktionären, sich direkt zur Stichhaltigkeit der Lohnpolitik zu äussern, dem Verwaltungsrat aber gleichzeitig seine Zuständigkeit und Verantwortung bei der Festsetzung der Vergütungen zu belassen.



## Schlussfolgerungen

Die Analyse der Vergütungen von Führungsinstanzen der hundert grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen ermöglicht einige interessante Schlussfolgerungen. Sie betreffen alle drei Hauptaspekte der Problematik: die Transparenz, die Struktur und die Zuständigkeiten der Lohnpolitik.

Für jeden der drei Aspekte bilden die Schlussfolgerungen einerseits eine Bilanz der Situation in der Schweiz, andererseits illustrieren sie die Erwartungen von Ethos.

### Transparenz

#### Schlussfolgerungen für die analysierten Unternehmen

Die Studie über die Vergütungen 2006 der Führungsinstanzen der hundert grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen kommt bezüglich Transparenz der Lohnpolitik zu folgenden Schlüssen:

- Zwischen 2005 und 2006 sind wenige Verbesserungen der Transparenz der Vergütungen festzustellen. Das allgemeine Niveau übersteigt das von der Corporate Governance-Richtlinie der SWX Swiss Exchange (RLCG) vorgeschriebene Minimum noch nicht nennenswert.
- Nur wenige Unternehmen haben vorausschauend gehandelt und die Informationen über die Vergütungen bereits so publiziert, wie sie im revidierten Obligationenrecht für das Geschäftsjahr 2007 verlangt werden. 22 Unternehmen legen die individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats offen (3 mehr als 2005). 14 geben die Vergütung des CEO, wenn dieser kein Verwaltungsratsmitglied ist, an (2 mehr als 2005).
- Der Wert der zugeteilten Aktien wurde von 61% der Unternehmen offengelegt (2005: 41%). Dies ist ein bemerkenswerter Fortschritt. Der Anteil der Unternehmen, die den Marktwert der Optionen ausweisen, ist stabil geblieben (69%).
- Verbesserungen bezüglich Transparenz des Jahresbonus sind festzustellen. 42 Unternehmen erwähnten die Leistungskriterien für die Zuteilung des Bonus (2005: 30). 25 Unternehmen gaben die Höhe des Bonus bei Erreichen der Leistungsziele in Prozenten des Grundgehalts an (2005: 12). Allgemein bleiben aber noch erhebliche Transparenzlücken betreffend Bonus. Beispielsweise legen nur 3 Unternehmen die Zusammensetzung der Referenzgruppe, die zum

Vergleich der Leistungen herangezogen wird, offen (ein Unternehmen mehr als 2005).

- Nur 20 Unternehmen machten präzise Angaben über die Dauer der Arbeitsverträge für exekutive Verwaltungsratsmitglieder und für Mitglieder der Geschäftsleitung (2005: 12).

#### Erwartungen von Ethos

Ethos hält die kotierten Unternehmen dazu an, ihre Transparenz weiter zu steigern, indem sie mehr als das Obligationenrecht und in der RLCG vorgesehene Minimum offenlegen.

Um die Darstellung zu standardisieren und so die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern, schlägt Ethos den Unternehmen Modelltabellen (siehe [Anhang 9](#)) vor. Diese erleichtern das Lesen und Verständnis der Vergütungen.

### Struktur

#### Schlussfolgerungen für die analysierten Unternehmen

Die Studie über die Vergütungen 2006 der Führungsinstanzen der hundert grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen kommt bezüglich Struktur der Lohnpolitik zu folgenden Schlüssen:

- 2006 haben sich die Komponenten der Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. 60% der Unternehmen wiesen den exekutiven Führungskräften einen Teil der Vergütung in Aktien zu, und die Hälfte der Unternehmen vergaben Optionen. Nur 17 Unternehmen bezahlten die gesamte Vergütung der Führungskräfte in bar.
- 33 Unternehmen verfügen über einen langfristigen Aktien-Beteiligungsplan. 11 dieser Fälle sehen Leistungsziele, die während einer Sperrfrist zu erreichen sind, für den definitiven Erwerb der Aktien vor. 6 der 51 Unternehmen, die über einen Optionen-Beteiligungsplan verfügen, verlangen die Erfüllung von Leistungszielen während einer Sperrfrist für die Ausübung der Optionen.
- 2006 (gleich wie 2005) erhielten die nichtexekutiven Verwaltungsräte von einem Viertel der Unternehmen Optionen zugeteilt. Die Zuteilung von Optionen an nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder verstösst gegen die Best-Practice-Regeln. Optionen gelten als volatile und spekulative Vergütungsinstrumente und es besteht das

Risiko, dass sich die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder mit jenen der Geschäftsleitung decken. Der Verwaltungsrat hat aber die Aufgabe, die Geschäftsführung zu überprüfen.

- Die durchschnittliche Vergütung nahm im Vergleich zu 2005 für sämtliche Kategorien von Führungskräften zu. Die Vergütungen der exekutiven Führungskräfte stiegen um 15,8% auf einen Durchschnitt von CHF 2,3 Millionen pro Person. Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder profitierten von einer Erhöhung von 5,6% und erhielten im Mittel CHF 223'000 pro Person.
- Es besteht eine starke Korrelation zwischen der Grösse des Unternehmens und der Höhe der Vergütungen. Zudem bestehen bedeutende Unterschiede zwischen Unternehmen gleicher Grösse, aber verschiedener Branchen. Die Sektoren «Finanzdienstleistungen» sowie «Chemie und Pharma» gewähren die höchsten Vergütungen, jene des «Industriesektors» die niedrigsten. Erwähnenswert ist ausserdem, dass der Anstieg der Vergütungen für exekutive Führungskräfte mit +27% bei den kleineren Unternehmen (weder im SMI noch im SMIM) am höchsten war.
- Keinerlei Zusammenhang konnte zwischen der Veränderung der Vergütungen und der Performance nachgewiesen werden. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nur wenige Unternehmen die Aufgliederung zwischen festen Vergütungen, Bonus und Beteiligungsplänen mitteilen. Dies verunmöglicht jede Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den Veränderungen der Vergütungen und der erbrachten Leistung.
- 21 der 100 untersuchten Unternehmen haben Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung, die Spezialklauseln bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Fall eines Kontrollwechsels vorsehen.

### Erwartungen von Ethos

Ethos fordert von den Unternehmen, die internationalen Best-Practice-Regeln bezüglich der Lohnpolitik anzuwenden und insbesondere die Leistungsabhängigkeit der Vergütung zu verstärken und so die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre mit jenen der Geschäftsführung in Einklang zu bringen. Im Allgemeinen sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Der Maximalwert jeder Komponente der Vergütung sollte festgelegt werden. Auf diese Weise wird die Höhe der jährlichen Gesamtvergütung limitiert. Dieser Maximalbetrag sollte entsprechend der Grösse und der Komplexität des Unternehmens festgelegt werden.

- Der variable Teil der Vergütung sollte von klar definierten und ausreichend anspruchsvollen Leistungskriterien abhängen, um die Interessen der Führungsinstanzen mit denjenigen der Aktionärinnen und Aktionäre anzugleichen. Das Verhältnis von fester und variabler Vergütung sollte ebenfalls klar festgelegt sein und sich innerhalb vernünftiger Grenzen bewegen.
- Der Unterschied zwischen den niedrigsten und den höchsten Löhnen sollte eine angemessene Schwelle nicht überschreiten. Das Verhältnis zwischen der höchsten Vergütung und dem Durchschnitt der niedrigsten Löhne sollte nicht nur begrenzt, sondern auch gerechtfertigt werden. Ausserdem sollte auch der Unterschied zwischen der Vergütung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung (CEO) und derjenigen der anderen Geschäftsleitungsmitglieder begrenzt werden, ebenso wie derjenige zwischen der durchschnittlichen Vergütung der Generaldirektion und jenen der unteren Hierarchiestufen.
- Die Vergütung der Führungsinstanzen sollte nicht systematisch und auf unverhältnismässige Weise im Vergleich zu den Löhnen der übrigen Beschäftigten steigen. Denn es soll vermieden werden, dass innerhalb des Unternehmens ein Gefühl der Ungerechtigkeit aufkommt, was die Motivation der Mitarbeitenden beeinträchtigen könnte.

## Kompetenzen

### Schlussfolgerungen für die analysierten Unternehmen

Die Studie über die Vergütungen 2006 der Führungsinstanzen der hundert grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen kommt bezüglich Zuständigkeiten im Bereich der Vergütungen zu folgenden Schlüssen:

- 2006 haben die Unternehmen ihre Praxis bezüglich der Vergütungsausschüsse verbessert. 94 (90 im Vorjahr) der 100 grössten kotierten Unternehmen verfügen über einen Vergütungsausschuss. In 60 Unternehmen (2005: 47) ist der Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses auf einem zufriedenstellenden Niveau.
- In der Schweiz haben die Aktionärinnen und Aktionäre keinerlei direkte Kompetenz bezüglich der Vergütungen der Führungsinstanzen. Nach dem Vorbild anderer Länder wäre es wünschenswert, die Zuständigkeit in Sachen Lohnpolitik für Führungskräfte zwischen dem Verwaltungsrat und der Generalversammlung zu teilen.

- Der neue Anhang des Swiss Code for Best Practice of Corporate Governance empfiehlt den Unternehmen, die Aktionärinnen und Aktionäre in die Diskussion über die Vergütungen einzubeziehen, und zwar
  - entweder über eine Diskussion im Rahmen der Genehmigung der Jahresrechnung und der Entlastung der Organe
  - oder indem der Vergütungsbericht der Generalversammlung zur konsultativen, nicht bindenden Abstimmung vorgelegt wird.

### **Erwartungen von Ethos**

Ethos wünscht, dass die Unternehmen die Vergütungsberichte freiwillig zu einer konsultativen Abstimmung der Generalversammlung vorlegt. Dieses Vorgehen entspricht der zweiten Empfehlung unter Punkt 9 des Anhangs 1 zum Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse.

Die Konsultativabstimmung erlaubt den Aktionärinnen und Aktionären, sich direkt zur Stichhaltigkeit der Lohnpolitik zu äussern, dem Verwaltungsrat aber gleichzeitig seine Zuständigkeit und Verantwortung bei der Festsetzung der Vergütungen zu belassen.



## Anhang

<b>Anhang 1: Liste der untersuchten Unternehmen</b>	
A) In alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen .....	36
B) Pro Wirtschaftssektor und Index .....	38
<b>Anhang 2: Transparenz der Vergütungen .....</b>	<b>39</b>
<b>Anhang 3: Durchschnittliche Vergütungen 2006: Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	
A) In alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen .....	41
B) In absteigender Reihenfolge der Vergütungen .....	43
<b>Anhang 4: Durchschnittliche Vergütungen 2006: Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder</b>	
A) In alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen .....	45
B) In absteigender Reihenfolge der Vergütungen .....	47
<b>Anhang 5: Vergütung 2006 des bestbezahlten Verwaltungsratsmitgliedes</b>	
A) In alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen .....	49
B) In absteigender Reihenfolge der Vergütungen, Verwaltungsratsmitglieder mit exekutiver Funktion .....	51
C) In absteigender Reihenfolge der Vergütungen, Verwaltungsratsmitglieder ohne exekutive Funktion .....	53
<b>Anhang 6: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie</b>	
A) Verbrauchsgüter & -dienstleistungen .....	54
B) Chemie & Pharma .....	55
C) Industrie .....	56
D) Finanzdienstleistungen .....	57
E) Technologie & Telekommunikation .....	58
<b>Anhang 7: Existenz und Unabhängigkeit von Vergütungsausschüssen .....</b>	<b>59</b>
<b>Anhang 8: Methodik und Berechnungshypothesen für die Vergütungen .....</b>	<b>61</b>
<b>Anhang 9: Modelltabellen für die Offenlegung der Vergütungen</b>	
A) Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung .....	65
B) Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder .....	67
C) Aktien- und Optionsbesitz der Führungsinstanzen .....	68

## Anhang 1-A: Liste der untersuchten Unternehmen in alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen

Unternehmen	Universum 2006 (*)	Universum 2005	Index (2006)	Sektor
ABB	x	x	SMI	Industrie
Actelion	x	x	SMIM	Chemie & Pharma
Adecco	x	x	SMI	Industrie
Affichage Holding	-	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Allreal	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Arbonia-Forster-Group	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Arpida	x	-	Andere	Chemie & Pharma
Ascom	-	x	Andere	Technologie & Telekommunikation
Bachem	x	x	Andere	Chemie & Pharma
Bâloise	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Bank Coop	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Bank Linth	-	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Bank Sarasin	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Banque Cantonale Vaudoise	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Banque Privée Edmond de Rothschild	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Barry Callebaut	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Basilea	x	x	Andere	Chemie & Pharma
Belimo	x	x	Andere	Industrie
Berner Kantonalbank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
BKW FMB Energie	x	x	Andere	Industrie
Bobst	x	x	Andere	Industrie
Bucher Industrie	x	x	Andere	Industrie
Burckhardt Compression	x	-	Andere	Industrie
Charles Vögele	x	x	SMIM	Konsumgüter/-dienstleistungen
Ciba Specialty Chemicals	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Clariant	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Converium	-	x	SMIM	Finanzdienstleistungen
Credit Suisse Group	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Cytos Biotechnology	x	x	Andere	Chemie & Pharma
Dätwyler	x	x	Andere	Industrie
Dufry	x	-	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
EFG International	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Emmi	-	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Ems-Chemie	x	x	Andere	Chemie & Pharma
Flughafen Zürich	x	x	Andere	Industrie
Forbo	x	x	Andere	Industrie
Galenica	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Geberit	x	x	SMIM	Industrie
Georg Fischer	x	x	SMIM	Industrie
Givaudan	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Gurit	x	-	Andere	Chemie & Pharma
Helvetia	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Hiestand	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Holcim	x	x	SMI	Industrie
Huber+Suhner	x	x	Andere	Technologie & Telekommunikation
Implenia	x	x	Andere	Industrie
Jelmoli	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Julius Bär	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Kaba	x	x	SMIM	Industrie
Komax	x	x	Andere	Industrie
Kudelski	x	x	SMI	Technologie & Telekommunikation
Kühne + Nagel	x	x	SMIM	Industrie
Kuoni	x	x	SMIM	Konsumgüter/-dienstleistungen
Liechtensteinische Landesbank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Lindt & Sprüngli	x	x	SMIM	Konsumgüter/-dienstleistungen
Logitech	x	x	SMIM	Technologie & Telekommunikation
Lonza	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Luzerner Kantonalbank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen

Unternehmen	Universum 2006 (*)	Universum 2005	Index (2006)	Sektor
Micronas	x	x	SMIM	Technologie & Telekommunikation
Mobimo	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Nationale Suisse Assurances	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Nestlé	x	x	SMI	Konsumgüter/-dienstleistungen
Nobel Biocare	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Novartis	x	x	SMI	Chemie & Pharma
OC Oerlikon Corporation	x	x	SMIM	Technologie & Telekommunikation
Panalpina	x	x	Andere	Industrie
Pargesa	x	x	SMIM	Finanzdienstleistungen
Partners Group	x	-	Andere	Finanzdienstleistungen
Petroplus	x	-	SMIM	Industrie
Phoenix Mecano	x	x	Andere	Industrie
PSP Swiss Property	x	x	SMIM	Finanzdienstleistungen
PubliGroupe	x	x	SMIM	Konsumgüter/-dienstleistungen
Richemont	x	x	SMI	Konsumgüter/-dienstleistungen
Rieter	x	x	SMIM	Industrie
Roche	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Saurer	-	x	Andere	Industrie
Schindler	x	x	SMIM	Industrie
Schmolz + Bickenbach	x	-	Andere	Industrie
Schulthess Group	x	x	Andere	Konsumgüter/-dienstleistungen
Serono	-	x	SMI	Chemie & Pharma
SEZ	x	x	SMIM	Technologie & Telekommunikation
SGS	x	x	SMI	Industrie
SIG	-	x	SMIM	Industrie
Sika	x	x	SMIM	Industrie
Sonova (vormals Phonak)	x	x	SMIM	Chemie & Pharma
Speedel	x	-	Andere	Chemie & Pharma
St. Galler Kantonalbank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Straumann	x	x	SMIM	Chemie & Pharma
Sulzer	x	x	SMIM	Industrie
Swatch Group	x	x	SMI	Konsumgüter/-dienstleistungen
Swiss Life	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Swiss Prime Site	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Swiss Re	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Swisscom	x	x	SMI	Technologie & Telekommunikation
Syngenta	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Synthes	x	x	SMI	Chemie & Pharma
Tecan	x	x	SMIM	Chemie & Pharma
Temenos	x	x	Andere	Technologie & Telekommunikation
UBS	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
Valiant	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Valora	x	x	SMIM	Konsumgüter/-dienstleistungen
Von Roll	x	-	Andere	Industrie
Vontobel	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
VP Bank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Ypsomed	-	x	Andere	Chemie & Pharma
Zehnder Group	x	x	Andere	Industrie
Züblin Immobilien	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Zuger Kantonalbank	x	x	Andere	Finanzdienstleistungen
Zurich Financial Services	x	x	SMI	Finanzdienstleistungen
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		

(\*) Neun Unternehmen wurden neu aufgenommen, wovon sechs neu an der Börse kotiert wurden (Arpida, Burckhardt Compression, Dufry, Partners Group, Petroplus, Speedel) während der Börsenwert von drei Unternehmen bedeutend gestiegen ist (Gurit, Schmolz + Bickenbach, Von Roll). Diese neun Unternehmen ersetzen folgende Unternehmen, welche aus dem Untersuchungsuniversum ausgeschieden sind: Fünf Unternehmen wurden übernommen (Bank Linth, Converium, Saurer, Serono, SIG) und bei vier Unternehmen wurde der verhältnismässige Börsenwert zu klein (Affichage Holding, Ascom, Emmi, Ypsomed).

## Anhang 1-B: Liste der 100 untersuchten Unternehmen pro Wirtschaftssektor und Index (31.12.2006)

	Chemie & Pharma	Konsumgüter/ -dienstleistungen	Finanzdienstleistungen	Industrie	Technologie & Telekommunikation
SMI	Ciba SC (*)	Nestlé (*)	Bâloise (*)	ABB (*)	Kudelski (*)
	Clariant (*)	Richemont (*)	Credit Suisse (*)	Adecco (*)	Swisscom
	Givaudan (*)	Swatch Group (*)	Julius Bär (*)	Holcim (*)	
	Lonza		Swiss Life (*)	SGS	
	Nobel Biocare		Swiss Re (*)		
	Novartis (*)		UBS (*)		
	Roche (*)		Zurich FS		
	Syngenta (*) Synthes (*)				
SMIM	Actelion (*)	Charles Vögele	Pargesa (*)	Geberit (*)	Logitech (*)
	Sonova	Kuoni	PSP Swiss Prop. (*)	Georg Fischer (*)	Micronas
	Straumann	Lindt & Sprüngli (*)		Kaba (*)	OC Oerlikon (*)
	Tecan	PubliGroupe		Kühne + Nagel (*)	SEZ (*)
		Valora		Petroplus (*)	
Andere	Arpida (*)	Arbonia-Forster (*)	Allreal	Belimo (*)	Huber+Suhner
	Bachem	Barry Callebaut	Bank Coop	BKW FMB Energie	Temenos (*)
	Basilea (*)	Dufry	Bank Sarasin (*)	Bobst	
	Cytos Biotechn. (*)	Galenica (*)	B. Cant. Vaudoise (*)	Bucher Industrie (*)	
	Ems-Chemie (*)	Hiestand (*)	B. P. Ed. Rothschild	Burckhardt Compr. (*)	
	Gurit	Jelmoli (*)	Berner KB (*)	Dätwyler	
	Speedel (*)	Schulthess Group (*)	EFG International (*)	Flughafen Zürich	
			Helvetia (*)	Forbo (*)	
			Liechtenst. LB	Implenia	
			Luzerner KB	Komax (*)	
			Mobimo (*)	Panalpina (*)	
			Nationale Suisse (*)	Phoenix Mecano (*)	
			Partners Group (*)	Schmolz + Bickenb. (*)	
			St. Galler KB	Von Roll	
			Swiss Prime Site	Zehnder Group (*)	
		Valiant			
		Vontobel (*)			
		VP Bank			
		Züblin Immobilien			
		Zuger KB			

*Kudelski schied am 30. September 2006 aus dem SMI aus und Publigroupe, SEZ und Tecan schieden aus dem SMIM aus. Ems-Chemie, Panalpina und Vontobel sind neu im SMIM. Da aber diese Änderungen erst im letzten Quartal 2006 in Kraft traten und um die Vergleichbarkeit der Resultate sicherzustellen, hat Ethos die Zusammensetzung der jeweiligen Indizes von Anfang 2006 beibehalten.*

(\*) *In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.*

## Anhang 2: Transparenz der Vergütungen (100 Unternehmen des Universums 2006)

	Generelle Informationen				Individuelle Informationen (bei allen Bestandteilen)					
	Aufgliederung aller Vergütungsbestandteilen		Identität des best-bezahlten VR-Mitglieds		Verwaltungsrat		Geschäftsleitung		Vergütung des CEO, wenn nicht im VR	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
ABB	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actelion	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Adecco	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Allreal	x	x	x	x	x	x	-	-	-	-
Arbonia-Forster	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Arpida	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
B. Cant. Vaudoise	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-
B. P. Ed. Rothschild	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bachem	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Bâloise	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-
Bank Coop	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bank Sarasin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Barry Callebaut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Basilea	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Belimo	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Berner KB	-	-	x	x	-	-	-	-	x	x
BKW FMB Energie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bobst	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-
Bucher Industrie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burckhardt Compr.	-	NE	x	NE	-	NE	-	NE	NR	NE
Charles Vögele	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciba SC	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Clariant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NR
Credit Suisse	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-
Cytos Biotechn.	x	x	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Dätwyler	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dufry	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EFG International	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-
Ems-Chemie	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Flughafen Zürich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Forbo	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Galenica	x	x	x	x	x	x	-	-	NR	NR
Geberit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Georg Fischer	-	-	x	-	x	-	-	-	NR	NR
Givaudan	x	x	x	x	x	x	-	-	x	x
Gurit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Helvetia	x	x	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Hiestand	-	-	x	x	-	-	-	-	-	NR
Holcim	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Huber+Suhner	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Implenia	-	-	x	x	x	-	-	-	x	NR
Jelmoli	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Julius Bär	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kaba	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Komax	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Kudelski	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Kühne + Nagel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kuoni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Liechtenst. LB	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lindt & Sprüngli	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Logitech	x	x	x	x	-	-	-	-	NR	NR

	Generelle Informationen				Individuelle Informationen (bei allen Bestandteilen)					
	Aufgliederung aller Vergütungsbestandteilen		Identität des best-bezahlten VR-Mitglieds		Verwaltungsrat		Geschäftsleitung		Vergütung des CEO, wenn nicht im VR	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Lonza	-	-	x	x	x	x	-	-	x	-
Luzerner KB	-	-	x	x	x	x	-	-	x	-
Micronas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mobimo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nationale Suisse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nestlé	-	-	x	x	x	-	-	-	NR	NR
Nobel Biocare	x	x	x	x	x	x	-	-	x	x
Novartis	x	x	x	x	x	x	x	x	NR	NR
OC Oerlikon	x	x	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Panalpina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pargesa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Partners Group	-	NE	-	NE	-	NE	-	NE	-	NE
Petroplus	-	NE	x	NE	-	NE	x	NE	NR	NE
Phoenix Mecano	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
PSP Swiss Prop.	x	x	-	-	-	-	-	-	NR	NR
PubliGroupe	x	x	x	-	-	-	-	-	x	-
Richemont	-	-	x	-	x	x	-	-	NR	NR
Rieter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roche	x	x	x	x	x	x	x	x	NR	NR
Schindler	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Schmolz + Bickenb.	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
Schulthess Group	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NR
SEZ	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
SGS	-	-	x	x	x	x	-	-	-	-
Sika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonova	x	-	x	x	x	x	-	-	x	x
Speedel	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
St. Galler KB	-	-	x	x	x	-	-	-	-	-
Straumann	x	x	x	x	-	-	-	-	x	x
Sulzer	-	-	x	x	x	x	-	-	x	x
Swatch Group	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Swiss Life	-	-	x	x	x	x	-	-	x	x
Swiss Prime Site	x	x	-	-	x	-	x	-	-	-
Swiss Re	-	-	x	x	-	-	-	-	-	-
Swisscom	-	-	x	x	-	-	-	-	x	x
Syngenta	-	-	x	x	x	-	-	-	NR	NR
Synthes	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Tecan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temenos	-	-	x	x	-	-	-	-	NR	NR
UBS	x	x	x	x	-	-	-	-	-	-
Valiant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Valora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Von Roll	x	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Vontobel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VP Bank	x	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zehnder Group	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR
Züblin Immobilien	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Zuger KB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zurich FS	x	x	x	x	x	x	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

Die Angabe «NE» (nicht erhältlich) bedeutet, dass die Information für die betreffende Periode nicht verfügbar ist (Unternehmen die später an die Börse gebrachte wurden). Ist der CEO auch Mitglied des Verwaltungsrats, so muss seine Vergütung obligatorisch offengelegt werden und folglich wurde in diesen Fällen die Angabe «NR» (nicht relevant) gemacht.

### Anhang 3-A: Durchschnittliche Vergütungen 2006: Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder Geschäftsleitung in alphabetischer Reihenfolge

Unternehmen	Für exekutive VR-Mitglieder und Mitglieder der GL zusammen							Pro Person			
	Bar (CHF)	Aktien (Anz.) (CHF)		Optionen (Anz.) (CHF)		Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
ABB (*)	13'876'428	628'264	10'246'453	1'600'000	1'168'000	4'446'421	29'737'302	2'766'261	-21%	1%	-11%
Actelion	8'515'527	-	-	80'550	5'019'071	-	13'534'598	1'230'418	10%	63%	34%
Adecco (*)	33'323'681	-	-	36'900	929'608	394'883	34'648'173	3'884'324	73%	-16%	21%
Allreal	1'500'000	-	-	-	-	200'000	1'700'000	566'667	13%	5%	9%
Arbonia-Forster	3'605'660	-	-	-	-	219'000	3'824'660	956'165	24%	106%	60%
Arpida	2'948'958	-	-	483'200	7'557'292	232'891	10'739'141	2'386'476	215%	NE	NE
B. Cant. Vaudoise (*)	7'262'693	9'831	5'554'122	-	-	-	12'816'815	1'618'966	46%	5%	24%
B. P. Ed. Rothschild	12'030'000	-	-	-	-	-	12'030'000	1'503'750	39%	18%	28%
Bachem	819'000	2'200	170'720	1'500	18'540	141'000	1'149'260	383'087	14%	-28%	-9%
Bâloise	5'834'120	30'865	2'861'998	-	-	-	8'696'118	1'739'224	30%	-1%	13%
Bank Coop	1'654'549	807	62'946	-	-	-	1'717'495	457'999	-4%	6%	1%
Bank Sarasin (*)	31'768'122	NE	-	NE	-	530'000	32'298'122	3'656'391	55%	49%	52%
Barry Callebaut	6'890'000	14'970	11'742'767	-	-	800'000	19'432'767	3'886'553	88%	-20%	22%
Basilea	4'124'229	-	-	133'800	7'601'178	-	11'725'407	950'709	NV	10%	NV
Belimo	2'848'000	-	-	-	-	453'000	3'301'000	565'886	11%	14%	12%
Berner KB (*)	3'440'900	2'700	569'700	-	-	-	4'010'600	668'433	-5%	0%	-3%
BKW FMB Energie	3'040'367	4'188	418'800	-	-	300'000	3'759'167	375'917	4%	2%	3%
Bobst	6'020'000	-	-	-	-	500'000	6'520'000	652'000	-30%	27%	-6%
Bucher Industries	4'173'586	10'355	1'369'967	21'600	701'818	300'000	6'545'370	818'171	18%	29%	23%
Burckhardt Compr.	2'378'000	3'685	313'225	-	-	2'028'000	4'719'225	429'020	54%	NE	NE
Charles Vögele	3'075'000	-	-	30'500	713'395	-	3'788'395	1'262'798	-11%	51%	16%
Ciba SC	7'103'509	61'935	5'060'090	-	-	-	12'163'599	1'621'813	5%	-1%	2%
Clariant	7'400'000	37'306	731'198	-	-	1'100'000	9'231'198	1'025'689	8%	22%	15%
Credit Suisse (*)	92'700'000	742'125	74'671'512	-	-	1'620'000	168'991'512	18'776'835	14%	19%	17%
Cytos Biotechn.	2'189'600	-	-	25'200	565'586	208'700	2'963'886	423'412	-1%	15%	7%
Dätwyler	3'730'000	-	-	-	-	609'000	4'339'000	723'167	1%	-11%	-5%
Dufry	8'173'661	42'000	3'948'000	-	-	549'256	12'670'917	1'462'029	-5%	NE	NE
EFG International (*)	7'853'064	-	-	602'747	5'539'245	300'904	13'693'213	2'282'202	70%	NE	NE
Ems-Chemie	2'987'315	-	-	-	-	-	2'987'315	853'519	3%	41%	21%
Flughafen Zürich	1'898'000	818	302'251	-	-	137'000	2'337'251	467'450	-1%	-11%	-6%
Forbo	3'799'756	11'115	3'082'850	6'294	288'265	194'062	7'364'933	1'227'489	20%	8%	14%
Galenica	3'869'000	3'012	1'101'333	-	-	270'000	5'240'333	924'765	27%	17%	22%
Geberit	3'455'000	NE	NE	2'320	459'636	-	3'914'636	1'145'747	16%	-31%	-10%
Georg Fischer	4'285'000	1'250	986'875	-	-	678'000	5'949'875	991'646	18%	9%	14%
Givaudan	5'272'578	-	-	247'500	2'987'325	1'017'207	9'277'110	1'427'248	8%	4%	6%
Gurit	3'097'000	-	-	-	-	82'000	3'179'000	397'375	-17%	-20%	-18%
Helvetia	4'341'927	1'625	670'093	-	-	507'571	5'519'591	919'932	9%	10%	9%
Hiestand (*)	3'348'000	-	-	-	-	-	3'348'000	669'600	NV	NV	NV
Holcim	15'300'000	45'709	5'512'030	49'674	1'625'333	3'600'000	26'037'363	1'627'335	-2%	NV	NV
Huber+Suhner	3'944'000	3'900	819'000	-	-	439'000	5'202'000	650'250	18%	24%	21%
Implenia	2'556'600	61'791	1'572'600	-	-	-	4'129'200	750'764	2%	29%	15%
Jelmoli	3'400'000	190	432'440	2'555	1'211'134	100'000	5'143'574	1'028'715	-17%	NV	NV
Julius Bär (*)	33'345'392	140'449	14'325'798	NE	NE	1'011'000	48'682'190	5'124'441	51%	113%	79%
Kaba	6'729'275	-	-	5'000	418'250	700'000	7'847'525	871'947	14%	-8%	3%
Komax	NE	-	-	NE	NE	NE	3'083'144	536'199	37%	-23%	3%
Kudelski	9'097'000	147'732	5'235'657	-	-	1'090'476	15'423'133	1'796'870	-9%	31%	9%
Kühne + Nagel	11'290'446	35'000	3'115'000	70'000	1'975'400	-	16'380'846	2'026'496	9%	17%	13%
Kuoni	6'094'392	1'544	1'012'864	-	-	1'000'000	8'107'256	810'726	-25%	-27%	-26%
Liechtenst. LB	2'574'414	1'131	1'129'869	-	-	287'182	3'991'465	798'293	13%	15%	14%
Lindt & Sprüngli	7'500'000	100	2'679'135	12'500	6'098'375	-	16'277'510	3'255'502	23%	19%	21%
Logitech	6'874'614	-	-	612'900	6'057'534	351'592	13'283'740	1'660'468	-9%	7%	-1%
Lonza	5'757'000	66'610	3'908'009	-	-	227'000	9'892'009	1'545'626	76%	31%	52%
Luzerner KB	2'579'367	2'560	665'585	8'640	187'409	584'738	4'017'099	803'420	2%	26%	13%
Micronas	4'100'000	-	-	75'000	1'400'000	300'000	5'800'000	580'000	-46%	-35%	-41%
Mobimo	1'886'055	-	-	5'409	649'945	64'000	2'600'000	917'647	-5%	NE	NE
Nationale Suisse (*)	5'450'906	-	-	-	-	-	5'450'906	674'339	1%	27%	13%
Nestlé	19'833'983	48'912	20'007'531	104'475	5'526'728	3'976'030	49'344'272	3'895'600	12%	8%	10%
Nobel Biocare	3'359'019	-	-	90'300	4'537'575	665'199	8'561'793	1'369'887	11%	12%	12%

Unternehmen	Für exekutive VR-Mitglieder und Mitglieder der GL zusammen							Pro Person				
	Bar		Aktien		Optionen		Andere	Total	Pro Mitglied	Δ 05-06	Δ 04-05	Δ 04-06
	(CHF)	(Anz.)	(CHF)	(Anz.)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(%)	(%)	(%)
Novartis	11'621'845	1'014'572	72'338'984	659'124	9'168'415	1'432'699	94'561'942	11'820'243	NV	-4%	NV	
OC Oerlikon	3'498'332	10'000	4'206'000	-	-	700'000	8'404'332	3'477'655	66%	99%	82%	
Panalpina	5'602'640	7'200	801'360	7'800	234'570	563'000	7'201'570	1'371'728	29%	NE	NE	
Pargesa	18'100'000	-	-	-	-	200'000	18'300'000	3'050'000	106%	-24%	25%	
Partners Group	4'380'000	-	-	186'900	3'117'492	441'145	7'938'637	793'864	61%	NE	NE	
Petroplus	5'124'000	-	-	-	-	18'000	5'142'000	1'542'600	NE	NE	NE	
Phoenix Mecano	3'516'276	-	-	-	-	309'797	3'826'073	521'737	20%	26%	23%	
PSP Swiss Prop.	3'236'000	25'229	1'522'000	-	-	419'000	5'177'000	1'294'250	41%	-18%	8%	
PubliGroupe	5'944'420	2'640	1'042'310	-	-	400'000	7'386'730	923'341	9%	12%	10%	
Richemont	41'753'092	-	-	985'000	18'606'650	-	60'359'742	3'873'352	-2%	17%	7%	
Rieter	2'756'958	2'148	1'020'042	2'148	152'640	-	3'929'640	982'410	7%	-5%	1%	
Roche	17'407'500	35'101	7'669'569	151'725	5'161'685	6'218'832	36'457'585	6'076'264	9%	5%	7%	
Schindler	19'925'041	36'734	2'571'380	34'323	823'293	-	23'319'714	1'903'650	5%	13%	9%	
Schmolz + Bickenb.	13'403'051	-	-	-	-	-	13'403'051	1'374'672	NV	NV	NV	
Schulthess Group	1'570'000	340	164'900	1'290	62'178	-	1'797'078	599'026	24%	-19%	0%	
SEZ	7'269'417	-	-	-	-	611'000	7'880'417	1'970'104	74%	-14%	22%	
SGS	14'093'000	383	459'983	2'985'439	7'165'054	-	21'718'037	898'677	21%	-12%	4%	
Sika (*)	7'883'409	1'003	1'300'000	-	-	100'000	9'283'409	870'320	10%	-4%	3%	
Sonova	5'869'965	-	-	626'000	11'678'340	966'487	18'514'792	1'882'860	NV	-29%	NV	
Speedel	2'545'000	250	42'125	40'000	4'214'400	173'000	6'974'525	871'816	72%	NE	NE	
St. Galler KB	2'693'000	2'460	1'362'225	9'384	845'536	-	4'900'761	1'225'190	9%	22%	15%	
Straumann	3'374'735	-	-	25'826	1'807'820	490'711	5'673'266	739'991	27%	21%	24%	
Sulzer	5'201'000	-	-	13'500	2'106'000	1'100'000	8'407'000	1'201'000	37%	31%	34%	
Swatch Group	21'600'000	-	-	153'200	5'944'671	-	27'544'671	1'311'651	29%	-20%	1%	
Swiss Life (*)	9'474'305	29'553	7'613'077	-	-	781'818	17'869'200	2'647'289	7%	67%	34%	
Swiss Prime Site	NE	-	-	-	-	NE	NE	NE	NE	NE	NE	
Swiss Re (*)	47'560'000	145'827	13'980'633	-	-	10'300'000	71'840'633	7'305'827	30%	NV	NV	
Swisscom	6'219'873	2'400	1'059'648	-	-	800'000	8'079'521	835'813	-7%	15%	4%	
Syngenta	8'149'860	34'387	9'630'640	65'373	2'595'308	4'582'249	24'958'057	3'119'757	-12%	35%	9%	
Synthes	11'588'919	13'000	1'883'700	50'000	3'528'049	-	17'000'668	4'250'167	40%	-16%	8%	
Tecan	4'170'000	-	-	21'543	559'607	300'000	5'029'607	558'845	42%	21%	31%	
Temenos	11'888'416	-	-	1'548'435	5'269'267	367'130	17'524'813	1'237'046	-18%	113%	32%	
UBS	123'453'007	1'258'370	95'340'402	2'439'776	25'356'663	2'682'668	246'832'740	18'987'134	14%	3%	8%	
Valiant	3'864'690	2'138	283'820	-	-	-	4'148'509	599'784	-12%	46%	13%	
Valora	4'877'399	4'838	1'443'369	-	-	258'000	6'578'768	1'096'461	53%	-32%	2%	
Von Roll	2'212'000	-	-	-	-	329'000	2'541'000	462'000	33%	NV	NV	
Vontobel (*)	11'300'000	407'166	17'565'748	-	-	600'000	29'465'748	3'683'218	61%	30%	45%	
VP Bank	2'859'000	1'531	413'000	-	-	258'000	3'530'000	706'000	-7%	40%	14%	
Zehnder Group	4'674'425	427	846'109	64	27'926	-	5'548'460	792'637	-4%	17%	6%	
Züblin Immobilien	1'421'733	-	-	123'000	136'667	100'600	1'659'000	553'000	-4%	-14%	-9%	
Zuger KB	2'050'000	-	-	-	-	-	2'050'000	683'333	11%	8%	9%	
Zurich FS	33'558'728	32'633	10'050'964	125'584	8'414'128	9'015'778	61'039'597	6'103'960	25%	-6%	8%	

«NV» (nicht vergleichbar) zeigt an, wenn eine Veränderung der Vergütungen nicht berechenbar ist, entweder weil die Vergütungsstrukturen der beiden Jahre nicht vergleichbar sind (insb. Anzahl Begünstigten) oder die offengelegten Informationen keinen Vergleich zulassen.

«NE» (nicht erhältlich) zeigt an, wenn ein Unternehmen keine betreffende Angabe macht. Dies ist insbesondere für die Veränderungen der Vergütungen der Fall, wenn die Vergütungen des Vorjahres nicht bekannt sind, z.B. wegen eines Börsengangs. Die Vergütung der Geschäftsleitung von Swiss Prime Site ist nicht erhältlich, das die Geschäftsführung 2006 an Credit Suisse delegiert wurde.

(\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

### Anhang 3-B: Durchschnittliche Vergütungen 2006: Exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder Geschäftsleitung in absteigender Reihenfolge

Unternehmen	Für exekutive VR-Mitglieder und Mitglieder der GL zusammen							Pro Person			
	Bar (CHF)	Aktien (Anz.) (CHF)		Optionen (Anz.) (CHF)		Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
UBS	123'453'007	1'258'370	95'340'402	2'439'776	25'356'663	2'682'668	246'832'740	18'987'134	14%	3%	8%
Credit Suisse (*)	92'700'000	742'125	74'671'512	-	-	1'620'000	168'991'512	18'776'835	14%	19%	17%
Novartis	11'621'845	1'014'572	72'338'984	659'124	9'168'415	1'432'699	94'561'942	11'820'243	NV	-4%	NV
Swiss Re (*)	47'560'000	145'827	13'980'633	-	-	10'300'000	71'840'633	7'305'827	30%	NV	NV
Zurich FS	33'558'728	32'633	10'050'964	125'584	8'414'128	9'015'778	61'039'597	6'103'960	25%	-6%	8%
Roche	17'407'500	35'101	7'669'569	151'725	5'161'685	6'218'832	36'457'585	6'076'264	9%	5%	7%
Julius Bär (*)	33'345'392	140'449	14'325'798	NE	NE	1'011'000	48'682'190	5'124'441	51%	113%	79%
Synthes	11'588'919	13'000	1'883'700	50'000	3'528'049	-	17'000'668	4'250'167	40%	-16%	8%
Nestlé	19'833'983	48'912	20'007'531	104'475	5'526'728	3'976'030	49'344'272	3'895'600	12%	8%	10%
Barry Callebaut	6'890'000	14'970	11'742'767	-	-	800'000	19'432'767	3'886'553	88%	-20%	22%
Adecco (*)	33'323'681	-	-	36'900	929'608	394'883	34'648'173	3'884'324	73%	-16%	21%
Richemont	41'753'092	-	-	985'000	18'606'650	-	60'359'742	3'873'352	-2%	17%	7%
Vontobel (*)	11'300'000	407'166	17'565'748	-	-	600'000	29'465'748	3'683'218	61%	30%	45%
Bank Sarasin (*)	31'768'122	NE	-	NE	NE	530'000	32'298'122	3'656'391	55%	49%	52%
OC Oerlikon	3'498'332	10'000	4'206'000	-	-	700'000	8'404'332	3'477'655	66%	99%	82%
Lindt & Sprüngli	7'500'000	100	2'679'135	12'500	6'098'375	-	16'277'510	3'255'502	23%	19%	21%
Syngenta	8'149'860	34'387	9'630'640	65'373	2'595'308	4'582'249	24'958'057	3'119'757	-12%	35%	9%
Pargesa	18'100'000	-	-	-	-	200'000	18'300'000	3'050'000	106%	-24%	25%
ABB (*)	13'876'428	628'264	10'246'453	1'600'000	1'168'000	4'446'421	29'737'302	2'766'261	-21%	1%	-11%
Swiss Life (*)	9'474'305	29'553	7'613'077	-	-	781'818	17'869'200	2'647'289	7%	67%	34%
Arpida	2'948'958	-	-	483'200	7'557'292	232'891	10'739'141	2'386'476	215%	NE	NE
EFG International (*)	7'853'064	-	-	602'747	5'539'245	300'904	13'693'213	2'282'202	70%	NE	NE
Kühne + Nagel	11'290'446	35'000	3'115'000	70'000	1'975'400	-	16'380'846	2'026'496	9%	17%	13%
SEZ	7'269'417	-	-	-	-	611'000	7'880'417	1'970'104	74%	-14%	22%
Schindler	19'925'041	36'734	2'571'380	34'323	823'293	-	23'319'714	1'903'650	5%	13%	9%
Sonova	5'869'965	-	-	626'000	11'678'340	966'487	18'514'792	1'882'860	NV	-29%	NV
Kudelski	9'097'000	147'732	5'235'657	-	-	1'090'476	15'423'133	1'796'870	-9%	31%	9%
Bâloise	5'834'120	30'865	2'861'998	-	-	-	8'696'118	1'739'224	30%	-1%	13%
Logitech	6'874'614	-	-	612'900	6'057'534	351'592	13'283'740	1'660'468	-9%	7%	-1%
Holcim	15'300'000	45'709	5'512'030	49'674	1'625'333	3'600'000	26'037'363	1'627'335	-2%	NV	NV
Ciba SC	7'103'509	61'935	5'060'090	-	-	-	12'163'599	1'621'813	5%	-1%	2%
B. Cant. Vaudoise (*)	7'262'693	9'831	5'554'122	-	-	-	12'816'815	1'618'966	46%	5%	24%
Lonza	5'757'000	66'610	3'908'009	-	-	227'000	9'892'009	1'545'626	76%	31%	52%
Petroplus	5'124'000	-	-	-	-	18'000	5'142'000	1'542'600	NE	NE	NE
B. P. Ed. Rothschild	12'030'000	-	-	-	-	-	12'030'000	1'503'750	39%	18%	28%
Dufry	8'173'661	42'000	3'948'000	-	-	549'256	12'670'917	1'462'029	-5%	NE	NE
Givaudan	5'272'578	-	-	247'500	2'987'325	1'017'207	9'277'110	1'427'248	8%	4%	6%
Schmolz + Bickenb.	13'403'051	-	-	-	-	-	13'403'051	1'374'672	NV	NV	NV
Panalpina	5'602'640	7'200	801'360	7'800	234'570	563'000	7'201'570	1'371'728	29%	NE	NE
Nobel Biocare	3'359'019	-	-	90'300	4'537'575	665'199	8'561'793	1'369'887	11%	12%	12%
Swatch Group	21'600'000	-	-	153'200	5'944'671	-	27'544'671	1'311'651	29%	-20%	1%
PSP Swiss Prop.	3'236'000	25'229	1'522'000	-	-	419'000	5'177'000	1'294'250	41%	-18%	8%
Charles Vögele	3'075'000	-	-	30'500	713'395	-	3'788'395	1'262'798	-11%	51%	16%
Temenos	11'888'416	-	-	1'548'435	5'269'267	367'130	17'524'813	1'237'046	-18%	113%	32%
Actelion	8'515'527	-	-	80'550	5'019'071	-	13'534'598	1'230'418	10%	63%	34%
Forbo	3'799'756	11'115	3'082'850	6'294	288'265	194'062	7'364'933	1'227'489	20%	8%	14%
St. Galler KB	2'693'000	2'460	1'362'225	9'384	845'536	-	4'900'761	1'225'190	9%	22%	15%
Sulzer	5'201'000	-	-	13'500	2'106'000	1'100'000	8'407'000	1'201'000	37%	31%	34%
Geberit	3'455'000	NE	NE	2'320	459'636	-	3'914'636	1'145'747	16%	-31%	-10%
Valora	4'877'399	4'838	1'443'369	-	-	258'000	6'578'768	1'096'461	53%	-32%	2%
Jelmoli	3'400'000	190	432'440	2'555	1'211'134	100'000	5'143'574	1'028'715	-17%	NV	NV
Clariant	7'400'000	37'306	731'198	-	-	1'100'000	9'231'198	1'025'689	8%	22%	15%
Georg Fischer	4'285'000	1'250	986'875	-	-	678'000	5'949'875	991'646	18%	9%	14%
Rieter	2'756'958	2'148	1'020'042	2'148	152'640	-	3'929'640	982'410	7%	-5%	1%
Arbonia-Forster	3'605'660	-	-	-	-	219'000	3'824'660	956'165	24%	106%	60%
Basilea	4'124'229	-	-	133'800	7'601'178	-	11'725'407	950'709	NV	10%	NV
Galenica	3'869'000	3'012	1'101'333	-	-	270'000	5'240'333	924'765	27%	17%	22%
PubliGroupe	5'944'420	2'640	1'042'310	-	-	400'000	7'386'730	923'341	9%	12%	10%

Unternehmen	Für exekutive VR-Mitglieder und Mitglieder der GL zusammen							Pro Person			
	Bar (CHF)	Aktien		Optionen		Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
		(Anz.)	(CHF)	(Anz.)	(CHF)						
Helvetia	4'341'927	1'625	670'093	-	-	507'571	5'519'591	919'932	9%	10%	9%
Mobimo	1'886'055	-	-	5'409	649'945	64'000	2'600'000	917'647	-5%	NE	NE
SGS	14'093'000	383	459'983	2'985'439	7'165'054	-	21'718'037	898'677	21%	-12%	4%
Kaba	6'729'275	-	-	5'000	418'250	700'000	7'847'525	871'947	14%	-8%	3%
Speedel	2'545'000	250	42'125	40'000	4'214'400	173'000	6'974'525	871'816	72%	NE	NE
Sika (*)	7'883'409	1'003	1'300'000	-	-	100'000	9'283'409	870'320	10%	-4%	3%
Ems-Chemie	2'987'315	-	-	-	-	-	2'987'315	853'519	3%	41%	21%
Swisscom	6'219'873	2'400	1'059'648	-	-	800'000	8'079'521	835'813	-7%	15%	4%
Bucher Industries	4'173'586	10'355	1'369'967	21'600	701'818	300'000	6'545'370	818'171	18%	29%	23%
Kuoni	6'094'392	1'544	1'012'864	-	-	1'000'000	8'107'256	810'726	-25%	-27%	-26%
Luzerner KB	2'579'367	2'560	665'585	8'640	187'409	584'738	4'017'099	803'420	2%	26%	13%
Liechtenst. LB	2'574'414	1'131	1'129'869	-	-	287'182	3'991'465	798'293	13%	15%	14%
Partners Group	4'380'000	-	-	186'900	3'117'492	441'145	7'938'637	793'864	61%	NE	NE
Zehnder Group	4'674'425	427	846'109	64	27'926	-	5'548'460	792'637	-4%	17%	6%
Implenia	2'556'600	61'791	1'572'600	-	-	-	4'129'200	750'764	2%	29%	15%
Straumann	3'374'735	-	-	25'826	1'807'820	490'711	5'673'266	739'991	27%	21%	24%
Dätwyler	3'730'000	-	-	-	-	609'000	4'339'000	723'167	1%	-11%	-5%
VP Bank	2'859'000	1'531	413'000	-	-	258'000	3'530'000	706'000	-7%	40%	14%
Zuger KB	2'050'000	-	-	-	-	-	2'050'000	683'333	11%	8%	9%
Nationale Suisse (*)	5'450'906	-	-	-	-	-	5'450'906	674'339	1%	27%	13%
Hiestand (*)	3'348'000	-	-	-	-	-	3'348'000	669'600	NV	NV	NV
Berner KB (*)	3'440'900	2'700	569'700	-	-	-	4'010'600	668'433	-5%	0%	-3%
Bobst	6'020'000	-	-	-	-	500'000	6'520'000	652'000	-30%	27%	-6%
Huber+Suhner	3'944'000	3'900	819'000	-	-	439'000	5'202'000	650'250	18%	24%	21%
Valiant	3'864'690	2'138	283'820	-	-	-	4'148'509	599'784	-12%	46%	13%
Schulthess Group	1'570'000	340	164'900	1'290	62'178	-	1'797'078	599'026	24%	-19%	0%
Micronas	4'100'000	-	-	75'000	1'400'000	300'000	5'800'000	580'000	-46%	-35%	-41%
Allreal	1'500'000	-	-	-	-	200'000	1'700'000	566'667	13%	5%	9%
Belimo	2'848'000	-	-	-	-	453'000	3'301'000	565'886	11%	14%	12%
Tecan	4'170'000	-	-	21'543	559'607	300'000	5'029'607	558'845	42%	21%	31%
Züblin Immobilien	1'421'733	-	-	123'000	136'667	100'600	1'659'000	553'000	-4%	-14%	-9%
Komax	NE	-	-	NE	NE	NE	3'083'144	536'199	37%	-23%	3%
Phoenix Mecano	3'516'276	-	-	-	-	309'797	3'826'073	521'737	20%	26%	23%
Flughafen Zürich	1'898'000	818	302'251	-	-	137'000	2'337'251	467'450	-1%	-11%	-6%
Von Roll	2'212'000	-	-	-	-	329'000	2'541'000	462'000	33%	NV	NV
Bank Coop	1'654'549	807	62'946	-	-	-	1'717'495	457'999	-4%	6%	1%
Burckhardt Compr.	2'378'000	3'685	313'225	-	-	2'028'000	4'719'225	429'020	54%	NE	NE
Cytos Biotechn.	2'189'600	-	-	25'200	565'586	208'700	2'963'886	423'412	-1%	15%	7%
Gurit	3'097'000	-	-	-	-	82'000	3'179'000	397'375	-17%	-20%	-18%
Bachem	819'000	2'200	170'720	1'500	18'540	141'000	1'149'260	383'087	14%	-28%	-9%
BKW FMB Energie	3'040'367	4'188	418'800	-	-	300'000	3'759'167	375'917	4%	2%	3%
Swiss Prime Site	NE	-	-	-	-	NE	NE	NE	NE	NE	NE

«NV» (nicht vergleichbar) zeigt an, wenn eine Veränderung der Vergütungen nicht berechenbar ist, entweder weil die Vergütungsstrukturen der beiden Jahre nicht vergleichbar sind (insb. Anzahl Begünstigten) oder die offengelegten Informationen keinen Vergleich zulassen.

«NE» (nicht erhältlich) zeigt an, wenn ein Unternehmen keine betreffende Angabe macht. Dies ist insbesondere für die Veränderungen der Vergütungen der Fall, wenn die Vergütungen des Vorjahres nicht bekannt sind, z.B. wegen eines Börsengangs. Die Vergütung der Geschäftsleitung von Swiss Prime Site ist nicht erhältlich, da die Geschäftsführung 2006 an Credit Suisse delegiert wurde.

(\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

## Anhang 4-A: Durchschnittliche Vergütungen 2006: Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder in alphabetischer Reihenfolge

Unternehmen	Für alle nichtexekutiven VR-Mitglieder zusammen					Pro Person					
	Bar (CHF)	Aktien (Anz.) (CHF)	Optionen (Anz.) (CHF)	Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)		
ABB (*)	415'604	67'830	1'514'396	-	-	1'930'000	275'714	0%	-4%	-2%	
Actelion	373'500	1'875	291'124	8'437	525'709	-	170'048	-36%	153%	27%	
Adecco (*)	2'745'282	-	-	-	-	12'820	2'758'102	6%	-11%	-3%	
Allreal	360'000	-	-	-	-	-	360'000	0%	0%	0%	
Arbonia-Forster	285'520	-	-	-	-	-	285'520	-2%	-3%	-3%	
Arpida	312'664	-	-	57'500	899'305	-	1'211'969	284%	NE	NE	
B. Cant. Vaudoise (*)	828'508	-	-	-	-	-	828'508	3%	4%	4%	
B. P. Ed. Rothschild	950'000	-	-	-	-	-	950'000	86'364	48%	0%	22%
Bachem	277'000	1'500	116'400	-	-	43'000	436'400	87'280	1%	-2%	0%
Bâloise	1'020'000	4'052	377'778	-	-	-	1'397'778	155'309	3%	0%	2%
Bank Coop	572'026	428	33'384	-	-	-	605'410	50'451	7%	4%	6%
Bank Sarasin (*)	793'452	-	-	-	-	-	793'452	132'242	15%	8%	12%
Barry Callebaut	1'500'000	2'000	1'568'840	-	-	-	3'068'840	491'014	39%	-7%	14%
Basilea	407'500	-	-	19'125	1'086'491	-	1'493'991	213'427	9%	52%	29%
Belimo	596'000	-	-	-	-	-	596'000	149'000	30%	2%	15%
Berner KB (*)	688'856	2'704	570'544	-	-	-	1'259'400	139'933	7%	9%	8%
BKW FMB Energie	839'743	3'900	390'000	-	-	-	1'229'743	97'085	3%	28%	15%
Bobst	1'490'000	-	-	-	-	-	1'490'000	194'348	0%	65%	29%
Bucher Industries	62'000	6'812	901'228	-	-	48'072	1'011'300	137'905	11%	5%	8%
Burckhardt Compr.	167'000	-	-	-	-	-	167'000	62'625	41%	NE	NE
Charles Vögele	818'000	-	-	25'800	603'462	-	1'421'462	247'211	-16%	38%	7%
Ciba SC	827'483	7'864	642'489	-	-	-	1'469'972	215'118	-2%	-2%	-2%
Clariant	800'000	16'158	316'697	-	-	-	1'116'697	212'704	23%	1%	11%
Credit Suisse (*)	5'600'000	65'363	5'300'000	-	-	40'000	10'940'000	911'667	16%	2%	9%
Cytos Biotechn.	171'000	-	-	1'604	36'000	-	207'000	36'529	5%	13%	9%
Dätwyler	609'000	-	-	-	-	-	609'000	76'125	8%	4%	6%
Dufry	389'672	-	-	-	-	-	389'672	66'801	NE	NE	NE
EFG International (*)	67'766	-	-	-	-	-	67'766	33'883	22%	NE	NE
Ems-Chemie	1'467'684	-	-	-	-	-	1'467'684	440'305	-6%	2%	-2%
Flughafen Zürich	608'000	-	-	-	-	-	608'000	76'000	2%	-2%	0%
Forbo	357'108	673	210'299	-	-	-	567'407	130'940	-8%	-8%	-8%
Galenica	276'000	1'714	626'667	-	-	-	902'667	150'444	67%	-5%	26%
Geberit	-	NE	1'151'000	-	-	-	1'151'000	203'118	-5%	-3%	-4%
Georg Fischer	423'000	1'389	1'096'616	-	-	-	1'519'616	173'670	31%	-25%	-1%
Givaudan	970'000	-	-	60'300	727'821	340'000	2'037'821	291'117	36%	-8%	12%
Gurit	428'000	-	-	-	-	-	428'000	85'600	-41%	95%	7%
Helvetia	1'238'001	842	444'576	-	-	-	1'682'577	219'467	44%	13%	28%
Hiestand (*)	309'000	-	-	-	-	-	309'000	115'875	NV	-28%	NV
Holcim	1'800'000	7'404	900'000	-	-	300'000	3'000'000	264'706	1%	20%	10%
Huber+Suhner	381'000	3'000	630'000	-	-	-	1'011'000	144'429	58%	24%	40%
Implenia	415'300	5'838	141'300	-	-	-	556'600	111'320	-25%	76%	15%
Jelmoli	391'822	-	-	715	338'928	-	730'750	104'393	-18%	6%	-7%
Julius Bär (*)	1'173'608	11'485	1'171'470	-	-	-	2'345'078	312'677	48%	46%	47%
Kaba	520'000	-	-	1'600	133'840	-	653'840	85'283	10%	-9%	0%
Komax	NE	-	-	NE	NE	NE	372'950	74'590	0%	-22%	-12%
Kudelski	450'167	-	-	-	-	-	450'167	71'079	-1%	7%	3%
Kühne + Nagel	850'373	-	-	-	-	-	850'373	108'558	42%	6%	23%
Kuoni	900'000	1'990	1'229'820	-	-	100'000	2'229'820	366'546	8%	24%	16%
Liechtenst. LB	1'188'883	-	-	-	-	28'972	1'217'855	173'979	8%	29%	18%
Lindt & Sprüngli	600'000	-	-	-	-	-	600'000	150'000	0%	0%	0%
Logitech	507'580	-	-	45'000	415'968	-	923'548	153'925	-30%	-2%	-17%
Lonza	550'000	17'287	1'559'633	-	-	-	2'109'633	366'893	-16%	10%	-4%
Luzerner KB	611'000	880	228'305	-	-	3'000	842'305	93'589	22%	13%	18%
Micronas	700'000	-	-	39'600	800'000	-	1'500'000	281'426	-22%	28%	0%
Mobimo	949'974	-	-	2'913	350'026	-	1'300'000	260'000	-6%	NE	NE
Nationale Suisse (*)	927'000	-	-	-	-	-	927'000	185'400	-5%	NV	NV
Nestlé	2'790'000	6'831	2'597'488	-	-	-	5'387'488	414'422	-2%	-29%	-16%
Nobel Biocare	422'499	-	-	14'500	728'625	-	1'151'124	181'756	80%	5%	38%

Unternehmen	Für alle nichtexekutiven VR-Mitglieder zusammen							Pro Person				
	Bar		Aktien		Optionen		Andere	Total	Pro Mitglied	Δ 05-06	Δ 04-05	Δ 04-06 annual.
	(CHF)	(Anz.)	(CHF)	(Anz.)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(%)	(%)	(%)
Novartis	3'849'929	32'246	2'299'140	-	-	-	6'149'069	559'006	6%	5%	6%	
OC Oerlikon	795'000	1'169	876'750	-	-	-	1'671'750	542'189	81%	-1%	33%	
Panalpina	1'189'000	-	-	10'800	324'789	-	1'513'789	252'298	11%	NE	NE	
Pargesa	7'600'000	-	-	-	-	300'000	7'900'000	564'286	82%	-13%	26%	
Partners Group	20'000	-	-	8'549	129'945	5'499	155'444	51'815	-35%	NE	NE	
Petroplus	NE	-	-	NE	NE	-	NE	NE	NE	NE	NE	
Phoenix Mecano	256'330	-	-	-	-	-	256'330	64'082	2%	-1%	1%	
PSP Swiss Prop.	276'000	-	-	-	-	-	276'000	78'857	8%	0%	4%	
PubliGroupe	1'262'958	1'150	516'235	-	-	-	1'779'193	213'503	1%	1%	1%	
Richemont	1'155'003	-	-	-	-	256'504	1'411'506	156'834	7%	37%	21%	
Rieter	260'423	1'231	584'577	1'231	156'764	-	1'001'764	160'282	19%	7%	13%	
Roche	3'350'000	-	-	-	-	230'085	3'580'085	358'009	8%	5%	6%	
Schindler	913'000	-	-	-	-	-	913'000	173'905	9%	0%	4%	
Schmolz + Bickenb.	547'256	-	-	-	-	-	547'256	96'575	41%	NV	NV	
Schulthess Group	207'000	145	70'325	615	29'643	-	306'968	76'742	34%	12%	22%	
SEZ	523'476	-	-	-	-	-	523'476	174'492	72%	-31%	9%	
SGS	1'451'000	-	-	282'990	679'176	25'000	2'155'176	307'882	14%	-18%	-3%	
Sika (*)	1'093'456	-	-	-	-	-	1'093'456	141'091	-33%	-6%	-21%	
Sonova	468'000	-	-	60'000	1'063'200	200'387	1'731'587	346'317	59%	18%	37%	
Speedel	265'000	1'000	168'500	-	-	-	433'500	108'375	-25%	NE	NE	
St. Galler KB	821'552	474	262'478	-	-	-	1'084'030	141'395	7%	6%	6%	
Straumann	474'072	-	-	7'500	525'000	-	999'072	166'512	-2%	14%	6%	
Sulzer	1'026'000	-	-	5'250	819'000	-	1'845'000	293'815	38%	-4%	15%	
Swatch Group	800'000	-	-	-	-	-	800'000	114'286	-6%	-9%	-7%	
Swiss Life (*)	864'300	1'134	319'977	-	-	-	1'184'277	148'035	11%	2%	6%	
Swiss Prime Site	368'000	4'815	353'662	-	-	39'000	760'662	108'666	50%	-2%	21%	
Swiss Re (*)	1'970'000	21'681	1'949'122	-	-	-	3'919'122	373'250	-8%	18%	4%	
Swisscom	1'516'549	1'591	702'458	-	-	-	2'219'008	246'556	-10%	4%	-4%	
Syngenta	3'029'839	6'597	1'081'284	-	-	-	4'111'123	411'112	46%	84%	64%	
Synthes	1'627'662	9'990	1'447'551	-	-	-	3'075'213	341'690	-66%	266%	11%	
Tecan	668'000	-	-	1'638	57'871	-	725'871	108'881	16%	19%	18%	
Temenos	292'728	-	-	-	-	-	292'728	81'692	9%	81%	41%	
UBS	1'688'802	56'031	4'249'951	-	-	-	5'938'753	659'861	-13%	-2%	-8%	
Valiant	1'250'317	-	-	-	-	-	1'250'317	125'032	-1%	6%	2%	
Valora	635'139	1'906	568'636	-	-	-	1'203'775	200'629	11%	132%	61%	
Von Roll	645'000	-	-	-	-	-	645'000	129'000	0%	0%	0%	
Vontobel (*)	1'200'000	10'836	534'215	-	-	-	1'734'215	247'745	-16%	58%	15%	
VP Bank	775'000	712	227'000	-	-	-	1'002'000	143'143	1%	8%	5%	
Zehnder Group	127'102	88	174'372	-	-	-	301'474	100'491	96%	-24%	22%	
Züblin Immobilien	670'000	-	-	63'000	70'000	-	740'000	155'789	59%	5%	29%	
Zuger KB	500'000	-	-	-	-	-	500'000	71'429	-3%	20%	8%	
Zurich FS	4'050'252	-	-	-	-	1'995	4'052'246	368'386	-7%	7%	0%	

«NV» (nicht vergleichbar) zeigt an, wenn eine Veränderung der Vergütungen nicht berechenbar ist, entweder weil die Vergütungsstrukturen der beiden Jahre nicht vergleichbar sind (insb. Anzahl Begünstigten) oder die offengelegten Informationen keinen Vergleich zulassen.

«NE» (nicht erhältlich) zeigt an, wenn ein Unternehmen keine betreffende Angabe macht. Dies ist insbesondere für die Veränderungen der Vergütungen der Fall, wenn die Vergütungen des Vorjahres nicht bekannt sind, z.B. wegen eines Börsengangs. Die Vergütungen der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder von Petroplus sind nicht mit jenen von anderen Unternehmen vergleichbar, da diese Personen ihre Funktion erst im November 2006 aufnahmen.

(\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hie-stand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

## Anhang 4-B: Durchschnittliche Vergütung 2006: Nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder in absteigender Reihenfolge

Unternehmen	Für alle nichtexekutiven VR-Mitglieder zusammen						Pro Person				
	Bar (CHF)	Aktien		Optionen		Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
		(Anz.)	(CHF)	(Anz.)	(CHF)						
Credit Suisse (*)	5'600'000	65'363	5'300'000	-	-	40'000	10'940'000	911'667	16%	2%	9%
UBS	1'688'802	56'031	4'249'951	-	-	-	5'938'753	659'861	-13%	-2%	-8%
Pargesa	7'600'000	-	-	-	-	300'000	7'900'000	564'286	82%	-13%	26%
Novartis	3'849'929	32'246	2'299'140	-	-	-	6'149'069	559'006	6%	5%	6%
OC Oerlikon	795'000	1'169	876'750	-	-	-	1'671'750	542'189	81%	-1%	33%
Barry Callebaut	1'500'000	2'000	1'568'840	-	-	-	3'068'840	491'014	39%	-7%	14%
Ems-Chemie	1'467'684	-	-	-	-	-	1'467'684	440'305	-6%	2%	-2%
Nestlé	2'790'000	6'831	2'597'488	-	-	-	5'387'488	414'422	-2%	-29%	-16%
Syngenta	3'029'839	6'597	1'081'284	-	-	-	4'111'123	411'112	46%	84%	64%
Swiss Re (*)	1'970'000	21'681	1'949'122	-	-	-	3'919'122	373'250	-8%	18%	4%
Zurich FS	4'050'252	-	-	-	-	1'995	4'052'246	368'386	-7%	7%	0%
Lonza	550'000	17'287	1'559'633	-	-	-	2'109'633	366'893	-16%	10%	-4%
Kuoni	900'000	1'990	1'229'820	-	-	100'000	2'229'820	366'546	8%	24%	16%
Roche	3'350'000	-	-	-	-	230'085	3'580'085	358'009	8%	5%	6%
Sonova	468'000	-	-	60'000	1'063'200	200'387	1'731'587	346'317	59%	18%	37%
Adecco (*)	2'745'282	-	-	-	-	12'820	2'758'102	344'763	6%	-11%	-3%
Synthes	1'627'662	9'990	1'447'551	-	-	-	3'075'213	341'690	-66%	266%	11%
Julius Bär (*)	1'173'608	11'485	1'171'470	-	-	-	2'345'078	312'677	48%	46%	47%
SGS	1'451'000	-	-	282'990	679'176	25'000	2'155'176	307'882	14%	-18%	-3%
Sulzer	1'026'000	-	-	5'250	819'000	-	1'845'000	293'815	38%	-4%	15%
Givaudan	970'000	-	-	60'300	727'821	340'000	2'037'821	291'117	36%	-8%	12%
Micronas	700'000	-	-	39'600	800'000	-	1'500'000	281'426	-22%	28%	0%
ABB (*)	415'604	67'830	1'514'396	-	-	-	1'930'000	275'714	0%	-4%	-2%
Holcim	1'800'000	7'404	900'000	-	-	300'000	3'000'000	264'706	1%	20%	10%
Mobimo	949'974	-	-	2'913	350'026	-	1'300'000	260'000	-6%	NE	NE
Panalpina	1'189'000	-	-	10'800	324'789	-	1'513'789	252'298	11%	NE	NE
Vontobel (*)	1'200'000	10'836	534'215	-	-	-	1'734'215	247'745	-16%	58%	15%
Charles Vögele	818'000	-	-	25'800	603'462	-	1'421'462	247'211	-16%	38%	7%
Swisscom	1'516'549	1'591	702'458	-	-	-	2'219'008	246'556	-10%	4%	-4%
Helvetia	1'238'001	842	444'576	-	-	-	1'682'577	219'467	44%	13%	28%
Ciba SC	827'483	7'864	642'489	-	-	-	1'469'972	215'118	-2%	-2%	-2%
PubliGroupe	1'262'958	1'150	516'235	-	-	-	1'779'193	213'503	1%	1%	1%
Basilea	407'500	-	-	19'125	1'086'491	-	1'493'991	213'427	9%	52%	29%
Clariant	800'000	16'158	316'697	-	-	-	1'116'697	212'704	23%	1%	11%
Geberit	-	NE	1'151'000	-	-	-	1'151'000	203'118	-5%	-3%	-4%
Valora	635'139	1'906	568'636	-	-	-	1'203'775	200'629	11%	132%	61%
Bobst	1'490'000	-	-	-	-	-	1'490'000	194'348	0%	65%	29%
Nationale Suisse (*)	927'000	-	-	-	-	-	927'000	185'400	-5%	NV	NV
Nobel Biocare	422'499	-	-	14'500	728'625	-	1'151'124	181'756	80%	5%	38%
SEZ	523'476	-	-	-	-	-	523'476	174'492	72%	-31%	9%
Liechtenst. LB	1'188'883	-	-	-	-	28'972	1'217'855	173'979	8%	29%	18%
Schindler	913'000	-	-	-	-	-	913'000	173'905	9%	0%	4%
Georg Fischer	423'000	1'389	1'096'616	-	-	-	1'519'616	173'670	31%	-25%	-1%
Arpida	312'664	-	-	57'500	899'305	-	1'211'969	173'138	284%	NE	NE
Actelion	373'500	1'875	291'124	8'437	525'709	-	1'190'333	170'048	-36%	153%	27%
Straumann	474'072	-	-	7'500	525'000	-	999'072	166'512	-2%	14%	6%
Rieter	260'423	1'231	584'577	1'231	156'764	-	1'001'764	160'282	19%	7%	13%
Richemont	1'155'003	-	-	-	-	256'504	1'411'506	156'834	7%	37%	21%
Züblin Immobilien	670'000	-	-	63'000	70'000	-	740'000	155'789	59%	5%	29%
Bâloise	1'020'000	4'052	377'778	-	-	-	1'397'778	155'309	3%	0%	2%
Logitech	507'580	-	-	45'000	415'968	-	923'548	153'925	-30%	-2%	-17%
Galenica	276'000	1'714	626'667	-	-	-	902'667	150'444	67%	-5%	26%
Lindt & Sprüngli	600'000	-	-	-	-	-	600'000	150'000	0%	0%	0%
Belimo	596'000	-	-	-	-	-	596'000	149'000	30%	2%	15%
Swiss Life (*)	864'300	1'134	319'977	-	-	-	1'184'277	148'035	11%	2%	6%
Huber+Suhner	381'000	3'000	630'000	-	-	-	1'011'000	144'429	58%	24%	40%
VP Bank	775'000	712	227'000	-	-	-	1'002'000	143'143	1%	8%	5%
St. Galler KB	821'552	474	262'478	-	-	-	1'084'030	141'395	7%	6%	6%

Unternehmen	Für alle nichtexekutiven VR-Mitglieder zusammen							Pro Person			
	Bar (CHF)	Aktien		Optionen		Andere (CHF)	Total (CHF)	Pro Mitglied (CHF)	Δ	Δ	Δ
		(Anz.)	(CHF)	(Anz.)	(CHF)				05-06 (%)	04-05 (%)	04-06 annual. (%)
Sika (*)	1'093'456	-	-	-	-	-	1'093'456	141'091	-33%	-6%	-21%
Berner KB (*)	688'856	2'704	570'544	-	-	-	1'259'400	139'933	7%	9%	8%
B. Cant. Vaudoise (*)	828'508	-	-	-	-	-	828'508	138'085	3%	4%	4%
Bucher Industries	62'000	6'812	901'228	-	-	48'072	1'011'300	137'905	11%	5%	8%
Bank Sarasin (*)	793'452	-	-	-	-	-	793'452	132'242	15%	8%	12%
Forbo	357'108	673	210'299	-	-	-	567'407	130'940	-8%	-8%	-8%
Von Roll	645'000	-	-	-	-	-	645'000	129'000	0%	0%	0%
Valiant	1'250'317	-	-	-	-	-	1'250'317	125'032	-1%	6%	2%
Hiestand (*)	309'000	-	-	-	-	-	309'000	115'875	NV	-28%	NV
Swatch Group	800'000	-	-	-	-	-	800'000	114'286	-6%	-9%	-7%
Implenia	415'300	5'838	141'300	-	-	-	556'600	111'320	-25%	76%	15%
Tecan	668'000	-	-	1'638	57'871	-	725'871	108'881	16%	19%	18%
Swiss Prime Site	368'000	4'815	353'662	-	-	39'000	760'662	108'666	50%	-2%	21%
Kühne + Nagel	850'373	-	-	-	-	-	850'373	108'558	42%	6%	23%
Speedel	265'000	1'000	168'500	-	-	-	433'500	108'375	-25%	NE	NE
Jelmoli	391'822	-	-	715	338'928	-	730'750	104'393	-18%	6%	-7%
Zehnder Group	127'102	88	174'372	-	-	-	301'474	100'491	96%	-24%	22%
BKW FMB Energie	839'743	3'900	390'000	-	-	-	1'229'743	97'085	3%	28%	15%
Schmolz + Bickenb.	547'256	-	-	-	-	-	547'256	96'575	41%	NV	NV
Luzerner KB	611'000	880	228'305	-	-	3'000	842'305	93'589	22%	13%	18%
Bachem	277'000	1'500	116'400	-	-	43'000	436'400	87'280	1%	-2%	0%
B. P. Ed. Rothschild	950'000	-	-	-	-	-	950'000	86'364	48%	0%	22%
Gurit	428'000	-	-	-	-	-	428'000	85'600	-41%	95%	7%
Kaba	520'000	-	-	1'600	133'840	-	653'840	85'283	10%	-9%	0%
Temenos	292'728	-	-	-	-	-	292'728	81'692	9%	81%	41%
PSP Swiss Prop.	276'000	-	-	-	-	-	276'000	78'857	8%	0%	4%
Schulthess Group	207'000	145	70'325	615	29'643	-	306'968	76'742	34%	12%	22%
Dätwyler	609'000	-	-	-	-	-	609'000	76'125	8%	4%	6%
Flughafen Zürich	608'000	-	-	-	-	-	608'000	76'000	2%	-2%	0%
Komax	NE	-	-	NE	NE	NE	372'950	74'590	0%	-22%	-12%
Allreal	360'000	-	-	-	-	-	360'000	72'000	0%	0%	0%
Zuger KB	500'000	-	-	-	-	-	500'000	71'429	-3%	20%	8%
Arbonia-Forster	285'520	-	-	-	-	-	285'520	71'380	-2%	-3%	-3%
Kudelski	450'167	-	-	-	-	-	450'167	71'079	-1%	7%	3%
Dufry	389'672	-	-	-	-	-	389'672	66'801	NE	NE	NE
Phoenix Mecano	256'330	-	-	-	-	-	256'330	64'082	2%	-1%	1%
Burckhardt Compr.	167'000	-	-	-	-	-	167'000	62'625	41%	NE	NE
Partners Group	20'000	-	-	8'549	129'945	5'499	155'444	51'815	-35%	NE	NE
Bank Coop	572'026	428	33'384	-	-	-	605'410	50'451	7%	4%	6%
Cytos Biotechn.	171'000	-	-	1'604	36'000	-	207'000	36'529	5%	13%	9%
EFG International (*)	67'766	-	-	-	-	-	67'766	33'883	22%	NE	NE
Petroplus	NE	-	-	NE	NE	-	NE	NE	NE	NE	NE

«NV» (nicht vergleichbar) zeigt an, wenn eine Veränderung der Vergütungen nicht berechenbar ist, entweder weil die Vergütungsstrukturen der beiden Jahre nicht vergleichbar sind (insb. Anzahl Begünstigten) oder die offengelegten Informationen keinen Vergleich zulassen.

«NE» (nicht erhältlich) zeigt an, wenn ein Unternehmen keine betreffende Angabe macht. Dies ist insbesondere für die Veränderungen der Vergütungen der Fall, wenn die Vergütungen des Vorjahres nicht bekannt sind, z.B. wegen eines Börsengangs. Die Vergütungen der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder von Petroplus sind nicht mit jenen von anderen Unternehmen vergleichbar, da diese Personen ihre Funktion erst im November 2006 aufnahmen.

(\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

## Anhang 5-A: Vergütung 2006 des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds in alphabetischer Reihenfolge der Unternehmen

Unternehmen	Name (*)	Funktion in 2006	Vergütung 2006				Total (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
			Bar (CHF)	Aktien (CHF)	Optionen (CHF)	Andere (CHF)				
ABB (**)	J. Dormann	VRP	479'317	1'020'683	-	-	1'500'000	0%	NV	NV
Actelion	Unbekannt	-	1'639'236	-	1'557'750	-	3'196'986	28%	100%	60%
Adecco (**)	J. Dormann	Andere	4'431'373	-	-	-	4'431'373	NV	NV	NV
Allreal	T. Lustenberger	VRP	120'000	-	-	-	120'000	0%	0%	0%
Arbonia-Forster	E. Oehler	VRP/CEO	2'260'720	-	-	-	2'260'720	34%	187%	96%
Arpida	Unbekannt	-	820'505	-	3'440'820	-	4'261'325	201%	NE	NE
B. Cant. Vaudoise (**)	O. Steimer	VRP	936'167	465'428	-	-	1'401'595	8%	-5%	1%
B. P. Ed. Rothschild	Unbekannt	-	231'000	-	-	-	231'000	30%	0%	14%
Bachem	Unbekannt	-	160'720	23'280	-	-	184'000	1%	-9%	-5%
Bäloise	R. Schäuble	Exekutiv VRP	2'194'412	842'588	-	-	3'037'000	27%	3%	14%
Bank Coop	Unbekannt	-	149'208	9'048	-	-	158'256	8%	8%	8%
Bank Sarasin (**)	Unbekannt	-	1'204'342	-	-	-	1'204'342	9%	0%	5%
Barry Callebaut	Unbekannt	-	710'000	784'420	-	-	1'494'420	NV	NV	NV
Basilea	A. Man	VR-Mitglied/CEO	628'480	-	1'363'440	-	1'991'920	18%	20%	19%
Belimo	Unbekannt	-	753'000	-	-	-	753'000	10%	9%	10%
Berner KB (**)	P. Kappeler	VRP	624'000	126'600	-	49'062	799'662	2%	12%	7%
BKW FMB Energie	Unbekannt	-	323'129	40'000	-	-	363'129	19%	2%	10%
Bobst	C. Gebhard	VRP	300'000	-	-	-	300'000	0%	29%	14%
Bucher Industries	Unbekannt	-	242'511	490'172	116'970	-	849'652	33%	93%	60%
Burckhardt Compr.	V. Vogt	VR-Mitglied/CEO	467'000	-	-	609'000	1'076'000	84%	NE	NE
Charles Vögele	Unbekannt	-	300'000	-	100'577	-	400'577	4%	0%	2%
Ciba SC	Unbekannt	-	2'133'329	1'550'012	-	-	3'683'341	-6%	-1%	-4%
Clariant	Unbekannt	-	NE	NE	-	2'270'000	2'270'000	4%	76%	35%
Credit Suisse (**)	W. B. Kielholz	VRP	9'000'000	7'000'015	-	20'000	16'020'015	32%	1%	15%
Cytos Biotechn.	W. A. Renner	VR-Mitglied/CEO	402'800	-	-	41'700	444'500	-2%	2%	0%
Dätwyler	Unbekannt	-	168'000	-	-	-	168'000	0%	NV	NV
Dufry	Unbekannt	-	100'000	-	-	-	100'000	NE	NE	NE
EFG International (**)	J.P. Cuoni	VRP	3'378'846	-	2'883'896	-	6'262'742	50%	NE	NE
Ems-Chemie	Unbekannt	-	1'111'566	-	-	-	1'111'566	30%	-4%	12%
Flughafen Zürich	Unbekannt	-	159'700	-	-	-	159'700	25%	-5%	9%
Forbo	T. E. Schneider	VR-Mitglied/CEO	150'000	2'559'330	-	194'062	2'903'392	87%	45%	65%
Galenica	E. Jornod	VRP/CEO	1'567'000	597'333	-	78'000	2'242'333	37%	10%	23%
Geberit	Unbekannt	-	510'000	-	98'094	-	608'094	-6%	NV	NV
Georg Fischer	K. E. Stirnemann	VR-Mitglied/CEO	1'196'000	473'700	-	-	1'669'700	14%	12%	13%
Givaudan	J. Witmer	VRP	290'000	-	242'607	280'000	812'607	NV	1%	NV
Gurit	Unbekannt	-	170'000	-	-	-	170'000	NV	NV	NV
Helvetia	E. Walser	VRP/CEO	1'190'138	105'600	-	112'262	1'408'000	6%	5%	6%
Hiestand (**)	A. Abderhalden	VRP	1'289'000	-	-	-	1'289'000	NV	NV	NV
Holcim	Unbekannt	-	2'562'000	1'039'000	473'000	-	4'074'000	-1%	54%	23%
Huber+Suhner	Unbekannt	-	116'000	210'000	-	-	326'000	62%	47%	54%
Implenia	A. Affentranger	VRP	114'300	49'000	-	111'904	275'204	NV	NV	NV
Jelmoli	Unbekannt	-	733'906	-	948'050	-	1'681'956	72%	NV	NV
Julius Bär (**)	Unbekannt	-	4'504'392	550'800	-	-	5'055'192	35%	60%	47%
Kaba	Unbekannt	-	NE	-	100'380	NE	1'527'646	-8%	-21%	-15%
Komax	Unbekannt	-	-	-	NE	NE	985'459	34%	-15%	7%
Kudelski	Unbekannt	-	5'461'675	4'075'627	-	-	9'537'302	0%	20%	10%
Kühne + Nagel	Unbekannt	-	3'883'492	-	-	-	3'883'492	-11%	15%	1%
Kuoni (**)	Unbekannt	-	-	463'500	-	1'636'500	2'100'000	NV	-2%	NV
Liechtenst. LB	Unbekannt	-	269'951	-	-	-	269'951	NV	14%	NV
Lindt & Sprüngli	Unbekannt	-	3'100'000	2'679'135	2'439'350	-	8'218'485	25%	20%	23%
Logitech	G. de Luca	VR-Mitglied/CEO	1'630'446	-	1'908'996	-	3'539'442	-28%	4%	-14%
Lonza	R. Soiron	VRP	200'000	356'369	-	-	556'369	35%	-20%	3%
Luzerner KB	F. Studer	VRP	194'000	72'124	-	-	266'124	NV	NV	NV
Micronas	Unbekannt	-	100'000	-	250'000	-	350'000	-42%	28%	-14%
Mobimo	Unbekannt	-	900'000	-	274'926	-	1'174'926	-19%	NE	NE
Nationale Suisse (**)	Unbekannt	-	2'235'888	-	-	-	2'235'888	26%	32%	29%
Nestlé	P. Brabeck	VRP/CEO	2'633'558	10'636'532	2'994'140	956'632	17'220'862	12%	12%	12%
Nobel Biocare	R. Soiron	VRP	84'919	-	125'625	-	210'544	64%	1%	29%

Unternehmen	Name (*)	Funktion in 2006					Total (CHF)	Δ		04-06 annual. (%)
			Bar (CHF)	Aktien (CHF)	Optionen (CHF)	Andere (CHF)		05-06 (%)	04-05 (%)	
Novartis	D. Vasella	VRP/CEO	3'000'000	41'000'209	-	199'505	44'199'714	NV	1%	NV
OC Oerlikon	T. P. Limberger	VR-Mitglied/CEO	1'954'982	3'150'000	-	-	5'104'982	142%	NV	NV
Panalpina	Unbekannt	-	1'455'344	200'340	54'132	-	1'709'816	-5%	NE	NE
Pargesa	Unbekannt	-	8'900'000	-	-	-	8'900'000	162%	0%	62%
Partners Group	Unbekannt	-	300'000	-	-	46'712	346'712	NE	NE	NE
Petroplus	T. O'Malley	VRP/CEO	1'173'000	-	-	-	1'173'000	NE	NE	NE
Phoenix Mecano	B. Goldkamp	VR-Mitglied/CEO	809'876	-	-	-	809'876	43%	-5%	16%
PSP Swiss Prop.	Unbekannt	-	1'290'000	705'000	-	170'000	2'165'000	47%	-20%	8%
PubliGroupe	P. Pidoux	VRP	379'578	101'003	-	-	480'581	24%	-6%	8%
Richemont	N. Platt	VR-Mitglied/CEO	7'081'805	-	3'778'000	-	10'859'805	27%	-43%	-15%
Rieter	Unbekannt	-	210'659	135'341	36'294	-	382'294	10%	0%	5%
Roche	F. Humer	VRP/CEO	7'530'000	4'252'957	1'779'824	3'131'888	16'694'669	13%	-8%	2%
Schindler	A. N. Schindler	VRP/CEO	4'788'120	236'250	75'630	-	5'100'000	11%	0%	5%
Schmolz + Bickenb.	B. Niemeyer	VRP/CEO	6'194'370	-	-	-	6'194'370	NV	NV	NV
Schulthess Group	Unbekannt	-	508'996	87'300	34'704	-	631'000	NV	20%	NV
SEZ	Unbekannt	-	3'339'961	-	-	-	3'339'961	46%	3%	22%
SGS	S. Marchionne	VRP	353'888	-	360'000	20'000	733'888	-4%	NV	NV
Sika (**)	Unbekannt	-	923'939	342'173	-	-	1'266'112	-18%	19%	-2%
Sonova	A. Rihs	VRP	143'000	-	212'640	27'558	383'198	39%	9%	23%
Speedel	Unbekannt	-	609'117	-	-	-	609'117	40%	NE	NE
St. Galler KB	F. P. Oesch	VRP	225'068	68'665	-	-	293'733	8%	4%	6%
Straumann	R. Maag	VRP	126'419	-	140'000	-	266'419	-2%	14%	6%
Sulzer	L.E. Vannotti	VRP	441'000	-	235'000	-	676'000	28%	NV	NV
Swatch Group	Unbekannt	-	1'800'000	-	-	-	1'800'000	20%	24%	22%
Swiss Life (**)	B. Gehrig	VRP	615'000	95'277	-	92'022	802'299	14%	-1%	7%
Swiss Prime Site	Unbekannt	-	75'000	100'773	-	3'000	178'773	38%	-25%	2%
Swiss Re (**)	P. Forstmoser	VRP	1'700'000	1'770'531	-	-	3'470'531	33%	-31%	-4%
Swisscom	A. Scherrer	VRP	255'144	187'646	-	-	442'790	-14%	-6%	-10%
Syngenta	M. Pragnell	VR-Mitglied/CEO	2'196'565	3'374'186	945'019	3'709'498	10'225'268	6%	22%	14%
Synthes	Unbekannt	-	4'647'168	1'883'700	-	-	6'530'868	12%	-32%	-13%
Tecan	Unbekannt	-	155'000	-	8'267	-	163'267	36%	10%	22%
Temenos	A. Andreades	VR-Mitglied/CEO	1'716'085	-	-	-	1'716'085	26%	41%	34%
UBS	M. Ospel	Exekutiv VRP	12'550'000	10'550'052	3'120'000	371'751	26'591'803	11%	13%	12%
Valiant	Unbekannt	-	267'400	-	-	-	267'400	1%	48%	22%
Valora	Unbekannt	-	180'000	193'623	-	-	373'623	6%	136%	58%
Von Roll	Unbekannt	-	305'000	-	-	-	305'000	2%	NV	NV
Vontobel (**)	Unbekannt	-	1'800'000	1'165'748	-	-	2'965'748	72%	NV	NV
VP Bank	Unbekannt	-	342'000	109'000	-	-	451'000	1%	7%	4%
Zehnder Group	Unbekannt	-	956'816	43'593	3'491	-	1'003'900	-1%	15%	7%
Züblin Immobilien	Unbekannt	-	230'000	-	NE	-	230'000	NV	NV	NV
Zuger KB	Unbekannt	-	181'000	-	-	-	181'000	15%	14%	14%
Zurich FS	M. Gentz	VRP	726'096	-	-	-	726'096	NV	-24%	NV

Die Vergütungen von neun kürzlich an der Börse neukotierten Unternehmen (Arpida, Burckhardt Compression, Dufry, EFG International, Mobimo, Panalpina, Partners Group, Petroplus, Speedel) sind 2005 und/oder 2004 nicht erhältlich («NE») und folglich die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 nicht berechenbar. Zudem sind die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 für 21 Unternehmen nicht vergleichbar («NV»), da das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied die Funktion gewechselt hat oder nicht ganzjährig dieselbe Funktion ausgeübt hat (ABB, Adecco, Dätwyler, Geberit, Givaudan, Gurit, Hiestand, Implenia, Jelmoli, Kuoni, Liechtensteinische Landesbank, Luzerner Kantonalbank, OC Oerlikon, Schmolz + Bickenbach, Schulthess, SGS, Sulzer, Von Roll, Vontobel, Züblin Immobilien, Zurich Financial Services). Schliesslich sind die Veränderungen 2005/2006 bei Barry Callebaut und Novartis nicht vergleichbar («NV»), da die Präsentation der Vergütungen 2005 lückenhaft war.

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so macht Ethos diesbezüglich keine Annahme und gibt «Unbekannt» an.

(\*\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

(\*\*\*) Kuoni hat eine Abgangsentschädigung für das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied in der Gesamtvergütung miteingeschlossen. Folglich ist dies Vergütung nicht mit denen der anderen Unternehmen vergleichbar.

## Anhang 5-B: Vergütung 2006 des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds mit exekutiver<sup>(\*)</sup> Funktion, in absteigender Reihenfolge der Vergütungen

Unternehmen	Name	Funktion in 2006					Total (CHF)	Δ 05-06 (%)	Δ 04-05 (%)	Δ 04-06 annual. (%)
			Bar (CHF)	Aktien (CHF)	Optionen (CHF)	Andere (CHF)				
Novartis	D. Vasella	VRP/CEO	3'000'000	41'000'209	-	199'505	44'199'714	NV	1%	NV
UBS	M. Ospel	Exekutiv VRP	12'550'000	10'550'052	3'120'000	371'751	26'591'803	11%	13%	12%
Nestlé	P. Brabeck	VRP/CEO	2'633'558	10'636'532	2'994'140	956'632	17'220'862	12%	12%	12%
Roche	F. Humer	VRP/CEO	7'530'000	4'252'957	1'779'824	3'131'888	16'694'669	13%	-8%	2%
Credit Suisse (**)	W. B. Kielholz	VRP	9'000'000	7'000'015	-	20'000	16'020'015	32%	1%	15%
Richemont	N. Platt	VR-Mitglied/CEO	7'081'805	-	3'778'000	-	10'859'805	27%	-43%	-15%
Syngenta	M. Pragnell	VR-Mitglied/CEO	2'196'565	3'374'186	945'019	3'709'498	10'225'268	6%	22%	14%
Kudelski	Unbekannt	-	5'461'675	4'075'627	-	-	9'537'302	0%	20%	10%
Pargesa	Unbekannt	-	8'900'000	-	-	-	8'900'000	162%	0%	62%
Lindt & Sprüngli	Unbekannt	-	3'100'000	2'679'135	2'439'350	-	8'218'485	25%	20%	23%
Synthes	Unbekannt	-	4'647'168	1'883'700	-	-	6'530'868	12%	-32%	-13%
EFG International (**)	J.P. Cuoni	VRP	3'378'846	-	2'883'896	-	6'262'742	50%	NE	NE
Schmolz + Bickenb.	B. Niemeyer	VRP/CEO	6'194'370	-	-	-	6'194'370	NV	NV	NV
OC Oerlikon	T. P. Limberger	VR-Mitglied/CEO	1'954'982	3'150'000	-	-	5'104'982	142%	NV	NV
Schindler	A. N. Schindler	VRP/CEO	4'788'120	236'250	75'630	-	5'100'000	11%	0%	5%
Julius Bär (**)	Unbekannt	-	4'504'392	550'800	-	-	5'055'192	35%	60%	47%
Adecco (**)	J. Dormann	Andere	4'431'373	-	-	-	4'431'373	NV	NV	NV
Arpida	Unbekannt	-	820'505	-	3'440'820	-	4'261'325	201%	NE	NE
Holcim	Unbekannt	-	2'562'000	1'039'000	473'000	-	4'074'000	-1%	54%	23%
Kühne + Nagel	Unbekannt	-	3'883'492	-	-	-	3'883'492	-11%	15%	1%
Ciba SC	Unbekannt	-	2'133'329	1'550'012	-	-	3'683'341	-6%	-1%	-4%
Logitech	G. de Luca	VR-Mitglied/CEO	1'630'446	-	1'908'996	-	3'539'442	-28%	4%	-14%
Swiss Re (**)	P. Forstmoser	VRP	1'700'000	1'770'531	-	-	3'470'531	33%	-31%	-4%
SEZ	Unbekannt	-	3'339'961	-	-	-	3'339'961	46%	3%	22%
Actelion	Unbekannt	-	1'639'236	-	1'557'750	-	3'196'986	28%	100%	60%
Bâloise	R. Schäuble	Exekutiv VRP	2'194'412	842'588	-	-	3'037'000	27%	3%	14%
Vontobel (**)	Unbekannt	-	1'800'000	1'165'748	-	-	2'965'748	72%	NV	NV
Forbo	T. E. Schneider	VR-Mitglied/CEO	150'000	2'559'330	-	194'062	2'903'392	87%	45%	65%
Clariant	Unbekannt	-	NE	NE	-	2'270'000	2'270'000	4%	76%	35%
Arbonia-Forster	E. Oehler	VRP/CEO	2'260'720	-	-	-	2'260'720	34%	187%	96%
Galenica	E. Jornod	VRP/CEO	1'567'000	597'333	-	78'000	2'242'333	37%	10%	23%
Nationale Suisse (**)	Unbekannt	-	2'235'888	-	-	-	2'235'888	26%	32%	29%
PSP Swiss Prop.	Unbekannt	-	1'290'000	705'000	-	170'000	2'165'000	47%	-20%	8%
Basilea	A. Man	VR-Mitglied/CEO	628'480	-	1'363'440	-	1'991'920	18%	20%	19%
Swatch Group	Unbekannt	-	1'800'000	-	-	-	1'800'000	20%	24%	22%
Temenos	A. Andreades	VR-Mitglied/CEO	1'716'085	-	-	-	1'716'085	26%	41%	34%
Panalpina	Unbekannt	-	1'455'344	200'340	54'132	-	1'709'816	-5%	NE	NE
Jelmoli	Unbekannt	-	733'906	-	948'050	-	1'681'956	72%	NV	NV
Georg Fischer	K. E. Stirnemann	VR-Mitglied/CEO	1'196'000	473'700	-	-	1'669'700	14%	12%	13%
Kaba	Unbekannt	-	NE	Unbekannt	100'380	NE	1'527'646	-8%	-21%	-15%
ABB (**)	J. Dormann	VRP	479'317	1'020'683	-	-	1'500'000	0%	NV	NV
Helvetia	E. Walser	VRP/CEO	1'190'138	105'600	-	112'262	1'408'000	6%	5%	6%
B. Cant. Vaudoise (**)	O. Steimer	VRP	936'167	465'428	-	-	1'401'595	8%	-5%	1%
Hiestand (**)	A. Abderhalden	VRP	1'289'000	-	-	-	1'289'000	NV	NV	NV
Sika (**)	Unbekannt	-	923'939	342'173	-	-	1'266'112	-18%	19%	-2%
Bank Sarasin (**)	Unbekannt	-	1'204'342	-	-	-	1'204'342	9%	0%	5%
Mobimo	Unbekannt	-	900'000	-	274'926	-	1'174'926	-19%	NE	NE
Petroplus	T. O'Malley	VRP/CEO	1'173'000	-	-	-	1'173'000	NE	NE	NE
Ems-Chemie	Unbekannt	-	1'111'566	-	-	-	1'111'566	30%	-4%	12%
Burckhardt Compr.	V. Vogt	VR-Mitglied/CEO	467'000	-	-	609'000	1'076'000	84%	NE	NE
Zehnder Group	Unbekannt	-	956'816	43'593	3'491	-	1'003'900	-1%	15%	7%
Komax	Unbekannt	-	-	-	NE	NE	985'459	34%	-15%	7%
Bucher Industries	Unbekannt	-	242'511	490'172	116'970	-	849'652	33%	93%	60%

Unternehmen	Name	Funktion in 2006					Total (CHF)	Δ		
			Bar (CHF)	Aktien (CHF)	Optionen (CHF)	Andere (CHF)		05-06 (%)	04-05 (%)	04-06 annual. (%)
Phoenix Mecano	B. Goldkamp	VR-Mitglied/CEO	809'876	-	-	-	809'876	43%	-5%	16%
Swiss Life (**)	B. Gehrig	VRP	615'000	95'277	-	92'022	802'299	14%	-1%	7%
Berner KB (**)	P. Kappeler	VRP	624'000	126'600	-	49'062	799'662	2%	12%	7%
Belimo	Unbekannt	-	753'000	-	-	-	753'000	10%	9%	10%
Schulthess Group	Unbekannt	-	508'996	87'300	34'704	-	631'000	NV	20%	NV
Speedel	Unbekannt	-	609'117	-	-	-	609'117	40%	NE	NE
Geberit	Unbekannt	-	510'000	-	98'094	-	608'094	-6%	NV	NV
Cytos Biotechn.	W. A. Renner	VR-Mitglied/CEO	402'800	-	-	41'700	444'500	-2%	2%	0%
Partners Group	Unbekannt	-	300'000	-	-	46'712	346'712	NE	NE	NE

Die Vergütungen von neun kürzlich an der Börse neukotierten Unternehmen (Arpida, Burckhardt Compression, Dufry, EFG International, Mobimo, Panalpina, Partners Group, Petroplus, Speedel) sind 2005 und/oder 2004 nicht erhältlich («NE») und folglich die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 nicht berechenbar. Zudem sind die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 für 21 Unternehmen nicht vergleichbar («NV»), da das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied die Funktion gewechselt hat oder nicht ganzjährig dieselbe Funktion ausgeübt hat (ABB, Adecco, Dätwyler, Geberit, Givaudan, Gurit, Hiestand, Implenla, Jelmoli, Kuoni, Liechtensteinische Landesbank, Luzerner Kantonalbank, OC Oerlikon, Schmolz + Bickenbach, Schulthess, SGS, Sulzer, Von Roll, Vontobel, Züblin Immobilien, Zurich Financial Services). Schliesslich sind die Veränderungen 2005/2006 bei Barry Callebaut und Novartis nicht vergleichbar («NV»), da die Präsentation der Vergütungen 2005 lückenhaft war.

- (\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so macht Ethos diesbezüglich keine Annahme und gibt «Unbekannt» an.
- (\*\*) In diesen Unternehmen hat das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive Funktionen. Um eine Verzerrung der Resultate zu vermeiden, wurden die Vergütungen von nichtexekutiven Verwaltungsratspräsidenten, die fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner KB, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re und Vontobel). Damit hat in 62 Unternehmen das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied exekutive (oder gleichwertige) Funktionen.

## Anhang 5-C: Vergütung 2006 des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds ohne exekutive<sup>(\*)</sup> Funktion, in absteigender Reihenfolge der Vergütungen

Unternehmen	Name	Funktion in 2006	Bar (CHF)	Aktien (CHF)	Optionen (CHF)	Andere (CHF)	Total (CHF)	Δ		
								05-06 (%)	04-05 (%)	04-06 annual. (%)
Kuoni (**)	Unbekannt	-	-	463'500	-	1'636'500	2'100'000	NV	-2%	NV
Barry Callebaut	Unbekannt	-	710'000	784'420	-	-	1'494'420	NV	NV	NV
Givaudan	J. Witmer	VRP	290'000	-	242'607	280'000	812'607	NV	1%	NV
SGS	S. Marchionne	VRP	353'888	-	360'000	20'000	733'888	-4%	NV	NV
Zürich FS	M. Gentz	VRP	726'096	-	-	-	726'096	NV	-24%	NV
Sulzer	L.E. Vannotti	VRP	441'000	-	235'000	-	676'000	28%	NV	NV
Lonza	R. Soiron	VRP	200'000	356'369	-	-	556'369	35%	-20%	3%
PubliGroupe	P. Pidoux	VRP	379'578	101'003	-	-	480'581	24%	-6%	8%
VP Bank	Unbekannt	-	342'000	109'000	-	-	451'000	1%	7%	4%
Swisscom	A. Scherrer	VRP	255'144	187'646	-	-	442'790	-14%	-6%	-10%
Charles Vögele	Unbekannt	-	300'000	-	100'577	-	400'577	4%	0%	2%
Sonova	A. Rihs	VRP	143'000	-	212'640	27'558	383'198	39%	9%	23%
Rieter	Unbekannt	-	210'659	135'341	36'294	-	382'294	10%	0%	5%
Valora	Unbekannt	-	180'000	193'623	-	-	373'623	6%	136%	58%
BKW FMB Energie	Unbekannt	-	323'129	40'000	-	-	363'129	19%	2%	10%
Micronas	Unbekannt	-	100'000	-	250'000	-	350'000	-42%	28%	-14%
Huber+Suhner	Unbekannt	-	116'000	210'000	-	-	326'000	62%	47%	54%
Von Roll	Unbekannt	-	305'000	-	-	-	305'000	2%	NV	NV
Bobst	C. Gebhard	VRP	300'000	-	-	-	300'000	0%	29%	14%
St. Galler KB	F. P. Oesch	VRP	225'068	68'665	-	-	293'733	8%	4%	6%
Implenia	A. Affentranger	VRP	114'300	49'000	-	111'904	275'204	NV	NV	NV
Liechtenst. LB	Unbekannt	-	269'951	-	-	-	269'951	NV	14%	NV
Valiant	Unbekannt	-	267'400	-	-	-	267'400	1%	48%	22%
Straumann	R. Maag	VRP	126'419	-	140'000	-	266'419	-2%	14%	6%
Luzerner KB	F. Studer	VRP	194'000	72'124	-	-	266'124	NV	NV	NV
B. P. Ed. Rothschild	Unbekannt	-	231'000	-	-	-	231'000	30%	0%	14%
Züblin Immobilien	Unbekannt	-	230'000	-	NE	-	230'000	NV	NV	NV
Nobel Biocare	R. Soiron	VRP	84'919	-	125'625	-	210'544	64%	1%	29%
Bachem	Unbekannt	-	160'720	23'280	-	-	184'000	1%	-9%	-5%
Zuger KB	Unbekannt	-	181'000	-	-	-	181'000	15%	14%	14%
Swiss Prime Site	Unbekannt	-	75'000	100'773	-	3'000	178'773	38%	-25%	2%
Gurit	Unbekannt	-	170'000	-	-	-	170'000	NV	NV	NV
Dätwyler	Unbekannt	-	168'000	-	-	-	168'000	0%	NV	NV
Tecan	Unbekannt	-	155'000	-	8'267	-	163'267	36%	10%	22%
Flughafen Zürich	Unbekannt	-	159'700	-	-	-	159'700	25%	-5%	9%
Bank Coop	Unbekannt	-	149'208	9'048	-	-	158'256	8%	8%	8%
Allreal	T. Lustenberger	VRP	120'000	-	-	-	120'000	0%	0%	0%
Dufry	Unbekannt	-	100'000	-	-	-	100'000	NE	NE	NE

Die Vergütungen eines kürzlich an der Börse neukotierten Unternehmens (Dufry) sind 2005 und/oder 2004 nicht erhältlich («NE») und folglich die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 nicht berechenbar. Zudem sind die Veränderungen 2005/2006 und/oder 2004/2005 für 13 Unternehmen nicht vergleichbar («NV»), da das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied die Funktion gewechselt hat oder nicht ganzjährlich dieselbe Funktion ausgeübt hat (Dätwyler, Givaudan, Gurit, Implenia, Jelmoli, Kuoni, Liechtensteinische Landesbank, Luzerner Kantonalbank, SGS, Sulzer, Von Roll, Züblin Immobilien, Zürich Financial Services). Schliesslich sind die Veränderungen 2005/2006 bei Barry Callebaut nicht vergleichbar («NV»), da die Präsentation der Vergütungen 2005 lückenhaft war.

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

- Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.
- Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

(\*\*) Kuoni hat eine Abgangsentschädigung für das bestbezahlte Verwaltungsratsmitglied in der Gesamtvergütung miteingeschlossen. Folglich ist diese Vergütung nicht mit denen der anderen Unternehmen vergleichbar.

## Anhang 6-A: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie Verbrauchsgüter & -dienstleistungen

Verbrauchsgüter & -dienstleistungen													
		Exekutive VR-Mitglieder und GL			Nichtexekutive VR-Mitglieder			Bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied					
		Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Name	Titel	Exekutiv (*)	Nichtexekutiv (*)	Δ 05-06	Δ 04-05
SMI	Nestlé	3'895'600	12%	8%	414'422	-2%	-29%	P. Brabeck	VRP/CEO	17'220'862	-	12%	12%
	Richemont	3'873'352	-2%	17%	156'834	7%	37%	N. Platt	VR-Mitglied/CEO	10'859'805	-	27%	-43%
	Swatch Group	1'311'651	29%	-20%	114'286	-6%	-9%	Unbekannt	-	1'800'000	-	20%	24%
SMIM	Charles Vögele	1'262'798	-11%	51%	247'211	-16%	38%	Unbekannt	-	-	400'577	4%	0%
	Kuoni	810'726	-25%	-27%	366'546	8%	24%	Unbekannt	-	-	2'100'000	NV	NV
	Lindt & Sprüngli	3'255'502	23%	19%	150'000	0%	0%	Unbekannt	-	8'218'485	-	25%	20%
	PubliGroupe	923'341	9%	12%	213'503	1%	1%	P. Pidoux	VRP	-	480'581	24%	-6%
	Valora	1'096'461	53%	-32%	200'629	11%	132%	Unbekannt	-	-	373'623	6%	136%
Andere	Arbonia-Forster	956'165	24%	106%	71'380	-2%	-3%	E. Oehler	VRP/CEO	2'260'720	-	34%	187%
	Barry Callebaut	3'886'553	88%	-20%	491'014	39%	-7%	Unbekannt	-	-	1'494'420	NV	NV
	Dufry	1'462'029	-5%	NE	66'801	NE	NE	Unbekannt	-	-	100'000	NE	NE
	Galenica	924'765	27%	17%	150'444	67%	-5%	E. Jornod	VRP/CEO	2'242'333	-	37%	10%
	Hiestand (**)	669'600	NV	NV	115'875	NV	-28%	A. Abderhalden	VRP	1'289'000	-	NV	NV
	Jelmoli	1'028'715	-17%	NV	104'393	-18%	6%	Unbekannt	-	1'681'956	-	72%	NV
	Schulthess Group	599'026	24%	-19%	76'742	34%	12%	Unbekannt	-	631'000	-	NV	20%

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

- Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.
- Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

(\*\*) Wenn die Vergütung des bestbezahlten nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieds fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, wird sie zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt.

## Anhang 6-B: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie Chemie & Pharma

Chemie & Pharma													
	Exekutive VR-Mitglieder und GL				Nichtexekutive VR-Mitglieder			Bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied					
	Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05		Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Name	Titel	Exekutiv (*)	Nicht- exekutiv (*)	Δ 05-06	Δ 04-05
SMI	Ciba SC	1'621'813	5%	-1%	215'118	-2%	-2%	Unbekannt	-	3'683'341	-	-6%	-1%
	Clariant	1'025'689	8%	22%	212'704	23%	1%	Unbekannt	-	2'270'000	-	4%	76%
	Givaudan	1'427'248	8%	4%	291'117	36%	-8%	J. Witmer	VRP	-	812'607	NV	1%
	Lonza	1'545'626	76%	31%	366'893	-16%	10%	R. Soiron	VRP	-	556'369	35%	-20%
	Nobel Biocare	1'369'887	11%	12%	181'756	80%	5%	R. Soiron	VRP	-	210'544	64%	1%
	Novartis	11'820'243	NV	-4%	559'006	6%	5%	D. Vasella	VRP/CEO	44'199'714	-	NV	1%
	Roche	6'076'264	9%	5%	358'009	8%	5%	F. Humer	VRP/CEO	16'694'669	-	13%	-8%
	Syngenta	3'119'757	-12%	35%	411'112	46%	84%	M. Pragnell	VR-Mitglied/CEO	10'225'268	-	6%	22%
	Synthes	4'250'167	40%	-16%	341'690	-66%	266%	Unbekannt	-	6'530'868	-	12%	-32%
SMIM	Actelion	1'230'418	10%	63%	170'048	-36%	153%	Unbekannt	-	3'196'986	-	28%	100%
	Sonova	1'882'860	NV	-29%	346'317	59%	18%	A. Rihs	VRP	-	383'198	39%	9%
	Straumann	739'991	27%	21%	166'512	-2%	14%	R. Maag	VRP	-	266'419	-2%	14%
	Tecan	558'845	42%	21%	108'881	16%	19%	Unbekannt	-	-	163'267	36%	10%
Andere	Arpida	2'386'476	215%	NE	173'138	284%	NE	Unbekannt	-	4'261'325	-	201%	NE
	Bachem	383'087	14%	-28%	87'280	1%	-2%	Unbekannt	-	-	184'000	1%	-9%
	Basilea	950'709	NV	10%	213'427	9%	52%	A. Man	VR-Mitglied/CEO	1'991'920	-	18%	20%
	Cytos Biotechn.	423'412	-1%	15%	36'529	5%	13%	W. A. Renner	VR-Mitglied/CEO	444'500	-	-2%	2%
	Ems-Chemie	853'519	3%	41%	440'305	-6%	2%	Unbekannt	-	1'111'566	-	30%	-4%
	Gurit	397'375	-17%	-20%	85'600	-41%	95%	Unbekannt	-	-	170'000	NV	0%
	Speedel	871'816	72%	NE	108'375	-25%	NE	Unbekannt	-	609'117	-	40%	NE

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

- Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.
- Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

## Anhang 6-C: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie Industrie

Industrie													
		Exekutive VR-Mitglieder und GL			Nichtexekutive VR-Mitglieder			Bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied					
		Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Name	Titel	Exekutiv (*)	Nicht-exekutiv (*)	Δ 05-06	Δ 04-05
SMI	ABB (**)	2'766'261	-21%	1%	275'714	0%	-4%	J. Dormann	VRP	1'500'000	-	0%	NV
	Adecco (**)	3'884'324	73%	-16%	344'763	6%	-11%	J. Dormann	Andere	4'431'373	-	NV	NV
	Holcim	1'627'335	-2%	NV	264'706	1%	20%	Unbekannt	-	4'074'000	-	-1%	54%
	SGS	898'677	21%	-12%	307'882	14%	-18%	S. Marchionne	VRP	-	733'888	-4%	NV
SMIM	Geberit	1'145'747	16%	-31%	203'118	-5%	-3%	Unbekannt	-	608'094	-	-6%	NV
	Georg Fischer	991'646	18%	9%	173'670	31%	-25%	K. E. Stirnemann	VR-Mitglied/CEO	1'669'700	-	14%	12%
	Kaba	871'947	14%	-8%	85'283	10%	-9%	Unbekannt	-	1'527'646	-	-8%	-21%
	Kühne + Nagel	2'026'496	9%	17%	108'558	42%	6%	Unbekannt	-	3'883'492	-	-11%	15%
	Petroplus (***)	1'542'600	NE	NE	NE	NE	NE	T. O'Malley	VRP/CEO	1'173'000	-	NE	NE
	Rieter	982'410	7%	-5%	160'282	19%	7%	Unbekannt	-	-	382'294	10%	0%
	Schindler	1'903'650	5%	13%	173'905	9%	0%	A. N. Schindler	VRP/CEO	5'100'000	-	11%	0%
	Sika (**)	870'320	10%	-4%	141'091	-33%	-6%	Unbekannt	-	1'266'112	-	-18%	19%
Sulzer	1'201'000	37%	31%	293'815	38%	-4%	L.E. Vannotti	VRP	-	676'000	28%	NV	
Andere	Belimo	565'886	11%	14%	149'000	30%	2%	Unbekannt	-	753'000	-	10%	9%
	BKW FMB Energie	375'917	4%	2%	97'085	3%	28%	Unbekannt	-	-	363'129	19%	2%
	Bobst	652'000	-30%	27%	194'348	0%	65%	C. Gebhard	VRP	-	300'000	0%	29%
	Bucher Industries	818'171	18%	29%	137'905	11%	5%	Unbekannt	-	849'652	-	33%	93%
	Burckhardt Compr.	429'020	54%	NE	62'625	41%	NE	V. Vogt	VR-Mitglied/CEO	1'076'000	-	84%	NE
	Dätwyler	723'167	1%	-11%	76'125	8%	4%	Unbekannt	-	-	168'000	0%	NV
	Flughafen Zürich	467'450	-1%	-11%	76'000	2%	-2%	Unbekannt	-	-	159'700	25%	-5%
	Forbo	1'227'489	20%	8%	130'940	-8%	-8%	T. E. Schneider	VR-Mitglied/CEO	2'903'392	-	87%	45%
	Implenia	750'764	2%	29%	111'320	-25%	76%	A. Affentranger	VRP	-	275'204	NV	NE
	Komax	536'199	37%	-23%	74'590	0%	-22%	Unbekannt	-	985'459	-	34%	-15%
	Panalpina	1'371'728	29%	NE	252'298	11%	NE	Unbekannt	-	1'709'816	-	-5%	NE
	Phoenix Mecano	521'737	20%	26%	64'082	2%	-1%	B. Goldkamp	VR-Mitglied/CEO	809'876	-	43%	-5%
	Schmolz + Bickenb.	1'374'672	NV	NV	96'575	41%	NV	B. Niemeyer	VRP/CEO	6'194'370	-	NV	NV
	Von Roll	462'000	33%	NV	129'000	0%	0%	Unbekannt	-	-	305'000	2%	NV
Zehnder Group	792'637	-4%	17%	100'491	96%	-24%	Unbekannt	-	1'003'900	-	-1%	15%	

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

a) Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.

b) Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

(\*\*) Wenn die Vergütung des bestbezahlten nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieds fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, wird sie zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt.

(\*\*\*) Die Vergütungen der nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder von Petroplus sind nicht mit jenen von anderen Unternehmen vergleichbar, da diese Personen ihre Funktion erst im November 2006 aufnahmen.

## Anhang 6-D: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie Finanzdienstleistungen

Finanzdienstleistungen														
		Exekutive VR-Mitglieder und GL			Nichtexekutive VR-Mitglieder			Bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied						
		Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Name	Titel	Exekutiv (*)	Nicht- exeku- tiv (*)	Δ 05-06	Δ 04- 05	
SMI	Bâloise	1'739'224	30%	-1%	155'309	3%	0%	R. Schäuble	Exekutiv VRP	3'037'000	-	27%	3%	
	Credit Suisse (**)	18'776'835	14%	19%	911'667	16%	2%	W. B. Kielholz	VRP	16'020'015	-	32%	1%	
	Julius Bär (**)	5'124'441	51%	113%	312'677	48%	46%	Unbekannt	-	5'055'192	-	35%	60%	
	Swiss Life (**)	2'647'289	7%	67%	148'035	11%	2%	B. Gehrig	VRP	802'299	-	14%	-1%	
	Swiss Re (**)	7'305'827	30%	NV	373'250	-8%	18%	P. Forstmoser	VRP	3'470'531	-	33%	31%	
	UBS	18'987'134	14%	3%	659'861	-13%	-2%	M. Ospel	Exekutiv VRP	26'591'803	-	11%	13%	
	Zurich FS	6'103'960	25%	-6%	368'386	-7%	7%	M. Gentz	VRP	-	726'096	NV	-	24%
SMIM	Pargesa	3'050'000	106%	-24%	564'286	82%	-13%	Unbekannt	-	8'900'000	-	162%	0%	
	PSP Swiss Prop.	1'294'250	41%	-18%	78'857	8%	0%	Unbekannt	-	2'165'000	-	47%	-	20%
Andere	Allreal	566'667	13%	5%	72'000	0%	0%	T. Lustenberger	VRP	-	120'000	0%	0%	
	B. Cant. Vaudoise (**)	1'618'966	46%	5%	138'085	3%	4%	O. Steimer	VRP	1'401'595	-	8%	-5%	
	B. P. Ed. Rothschild	1'503'750	39%	18%	86'364	48%	0%	Unbekannt	-	-	231'000	30%	0%	
	Bank Coop	457'999	-4%	6%	50'451	7%	4%	Unbekannt	-	-	158'256	8%	8%	
	Bank Sarasin (**)	3'656'391	55%	49%	132'242	15%	8%	Unbekannt	-	1'204'342	-	9%	0%	
	Berner KB (**)	668'433	-5%	0%	139'933	7%	9%	P. Kappeler	VRP	799'662	-	2%	12%	
	EFG International (**)	2'282'202	70%	NE	33'883	22%	NE	J.P. Cuoni	VRP	6'262'742	-	50%	NE	
	Helvetia	919'932	9%	10%	219'467	44%	13%	E. Walser	VRP/CEO	1'408'000	-	6%	5%	
	Liechtenst. LB	798'293	13%	15%	173'979	8%	29%	Unbekannt	-	-	269'951	NV	14%	
	Luzerner KB	803'420	2%	26%	93'589	22%	13%	F. Studer	VRP	-	266'124	NV	NV	
	Mobimo	917'647	-5%	NE	260'000	-6%	NE	Unbekannt	-	1'174'926	-	-19%	NE	
	Nationale Suisse (**)	674'339	1%	27%	185'400	-5%	NV	Unbekannt	-	2'235'888	-	26%	32%	
	Partners Group	793'864	61%	NE	51'815	-35%	NE	Unbekannt	-	346'712	-	NE	NE	
	St. Galler KB	1'225'190	9%	22%	141'395	7%	6%	F. P. Oesch	VRP	-	293'733	8%	4%	
	Swiss Prime Site (***)	NE	NE	NE	108'666	50%	-2%	Unbekannt	-	-	178'773	38%	-	25%
	Valiant	599'784	-12%	46%	125'032	-1%	6%	Unbekannt	-	-	267'400	1%	48%	
	Vontobel (**)	3'683'218	61%	30%	247'745	-16%	58%	Unbekannt	-	2'965'748	-	72%	NV	
VP Bank	706'000	-7%	40%	143'143	1%	8%	Unbekannt	-	-	451'000	1%	7%		
Züblin Immobilien	553'000	-4%	-14%	155'789	59%	5%	Unbekannt	-	-	230'000	NV	NV		
Zuger KB	683'333	11%	8%	71'429	-3%	20%	Unbekannt	-	-	181'000	15%	14%		

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

a) Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.

b) Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

(\*\*) Wenn die Vergütung des bestbezahlten nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieds fünfmal höher als der Durchschnitt der Vergütung der anderen nichtexekutiven Mitglieder ist, wird sie zu den Vergütungen der exekutiven Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung gezählt.

(\*\*\*) Die Vergütung der Geschäftsleitung von Swiss Prime Site ist nicht erhältlich, das die Geschäftsführung 2006 an Credit Suisse delegiert wurde.

## Anhang 6-E: Durchschnittliche Vergütungen 2006 pro Sektor und Personenkategorie Technologie & Telekommunikation

Technologie & Telekommunikation													
		Exekutive VR-Mitglieder und GL			Nichtexekutive VR-Mitglieder			Bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied					
		Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Pro Person	Δ 05-06	Δ 04-05	Name	Titel	Exekutiv (*)	Nichtexekutiv (*)	Δ 05-06	Δ 04-05
<b>SMI</b>	Kudelski	1'796'870	-9%	31%	71'079	-1%	7%	Unbekannt	-	9'537'302	-	0%	20%
	Swisscom	835'813	-7%	15%	246'556	-10%	4%	A. Scherrer	VRP	-	442'790	-14%	-6%
<b>SMIM</b>	Logitech	1'660'468	-9%	7%	153'925	-30%	-2%	G. de Luca	VR-Mitglied/CEO	3'539'442	-	-28%	4%
	Micronas	580'000	-46%	-35%	281'426	-22%	28%	Unbekannt	-	-	350'000	-42%	28%
	OC Oerlikon	3'477'655	66%	99%	542'189	81%	-1%	T. P. Limberger	VR-Mitglied/CEO	5'104'982	-	142%	NV
	SEZ	1'970'104	74%	-14%	174'492	72%	-31%	Unbekannt	-	3'339'961	-	46%	3%
<b>Andere</b>	Huber+Suhner	650'250	18%	24%	144'429	58%	24%	Unbekannt	-	-	326'000	62%	47%
	Temenos	1'237'046	-18%	113%	81'692	9%	81%	A. Andreades	VR-Mitglied/CEO	1'716'085	-	26%	41%

(\*) Legt ein Unternehmen die Identität des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds nicht offen, so sind zwei Fälle möglich:

a) Gibt es im Verwaltungsrat kein exekutiv tätiges Mitglied, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig nicht exekutiv tätig.

b) Gibt es im Verwaltungsrat ein oder mehrere exekutiv tätige Mitglieder und die Vergütung des bestbezahlten Mitgliedes übersteigt das Total der Vergütungen der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder, so ist das bestbezahlte Mitglied zwangsläufig exekutiv tätig.

## Anhang 7: Existenz und Unabhängigkeit von Vergütungsausschüssen

Unternehmen	31.12.2006				31.12.2005			
	Existenz eines Ausschusses	Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses (*)	Präsenz eines Exekutivmitglieds im Ausschuss	VR-Präsident im Ausschuss	Existenz eines Ausschusses	Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses	Präsenz eines Exekutivmitglieds im Ausschuss	VR-Präsident im Ausschuss
ABB	Ja	33%	-	-	Ja	33%	-	-
Actelion	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Adecco	Ja	67%	-	-	Ja	75%	-	-
Allreal	Ja	0%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Arbonia-Forster	Ja	67%	Ja	Ja	Ja	50%	Ja	Ja
Arpida	Ja	100%	-	Ja	NE	NE	NE	NE
Bachem	Ja	33%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
Bâloise	Ja	100%	-	-	Ja	75%	-	-
Bank Coop	Ja	0%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Bank Sarasin	Ja	67%	-	-	Ja	33%	-	-
B. Cant. Vaudoise	Ja	0%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
B. P. Ed. Rothschild	Nein	NR	NR	NR	Nein	NR	NR	NR
Barry Callebaut	Ja	50%	-	-	Ja	33%	-	-
Basilea	Ja	33%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
Belimo	Ja	33%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Berner KB	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
BKW FMB Energie	Ja	67%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Bobst	Ja	50%	-	-	Ja	50%	-	-
Bucher Industries	Ja	33%	-	Ja	Ja	0%	Ja	Ja
Burckhardt Compr.	Ja	100%	-	Ja	NE	NE	NE	NE
Charles Vögele	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Ciba SC	Ja	100%	-	-	Ja	100%	-	-
Clariant	Ja	50%	-	Ja	Ja	50%	-	Ja
Credit Suisse	Ja	100%	-	-	Ja	75%	-	-
Cytos Biotechn.	Ja	75%	Ja	Ja	Ja	75%	Ja	Ja
Dätwyler	Ja	0%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Dufry	Ja	33%	-	Ja	NE	NE	NE	NE
EFG International	Ja	0%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Ems-Chemie	Nein	NR	NR	NR	Ja	100%	-	-
Flughafen Zürich	Ja	75%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
Forbo	Ja	33%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Galenica	Ja	67%	-	-	Ja	67%	-	-
Geberit	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Georg Fischer	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Givaudan	Ja	100%	-	-	Ja	33%	-	Ja
Gurit	Ja	25%	-	Ja	Ja	25%	-	Ja
Helvetia	Ja	25%	-	-	Ja	0%	-	-
Hiestand	Ja	75%	-	-	Ja	50%	-	Ja
Holcim	Ja	50%	-	Ja	Ja	25%	-	Ja
Huber+Suhner	Ja	50%	-	Ja	Ja	50%	-	Ja
Implenla	Ja	100%	-	-	Ja	50%	-	Ja
Jelmoli	Ja	33%	Ja	-	Ja	33%	Ja	-
Julius Bär	Ja	67%	-	-	Ja	67%	-	-
Kaba	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	Ja	Ja
Komax	Ja	67%	-	-	Ja	100%	-	Ja
Kudelski	Ja	67%	-	-	Ja	33%	-	-
Kühne + Nagel	Ja	50%	Ja	Ja	Ja	25%	Ja	Ja
Kuoni	Ja	100%	-	-	Ja	100%	-	-
Liechtenst. LB	Ja	33%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
Lindt & Sprüngli	Präsidentiausschuss	0%	Ja	Ja	Präsidentiausschuss	0%	Ja	Ja
Logitech	Ja	100%	-	-	Ja	100%	-	-
Lonza	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja

Unternehmen	31.12.2006				31.12.2005			
	Existenz eines Ausschusses	Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses (*)	Präsenz eines Exekutivmitglieds im Ausschuss	VR-Präsident im Ausschuss	Existenz eines Ausschusses	Unabhängigkeitsgrad des Ausschusses	Präsenz eines Exekutivmitglieds im Ausschuss	VR-Präsident im Ausschuss
Luzerner KB	Präsidialausschuss	33%	-	Ja	Präsidialausschuss	33%	-	Ja
Micronas	Ja	67%	-	Ja	Ja	50%	-	-
Mobimo	Nein	NR	NR	NR	Nein	NR	NR	NR
Nationale Suisse	Nein	NR	NR	NR	Nein	NR	NR	NR
Nestlé	Ja	100%	-	-	Ja	75%	-	-
Nobel Biocare	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja
Novartis	Ja	100%	-	-	Ja	67%	-	-
OC Oerlikon	Ja	67%	-	Ja	Ja	0%	Ja	Ja
Panalpina	Ja	0%	Ja	Ja	Ja	0%	-	Ja
Pargesa	Ja	0%	-	-	Ja	0%	-	-
Partners Group	Ja	33%	Ja	Ja	NE	NE	NE	NE
Petroplus	Ja	33%	-	-	NE	NE	NE	NE
Phoenix Mecano	Nein	NR	NR	NR	Nein	NR	NR	NR
PSP Swiss Prop.	Ja	100%	-	Ja	Ja	50%	-	Ja
PubliGroupe	Ja	75%	-	Ja	Ja	50%	-	Ja
Richemont	Ja	33%	-	-	Ja	0%	-	-
Rieter	Ganzer VR	71%	-	Ja	Ganzer VR	43%	-	Ja
Roche	Ja	50%	-	-	Ja	75%	-	-
Schindler	Ja	50%	-	-	Ja	50%	-	-
Schmolz + Bickenb.	Ja	50%	-	Ja	Nein	NR	NR	NR
Schulthess Group	Ja	0%	-	Ja	Nein	NR	NR	NR
SEZ	Nein	NR	NR	NR	Nein	NR	NR	NR
SGS	Ja	0%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Sika	Ja	33%	-	-	Ja	33%	-	-
Sonova	Ja	67%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Speedel	Ja	0%	Ja	Ja	NE	NE	NE	NE
St. Galler KB	Ja	100%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
Straumann	Ja	67%	-	-	Ja	67%	-	-
Sulzer	Ja	100%	-	Ja	Ja	67%	-	Ja
Swatch Group	Ganzer VR	25%	Ja	Ja	Ganzer VR	13%	Ja	Ja
Swiss Life	Präsidialausschuss	100%	-	Ja	Präsidialausschuss	100%	-	Ja
Swiss Prime Site	Ja	33%	-	-	Ja	33%	-	-
Swiss Re	Ja	75%	-	-	Ja	67%	-	-
Swisscom	Ja	75%	-	Ja	Nein	NR	NR	NR
Syngenta	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja
Synthes	Ja	100%	-	-	Ja	75%	Ja	Ja
Tecan	Ja	50%	-	Ja	Ja	100%	-	-
Temenos	Ja	100%	-	-	Ja	100%	-	-
UBS	Ja	100%	-	-	Ja	100%	-	-
Valiant	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja
Valora	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja
Von Roll	Ja	33%	-	Ja	NE	NE	NE	NE
Vontobel	Ja	67%	-	Ja	Ja	33%	-	Ja
VP Bank	Präsidialausschuss	33%	-	Ja	Präsidialausschuss	0%	-	Ja
Zehnder Group	Ja	100%	-	-	Ja	33%	-	-
Züblin Immobilien	Ja	100%	-	-	Ja	33%	-	-
Zuger KB	Ja	50%	-	Ja	Ja	0%	-	Ja
Zurich FS	Ja	100%	-	Ja	Ja	100%	-	Ja

NR: «Nicht relevant» da kein Ausschuss besteht.

(\*) Die Unabhängigkeit der Personen ist nach den Kriterien von Ethos bestimmt, welche in den Richtlinien zur Ausübung der Stimmrechte zugänglich sind.

## Anhang 8: Methodik und Hypothesen für die Berechnung der Vergütungen

### A. Untersuchungsuniversum

In die Untersuchung wurden die hundert grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen, gemessen an der Börsenkapitalisierung per 30. Juni 2007, eingeschlossen. Ethos berücksichtigte nur Unternehmen, deren Titel auch Anspruch auf Stimmrechte an der Generalversammlung geben.

Die alphabetische Liste der untersuchten Unternehmen in den Jahren 2005 und 2006 befindet sich in [Anhang 1](#). Da ihre Zusammensetzung von Jahr zu Jahr leicht ändert, sind nur 91 Gesellschaften sowohl in der Studie von 2005 wie in jener von 2006 enthalten. 2006 wurden 9 neue Gesellschaften in die Analyse eingeschlossen: 6 davon sind kürzlich neu an die Börse gegangen (Arpida, Burckhardt Compression, Dufry, Partners Group, Petroplus, Speedel), und bei 3 Firmen ist der Börsenwert signifikant gestiegen (Gurit, Schmolz + Bickenbach, Von Roll). Sie haben 9 Gesellschaften abgelöst, die in diesem Untersuchungsuniversum nicht mehr berücksichtigt sind: 5 als Folge von Übernahmen (Bank Linth, Converium, Saurer, Serono, SIG) und 4, deren Börsenkapitalisierung zu gering geworden ist (Affichage Holding, Ascom, Emmi und Ypsomed).

Um die Ergebnisse der Unternehmen verschiedenen Grössen unterscheiden zu können, wurde das Untersuchungsuniversum in drei Gruppen unterteilt:

- 26 Unternehmen des SMI (Swiss Market Index)
- 26 Unternehmen des SMIM (Swiss Market Index Medium)
- 48 andere Unternehmen des SPI (Swiss Performance Index)

Aus Gründen der Vergleichbarkeit zwischen 2005 und 2006 entspricht die Zusammensetzung der Indizes derjenigen vor den Änderungen vom 2. Oktober 2006.

Für bestimmte Analysen wurde das Untersuchungsuniversum in fünf sektorielle Gruppen eingeteilt. Diese Einteilung basiert auf der ersten Stufe des Industry Classification Benchmark (ICB). Angesichts der geringen Anzahl Unternehmen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen fasste Ethos die Sektoren wie folgt zusammen:

- Chemie und Pharma (Zusammenfassung von «Grundstoffe» und «Gesundheitswesen»)
- Verbrauchsgüter und -dienstleistungen (Zusammenfassung von «Verbrauchsgüter» und «Verbraucherservice»)
- Finanzdienstleistungen
- Industrie (Zusammenfassung von «Industrieunternehmen» und «Versorger»)
- Telekommunikation und Technologie (Zusammenfassung von «Telekommunikation» und «Technologie»)

### B. Datenquellen

Die Basisinformationen für die Berechnung der Vergütungen wurden Quellen entnommen, die Anlegern und der Öffentlichkeit zugänglich sind, im Speziellen die Geschäftsberichte der Unternehmen und ihre Internetseiten. Zusätzliche Auskünfte wurden im direkten Kontakt mit den Unternehmen eingeholt.

### C. Personenkategorien

Die von der Schweizer Börse veröffentlichte Richtlinie zur Transparenz über Corporate Governance (RLCG) verlangt von den Aktiengesellschaften, die Vergütung des bestbezahlten Mitglieds des Verwaltungsrats separat zu veröffentlichen. Wenn diese Person vom Unternehmen selbst als nichtexekutives Mitglied betrachtet wird und gleichzeitig ihre Vergütung den Durchschnitt der Vergütungen der übrigen nichtexekutiven Ratsmitglieder um das 5fache übersteigt, wird sie von Ethos in dieser Studie wie ein Exekutivmitglied behandelt (ABB, Adecco, Banque Cantonale Vaudoise, Bank Sarasin, Berner Kantonalbank, Credit Suisse, EFG International, Hiestand, Julius Bär, Nationale Suisse, Sika, Swiss Life, Swiss Re, Vontobel).

### D. Berechnung des Aktienwerts

Die Corporate-Governance-Richtlinie (RLCG) der Schweizer Börse (SWX Swiss Exchange) verlangt von den Unternehmen, die Anzahl der zugeteilten Aktien zu veröffentlichen, jedoch nicht deren Wert. Wenn ein Un-

ternehmen den Wert der zugeteilten Aktien publiziert, übernahm Ethos diesen Wert, ausser wenn der Steuerwert der Aktien angegeben war. In allen anderen Fällen berechnete Ethos den Wert am Zuteilungstag selbst. Hatte das Unternehmen dieses Datum nicht veröffentlicht, berücksichtigte Ethos das Mittel der Schlusskurse in der untersuchten Rechnungslegungsperiode.

Ethos berücksichtigte nur den Marktwert (Fair Value) der Aktien, ausschliesslich Rabatte für allfällige Sperrfristen. Konnten die Aktien von den Führungskräften mit einem Rabatt erworben werden, zog Ethos den Kaufpreis von der Vergütung in bar ab und bewertete die Aktien zum Marktwert. Eine besondere Methode wurde angewandt, wenn die Aktien mit Leistungsbedingungen für den definitiven Erwerb verbunden waren (siehe nachstehend unter «Spezielle Annahmen»).

## E. Berechnung des Werts der Optionen

Die Corporate-Governance-Richtlinie (RLCG) der Schweizer Börse (SWX Swiss Exchange) verlangt von den Unternehmen, die Anzahl der zugeteilten Optionen zu veröffentlichen, jedoch nicht deren Wert. Allerdings schreibt die Rechnungslegungsnorm IFRS 2 – der die an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen unterstellt sind – seit 2005 vor, dass die Optionen in der Gewinn- und Verlustrechnung nach ihrem Marktwert (Fair Value) am Zuteilungsdatum zu verbuchen sind. Die Unternehmen mit dem höchsten Transparenzgrad geben diesen Marktwert der zugeteilten Optionen an und präzisieren klar die Formel und Parameter, die für die Berechnung angewandt wurden. Waren diese Daten über die Optionen nicht verfügbar, weil der von der Gesellschaft angegebene Wert deutlich unter dem Marktwert lag oder weil das Unternehmen nicht der IFRS-Norm unterstellt ist (Banken, Immobiliengesellschaften, Investmentgesellschaften, ausschliesslich lokal tätige Unternehmen), musste Ethos den Wert der Optionen am Zuteilungsdatum berechnen. Dies geschah mit Hilfe des Modells Black and Scholes unter Berücksichtigung folgender Parameter:

- Jährliche Volatilität des Basiswertes (Aktie) in %
- Risikofreier Zinssatz während der erwarteten Lebensdauer der Option
- Erwartete Lebensdauer der Option (abhängig von der Sperrfrist der Option, wurde sie vom Unternehmen nicht offengelegt, berücksichtigte Ethos 2/3 der gesamten Lebensdauer der Option).
- Basiswert (Aktienkurs) am Zuteilungsdatum
- Ausübungspreis der Option
- Dividendenrendite (in % des Aktienkurses)

Bei der Mehrheit der Unternehmen, die Optionen zuteilen, entspricht der Ausübungspreis dem Aktienkurs am Zuteilungsdatum. Damit entspricht der Wert der Option der erwarteten Steigerung des Basiswerts während ihrer Lebensdauer.

## F. Spezielle Annahmen

Angesichts ungenügender Angaben vieler Unternehmen war Ethos gezwungen, in einigen Fällen Annahmen bezüglich der Zuteilungen/Vergütungen zu machen. Solche Hypothesen waren beispielsweise bei Aktien-/Optionsplänen notwendig, in denen ein Zuteilungszielwert definiert wird (On Target), der je nach der mehrjährigen Erfüllung der Leistungsbedingungen erhöht oder gesenkt wird. In einem solchen Fall können die Nutzniesser letztlich zum Abschluss der Performanceperiode entweder leer ausgehen oder mehr als diesen Zielwert erhalten.

Solche mit Bedingungen verknüpfte Aktienbeteiligungspläne führen 11 Unternehmen (ABB, Banque Cantonale Vaudoise, Credit Suisse, Dufry, Lonza, Novartis, Roche, Swiss Life, Swiss Re, Vontobel, Zurich Financial Services). Mit Ausnahme von Dufry und Vontobel berücksichtigte Ethos die vom Unternehmen vorgeschlagene Bewertung. Im Fall von Novartis wurden die zusätzlichen Aktien (Matching Shares) aus einem Beteiligungsplan mit Sperrfrist zugeteilten Aktien zum Marktwert bei der Zuteilung bewertet. Mangels Offenlegung musste die Anzahl zugeteilter Aktien bei Swisscom geschätzt werden.

6 Unternehmen führen Optionspläne, welche mit Leistungsbedingungen verknüpft sind (Actelion, Mobimo, SGS, Tecan, Temenos, Zurich Financial Services). Mit Ausnahme von Mobimo berücksichtigte Ethos die vom Unternehmen vorgeschlagene Bewertung.

## G. Wechselkurse

Einige Unternehmen veröffentlichen die Vergütungen in USD oder EUR. In diesen Fällen wandte Ethos folgende durchschnittliche jährliche Wechselkurse an. Sie entsprechen den Rechnungslegungsgrundsätzen für die Erfolgsrechnung und den Angaben der Unternehmen in ihren Anhängen zur Jahresrechnung:

Ende der Rechnungslegungsperiode	CHF / USD	CHF / EUR
31.12.04	1.24	1.54
30.03.05	1.22	1.54
31.12.05	1.24	1.54
30.03.06	1.27	1.55
31.12.06	1.25	1.57
30.03.07	1.24	1.59

## H. Berechnung der durchschnittlichen Vergütungen pro Unternehmen

Die durchschnittliche Vergütung für jedes nichtexekutive Mitglied des Verwaltungsrats wurde errechnet, indem die Gesamtvergütung (die Bewertung der Aktien/Optionen inbegriffen) durch die Anzahl der entschädigten Personen geteilt wurde. Dasselbe Prinzip wurde bei den exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats und den Mitgliedern der Geschäftsleitung angewandt. Die Anzahl der Personen wurde so angepasst, dass sie die effektive Präsenzzeit (Vollzeitäquivalente in Monaten) widerspiegelte.

## I. Berechnung der durchschnittlichen Vergütungen gemäss Börsenindex oder Wirtschaftssektor

Ethos bestimmte die Durchschnittsvergütung pro Index und/oder Sektor, indem die Summe der von sämtlichen Unternehmen der jeweiligen Gruppe ausgeschütteten Vergütungen durch die Gesamtzahl der dieser Gruppe angehörenden Nutzniesser (in Vollzeit-Äquivalenten) geteilt wurde.

## J. Bestimmung der Vergütungsschwankungen

Die durchschnittliche Schwankung der Vergütung pro Person und Unternehmen wurde errechnet, indem die Differenz zwischen der durchschnittlichen Vergütung pro Person der Jahre 2006 und 2005 durch die durchschnittliche Vergütung pro Person 2005 geteilt wurde. Die durchschnittliche zusammengefasste Schwankung wurde die Differenz zwischen den durchschnittlichen Vergütungen der Jahre 2006 und 2005 durch die durchschnittliche Vergütung pro Mitglied 2005 geteilt.

Die Veränderung der Vergütung zwischen 2005 und 2004 wurde auf dieselbe Weise ermittelt. Die Veränderung der annualisierten Vergütung zwischen 2004 und 2006 schliesslich wurde mit der Quadratwurzel der Vergütungsveränderungen 2006/2005 und 2005/2004 errechnet. Die Mittelwerte wurden wie in den vorstehenden Punkten F und G bestimmt.

Die Vergütungsveränderungen zwischen 2006 und 2005 (oder gegebenenfalls zwischen 2005 und 2004) wurden als nicht erhältlich «NE» betrachtet, wenn das Unternehmen im Verlauf der Jahre 2004, 2005 oder 2006 an die Börse ging. In anderen Fällen wurden sie mit nicht vergleichbar «NV» qualifiziert, weil die Vergütungen von 2004, 2005 und 2006 sich nicht vergleichen lassen, vor allem wenn die Struktur der Generaldirektion (insbesondere die Mitgliederzahl) stark änderte oder wenn die veröffentlichten Informationen nicht vergleichbar waren weil sich zum Beispiel die Transparenz des Unternehmens verbesserte.

## K. Komponenten der Vergütung

Abgesehen von Bargeld, Aktien und Optionen definierte Ethos eine Komponente «Andere Vergütungen». Sofern die Gesellschaft solche Auskünfte publiziert, kann diese Kategorie insbesondere folgende Vergütungen umfassen:

- den Beitrag des Arbeitgebers an eine Vorsorgeinstitution (Pensionskasse)
- Sachleistungen
- Sämtliche Elemente, die nicht als Vergütungen in bar, Aktien oder Optionen klassiert werden können (zum Beispiel ein Rabatt beim Kauf von Eigenaktien)

#### **L. Abgangsentschädigungen**

Die Abgangsentschädigungen wurden nicht in die Vergütungen, die in dieser Studie untersucht und vorgestellt werden, eingeschlossen.

#### **M. Unabhängigkeit der Mitglieder des Entschädigungsausschusses**

Der Grad der Unabhängigkeit der Mitglieder des Entschädigungsausschusses wurde gemäss den Unabhängigkeitskriterien ermittelt, die Ethos in ihren Stimmrechtsrichtlinien formuliert hat. Diese stehen zur Einsicht auf [www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch) zur Verfügung.

## Anhang 9-A: Modelltablelle für die Offenlegung der Vergütungen von exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern und Mitgliedern der Geschäftsleitung

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Name/ Funktion	Grundgehalt (Bar)	Bonus			Langfristige Beteiligungspläne				Vorsorgeleistungen	Andere Vergütungen	Total
		Bar	Aktien		Aktien oder Einheiten		Optionen				
			Anzahl	Marktwert bei Zuteilung	Anzahl	Marktwert bei Zuteilung	Anzahl	Marktwert bei Zuteilung			
1											
2											
3											
...											
Total											

Um das Verständnis dieser Tabelle zu erleichtern, sollten die Unternehmen jede Rubrik erläutern. Die ergänzenden Informationen entsprechen dem Geist von Punkt 5.1 der RLCG der Schweizer Börse. Die RLCG verlangt von den Unternehmen, die Grundsätze und Komponenten der Vergütungen und der Beteiligungspläne/-programme zu erklären. Folgende Elemente sind wichtig:

### Grundgehalt (Spalte B)

- Festlegungsverfahren: zum Beispiel der Median im Verhältnis zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen (Peer Group).
- Überprüfungsverfahren: Wie häufig wird überprüft? Welches Organ ist damit betraut?

### Bonus in bar und/oder Aktien (Spalten C bis E)

- Festlegungsverfahren: Zu welchem Zeitpunkt des Jahres wird der Gesamtbonus der exekutiven Führungskräfte festgelegt, und wann werden die individuellen Boni gewährt?
- Wird das «Accrual Principle» eingehalten (falls nicht, Begründung angeben).
- Leistungskriterien des Konzerns oder der operativen Einheit: Art der ausgewählten Kriterien (finanzielle, extrafinanzielle Kriterien) und die Gründe für diese Wahl.
- Individuelle Leistungskriterien: Art der ausgewählten Kriterien (quantitative, qualitative Massstäbe) und die Gründe für diese Wahl.
- Leistungsziele: Bei jedem Leistungskriterium ist der Bonus bei Erreichen der Ziele (Target Bonus) in % des Grundgehalts und der maximale Bonus für aussergewöhnlich gute Ergebnisse anzugeben.
- Die relative Gewichtung der Leistungskriterien für den Konzern, die operative Einheit und die einzelnen Führungskräfte bei der Festsetzung des Bonus.

### Bonus in Aktien (Spalten D und E)

- Anteil des Gesamtbonus in Aktien (falls variabel: minimaler und maximaler Anteil).
- Art der Zuteilung von Aktien: Gratisaktien oder mit Rabatt auf den Marktwert gekaufte Aktien (in letzterem Fall ist der Rabatt in % des Marktwerts aufzuführen).
- Charakteristiken der Aktien: Dauer der Sperrfrist, Zuteilungsdatum, Marktwert der Aktie bei der Zuteilung.
- Allfällige zusätzliche Aktien, die nach Abschluss der Sperrfrist zugeteilt werden (Matching Shares), mit den entsprechenden Leistungsbedingungen.

### Langfristige Beteiligungspläne (Spalten F bis I)

- Wichtigste Charakteristiken jedes Plans: Mit der Verwaltung des Plans beauftragtes Organ, Entscheidungskriterien für die Festsetzung der ursprünglich jedem Begünstigten zugeteilten Anzahl Einheiten.

ten/Aktien/Optionen, Häufigkeit der Zuteilungen, Leistungskriterien und -ziele, Dauer der Leistungsmessung und gegebenenfalls Dauer der Sperrfrist für den Wiederverkauf von Aktien, die nach Ablauf der Periode zur Messung der Leistung erworben wurden.

- Relative Leistungskriterien: Werden die Leistungskriterien für Zuteilungen im Vergleich zu einer Referenzgruppe (Peer Group) gemessen, so ist die Zusammensetzung dieser Referenzgruppe offenzulegen. Außerdem ist der Prozentsatz der Zuteilungen anzugeben, die aufgrund der Positionierung des Unternehmens innerhalb der Referenzgruppe nach der Leistungsmessung gewährt werden.

Beispiel:

- 0%, wenn das Unternehmen unter dem Median der Referenzgruppe liegt
- 40%, wenn das Unternehmen auf dem Median der Referenzgruppe liegt
- Zwischen 40% und 100% entsprechend der Positionierung zwischen dem Median und dem 1. Quartil
- 100%, wenn das Unternehmen im 1. Quartil positioniert ist.

#### **Beteiligungspläne mit Aktien (Spalten F und G)**

- Charakteristiken der Aktien/Einheiten bei der Zuteilung: Zuteilungsdatum, Marktwert der Aktie/Einheit bei der Zuteilung.
- Leistungskriterien für den definitiven Erwerb der Aktien nach einer Sperrfrist: Offenlegung der Leistungskriterien für den Konzern, die operative Einheit und die einzelnen Führungskräfte.
- Bei der Zuteilung von Einheiten ist die Umrechnungstabelle für die Einheiten in Aktien nach Ablauf einer Periode zur Leistungsmessung zu nennen (für jeden möglichen Multiplikator der Anzahl der ursprünglich zugeteilten Einheiten die genauen Leistungsziele angeben).

#### **Beteiligungspläne mit Optionen (Spalten H und I)**

- Charakteristiken der Optionen bei der Zuteilung: Zuteilungsdatum, Marktwert der Aktie zum Zuteilungsdatum, Ausübungspreis, Dauer der Sperrfrist, Lebensdauer.
- Entscheidung bezüglich Festlegung des Zuteilungsdatums: Vorgängige Festlegung oder nicht, alljährlich identisches Zuteilungsdatum oder nicht.
- Andere Leistungskriterien als die Aktienkursschwankungen für die definitive Zuteilung (oder Ausübung) der Optionen nach einer Sperrfrist: Offenlegung der Leistungskriterien für den Konzern, die operative Einheit und die einzelnen Führungskräfte. Nennung der Umrechnungstabelle für die endgültige Festsetzung der Anzahl Optionen, die nach Ablauf einer Periode zur Leistungsmessung zugeteilt werden (für jeden möglichen Multiplikator die genauen Leistungsziele angeben).

#### **Pensionen (Spalte J)**

- Diese Kategorie umfasst die vom Arbeitgeber im Berichtsjahr an die Pensionskasse geleisteten Beiträge für exekutive Führungskräfte.

#### **Andere Vergütungen (Spalte K)**

- Diese Kategorie umfasst sämtliche anderen Formen von Entschädigungen für exekutive Führungskräfte im Berichtsjahr, insbesondere Sachleistungen, bewertet zu deren Marktwert.

## Anhang 9-B: Modelltablelle für die Offenlegung der Vergütungen der nichtexekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Name	Honorar			Langfristige Beteiligungspläne				Andere Vergütungen	Total
	Bar	Aktien		Aktien		Optionen			
		Anzahl	Marktwert bei Zuteilung	Anzahl	Marktwert bei Zuteilung	Anzahl	Marktwert bei Zuteilung		
1									
2									
3									
...									
Total									

Um das Verständnis dieser Tabelle zu erleichtern, sollten die Unternehmen jede Rubrik erläutern. Die ergänzenden Informationen entsprechen dem Geist von Punkt 5.1 der RLCG der Schweizer Börse. Die RLCG verlangt von den Unternehmen, die Grundsätze und Komponenten der Vergütungen und der Beteiligungspläne/-programme zu erklären. Folgende Elemente sind wichtig:

### Honorare in bar und/oder in Aktien (Spalten B bis D)

- Festlegungsverfahren: zum Beispiel der Median im Verhältnis zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen (Peer Group).
- Überprüfungsverfahren: Wie häufig wird überprüft? Welches Organ ist damit betraut?
- Art der Honorare: Festgelegte Honorare entsprechend der ausgeübten Funktion im Verwaltungsrat und/oder zusätzliche Honorare für die Teilnahme an den Sitzungen des Verwaltungsrats oder seiner Ausschüsse.
- Offenlegung der gegebenenfalls in Aktien bezahlte Anteil an Honoraren, des Zuteilungsmodus und der Charakteristiken der Aktien (siehe vorstehend unter Anhang 9-A betreffend Aktien-Boni).

### Langfristige Beteiligungspläne (Spalten E bis H)

- Wichtigste Charakteristiken jedes Plans: Mit der Verwaltung des Plans beauftragtes Organ, Entscheidungskriterien für die Festsetzung der zugeteilten Anzahl Aktien/Optionen, Häufigkeit der Zuteilungen, Dauer der Sperrfrist für die Aktien/Optionen.
- Beteiligungspläne mit Aktien (ohne Leistungsbedingungen): Charakteristiken der Aktien bei der Zuteilung (Zuteilungsdatum, Marktwert der Aktie bei der Zuteilung). Falls vorhanden, ist der Aufbau eines Portefeuilles mit Aktien des eigenen Unternehmens während der Dauer des Mandats als Verwaltungsrat anzugeben.
- Beteiligungspläne mit Optionen: Siehe vorstehend unter Anhang 9-A bezüglich Optionspläne.

### Andere Vergütungen (Spalte I)

- Diese Kategorie umfasst sämtliche anderen Formen von Entschädigungen für nichtexekutive Führungskräfte im Berichtsjahr, insbesondere Vergütungen für Unkosten und Sachleistungen zu deren Marktwert bewertet.

## Anhang 9-C: Modelltablelle für die Offenlegung des Aktien-/Optionenbesitzes der Führungsinstanzen

Mit dem Inkrafttreten des Artikels 663c al. 3 des Obligationenrechts müssen die börsenkotierten Aktiengesellschaften künftig den Aktien- und Optionenbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung individuell und unter Nennung des Namens und der Funktion offenlegen. Zum besseren Verständnis dieser Informationen, sind die folgenden zwei Tabellen zu empfehlen:

### Aktien- und Optionenbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Name	Aktien			Optionen					
	Besitz Jahresbeginn	Besitz Jahresende	Davon frei verfügbar	Besitz Jahresbeginn	Zuteilung während des Jahres	Während des Jahres ausgeübt	Verfallen /ungültig	Besitz Jahresende	Davon ausübbar
1									
2									
3									
...									
Total									

Einzelheiten zur Zuteilung und zum Besitz von Optionen (separate Darstellung für nichtexekutive Verwaltungsratsmitglieder und für exekutive Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder der Geschäftsleitung)

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Zuteilungsdatum	Optionsbesitz anfangs Jahr	Zugeweilte Optionen	Ausgeübte Optionen	Verfallene Optionen	Optionsbesitz Ende Jahr	Ausübungspreis	Durchschn. Aktienkurs bei Ausübung	Zeitraum für Ausübung
dd.mm.yy								
dd.mm.yy -1								
dd.mm.yy -2								
dd.mm.yy -3								
dd.mm.yy -4								
...								
Total								