



## ETHOS STUDIE

# Vergütungen 2010 der Führungsinstanzen

Unternehmen der Börsenindizes SMI und SMIM:  
48 grösste in der Schweiz kotierte Unternehmen

Juni 2011

**Ethos, Schweizerische Stiftung für nachhaltige Entwicklung**, wurde 1997 von zwei Genfer Pensionskassen gegründet. Sie fördert die nachhaltige Anlagetätigkeit und ein stabiles und gesundes Wirtschaftsumfeld. Die Stiftung schliesst heute über hundert institutionelle Investoren, hauptsächlich Pensionskassen, zusammen.

Ethos hat die Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet und unterstützt verschiedene internationale Gruppen von institutionellen Anlegern, insbesondere das Carbon Disclosure Project (CDP). Im Jahr 2009 verlieh das International Corporate Governance Network (ICGN) der Ethos Stiftung einen Preis für den Beitrag zur bedeutenden Verbesserung der Corporate Governance in ihrer Region.

Die Stiftung ist Eigentümerin der Firma **Ethos Services**. Diese ist für die gesamte Anlagetätigkeit und –beratung verantwortlich und auf dem Gebiet der nachhaltigen Anlagen (Socially Responsible Investment) spezialisiert. Sie bietet folgende Dienstleistungen an:

- Anlagefonds und diskretionäre Vermögensverwaltungsmandate, die sich auf einen Nachhaltigkeitsansatz abstützen. Deren Vermögen belaufen sich derzeit auf ca. 2 Milliarden Franken.
- Analysen von Generalversammlungen mit Stimmempfehlungen für jedes Traktandum und administrative Unterstützung bei der Ausübung der Stimmrechte. Es werden Generalversammlungen von ca. 150 schweizerischen und 500 europäischen, nordamerikanischen, asiatischen und australischen Unternehmen analysiert.
- Ein Dialogprogramm mit den grössten in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen. Diesem Programm gehören rund siebzig schweizerische Pensionskassen an

Ethos Services hat seine Standorte in Genf und Zürich. Ethos Services ist Mitglied des europäischen Beraternetzwerks European Corporate Governance Services (ECGS) und des International Corporate Governance Network (ICGN). Ethos Services ist mit zwanzig Prozent an Proxinvest beteiligt, einem französischen Beratungsunternehmen im Bereich Corporate Governance.

Mehr Informationen sind auf [www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch) verfügbar.

## Autoren

Dr. Yola Biedermann, Head Corporate Governance  
Vincent Kaufmann, Senior Analyst  
Fanny Ebener, Analyst

## Hinweis

Diese Studie wurde mit einer von Ethos entwickelten Methodologie erstellt. Die Informationen stammen aus Quellen, die Anlegern und der Öffentlichkeit zugänglich sind (z.B. Geschäftsberichte, Internetseiten der Unternehmen sowie direkte 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 2011

Jede vollständige oder auszugsweise Wiedergabe bedarf der Zustimmung von Ethos. Zitate sind nur mit Quellenangabe erlaubt. Fotos: Keystone, Gettyimages, Heiner H. Schmitt. Gedruckt auf „RecyStar“, 100% Altpapier ohne Bleichmittel.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis .....	3
Zusammenfassung .....	5
1 Höhe der Vergütungen .....	7
2 Transparenz der Vergütungen .....	15
3 Struktur der Vergütungen .....	18
4 Zuständigkeit bei der Festlegung der Vergütungen.....	27
Anhang .....	31

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1	Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten oder des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds
Tabelle 1.2	Vergütung des CEO oder des bestbezahlten Mitglieds der Geschäftsleitung
Tabelle 1.3	Vergütungssumme für das Jahr 2010
Tabelle 1.4	Durchschnittliche Vergütungen für das Jahr 2010
Tabelle 1.5	Entwicklung der Vergütungen von 2004 bis 2010
Tabelle 1.6	Streuung der Vergütungen zugunsten des Verwaltungsrats 2010
Tabelle 1.7	Streuung der Vergütungen zugunsten der Geschäftsleitung 2010
Tabelle 1.8	Vergütungssumme und konsolidierter Reingewinn
Tabelle 2.1-2.8	Transparenz der Vergütungen
Tabelle 2.9	Bewertung von Aktien
Tabelle 2.10	Bewertung von Optionen
Tabelle 3.1	Struktur der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktion
Tabelle 3.3	Anteil fixe und variable Vergütung zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder
Tabelle 3.4	Anteile der verschiedenen Komponenten der Vergütungen zugunsten der Geschäftsleitung
Tabelle 3.5	Entwicklung des Grundsälärs
Tabelle 3.6	Aufschlüsselung der variablen Vergütung
Tabelle 3.7	Variable Vergütung in Prozent des Grundsälärs (gesamte Geschäftsleitung)
Tabelle 3.8	Aktien- und Optionspläne mit oder ohne Leistungskriterien zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder
Tabelle 3.9	Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern, ohne Kontrollwechselklausel
Tabelle 3.10	Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern, mit Kontrollwechselklausel
Tabelle 4.1	Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem in der Schweiz
Tabelle 4.2	Anzahl Unternehmen mit Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem
Tabelle 4.3	Anteil Gegenstimmen an Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem
Tabelle 4.4	Ergebnisse der Konsultativabstimmungen 2011
Tabelle 4.5	Anteil Unternehmen, welche die Ethos Kriterien zur Annahme von Vergütungsberichten und -systemen erfüllen



## Zusammenfassung

Im sechsten Jahr in Folge hat Ethos eine Studie über die Vergütungen der Führungsinstanzen in den wichtigsten an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen erstellt. Die Studie untersucht die Aktiengesellschaften, deren Aktien per 31. Dezember 2010 in den Börsenindizes SMI und SMIM enthalten waren (48 Unternehmen). Um den Besonderheiten des Finanzsektors Rechnung zu tragen, wurde die Analyse der Bezüge und der Struktur der Vergütungen in zwei Gruppen aufgedgliedert: einerseits die Firmen des Finanzsektors, andererseits jene der übrigen Wirtschaftsbereiche.

Die Studie ist in vier Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel ist der Höhe der Vergütungen gewidmet: Es geht um die Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr.

Das zweite Kapitel untersucht die Entwicklung der Transparenz, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts, sondern auch bezüglich der Empfehlungen der Corporate-Governance-Richtlinie (RLCG) der Schweizer Börse und der internationalen Best-Practice-Regeln.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Struktur der Vergütungen, indem die Bezüge in Grundgehalt, Jahresbonus und langfristige Beteiligungspläne sowie nach Vergütungen in bar, Aktien und Optionen aufgeschlüsselt wurden. Dieses Kapitel enthält auch Informationen zu den Vergütungssystemen, wie beispielsweise der Anteil der vom Erreichen von Leistungszielen abhängigen und langfristigen variablen Vergütung. Schliesslich befindet sich darin auch eine Analyse der Kündigungsfristen oder Dauer der Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder.

Das vierte Kapitel untersucht die Zuständigkeiten bei der Festsetzung der Vergütungen für die Führungsinstanzen.

## Wichtigste Ergebnisse

### Höhe der Vergütungen

Im Jahr 2010 hat die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der 48 untersuchten Unternehmen im SMI und SMIM um zwei Prozent auf CHF 1,29 Milliarden zugenommen. Während die Zunahme im Finanzsektor acht Prozent betrug, sanken die Gesamtvergütungen in den übrigen Sektoren um ein Prozent.

Die durchschnittlichen Vergütungen pro Person der verschiedenen Personenkategorien und ihre Veränderung im Vergleich zu 2009:

- Nicht-exekutive Verwaltungsratspräsidenten:  
CHF 2'420'874 (+23%)
- Andere Verwaltungsratsmitglieder:  
CHF 305'024 (-1%)
- Mitglieder der Geschäftsleitung:  
CHF 3'068'992 (+0%)

### Transparenz der Vergütungen

Die Studie zeigt, dass die Aktien oder Optionen nicht von allen Unternehmen einheitlich bewertet werden. Dies erschwert den Vergleich der Vergütungen. Aus diesem Grund soll der Gesetzgeber oder die Börsenaufsichtsbehörde präzisere Regeln für die Bewertung von Vergütungsbestandteilen einführen. Verbessert hat sich die Transparenz bei der Beschreibung des Jahresbonus. Generell gesehen bleiben die Unternehmen jedoch zurückhaltend, mehr Elemente als vom Gesetz verlangt offenzulegen.

### Struktur der Vergütungen

Der variable Anteil der Vergütungen der Geschäftsleitung ist hoch. Dies gilt besonders für den Finanzsektor, wo er bei den Unternehmen des SMI mehr als achtzig Prozent erreicht. Ausserdem ist die Struktur der Vergütungen (Basissalär, Bonus, langfristige Beteiligungspläne) als Folge der Einführung langfristiger Beteiligungspläne mit Leistungsbedingungen komplexer geworden. Dennoch ist der grösste Teil der Vergütungen nicht von der künftigen Erfüllung von Leistungskriterien abhängig.

### Zuständigkeit in Sachen Vergütung

Bis zum heutigen Tag legen 56 Prozent, bzw. 27, der untersuchten Unternehmen ihren Vergütungsbericht oder ihr Vergütungssystem der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vor (2010: 38 Prozent).



# 1 Höhe der Vergütungen

## In Kürze...

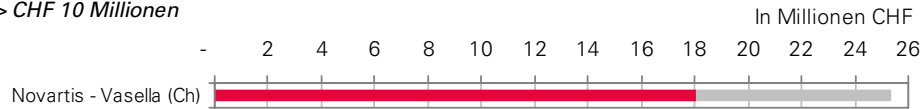
- 2010 erhöhte sich die Summe der Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats um zwei Prozent. Für diese Steigerung ist der Finanzsektor mit einer Zunahme von acht Prozent verantwortlich. In den anderen Sektoren ist die Gesamtvergütung um ein Prozent zurückgegangen (vgl. Tabelle 1.3).
- 2010 erreichte die Summe aller Vergütungen der untersuchten Unternehmen wieder ihr Niveau von 2007, insbesondere im Finanzsektor. Der Totalbetrag der Vergütungen bleibt jedoch unter den 2006 erreichten Rekordhöhen (vgl. Tabelle 1.5).
- Die Verwaltungsratspräsidenten der SMI-Unternehmen profitierten am stärksten von der Erhöhung – eine Entwicklung, die schon in den letzten Jahren beobachtet wurde. Der Grund: Die Präsidenten von verschiedenen SMI-Unternehmen waren vormals CEO und bezogen während der ersten Jahre des Präsidentenamts Vergütungen, die nahe ihrer ehemaligen CEO-Vergütungen liegen. Sechs der sieben bestbezahlten Präsidenten sind ehemalige CEO und einer ein früheres Geschäftsleitungsmitglied (vgl. Tabelle 1.1). Innerhalb dieser Kategorie von Führungskräften ist die Streuung der Vergütungen nicht nur am höchsten, sie hat im Verlauf der letzten drei Jahre auch stark zugenommen (vgl. Tabelle 1.6).
- Die anderen Verwaltungsratsmitglieder der SMI-Unternehmen beziehen im internationalen Vergleich eine hohe durchschnittliche Vergütung, nämlich durchschnittlich CHF 417'365 (vgl. Tabelle 1.4). Die durchschnittliche Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder der Finanzgesellschaften des SMI ist zweimal höher als jene ihrer Kollegen in den Unternehmen der anderen Sektoren. Allerdings beeinflussen einige besonders gut honorierte Verwaltungsratsmitglieder diesen Durchschnitt. Drei Viertel der Verwaltungsratsmitglieder von SMI-Unternehmen erhalten durchschnittlich Vergütungen von mehr als CHF 200'000 und ein Viertel mehr als CHF 400'000 pro Jahr (vgl. Tabelle 1.6).
- Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder der SMI-Unternehmen ist ausser bei den CEO stabil geblieben. Die durchschnittliche CEO-Vergütung in einem SMI-Unternehmen belief sich 2010 auf CHF 7,33 Millionen. Damit liegt sie 28 Prozent tiefer als im Vorjahr (vgl. Tabelle 1.4). Dieser Mittelwert ist von einigen wenigen sehr hohen Vergütungen beeinflusst: der Median der CEO-Vergütungen nahm nämlich stark zu und zeigt somit eine allgemeine Erhöhung der Vergütungen. Diese sind aber gleichmässiger verteilt (vgl. Tabelle 1.7).

## Schlussfolgerung...

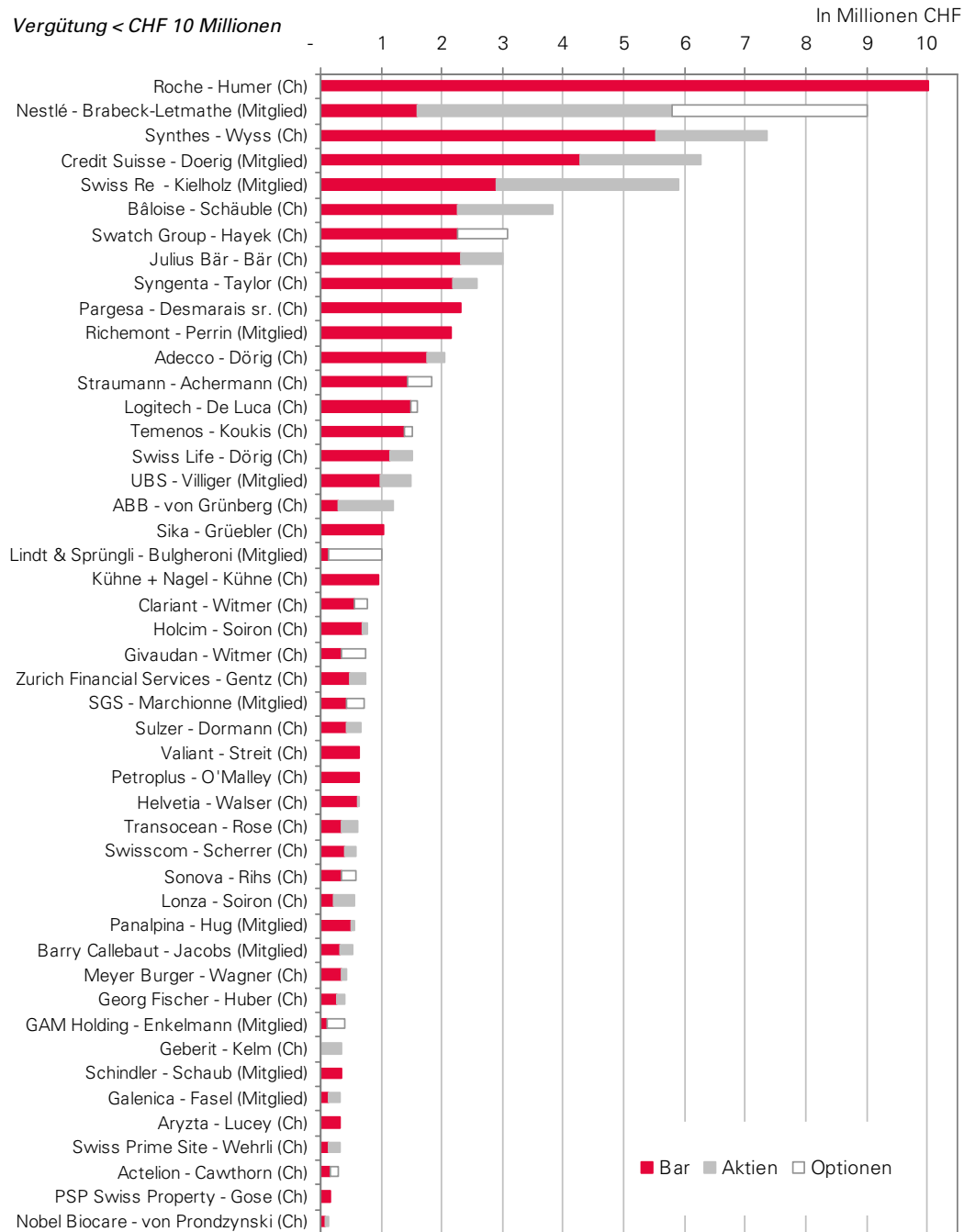
- Insgesamt sind die Vergütungen hoch, dies obwohl Mechanismen zur Verhinderung von Vergütungsexzessen eingeführt wurden (insb. Konsultativabstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen). Dies gilt insbesondere für die Vergütungen von ehemaligen CEO, welche in das Amt des Verwaltungsratspräsidenten nachrückten.
- Gering blieb die Schwankung der Vergütungen ausserhalb des Finanzsektors, obschon die finanziellen Ergebnisse im gleichen Zeitraum volatil waren. Dies stellt die effektive Variabilität des variablen Teils der Vergütung in Frage.
- Der Abstand der Vergütung zwischen den Verwaltungsratspräsidenten und den anderen Mitgliedern des Verwaltungsrats ist hoch: In der Hälfte der Unternehmen ist die Vergütung des Präsidenten mehr als viermal so hoch wie jene der übrigen Mitglieder. Dasselbe gilt für die Bezüge der CEO und der anderen Geschäftsleitungsmitglieder: In der Hälfte der untersuchten Unternehmen ist die Vergütung des CEO mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Vergütung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder.

**Tabelle 1.1 Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten oder des bestbezahlten Verwaltungsratsmitglieds**

*Vergütung > CHF 10 Millionen*



*Vergütung < CHF 10 Millionen*



Ch: Verwaltungsratspräsident



Tabelle 1.2 Vergütung des CEO oder des bestbezahlten Mitglieds der Geschäftsleitung

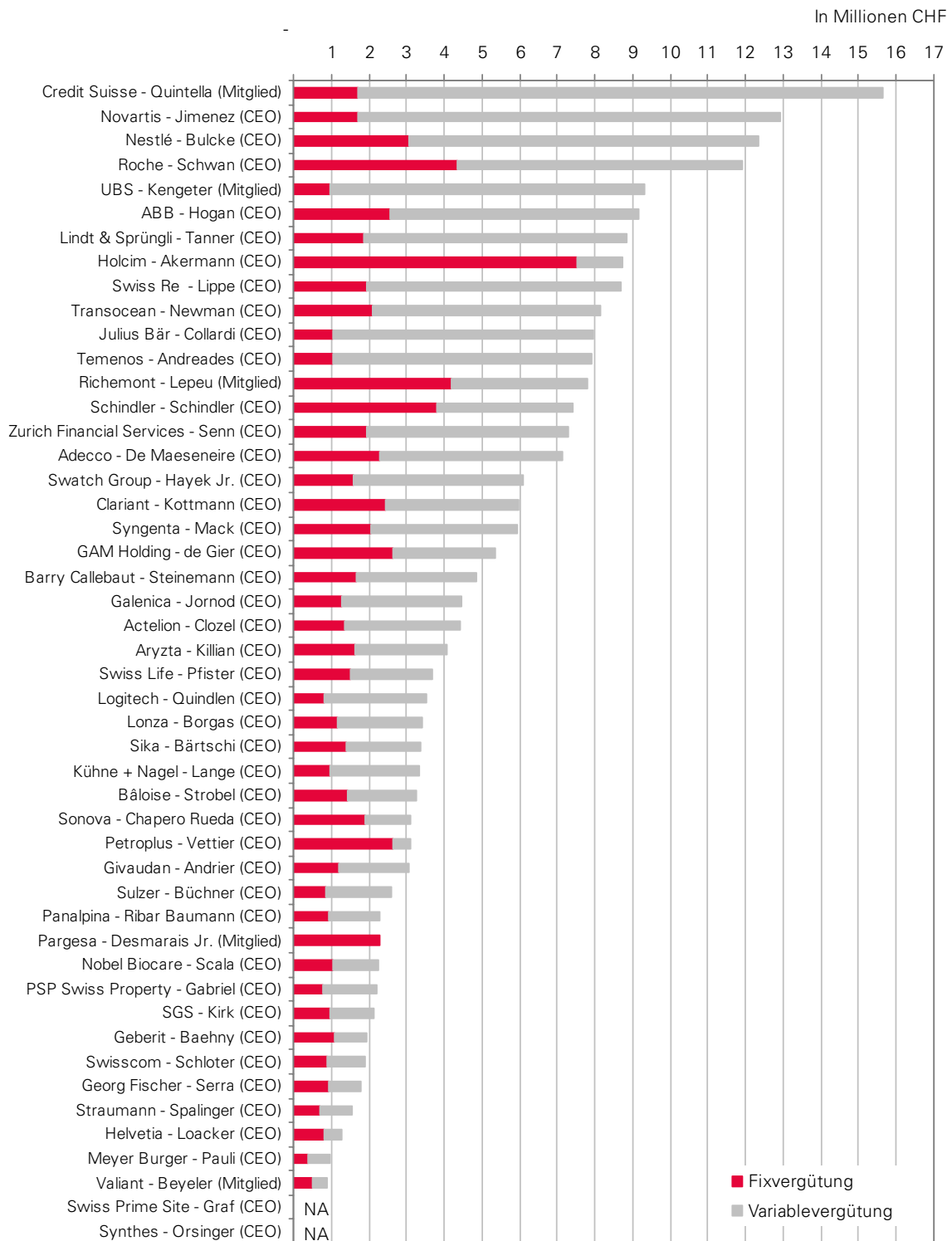


Tabelle 1.3 Vergütungssumme für das Jahr 2010 (in CHF)\*

Totalvergütung	Total			SMI			SMIM		
	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	760	1'290'518'360	2%	388	937'620'790	1%	373	352'897'570	6%
Finanzsektor	209	475'817'111	8%	108	403'190'082	7%	102	72'627'029	10%
Andere Sektoren	551	814'701'249	-1%	280	534'430'708	-4%	271	280'270'541	5%

Tabelle 1.4 Durchschnittliche Vergütungen für das Jahr 2010 (in CHF)\*

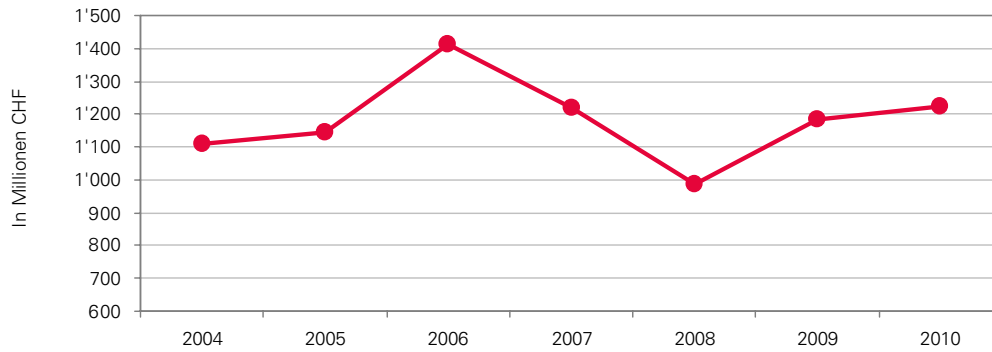
Verwaltungsrat ohne operative Funktion	Total			SMI			SMIM		
	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.
<b>Verwaltungsratspräsident</b>									
Durchschnitt	43	2'420'874	23%	19	4'295'557	25%	24	936'750	14%
Finanzsektor	12	2'233'193	12%	5	3'480'533	19%	7	1'342'236	0%
Andere Sektoren	31	2'493'525	27%	14	4'586'638	27%	17	769'785	27%
<b>Andere Mitglieder des Verwaltungsrats</b>									
Durchschnitt	368	305'024	-1%	180	417'365	-3%	188	197'616	7%
Finanzsektor	111	378'208	-7%	51	643'698	-5%	61	158'020	2%
Andere Sektoren	256	273'213	3%	129	328'898	-1%	127	216'590	10%
Geschäftsleitung	Total			SMI			SMIM		
	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.	Anz.	2010	Var.
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	350	3'068'992	0%	189	4'138'309	-5%	161	1'817'981	8%
Finanzsektor	86	4'742'989	2%	52	6'800'089	-7%	34	1'584'378	18%
Andere Sektoren	264	2'525'545	-3%	137	3'127'248	-8%	127	1'879'982	5%
<b>CEO**</b>									
Durchschnitt	44	5'262'018	-14%	19	7'329'704	-28%	25	3'690'576	14%
Finanzsektor	10	5'549'896	-8%	5	7'945'574	-34%	5	3'154'217	58%
Andere Sektoren	34	5'177'348	-15%	14	7'109'751	-27%	20	3'824'666	6%
<b>Andere Mitglieder der Geschäftsleitung</b>									
Durchschnitt	306	2'753'680	4%	170	3'781'029	2%	136	1'474'532	5%
Finanzsektor	76	4'636'513	4%	47	6'678'099	-2%	29	1'312'151	9%
Andere Sektoren	230	2'133'951	2%	123	2'673'094	0%	107	1'518'096	4%

\* Die Vergütungen enthalten keine Abgangsentschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigten nicht die aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen.

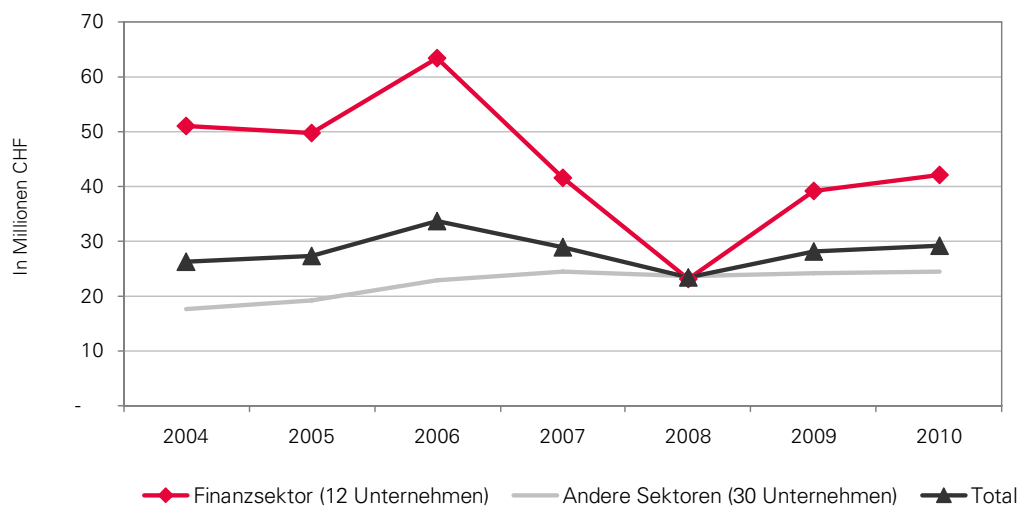
\*\* Von den 48 analysierten Unternehmen hat eines bis zu Redaktionsschluss die Vergütungen für 2010 noch nicht veröffentlicht (Logitech). Deshalb wurden die Angaben aus dem Vorjahr (Jahresabschluss per 31. März 2010) zur Berechnung der durchschnittlichen Vergütung verwendet. Von den untersuchten Unternehmen stehen in vierzig Fällen die Informationen zu den Vergütungen des CEO und in vier Fällen jene für den Verwaltungsratspräsidenten/CEO zur Verfügung (Galenica, GAM Holding, Lindt & Sprüngli und Schindler). Von den vier übrigen Unternehmen haben zwei die Vergütung des CEO nicht veröffentlicht (Swiss Prime Site und Synthes) und in zwei Fällen war der CEO nicht das am höchsten bezahlte Mitglied der Geschäftsleitung (Pargesa und Valiant).

Tabelle 1.5 Entwicklung der Vergütungen von 2004 bis 2010\*

Vergütungssumme von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung



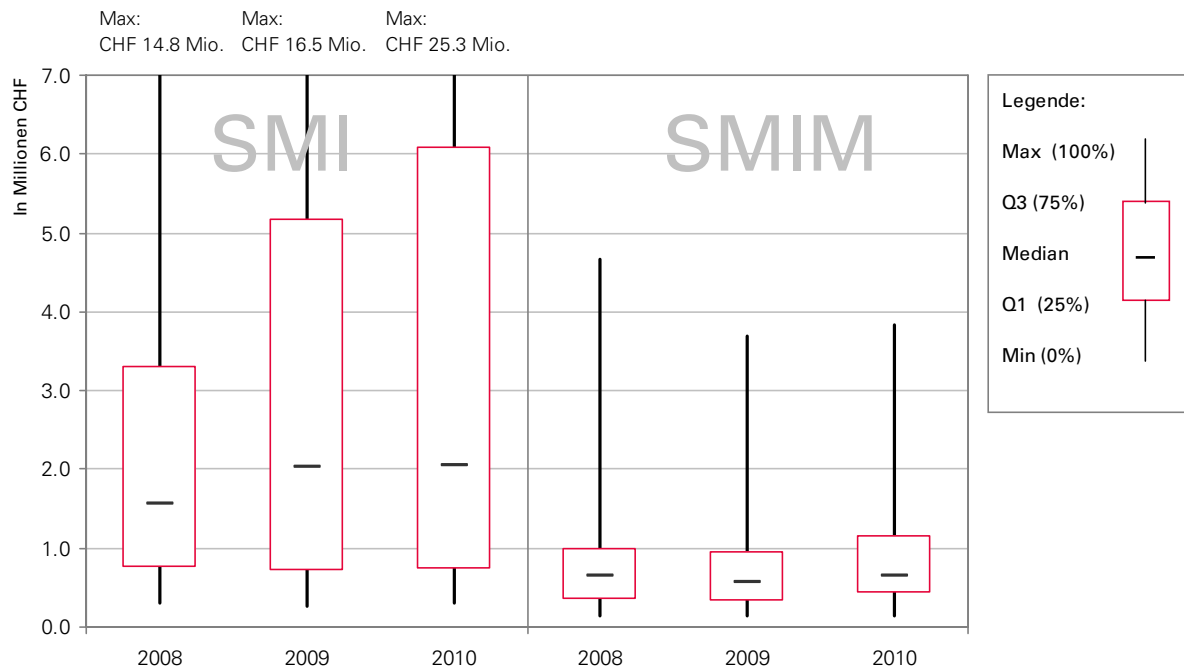
Durchschnittliche Vergütungssumme je Unternehmen (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung)



\* 42 Unternehmen mit vergleichbaren Zahlen von 2004 bis 2010

Tabelle 1.6 Streuung der Vergütungen zugunsten des Verwaltungsrats 2010

**Verwaltungsratspräsident**



**Andere Mitglieder des Verwaltungsrats**

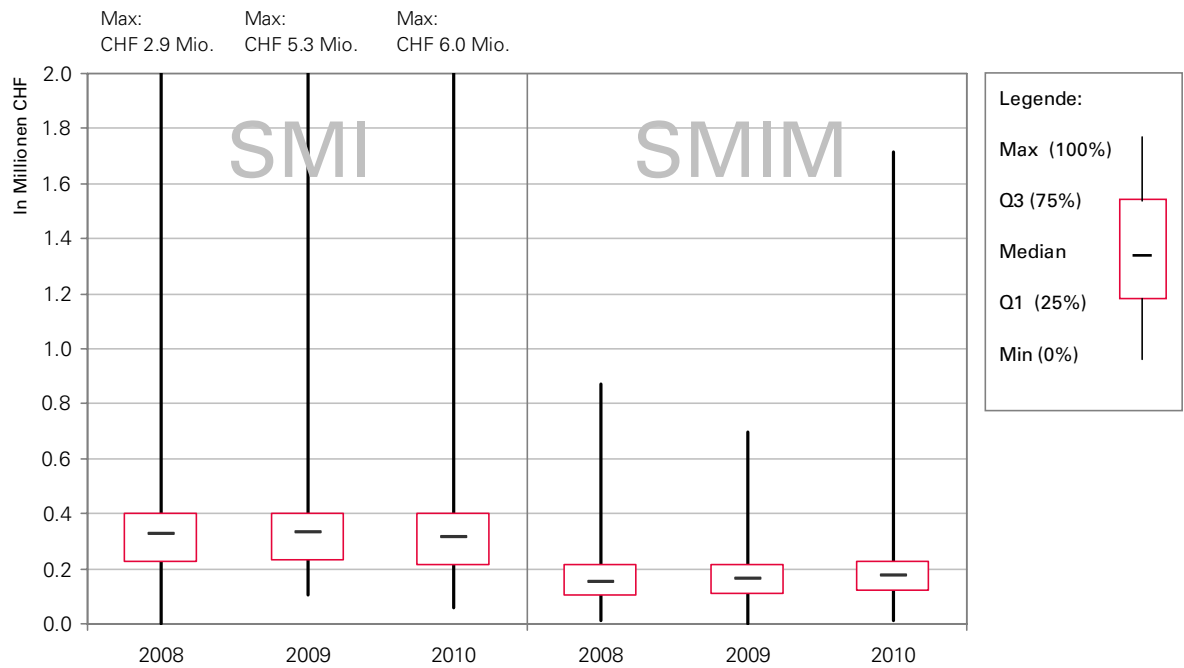
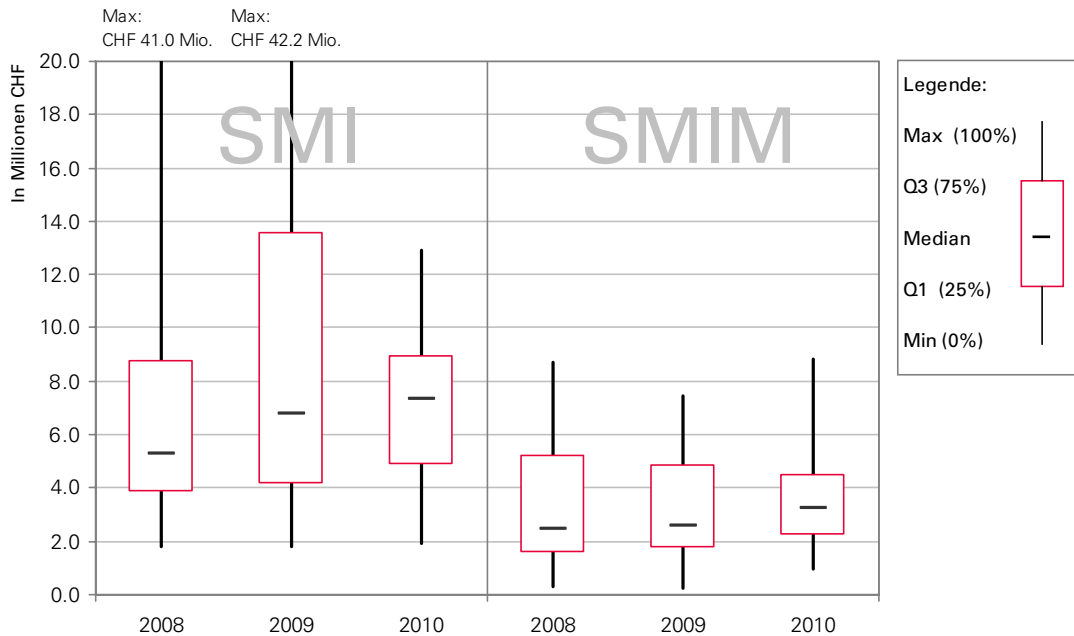


Tabelle 1.7 Streuung der Vergütungen zugunsten der Geschäftsleitung 2010

CEO



Andere Mitglieder der Geschäftsleitung

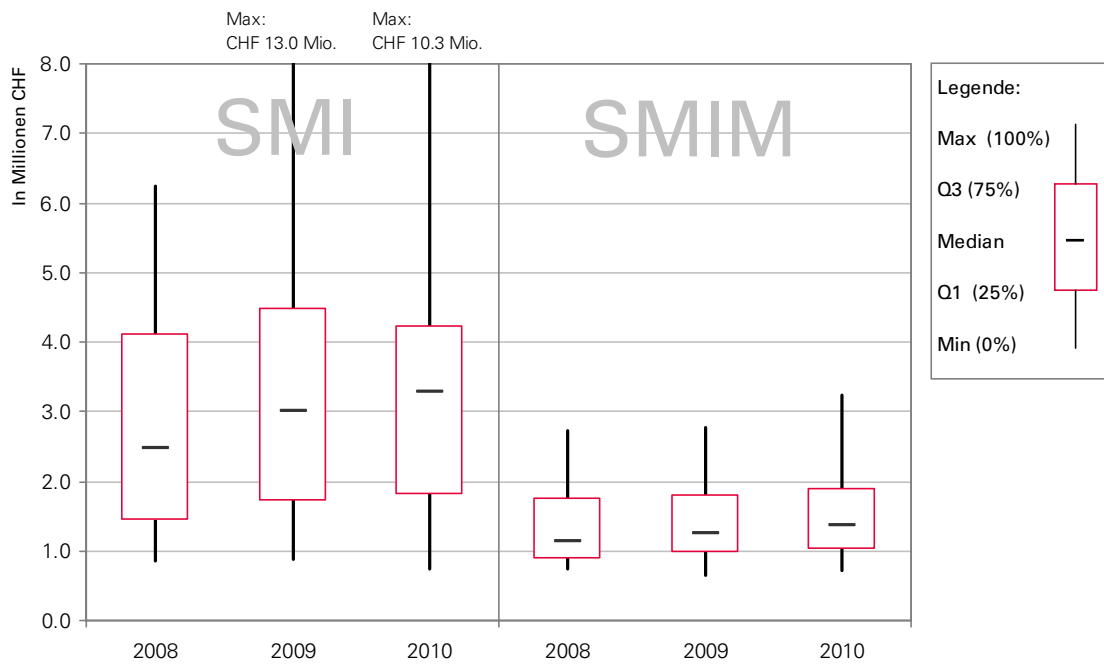
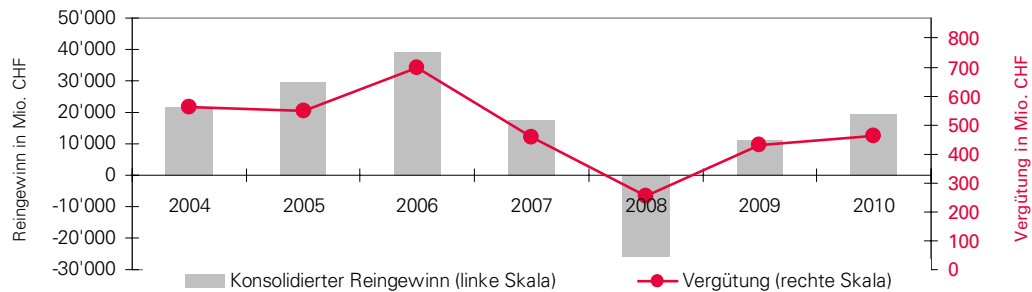


Tabelle 1.8 Vergütungssumme und konsolidierter Reingewinn

Finanzsektor (12 Unternehmen)



Andere Sektoren (30 Unternehmen)

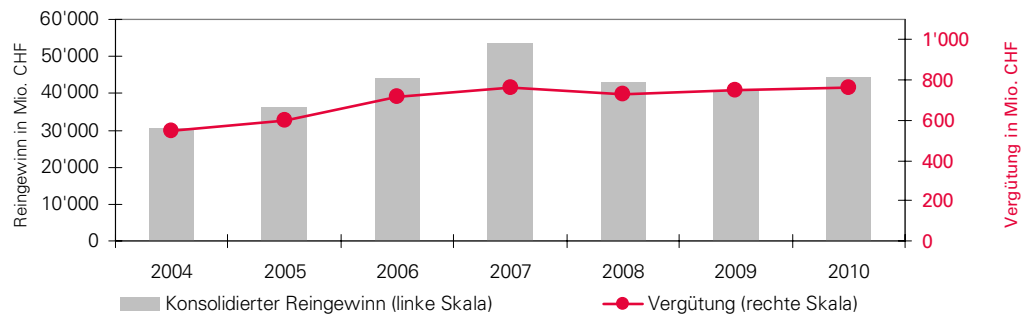
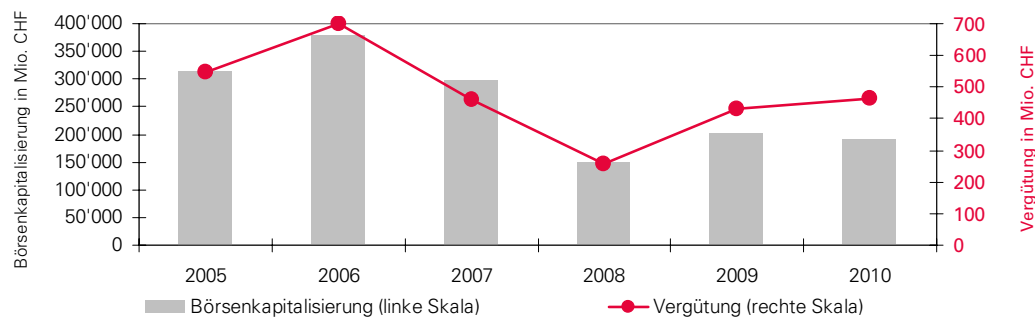
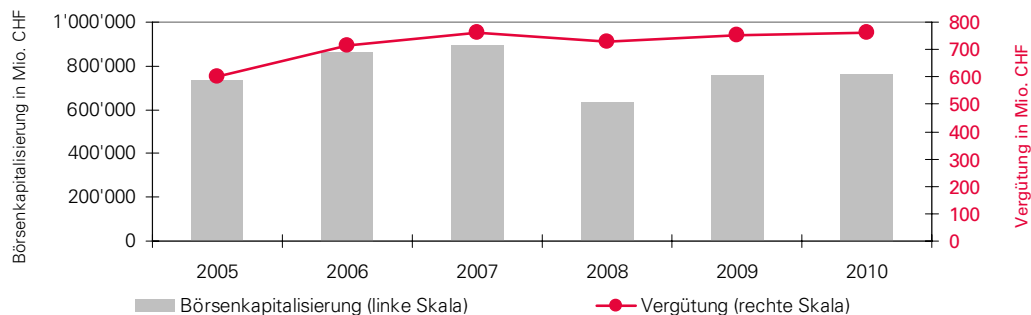


Tabelle 1.9 Vergütungssumme und Börsenkapitalisierung

Finanzsektor (12 Unternehmen)



Andere Sektoren (30 Unternehmen)



## 2 Transparenz der Vergütungen

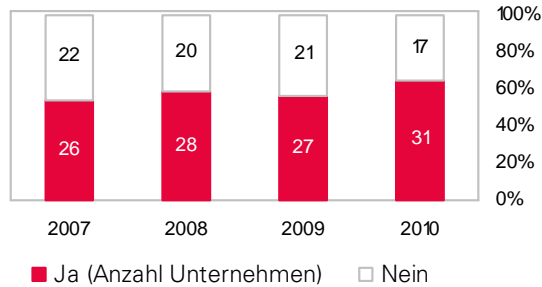
### In Kürze...

- Die schweizerischen Unternehmen verbessern die Offenlegung und Beschreibung der Vergütungssysteme schrittweise. Dies gilt insbesondere für jene Unternehmen, die eine Konsultativabstimmung über die Vergütungen eingeführt haben. Allerdings sind die Fortschritte unterschiedlich: Positiv entwickelt haben sich die Elemente separate Offenlegung sämtlicher Vergütungselemente der Geschäftsleitung, Offenlegung der Vergleichsgruppe zur Leistungsbemessung und des Maximalbonus. Hingegen werden die einzelnen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder nur selten separat ausgewiesen (vgl. Tabellen 2.1 bis 2.8).
- Die Unternehmen beschreiben ihre Vergütungssysteme sehr unterschiedlich: Während einige die Vergütungspolitik ausführlich darstellen, bleibt die Beschreibung bei anderen knapp.
- Die Offenlegung und Bewertung der Vergütungen in Aktien oder Optionen ist nicht einheitlich. Ethos zählte mindestens sechs verschiedene Bewertungsverfahren bei Aktienbeteiligungsplänen mit Leistungskriterien (vgl. Tabelle 2.9). Dies beeinträchtigt die Vergleichbarkeit der von den Unternehmen veröffentlichten Vergütungen.
- Die Unternehmen legen die Offenlegungspflicht des schweizerischen Obligationenrechts unterschiedlich aus. Gemäss OR 663bbis müssen die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats einzeln offengelegt werden. Einige Unternehmen veröffentlichen aber lediglich eine Gesamtsumme dieser Vergütungen, wenn diese auch Leistungen für exekutive Funktionen enthalten. Andere Unternehmen weisen nur die Vergütungen für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat aus und schliessen das Entgelt für allfällige exekutive Funktionen in die Vergütungen für die Geschäftsleitungsmitglieder ein. Diese müssen nicht individuell ausgewiesen werden. Dieses Vorgehen verdunkelt die Vergütungen für exekutive Funktionen, die beträchtlich höher sind als jene für das Verwaltungsratsmandat.

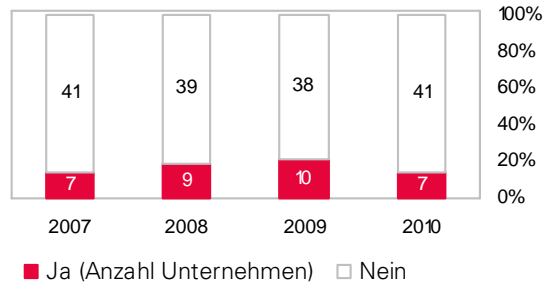
### Schlussfolgerung...

- Die Selbstregulierung genügt nicht, um eine zufriedenstellende Offenlegung zu erreichen. Diesbezüglich wurden in den letzten zehn Jahren zwar Fortschritte erreicht. Allerdings vermittelt die Offenlegung den Anlegern keine umfassende und vergleichbare Übersicht über die Vergütungssysteme der kotierten Unternehmen.
- Die grosse Vielfalt der Verfahren bei der Berechnung der Vergütungen verunmöglicht deren Vergleichbarkeit. Der Grund ist eine fehlende Richtlinie, nach welchem Verfahren die gesperrten oder von Leistungskriterien abhängigen Aktien und Optionen zu bewerten und offenzulegen sind. Nach Ansicht von Ethos ist es wichtig, wie in anderen Ländern eine einheitliche und für alle Unternehmen geltende Berechnungsregel zu erlassen. Sofern die Börse für die Formulierung einer solchen Richtlinie zuständig sein sollte, muss ihre Anwendung obligatorisch sein und regelmässig kontrolliert werden.

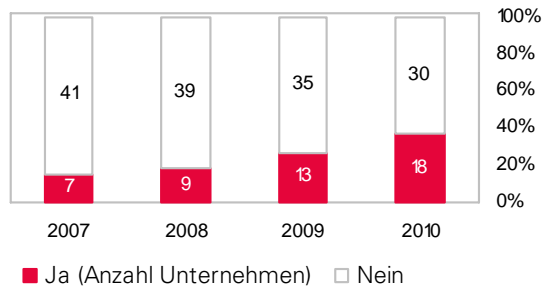
**Tabelle 2.1 Separate Darstellung der Vergütungskomponenten**



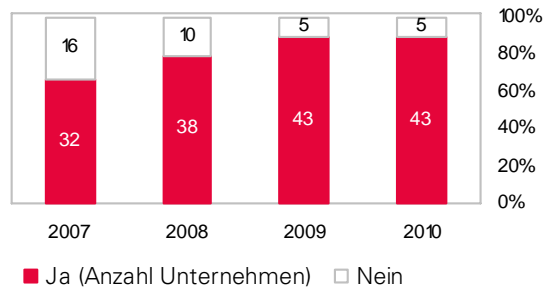
**Tabelle 2.2 Individuelle Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder**



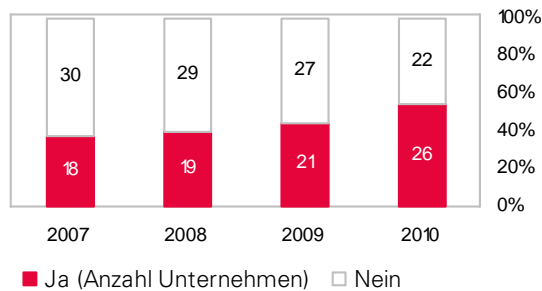
**Tabelle 2.3 Unternehmen der Referenzgruppe zum Leistungsvergleich**



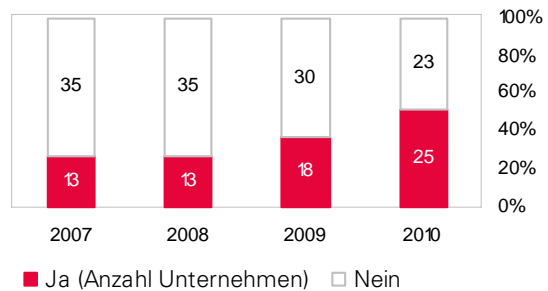
**Tabelle 2.4 Einhaltung des „Accrual Principles“**



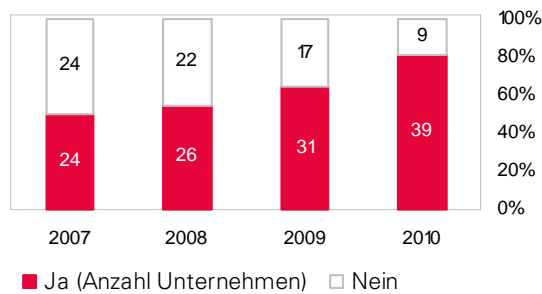
**Tabelle 2.5 Zielbonus**



**Tabelle 2.6 Maximalbonus bei aussergewöhnlich guten Leistungen**



**Tabelle 2.7 Leistungskriterien für die Bonuszuteilung**



**Tabelle 2.8 Bonusteil, der von individuellen Leistungskriterien abhängt**

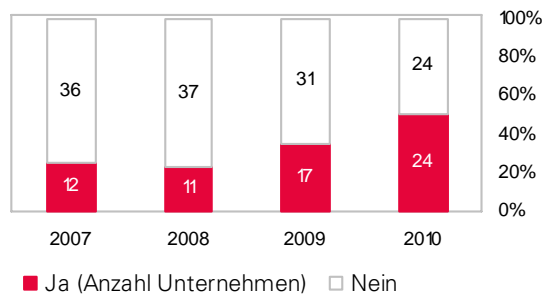




Tabelle 2.9 Bewertung von Aktien

Beteiligungspläne		Wert	Zeitpunkt der Bemessung	Anzahl Unternehmen*	
Aktien	Aktien ohne Leistungskriterien	Marktwert	Bei Zuteilung	17	
			Verteilt über die Periode der Sperrfrist	0	
			Am Ende der Sperrfrist	0	
		Steuerwert oder andere Rabatte	Bei Zuteilung	16	
			Verteilt über die Periode der Sperrfrist	0	
			Am Ende der Sperrfrist	0	
	Keine Bewertung	0	33		
	Aktien mit Leistungskriterien	Marktwert		Bei Zuteilung	11
				Verteilt über die Periode der Sperrfrist	2
				Am Ende der Sperrfrist	2
		Steuerwert oder andere Rabatte		Bei Zuteilung	7
				Verteilt über die Periode der Sperrfrist	0
Am Ende der Sperrfrist			1		
Keine Bewertung	1	24			

Tabelle 2.10 Bewertung von Optionen

Beteiligungspläne		Wert	Zeitpunkt der Bemessung	Anzahl Unternehmen*	
Optionen	Optionen ohne Leistungskriterien	Marktwert	Bei Zuteilung	13	
			Verteilt über die Periode der Sperrfrist	1	
			Am Ende der Sperrfrist	0	
		Steuerwert oder andere Rabatte	Bei Zuteilung	5	
			Verteilt über die Periode der Sperrfrist	0	
			Am Ende der Sperrfrist	0	
	Keine Bewertung	1	20		
	Optionen mit Leistungskriterien	Marktwert		Bei Zuteilung	2
				Verteilt über die Periode der Sperrfrist	2
				Am Ende der Sperrfrist	0
		Steuerwert oder andere Rabatte		Bei Zuteilung	0
				Verteilt über die Periode der Sperrfrist	0
Am Ende der Sperrfrist			0		
Keine Bewertung	1	5			

\* Ein Unternehmen kann gleichzeitig mehrere Beteiligungspläne einsetzen und daher in mehreren Kategorien berücksichtigt werden.

## 3 Struktur der Vergütungen

### In Kürze...

#### Verwaltungsrat

- Die Struktur der Vergütungen für Verwaltungsratsmitglieder ohne exekutive Funktionen hat sich 2010 im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändert. Weit über die Hälfte der Vergütung wird in bar bezahlt: Dieser Anteil beläuft sich auf 67 Prozent bei den Präsidenten und auf 62 Prozent bei den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern der SMI-Unternehmen (vgl. Tabelle 3.1) bzw. 79 Prozent bei den Präsidenten und 69 Prozent bei den anderen Verwaltungsratsmitgliedern der SMIM-Unternehmen.
- Zwölf Unternehmen (darunter vier des SMI) haben den Verwaltungsratsmitgliedern im Berichtsjahr Optionen zugeteilt (2009: 11; 2008: 14). Diese Praxis lässt sich nicht mit den Best-Practice-Regeln der Corporate Governance vereinigen: Die Zuteilung von Optionen gefährdet die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats gegenüber der Geschäftsleitung.

#### Geschäftsleitung

- Die SMI-Unternehmen des Finanzsektors zahlen annähernd 78 Prozent der Vergütung zugunsten der Geschäftsleitung in variabler Form aus. Bei den anderen SMI-Unternehmen beträgt der variable Anteil der Vergütung 59 Prozent (vgl. Tabelle 3.3).
- Der Median der CEO-Grundsäläre in SMI-Unternehmen stieg 2010 um 8,9 Prozent: von CHF 1,47 Millionen in 2009 auf CHF 1,6 Millionen 2010 (vgl. Tabelle 3.5). Die Steigerung ist bei den Finanzgesellschaften des SMI besonders ausgeprägt. Sie lässt sich jedoch auch bei den Vergütungen der übrigen Geschäftsleitungsmitgliedern von SMI-Unternehmen beobachten: der Median des Grundgehalts stieg im selben Zeitraum um 5,5 Prozent von CHF 730'000 auf CHF 770'000.
- In den SMI-Unternehmen im Finanzsektor werden 83 Prozent der variablen Vergütungen nicht sofort ausbezahlt. Diese Entwicklung widerspiegelt die neue Regelung der schweizerischen Finanzmarktaufsicht (Finma) für die Vergütungen in Finanzinstituten. Dieser Anteil beläuft sich bei den SMIM-Unternehmen im Finanzsektor auf ca. fünfzig Prozent. Allerdings unterstehen die meisten dieser Unternehmen nicht den Finma-Bestimmungen (vgl. Tabelle 3.6).
- Ausserhalb des Finanzsektors: Die SMI-Unternehmen bezahlen 65 Prozent der variablen Vergütungen nicht sofort aus. Bei den SMIM-Unternehmen beläuft sich dieser Anteil auf 58 Prozent (vgl. Tabelle 3.6).

### Schlussfolgerung...

- Zwölf Unternehmen teilten 2010 den Verwaltungsratsmitgliedern Optionen zu. Wie mehrere jüngere Fälle gezeigt haben, kann diese Vergütungsform zu problematischen Verhaltensweisen der Begünstigten führen und den Ruf des Unternehmens in Gefahr bringen. Optionen weisen üblicherweise eine hohe Preisvolatilität und einen grossen Hebeleffekt auf (grosse Gewinn- und Verlustchancen bei relativ geringem oder keinem Kapitaleinsatz). Eine öffentliche Ankündigung zum Geschäftsverlauf des Unternehmens kann den Wert der Optionen beträchtlich beeinflussen. Die Begünstigten können versucht sein, ihre Entscheidungen an den Ausübungsperioden der Optionen zu orientieren und nicht am langfristigen Interesse sämtlicher Anspruchsgruppen des Unternehmens. Wie zahlreiche andere institutionelle Anleger und verschiedene Regulatoren ist Ethos der Ansicht, dass sich die Zuteilung von Optionen an Verwaltungsratsmitglieder nicht mit ihrer Aufgabe zur unabhängigen Überwachung des Managements vereinbaren lässt.
- Im Finanzsektor wird die Auszahlung der variablen Vergütung zu einem grösseren Teil zeitlich aufgeschoben (Geschäftsleitung). Der Anteil der variablen Vergütung, der vom Erreichen von über mehrere Jahre gemessener Leistungsbedingungen abhängt, bleibt jedoch gering. Bescheiden ist auch die Zahl der Beteiligungspläne mit Leistungskriterien, die über mehrere Jahre beurteilt werden: 16 Prozent des Gesamtwerts der variablen Vergütung bei den SMI-Unternehmen, ein Viertel bei den SMIM-Unternehmen.

- Ausserhalb des Finanzsektors schwankt die variable Vergütung nur unbedeutend. Dies stellt den Zweck einer variablen Vergütung in Frage. Ausserdem ist der Anteil der variablen Vergütung in Form von Beteiligungsplänen ohne Leistungskriterien hoch. Bei diesen Plänen hängen die Zuteilungen nicht von der über mehrere Jahre gemessenen Performance des Unternehmens ab. Zweck solcher Pläne: Bindung der Begünstigten an das Unternehmen. Allerdings vermögen solche Pläne nur bedingt Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden: Allfällige Gehaltseinbussen wegen eines vorzeitigen Ausscheidens werden häufig vom neuen Arbeitgeber kompensiert.

## A. Verwaltungsrat

Tabelle 3.1 Struktur der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktion

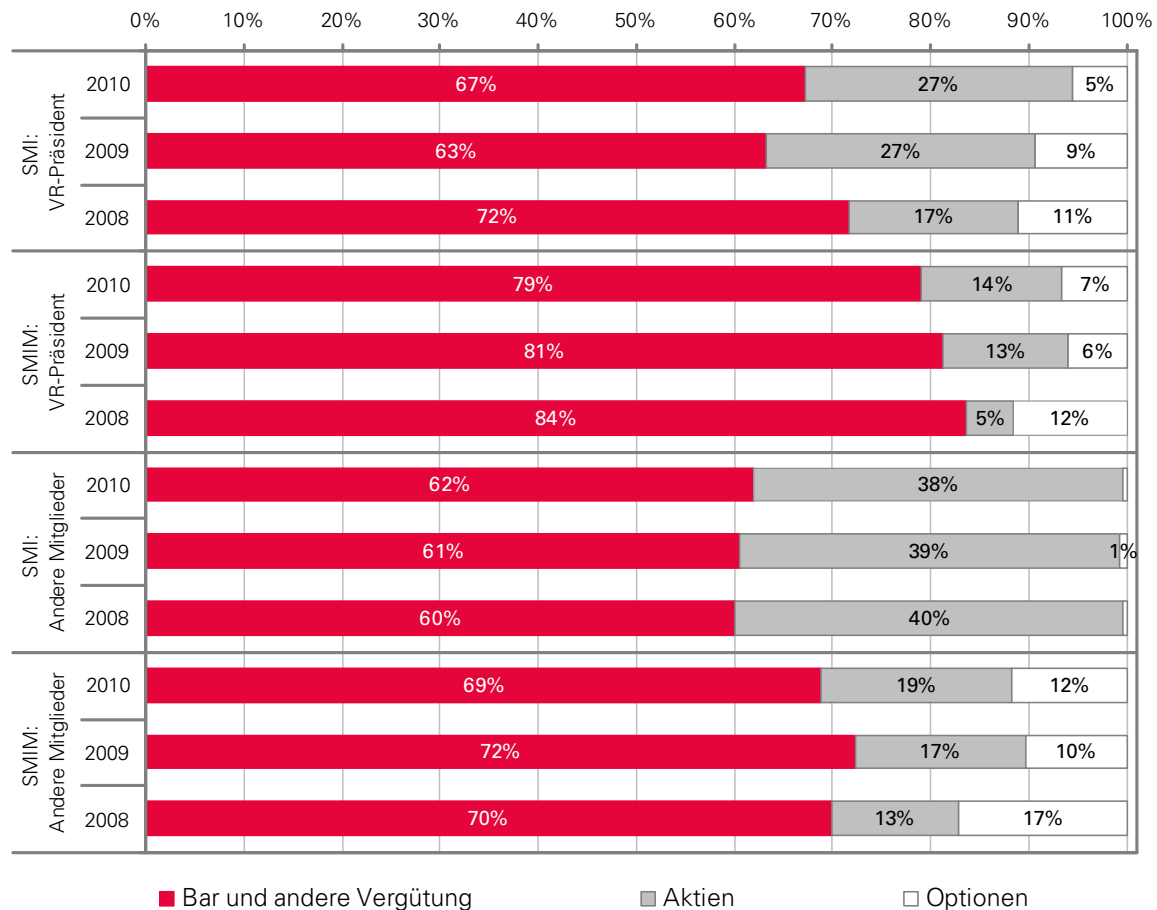


Tabelle 3.2 Vergütungen an Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktion, die nicht der internationalen Best Practice entsprechen

	2010			2009			2008		
	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM
<b>Anzahl Unternehmen</b>	48	20	28	48	20	28	48	20	28
Zuteilung eines Jahresbonus	16	7	9	16	8	8	18	8	10
Davon ausschliesslich an den VR-Präsidenten	10	5	5	10	5	5	12	6	6
Zuteilung von Optionen	12	4	8	11	4	7	14	4	10
Davon ausschliesslich an den VR-Präsidenten	7	3	4	6	3	3	4	3	1

## B. Geschäftsleitung

Tabelle 3.3 Anteil fixe und variable Vergütung zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder

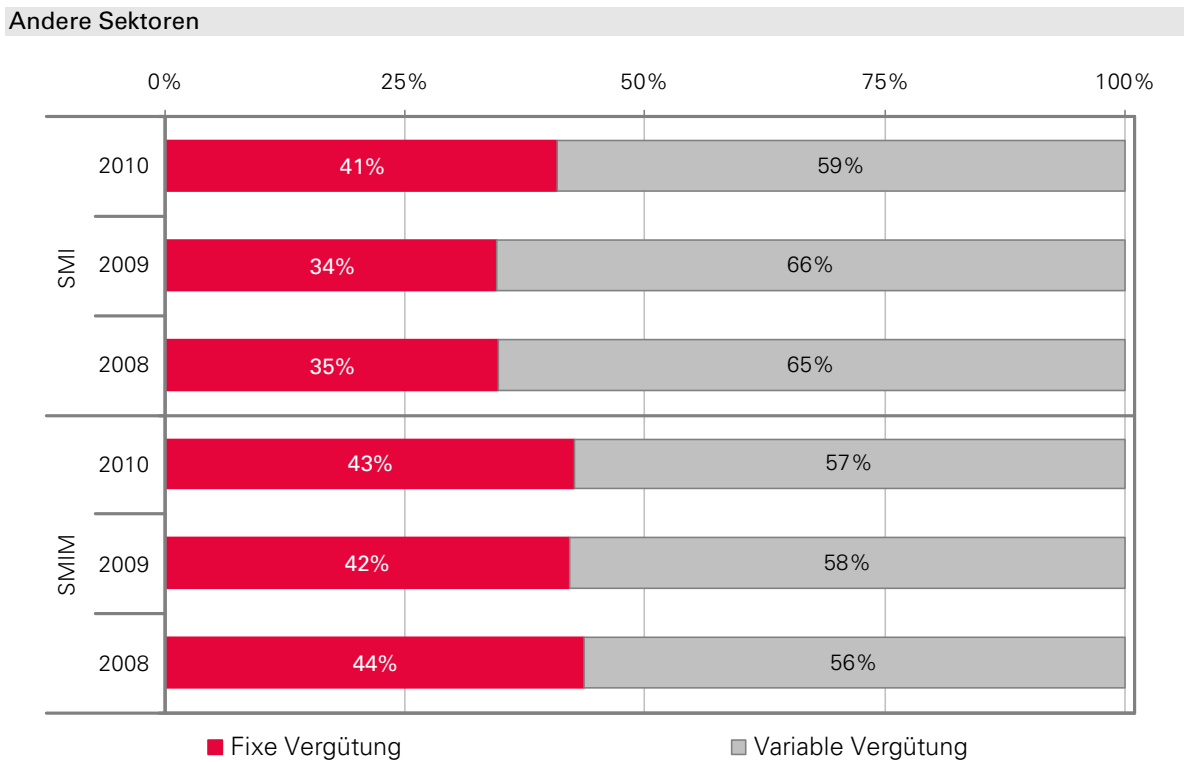
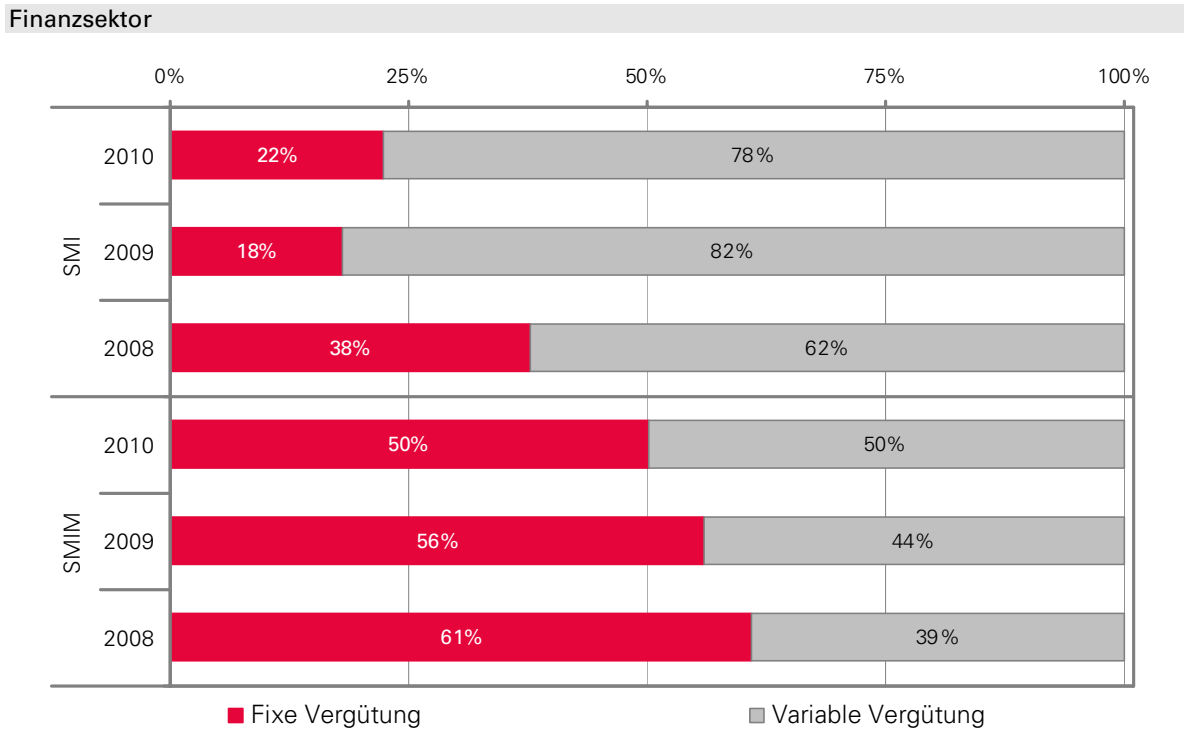
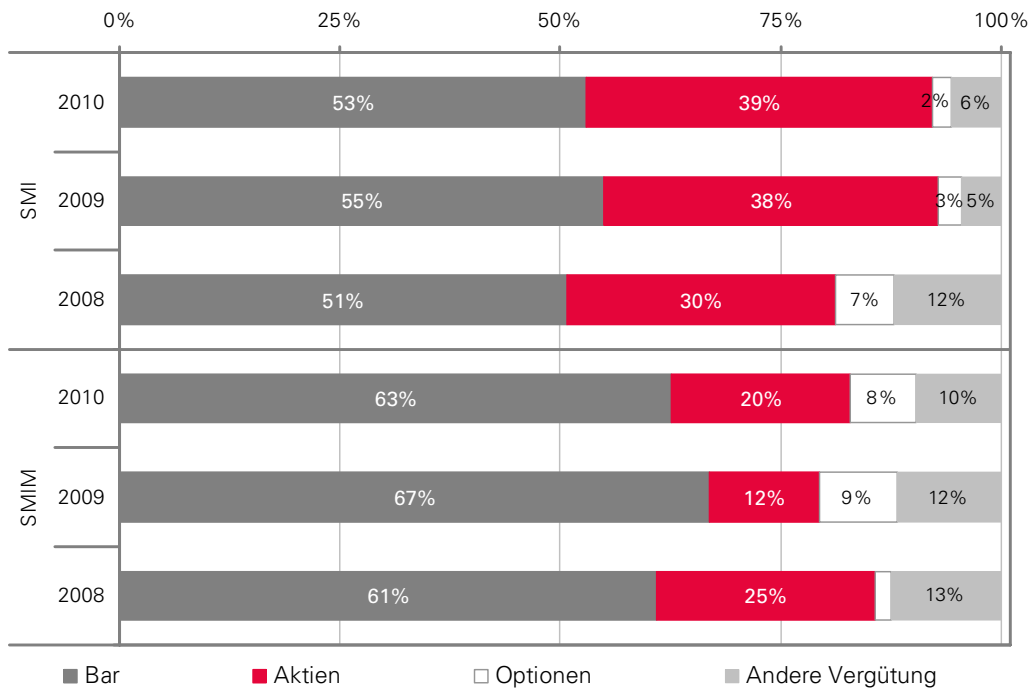


Tabelle 3.4 Anteile der verschiedenen Komponenten der Vergütungen zugunsten der Geschäftsleitung

**Finanzsektor**



**Andere Sektoren**

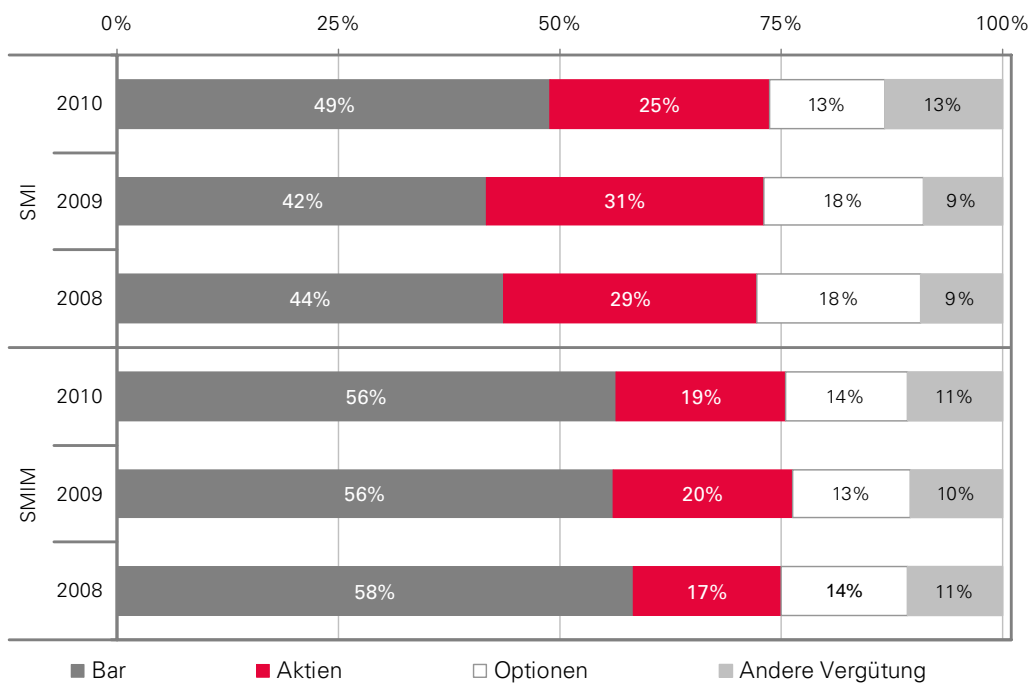
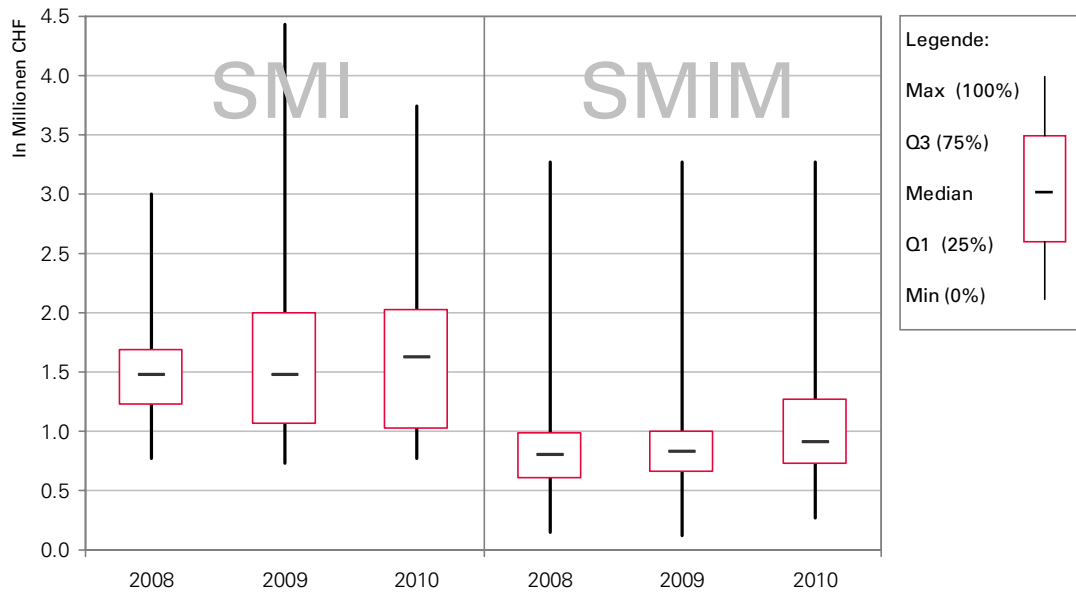


Tabelle 3.5 Entwicklung des Grundsälärs

CEO



Andere Mitglieder der Geschäftsleitung (Durchschnitt pro Person)

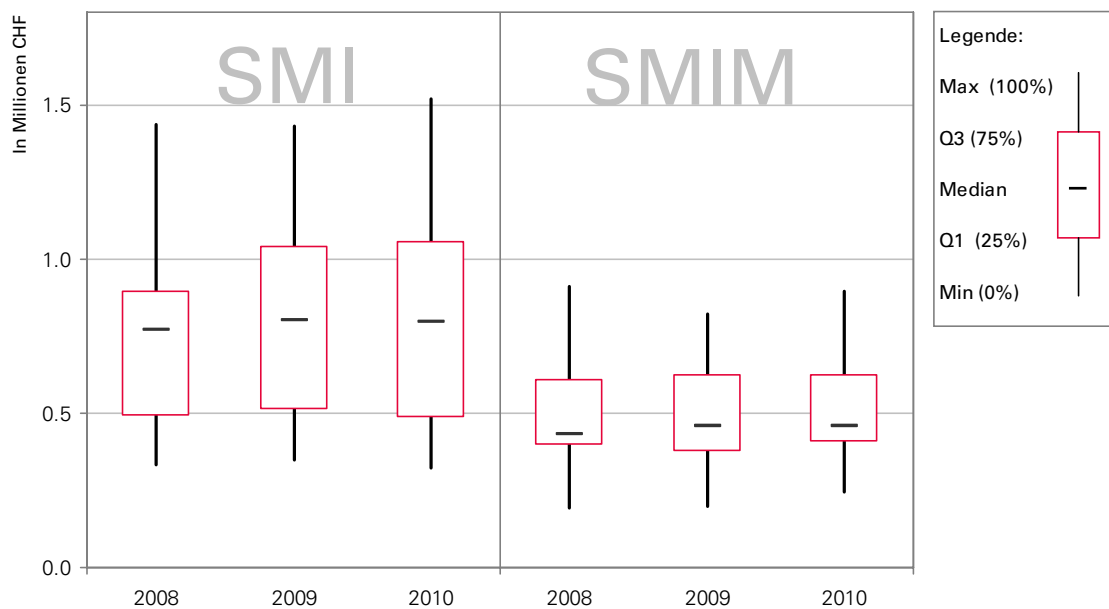


Tabelle 3.6 Aufschlüsselung der variablen Vergütung

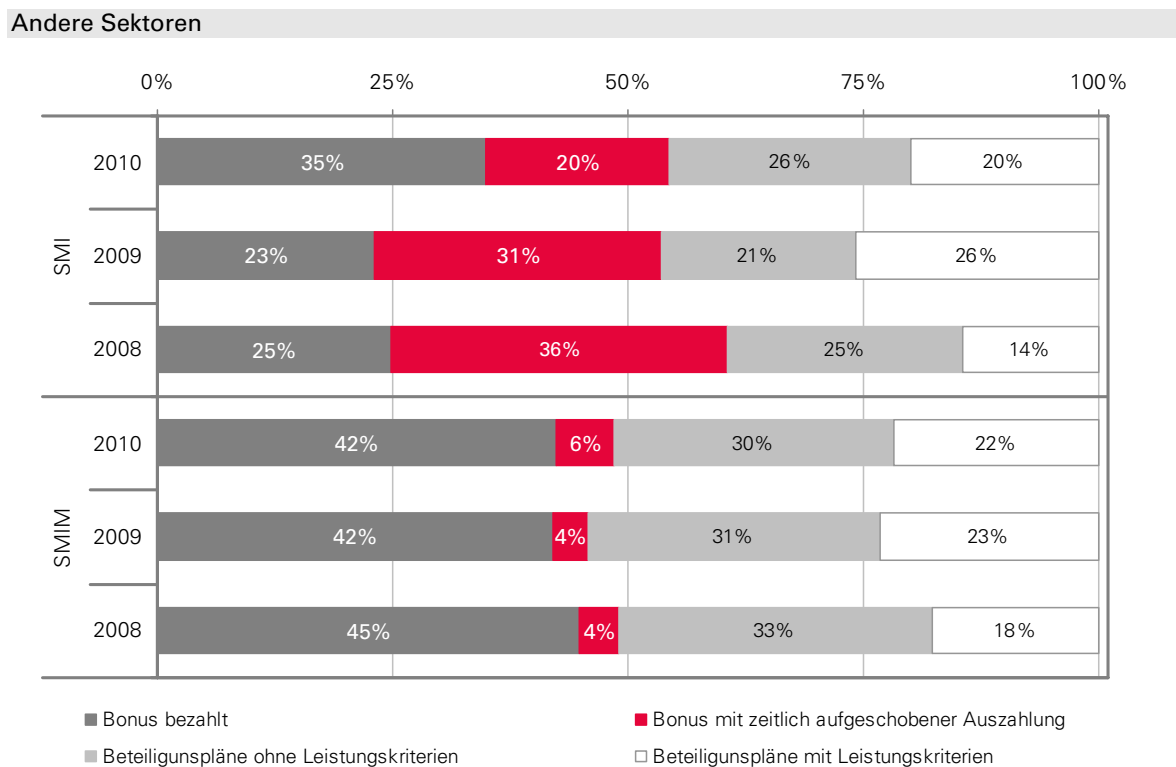
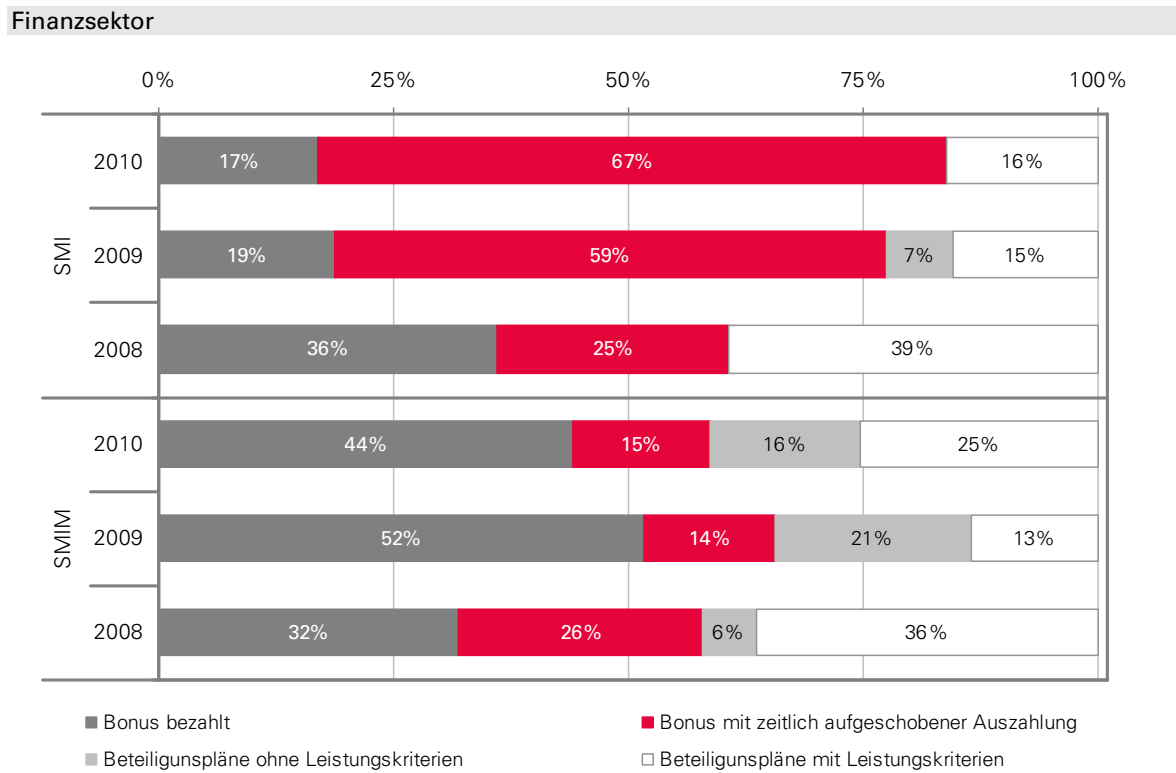
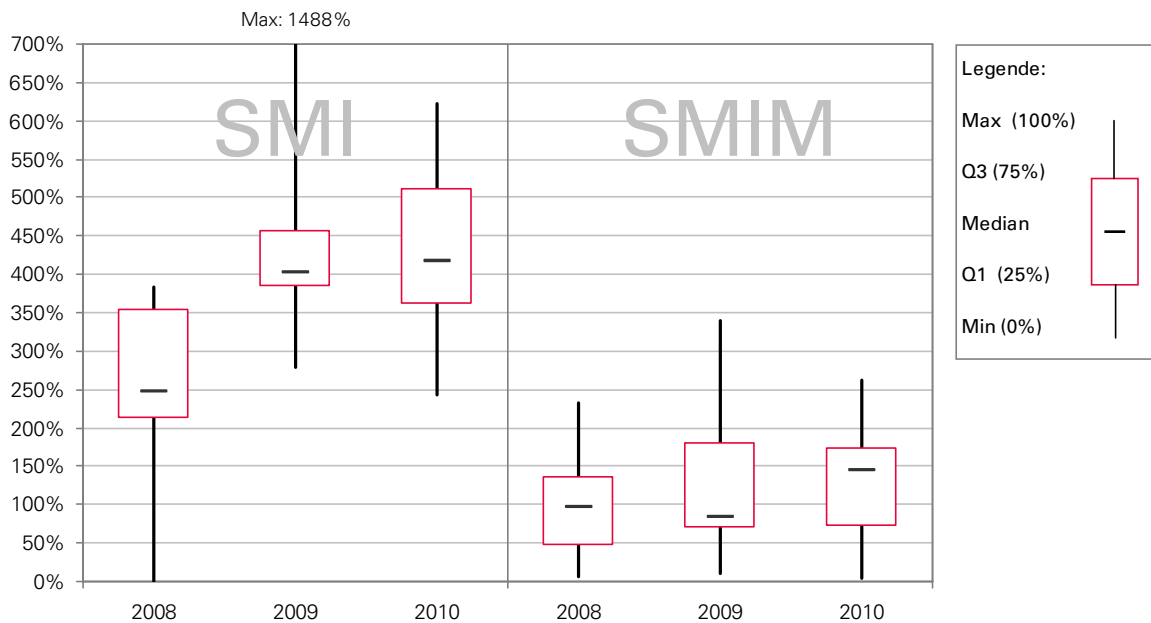




Tabelle 3.7 Variable Vergütung in Prozent des Grundsälärs (gesamte Geschäftsleitung)

Finanzsektor



Andere Sektoren



**Tabelle 3.8 Aktien- und Optionspläne mit oder ohne Leistungskriterien zugunsten der Geschäftsleitungsmitglieder**

	2010			2009			2008		
	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM
<b>Aktien: Anzahl Unternehmen</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
Ohne Leistungskriterien	9	3	6	11	5	6	9	5	4
Mit Leistungskriterien (mind. für einen Plan)	12	7	5	9	5	4	6	3	3
Alle Pläne mit Leistungskriterien	12	5	7	12	5	7	12	5	7
<b>Optionen: Anzahl Unternehmen</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
Ohne Leistungskriterien	20	8	12	23	9	14	25	10	15
Mit Leistungskriterien (mind. für einen Plan)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alle Pläne mit Leistungskriterien	5	3	2	4	3	1	4	3	1

**Tabelle 3.9 Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern, ohne Kontrollwechselklausel**

	2010			2009			2008		
	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM
<b>Anzahl Unternehmen</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Vertragsdauer oder Kündigungsfrist < 12 Monate	26	12	14	22	11	11	20	8	12
Vertragsdauer oder Kündigungsfrist > 12 Monate	9	4	5	9	4	5	10	6	4
Keine Angabe zur Vertragsdauer oder Kündigungsfrist	13	4	9	17	5	12	16	6	10

**Tabelle 3.10 Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern, mit Kontrollwechselklausel**

	2010			2009			2008		
	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM
<b>Anzahl Unternehmen</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Vertragsdauer oder Kündigungsfrist < 12 Monate	19	9	10	17	9	8	15	6	9
Vertragsdauer oder Kündigungsfrist > 12 Monate	16	7	9	14	6	8	15	8	7
Keine Angabe zur Vertragsdauer oder Kündigungsfrist	13	4	9	17	5	12	16	6	10

## 4 Zuständigkeit bei der Festlegung der Vergütungen

### In Kürze...

- Im Sommer 2010 forderte Ethos die Verwaltungsratspräsidenten der dreissig untersuchten Unternehmen, die noch keine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht eingeführt hatten, eine solche Abstimmung an der Generalversammlung 2011 durchzuführen. Neun dieser Unternehmen leisteten dem Vorschlag von Ethos Folge. Im Jahr 2011 liessen schliesslich 56 Prozent der untersuchten Unternehmen ihre Generalversammlung konsultativ über ihren Vergütungsbericht oder ihr Vergütungssystem abstimmen (2010: 38 Prozent, 2009: 22 Prozent) (vgl. Tabelle 4.1).
- 2011 waren die Konsultativabstimmungen über den Vergütungsbericht das umstrittenste Thema an den Generalversammlungen: Sie wurden durchschnittlich zu sechzehn Prozent (2010: elf Prozent) abgelehnt (vgl. Tabelle 4.3). Zwar sind die Abstimmungsergebnisse für den Verwaltungsrat nicht bindend. Dennoch: Eine starke Ablehnung des Vergütungsberichts erlaubt den Aktionären, den Dialog mit dem Unternehmen aufzunehmen und Verbesserungen zu erzielen. Die Unternehmen können anhand der Abstimmung auf die Meinungen ihrer Anteilseigner reagieren und der Einführung weiterführender Vorschriften zuvorkommen.
- Von den 27 Konsultativabstimmungen über den Vergütungsbericht, empfahl Ethos sechs zur Annahme (vgl. Tabelle 4.4). Abgelehnt wurden die anderen Fälle, weil die Vergütungssysteme in mehreren Punkten nicht mit den Abstimmungsrichtlinien von Ethos vereinbar waren. Die Tabelle 4.5 enthält die wichtigsten Kriterien von Ethos zur Beurteilung der Vergütungsberichte. Sie zeigt auch die Durchschnittswerte, inwieweit die Unternehmen des SMI und des SMIM diese Kriterien erfüllen. Beispielsweise führen die Nichtbeachtung des „Accrual Principles“, die Zuteilung von Optionen an Verwaltungsratsmitglieder, fehlende Obergrenzen der variablen Vergütung zugunsten der Geschäftsleitung und eine variable Vergütung zugunsten der Geschäftsleitung von mehr als zwei Dritteln der Gesamtvergütung zur Ablehnung des Vergütungsberichts oder Vergütungssystems.

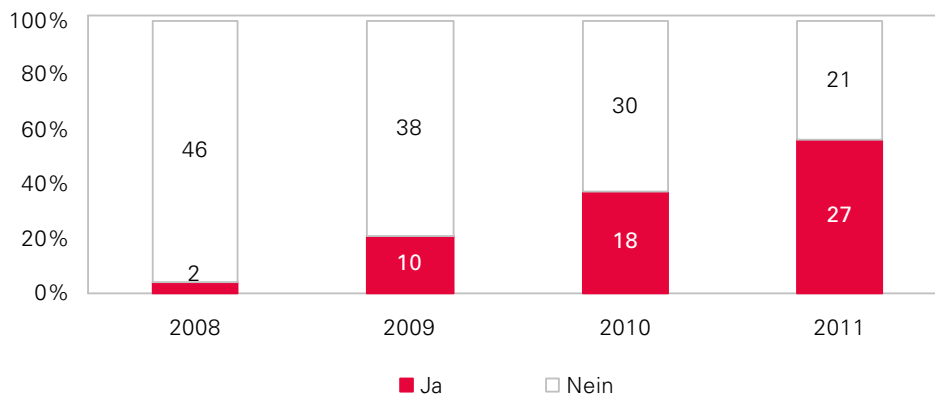
### Schlussfolgerung...

- Mehr Unternehmen lassen ihre Generalversammlungen konsultativ über die Vergütungen abstimmen. Das ist erfreulich. Noch zu viele Unternehmen zeigen sich diesbezüglich zurückhaltend und warten eine gesetzliche Vorschrift ab. Diese Haltung läuft der Selbstregulierung zuwider.
- Institutionelle Anleger stehen ihrerseits in der Verantwortung: Sie sollen ihre Stimmrechte systematisch ausüben. Dies erfordert die Erarbeitung von Richtlinien zur Beurteilung der Vergütungsberichte. Ausserdem sollten diese Grundsätze und Abstimmungsentscheidungen offengelegt werden.

**Tabelle 4.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem in der Schweiz**

	Generalversammlung 2011			Generalversammlung 2010			Generalversammlung 2009		
	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM	Total	SMI	SMIM
<b>Anzahl Unternehmen</b>	48	20	28	48	20	28	48	20	28
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	24	13	11	15	11	4	8	5	3
Konsultativabstimmung über das Vergütungssystem	3	2	1	3	2	1	2	1	1
<b>Total in Prozent</b>	56%	75%	43%	38%	65%	18%	21%	30%	14%

**Tabelle 4.2 Anzahl Unternehmen mit Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem**



**Tabelle 4.3 Anteil Gegenstimmen an Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem**

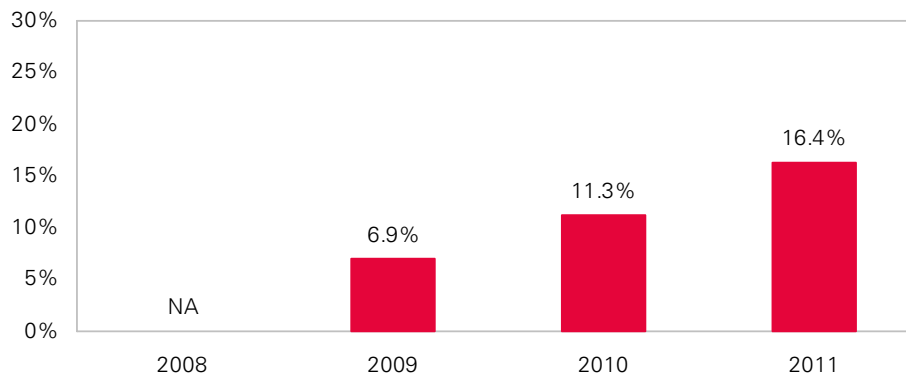


Tabelle 4.4 Ergebnisse der Konsultativabstimmungen 2011

	Abstimmung über den Vergütungsbericht	Vertretene Stimmen	Dafür	Ethos Empfehlungen
ABB	✓	40.2%	88.7%	Dagegen
Adecco	✓	50.1%	93.1%	Dagegen
Credit Suisse	✓	55.9%	74.1%	Dagegen
Holcim	✓	50.5%	80.2%	Dagegen
Lonza	✓	35.9%	56.7%	Dafür
Nestlé	✓	37.1%	91.8%	Dagegen
Novartis	✓	46.5%	61.0%	Dagegen
Roche	✓	89.4%	99.2%	Dagegen
SGS	✓	56.6%	81.1%	Dagegen
Swiss Re	✓	40.9%	76.5%	Dagegen
Swisscom	✓	70.9%	91.2%	Dafür
Syngenta	✓	NA	NA	Dagegen
Transocean	✓	NA	76.5%	Dagegen
UBS	✓	39.7%	64.4%	Dagegen
Zurich FS	✓	33.1%	94.6%	Dafür
<b>Total SMI</b>	<b>15</b>	<b>49.7%</b>	<b>80.7%</b>	<b>Dafür: 3</b>
Clariant	✓	30.7%	83.1%	Dagegen
Galenica	✓	NA	NA	Dagegen
Geberit	✓	44.7%	93.9%	Dagegen
Givaudan	✓	41.6%	85.3%	Dagegen
Logitech	✓	NA	NA	Dagegen
Nobel Biocare	✓	32.2%	87.3%	Dafür
Schindler	✓	NA	NA	Dagegen
Sonova	✓	NA	NA	Dagegen
Straumann	✓	61.9%	92.4%	Dagegen
Sulzer	✓	52.2%	90.8%	Dagegen
Swiss Life	✓	47.4%	94.0%	Dafür
Valiant	✓	NA	NA	Dafür
<b>Total SMIM</b>	<b>12</b>	<b>44.4%</b>	<b>89.5%</b>	<b>Dafür: 3</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>47.9%</b>	<b>83.6%</b>	<b>Dafür: 6</b>

**Tabelle 4.5 Anteil Unternehmen, welche die Ethos Kriterien zur Annahme von Vergütungsberichten und -systemen erfüllen**

	Anteil Unternehmen, welche das Kriterium erfüllen		
	Total	SMI	SMIM
<b>Transparenz</b>			
Separate Darstellung der verschiedenen Vergütungskomponenten	65%	80%	54%
Einhaltung des „Accrual Principles“	90%	85%	93%
Offenlegung der Referenzgruppe von Unternehmen zum Leistungsvergleich	38%	60%	21%
Gute Beschreibung des Jahresbonus: Leistungskriterien, Gewichtung der verschiedenen Kriterien, Zielbonus	44%	45%	43%
<b>Struktur (Verwaltungsrat)</b>			
Verwaltungsratspräsident erhält keine variable Vergütung	67%	65%	68%
Verwaltungsratspräsident erhält keine Optionen	75%	80%	71%
Die anderen Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine variablen Vergütungen	88%	90%	86%
Die anderen Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine Optionen	90%	95%	86%
<b>Struktur (Geschäftsleitung)</b>			
Der CEO verdient gesamthaft nicht mehr als doppelt so viel wie der Durchschnitt der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung	45%	32%	56%
Die variable Vergütung des CEO übersteigt die Hälfte der Gesamtvergütung nicht	19%	15%	21%
Die variablen Vergütungen der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung übersteigen die Hälfte der Gesamtvergütungen nicht	35%	25%	43%
Maximalbonus existiert und wird offengelegt	52%	50%	54%
Mindestens die Hälfte der variablen Vergütung des CEO wird zeitlich verschoben ausbezahlt	71%	85%	61%
Mindestens die Hälfte der variablen Vergütungen der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung werden zeitlich verschoben ausbezahlt	69%	85%	57%
Mindestens ein Drittel der variablen Vergütung des CEO hängt vom Erreichen über mehrere Jahre gemessener Leistungskriterien ab	23%	30%	18%
Mindestens ein Drittel der variablen Vergütungen der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung hängen vom Erreichen über mehrere Jahre gemessener Leistungskriterien ab	15%	15%	14%

## Anhang

### Höhe der Vergütungen

Anhang 1	Gesamtvergütung Verwaltungsrat und Geschäftsleitung .....	32
Anhang 2	Gesamtvergütung im Verhältnis zu Reingewinn, Börsenkapitalisierung und Anzahl Mitarbeitende.....	33

### Struktur der Vergütungen

Anhang 3	Mitglieder des Verwaltungsrats ohne operative Funktion (Vergütungen 2010) .....	34
Anhang 4	Mitglieder der Geschäftsleitung (Vergütungen 2010) .....	37
Anhang 5	Aufschlüsselung der variablen Vergütung 2010 von Mitgliedern der Geschäftsleitung .....	40

### Transparenz der Vergütungen

Anhang 6	Transparenz bei den Vergütungen .....	43
Anhang 7	Transparenz beim Jahresbonus .....	44
Anhang 8	Transparenz bei den Beteiligungsplänen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung .....	45
Anhang 9	Erklärung der Unterschiede in der Bewertung von Vergütungskomponenten 2010: Ethos Methode gegenüber der Offenlegung der Unternehmen .....	46
Anhang 10	Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern .....	48

### Zuständigkeit bei der Festlegung der Vergütungen

Anhang 11	Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre bei der Festlegung von Vergütungen .....	49
Anhang 12	Situation auf den wichtigsten Finanzplätzen: Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre bei der Festlegung von Vergütungen .....	50

### Methodik

Anhang 13	Methodik und Annahmen bei der Berechnung der Vergütungen.....	51
-----------	---	----

## Anhang 1 Gesamtvergütung Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

	Finanz- sektor	Verwaltungsrat			Geschäftsleitung*			VR + GL			
		Total 2010 in CHF	Var 09-10	Var. 08-09	Total 2010 in CHF	Var 09-10	Var. 08-09	Total 2010 in CHF	Var 09-10	Var. 08-09	
SMI	ABB	-	3'499'991	0%	0%	35'499'189	-9%	7%	38'999'180	-8%	6%
	Actelion	-	1'862'218	-4%	10%	17'481'682	9%	-10%	19'343'900	7%	-9%
	Adecco	-	5'050'491	5%	10%	31'254'451	71%	65%	36'304'942	57%	50%
	Credit Suisse	Ja	19'964'452	-10%	104%	160'340'033	8%	247%	180'304'485	5%	218%
	Holcim	-	2'895'380	-3%	-1%	36'694'338	35%	-10%	39'589'718	31%	-9%
	Julius Bär	Ja	4'723'634	2%	-21%	15'917'285	26%	47%	20'640'919	20%	20%
	Lonza	-	2'502'785	-7%	2%	9'604'711	-5%	-14%	12'107'496	-6%	-11%
	Nestlé	-	13'990'177	13%	-38%	53'874'362	18%	9%	67'864'539	17%	-6%
	Novartis	-	31'832'524	441%	-9%	50'195'758	-47%	2%	82'028'282	-18%	2%
	Richemont	-	3'863'304	-66%	-19%	52'505'349	7%	9%	56'368'653	-7%	3%
	Roche	-	14'535'493	-30%	12%	40'504'219	-31%	56%	55'039'712	-31%	42%
	SGS	-	1'948'125	0%	3%	3'620'791	-25%	-18%	5'568'916	-18%	-13%
	Swatch Group	-	3'571'057	23%	-2%	31'236'412	9%	-6%	34'807'469	10%	-6%
	Swiss Re	Ja	12'873'123	27%	-4%	40'310'035	-11%	15%	53'183'158	-4%	11%
	Swisscom	-	2'140'888	4%	-2%	10'675'000	-4%	-1%	12'815'888	-2%	-1%
	Syngenta	-	5'201'725	7%	0%	21'235'678	20%	-31%	26'437'403	17%	-26%
	Synthes	-	9'582'644	1%	15%	10'205'470	8%	38%	19'788'114	5%	25%
	Transocean	-	4'250'572	-9%	-12%	23'115'925	-31%	12%	27'366'497	-28%	8%
	UBS	Ja	8'839'959	14%	-20%	91'030'905	32%	656%	99'870'864	31%	309%
	Zurich FS	Ja	3'524'316	-4%	3%	45'666'340	-12%	-11%	49'190'656	-11%	-10%
<b>Total SMI</b>	<b>5</b>	<b>156'652'858</b>	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>780'967'932</b>	<b>-1%</b>	<b>33%</b>	<b>937'620'790</b>	<b>1%</b>	<b>27%</b>	
SMIM	Aryzta	-	1'011'000	-13%	NA	10'665'000	-19%	NA	11'676'000	-18%	NA
	Bâloise	Ja	5'472'684	4%	185%	11'433'844	27%	-34%	16'906'528	18%	-8%
	Barry Callebaut	-	1'796'300	5%	-31%	14'444'400	-10%	1%	16'240'700	-9%	-3%
	Clariant	-	2'469'258	44%	-18%	15'727'061	29%	33%	18'196'319	31%	23%
	Galenica	-	1'224'156	10%	-4%	12'483'829	30%	-19%	13'707'985	28%	-18%
	GAM Holding	Ja	1'442'095	140%	NA	9'370'525	14%	NA	10'812'620	23%	NA
	Geberit	-	1'548'091	24%	-9%	5'901'591	7%	17%	7'449'682	10%	11%
	Georg Fischer	-	1'991'538	86%	-14%	5'884'140	16%	-10%	7'875'678	28%	-11%
	Givaudan	-	1'955'095	0%	3%	11'234'409	-5%	-2%	13'189'504	-5%	-2%
	Helvetia	Ja	1'993'990	0%	8%	7'234'761	6%	34%	9'228'751	5%	27%
	Kühne + Nagel	-	2'449'000	8%	-63%	15'449'667	6%	7%	17'898'667	6%	-14%
	Lindt & Sprüngli	-	1'581'640	31%	66%	15'178'230	20%	-11%	16'759'870	21%	-7%
	Logitech**	-	3'316'882	-5%	64%	10'700'856	-5%	37%	14'017'738	-5%	42%
	Meyer Burger	-	1'069'052	24%	-11%	3'079'654	47%	2%	4'148'706	40%	-2%
	Nobel Biocare	-	1'041'200	10%	-2%	11'337'888	20%	-1%	12'379'088	19%	-1%
	Panalpina	-	1'363'000	-26%	-18%	7'247'000	22%	-2%	8'610'000	11%	-6%
	Pargesa	Ja	3'603'894	0%	-18%	3'473'869	-24%	9%	7'077'763	-13%	-5%
	Petroplus	-	2'943'000	-12%	-2%	8'290'275	-38%	38%	11'233'275	-33%	28%
	PSP Swiss Property	Ja	564'000	18%	48%	4'696'157	-1%	9%	5'260'157	1%	12%
	Schindler	-	1'321'000	-7%	11%	32'246'773	6%	-12%	33'567'773	5%	-11%
	Sika	-	2'157'400	-3%	-2%	21'246'500	30%	31%	23'403'900	26%	26%
	Sonova	-	3'893'827	19%	94%	10'986'949	-29%	14%	14'880'776	-20%	23%
	Straumann	-	3'724'036	203%	110%	4'631'079	3%	12%	8'355'115	46%	24%
	Sulzer	-	1'905'128	9%	-52%	9'966'417	16%	-22%	11'871'545	15%	-29%
	Swiss Life	Ja	2'784'732	5%	46%	14'516'631	26%	-10%	17'301'363	22%	-3%
	Swiss Prime Site	Ja	1'172'847	17%	62%	-	NA	NA	1'172'847	17%	62%
Temenos	-	1'859'797	68%	-29%	12'948'423	-10%	22%	14'808'220	-4%	16%	
Valiant	Ja	1'988'000	-16%	40%	2'879'000	-16%	-19%	4'867'000	-16%	-2%	
<b>Total SMIM</b>	<b>8</b>	<b>59'642'642</b>	<b>13%</b>	<b>5%</b>	<b>293'254'928</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>352'897'570</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>216'295'500</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>1'074'222'860</b>	<b>0%</b>	<b>26%</b>	<b>1'290'518'360</b>	<b>2%</b>	<b>22%</b>	

\* Die durchschnittliche Vergütung enthält keine Abgangsentschädigungen, keine Eintrittsprämien und berücksichtigt nicht die aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Optionen.

\*\* Die Angaben für das Geschäftsjahr 2010/11 mit Abschluss per 31. März 2011 waren bis zu Redaktionsschluss nicht publiziert. Deshalb wurden die Angaben aus dem Vorjahr zur Berechnung der durchschnittlichen Vergütung verwendet.



**Anhang 2 Gesamtvergütung im Verhältnis zu Reingewinn, Börsenkapitalisierung und Anzahl Mitarbeitende**

	Finanz- sektor	Vergütung in Prozent des konsolidierten Reingewinns			Börsenkapitalisierung am 31.12.2010**			Anz. Mitarbeitende (Vollzeitäquivalenten)			
		2010	2009	2008	In Mio. CHF	Var. 09-10	Var. 08-09	31.12.2010***	Var. 09-10	Var. 08-09	
<b>SMI</b>	ABB	-	1.5%	1.4%	1.2%	48'065	4%	28%	116'500	0%	-3%
	Actelion	-	5.0%	5.8%	6.4%	6'626	-6%	-4%	2'441	8%	19%
	Adecco	-	6.2%	191.7%	2.0%	11'592	7%	59%	32'108	13%	-17%
	Credit Suisse	Ja	3.5%	2.5%	NR	44'681	-26%	88%	50'100	5%	0%
	Holcim	-	3.3%	2.1%	1.9%	23'109	-12%	66%	80'310	-1%	-6%
	Julius Bär	Ja	5.9%	4.4%	4.0%	9'050	20%	-11%	3'578	16%	3%
	Lonza	-	4.2%	7.9%	3.4%	3'966	3%	-22%	8'333	-1%	0%
	Nestlé	-	0.8%	0.6%	0.8%	189'709	4%	15%	281'000	1%	-2%
	Novartis	-	0.8%	1.1%	1.1%	144'937	-3%	7%	119'418	20%	3%
	Richemont*	-	3.9%	6.7%	3.5%	28'710	58%	71%	21'387	12%	-2%
	Roche	-	0.6%	1.0%	0.6%	117'563	-22%	7%	80'653	-1%	2%
	SGS	-	0.9%	1.2%	1.1%	12'273	16%	23%	60'321	6%	4%
	Swatch Group	-	3.2%	4.2%	4.0%	22'207	56%	77%	25'197	7%	-3%
	Swiss Re	Ja	5.9%	10.3%	NR	18'646	1%	4%	10'362	-2%	-9%
	Swisscom	-	0.7%	0.7%	0.8%	21'296	4%	13%	19'547	0%	-2%
	Syngenta	-	1.8%	1.5%	2.0%	25'873	-6%	42%	26'179	1%	7%
	Synthes	-	2.1%	2.1%	1.9%	14'994	-7%	1%	11'426	7%	8%
	Transocean	-	2.7%	1.1%	0.8%	21'472	NA	NA	18'050	-6%	-11%
	UBS	Ja	1.3%	NR	NR	58'803	3%	31%	64'617	-1%	-16%
	Zurich FS	Ja	1.4%	1.3%	1.8%	35'477	6%	3%	54'934	-3%	-6%
<b>Total SMI</b>	<b>5</b>	<b>1.8%</b>	<b>1.8%</b>	<b>4.3%</b>	<b>859'051</b>	<b>0%</b>	<b>19%</b>	<b>1'086'461</b>	<b>3%</b>	<b>-3%</b>	
<b>SMIM</b>	Aryzta*	-	4.8%	22.7%	NA	3'670	17%	16%	9'350	0%	NA
	Bâloise	Ja	3.9%	3.4%	4.0%	4'550	6%	10%	8'797	8%	1%
	Barry Callebaut*	-	6.5%	7.9%	9.0%	4'004	19%	-5%	7'550	0%	3%
	Clariant	-	10.1%	NR	NR	4'359	55%	71%	16'176	-8%	-13%
	Galenica	-	6.0%	5.1%	6.2%	3'673	51%	9%	6'634	4%	50%
	GAM Holding	Ja	106.0%	0.2%	0.0%	3'192	23%	NA	1'052	3%	NA
	Geberit	-	1.8%	1.7%	1.3%	8'916	19%	54%	5'820	4%	-2%
	Georg Fischer	-	8.0%	NR	12.3%	2'163	102%	9%	12'908	3%	-13%
	Givaudan	-	3.9%	6.9%	12.7%	9'317	33%	16%	8'618	1%	-3%
	Helvetia	Ja	2.7%	2.7%	3.0%	3'111	12%	40%	4'923	9%	-2%
	Kühne + Nagel	-	3.0%	3.6%	3.3%	15'600	29%	49%	57'536	5%	2%
	Lindt & Sprüngli	-	6.9%	7.2%	5.7%	6'739	23%	13%	7'572	2%	-4%
	Logitech*	-	10.8%	21.4%	8.8%	3'411	-1%	10%	11'000	11%	57%
	Meyer Burger	-	4.2%	10.1%	8.6%	1'323	57%	132%	1'276	22%	67%
	Nobel Biocare	-	19.6%	6.5%	6.0%	2'182	-49%	62%	2'433	9%	-12%
	Panalpina	-	NR	74.5%	7.3%	3'013	83%	12%	14'876	10%	-8%
	Pargesa	Ja	1.5%	1.0%	NR	6'131	-12%	29%	NA	NA	NA
	Petroplus	-	NR	NR	NR	1'173	-29%	14%	2'575	-9%	-1%
	PSP Swiss Property	Ja	1.9%	2.3%	2.1%	3'440	27%	10%	78	3%	-3%
	Schindler	-	5.0%	5.1%	5.8%	5'376	39%	63%	43'010	2%	-7%
	Sika	-	7.5%	8.2%	5.5%	4'412	27%	79%	13'482	9%	-4%
	Sonova*	-	6.4%	8.6%	5.3%	7'981	-4%	94%	7'840	15%	28%
	Straumann	-	6.4%	3.9%	56.4%	3'355	-27%	58%	2'361	9%	-1%
	Sulzer	-	4.0%	3.8%	4.5%	4'882	76%	35%	13'740	13%	-4%
	Swiss Life	Ja	3.1%	5.1%	4.3%	4'337	2%	67%	7'483	-4%	-6%
	Swiss Prime Site	Ja	0.5%	0.5%	0.5%	3'792	17%	148%	602	-31%	NA
	Temenos	-	23.1%	20.8%	18.9%	2'466	56%	92%	4'261	25%	14%
Valiant	Ja	4.0%	3.9%	4.0%	2'069	-38%	1%	1'064	0%	14%	
<b>Total SMIM</b>	<b>8</b>	<b>5.1%</b>	<b>3.8%</b>	<b>6.2%</b>	<b>128'637</b>	<b>15%</b>	<b>42%</b>	<b>273'017</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2.0%</b>	<b>2.1%</b>	<b>4.7%</b>	<b>987'689</b>	<b>2%</b>	<b>21%</b>	<b>1'359'478</b>	<b>3%</b>	<b>-2%</b>	

\* Unternehmen, deren Geschäftsjahr nicht am 31. Dezember endet

\*\* Quelle: SIX Swiss Exchange, ausser Roche (Geschäftsbericht 2010)

\*\*\* Für Unternehmen deren Geschäftsjahr nicht am 31. Dezember endet, gilt deren Ende des Geschäftsjahres

### Anhang 3 Mitglieder des Verwaltungsrats ohne operative Funktion (Vergütungen 2010)

Unternehmen	Name (Funktion)	Honorare		Variable Vergütung			Andere Vergütung		Total	Var. 09-10
		Bar	Aktien	Bar	Aktien	Optionen	Vorsorge	Andere		
ABB	Total (8 Pers.)	1'175'000	2'324'991	-	-	-	-	-	3'499'991	
	von Grünberg (Ch)	300'000	900'144	-	-	-	-	-	1'200'144	0%
	Durchschn. Andere	125'000	203'550	-	-	-	-	-	328'550	0%
Actelion	Total (9 Pers.)	745'167	607'311	-	-	509'740	-	-	1'862'218	
	Cawthorn (Ch)	149'188	-	-	-	153'075	-	-	302'263	18%
	Durchschn. Andere	74'497	75'914	-	-	44'583	-	-	194'994	-19%
Adecco	Total (9 Pers.)	4'319'937	300'000	-	-	-	NA	NA	5'050'491	
	Dörig (Ch)	1'500'000	300'000	-	-	-	NA	NA	2'046'088	0%
	Durchschn. Andere	367'818	-	-	-	-	NA	NA	391'879	-2%
Aryzta	Total (8 Pers.)	1'011'000	-	-	-	-	-	-	1'011'000	
	Lucey (Ch)	323'000	-	-	-	-	-	-	323'000	0%
	Durchschn. Andere	98'286	-	-	-	-	-	-	98'286	5%
Báloise	Total (9 Pers.)	2'816'605	418'162	667'191	1'566'536	-	-	4'190	5'472'684	
	Schäuble (Ch)	1'600'020	-	667'191	1'566'536	-	-	4'190	3'837'937	4%
	Durchschn. Andere	162'211	55'755	-	-	-	-	-	217'966	-1%
Barry Callebaut	Total (6 Pers.)	965'000	730'800	-	-	-	NA	NA	1'796'300	
	Jacobs (Ch)	325'000	208'800	-	-	-	-	-	533'800	11%
	Durchschn. Andere	128'000	104'400	-	-	-	NA	NA	252'500	-2%
Clariant	Total (7 Pers.)	1'620'000	-	-	-	700'563	148'695	-	2'469'258	
	Witmer (Ch)	520'000	-	-	-	200'025	47'759	-	767'784	40%
	Durchschn. Andere	183'333	-	-	-	83'423	16'823	-	283'579	46%
Credit Suisse	Total (15 Pers.)	7'050'000	1'850'430	5'467'500	5'327'641	-	-	268'881	19'964'452	
	Doerig (Ch)	2'250'000	-	2'000'000	2'000'034	-	-	24'000	6'274'034	-4%
	Durchschn. Andere	342'857	132'174	247'679	237'686	-	-	17'492	977'887	-13%
Galenica	Total (6 Pers.)	180'000	942'128	-	102'028	-	-	-	1'224'156	
	Fasel (VCh, LD)	134'000	179'091	-	18'452	-	-	-	331'543	-3%
	Durchschn. Andere	8'625	143'069	-	15'670	-	-	-	167'365	9%
GAM Holding	Total (4 Pers.)	401'000	-	-	-	1'041'095	-	-	1'442'095	
	Enkelmann (Mitglied)	117'000	-	-	-	268'506	-	-	385'506	29%
	Durchschn. Andere	94'667	-	-	-	257'530	-	-	352'196	17%
Geberit	Total (7 Pers.)	146'665	1'281'910	-	-	-	49'516	70'000	1'548'091	
	Kelm (Ch)	-	328'467	-	-	-	14'569	10'000	353'036	5%
	Durchschn. Andere	24'444	158'907	-	-	-	5'825	10'000	199'176	16%
Georg Fischer	Total (10 Pers.)	994'000	825'538	-	-	-	-	172'000	1'991'538	
	Huber (Ch)	234'000	131'875	-	-	-	-	27'000	392'875	86%
	Durchschn. Andere	86'857	79'276	-	-	-	-	16'571	182'704	91%
Givaudan	Total (7 Pers.)	920'000	324'091	-	-	711'004	-	-	1'955'095	
	Witmer (Ch)	350'000	-	-	-	406'288	-	-	756'288	1%
	Durchschn. Andere	99'130	56'364	-	-	52'994	-	-	208'488	-1%
Helvetia	Total (9 Pers.)	1'777'000	-	-	216'990	-	-	-	1'993'990	
	Walsler (Ch)	602'000	-	-	24'110	-	-	-	626'110	0%
	Durchschn. Andere	146'875	-	-	24'110	-	-	-	170'985	-8%
Holcim	Total (11 Pers.)	1'790'647	846'658	-	-	-	112'012	146'063	2'895'380	
	Soiron (Ch)	595'680	79'999	-	-	-	32'394	50'023	758'096	0%
	Durchschn. Andere	123'575	79'282	-	-	-	8'234	9'932	221'022	0%
Julius Bär	Total (8 Pers.)	2'165'000	1'085'470	1'000'000	300'018	-	NA	NA	4'723'634	
	Bär (Ch)	1'200'000	404'244	1'000'000	300'018	-	NA	NA	3'016'770	7%
	Durchschn. Andere	142'435	100'550	-	-	-	NA	NA	251'936	-8%
Kühne + Nagel	Total (10 Pers.)	2'360'000	-	-	-	-	89'000	-	2'449'000	
	Kühne (Ch)	910'000	-	-	-	-	46'000	-	956'000	0%
	Durchschn. Andere	168'116	-	-	-	-	4'986	-	173'101	1%
Lindt & Sprüngli	Total (5 Pers.)	725'000	-	-	-	856'640	-	-	1'581'640	
	Bulgheroni (LD)	145'000	-	-	-	856'640	-	-	1'001'640	44%
	Durchschn. Andere	145'000	-	-	-	-	-	-	145'000	6%
Logitech	Total (9 Pers.)	1'342'466	926'675	916'070	-	119'382	6'818	5'472	3'316'882	
	De Luca (Ch)	555'500	-	916'070	-	119'382	6'818	5'472	1'603'242	0%
	Durchschn. Andere	98'371	115'834	-	-	-	-	-	214'205	0%
Lonza	Total (6 Pers.)	851'811	1'650'974	-	-	-	-	-	2'502'785	
	Soiron (Ch)	204'145	356'382	-	-	-	-	-	560'527	0%
	Durchschn. Andere	129'533	258'918	-	-	-	-	-	388'452	5%
Meyer Burger	Total (6 Pers.)	NA	230'800	NA	-	-	94'732	-	1'069'052	
	Wagner (Ch)	NA	72'125	NA	-	-	27'089	-	428'734	11%
	Durchschn. Andere	82'800	31'735	-	-	-	13'529	-	128'064	-26%
Nestlé	Total (13 Pers.)	4'005'000	2'405'267	-	4'199'990	3'199'920	-	180'000	13'990'177	
	Brabeck-Letmathe (Ch)	1'600'000	-	-	4'199'990	3'199'920	-	-	8'999'910	12%
	Durchschn. Andere	200'417	200'439	-	-	-	-	15'000	415'856	-5%

Unternehmen	Name (Funktion)	Honorare		Variable Vergütung			Andere Vergütung		Total	Var. 09-10
		Bar	Aktien	Bar	Aktien	Optionen	Vorsorge	Andere		
Nobel Biocare	Total (8 Pers.)	703'000	338'200	-	-	-	-	-	1'041'200	
	von Prondzynski (Ch)	88'000	53'400	-	-	-	-	-	141'400	NA
	Durchschn. Andere	84'828	39'283	-	-	-	-	-	124'110	7%
Novartis	Total (12 Pers.)	8'731'237	8'483'949	-	-	-	438'033	14'179'305	31'832'524	
	Vasella (Ch)	3'666'674	7'333'328	-	-	-	189'260	14'179'305	25'368'567	NA
	Durchschn. Andere	460'415	104'602	-	-	-	22'616	-	587'632	23%
Panalpina	Total (5 Pers.)	994'000	300'000	-	-	-	69'000	-	1'363'000	
	Hug (Ch)	454'000	50'000	-	-	-	46'000	-	550'000	-1%
	Durchschn. Andere	135'000	62'500	-	-	-	5'750	-	203'250	-6%
Pargesa	Total (16 Pers.)	3'597'100	-	-	-	-	-	6'794	3'603'894	
	Desmarais sr. (Ch)	2'300'000	-	-	-	-	-	-	2'300'000	0%
	Durchschn. Andere	88'419	-	-	-	-	-	463	88'882	1%
Petroplus	Total (9 Pers.)	2'849'500	-	-	-	-	NA	NA	2'943'000	
	O'Malley (Ch)	600'000	-	-	-	-	NA	NA	635'500	-33%
	Durchschn. Andere	281'188	-	-	-	-	NA	NA	288'438	-3%
PSP Swiss Property	Total (6 Pers.)	564'000	-	-	-	-	-	-	564'000	
	Gose (Ch)	160'000	-	-	-	-	-	-	160'000	0%
	Durchschn. Andere	85'053	-	-	-	-	-	-	85'053	-6%
Richemont	Total (11 Pers.)	3'863'304	-	-	-	-	-	-	3'863'304	
	Perrin (Mitglied)	2'151'158	-	-	-	-	-	-	2'151'158	NA
	Durchschn. Andere	175'305	-	-	-	-	-	-	175'305	-58%
Roche	Total (13 Pers.)	8'677'500	-	2'200'000	-	-	2'995'801	NA	14'535'493	
	Humer (Ch)	4'557'500	-	2'200'000	-	-	2'995'801	280'130	10'033'431	-39%
	Durchschn. Andere	348'267	-	-	-	-	-	NA	380'563	7%
Schindler	Total (6 Pers.)	1'275'000	-	-	-	-	-	46'000	1'321'000	
	Schaub (Mitglied)	350'000	-	-	-	-	-	-	350'000	0%
	Durchschn. Andere	185'000	-	-	-	-	-	9'200	194'200	1%
SGS	Total (8 Pers.)	1'620'000	-	-	-	303'125	-	25'000	1'948'125	
	Marchionne (Ch)	390'000	-	-	-	303'125	-	25'000	718'125	-10%
	Durchschn. Andere	175'714	-	-	-	-	-	-	175'714	-1%
Sika	Total (9 Pers.)	1'432'600	-	358'900	NA	-	178'400	187'500	2'157'400	
	Grüebler (Ch)	517'300	-	358'900	NA	-	114'500	41'400	1'032'100	2%
	Durchschn. Andere	119'387	-	-	-	-	8'335	19'057	146'778	-3%
Sonova	Total (8 Pers.)	1'115'500	-	-	-	1'922'400	855'927	-	3'893'827	
	Rihs (Ch)	151'000	-	-	-	240'300	188'790	-	580'090	15%
	Durchschn. Andere	142'889	-	-	-	249'200	98'835	-	490'924	2%
Straumann	Total (7 Pers.)	1'557'000	-	1'430'000	-	401'036	NA	NA	3'724'036	
	Achermann (Ch)	523'000	-	673'000	-	401'036	NA	NA	1'836'036	NA
	Durchschn. Andere	172'333	-	126'167	-	-	NA	NA	314'667	74%
Sulzer	Total (7 Pers.)	904'000	1'001'128	-	-	-	-	-	1'905'128	
	Dormann (Ch)	421'000	250'060	-	-	-	-	-	671'060	NA
	Durchschn. Andere	80'500	125'178	-	-	-	-	-	205'678	NA
Swatch Group	Total (6 Pers.)	1'393'497	-	1'300'000	-	816'000	61'560	-	3'571'057	
	Hayek (Ch)	897'411	-	1'300'000	-	816'000	61'560	-	3'074'971	NA
	Durchschn. Andere	106'228	-	-	-	-	-	-	106'228	-1%
Swiss Life	Total (9 Pers.)	1'925'336	427'829	-	235'911	-	195'656	-	2'784'732	
	Dörig (Ch)	960'000	240'084	-	120'086	-	195'656	-	1'515'826	4%
	Durchschn. Andere	120'667	23'468	-	14'478	-	-	-	158'613	11%
Swiss Prime Site	Total (7 Pers.)	588'000	536'847	-	-	-	-	48'000	1'172'847	
	Wehrli (Ch)	140'000	164'776	-	-	-	-	6'000	310'776	8%
	Durchschn. Andere	74'667	62'012	-	-	-	-	7'000	143'679	-13%
Swiss Re	Total (11 Pers.)	6'781'000	1'592'027	-	4'500'096	-	-	-	12'873'123	
	Kielholz (Ch)	2'889'000	-	-	3'000'046	-	-	-	5'889'046	54%
	Durchschn. Andere	389'200	159'203	-	150'005	-	-	-	698'408	-11%
Swisscom	Total (9 Pers.)	1'469'000	671'888	-	-	-	-	-	2'140'888	
	Scherrer (Ch)	410'000	185'024	-	-	-	-	-	595'024	1%
	Durchschn. Andere	132'375	60'858	-	-	-	-	-	193'233	1%
Syngenta	Total (10 Pers.)	3'428'976	1'341'489	-	-	-	197'236	234'024	5'201'725	
	Taylor (Ch)	1'948'253	401'747	-	-	-	-	234'024	2'584'024	2%
	Durchschn. Andere	164'525	104'416	-	-	-	21'915	-	290'856	5%
Synthes	Total (10 Pers.)	982'300	3'742'139	4'332'570	-	-	NA	NA	9'582'644	
	Wyss (Ch)	679'250	1'823'515	4'332'570	-	-	NA	NA	7'350'520	7%
	Durchschn. Andere	34'994	221'550	-	-	-	NA	NA	257'751	2%
Temenos	Total (5 Pers.)	932'053	-	698'110	-	139'313	NA	NA	1'859'797	
	Koukis (Ch)	597'653	-	698'110	-	139'313	NA	NA	1'525'397	107%
	Durchschn. Andere	83'600	-	-	-	-	-	-	83'600	0%

Unternehmen	Name (Funktion)	Honorare		Variable Vergütung			Andere Vergütung		Total	Var. 09-10
		Bar	Aktien	Bar	Aktien	Optionen	Vorsorge	Andere		
Transocean	Total (10 Pers.)	1'481'447	2'716'875	-	-	-	-	52'250	4'250'572	
	Rose (Ch)	349'553	271'687	-	-	-	-	-	621'240	0%
	Durchschn. Andere	125'766	271'687	-	-	-	-	5'806	403'259	3%
UBS	Total (11 Pers.)	3'137'500	5'561'151	-	-	-	-	141'308	8'839'959	
	Villiger (Ch)	850'000	500'006	-	-	-	-	141'308	1'491'314	NA
	Durchschn. Andere	228'750	506'115	-	-	-	-	-	734'865	17%
Valiant	Total (9 Pers.)	1'564'000	-	-	-	-	411'000	13'000	1'988'000	
	Streit (Ch)	358'000	-	-	-	-	278'000	9'000	645'000	-27%
	Durchschn. Andere	150'750	-	-	-	-	16'625	500	167'875	-14%
Zurich FS	Total (11 Pers.)	2'582'326	941'990	-	-	-	-	-	3'524'316	
	Gentz (Ch)	487'493	244'006	-	-	-	-	-	731'499	0%
	Durchschn. Andere	214'855	71'588	-	-	-	-	-	286'443	2%

**Anhang 4 Mitglieder der Geschäftsleitung (Vergütungen 2010)**

Unternehmen	Name (Funktion*) HP: Höchstbezahlte Person	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total*	Var. 09-10
		Grundsalar	Andere	fix	Jahres- bonus	Beteiligungs- pläne	variabel		
ABB	Total (9 Pers.)	8'580'425	5'803'080	40.5%	10'274'640	10'841'044	59.5%	35'499'189	
	HP: Hogan (CEO)	1'900'003	677'786	28.1%	3'420'000	3'173'013	71.9%	9'170'802	18%
	Durchschn. Andere	809'748	621'248	44.8%	830'865	929'458	55.2%	3'191'320	-8%
Actelion	Total (8 Pers.)	4'180'693	1'157'503	30.5%	5'488'801	6'654'685	69.5%	17'481'682	
	HP: Clozel (CEO)	1'050'000	321'622	31.0%	1'720'124	1'336'800	69.0%	4'428'546	-3%
	Durchschn. Andere	447'242	119'412	30.4%	538'382	759'698	69.6%	1'864'734	5%
Adecco	Total (12 Pers.)	9'631'381	3'434'037	41.8%	8'649'131	9'539'902	58.2%	31'254'451	
	HP: De Maeseneire (CEO)	1'800'000	508'257	32.4%	2'160'000	2'657'174	67.6%	7'125'431	NA
	Durchschn. Andere	711'944	265'980	44.6%	589'921	625'703	55.4%	2'193'547	-14%
Aryzta	Total (4 Pers.)	3'196'000	965'000	39.0%	-	6'504'000	61.0%	10'665'000	
	HP: Killian (CEO)	1'277'000	362'000	40.2%	-	2'439'000	59.8%	4'078'000	-23%
	Durchschn. Andere	639'667	201'000	38.3%	-	1'355'000	61.7%	2'195'667	-15%
Baloise	Total (6 Pers.)	4'270'104	1'020'221	46.3%	3'891'504	2'252'015	53.7%	11'433'844	
	HP: Strobel (CEO)	1'300'000	123'720	43.9%	1'148'121	669'964	56.1%	3'241'805	39%
	Durchschn. Andere	614'504	185'483	47.2%	567'596	327'321	52.8%	1'694'905	24%
Barry Callebaut	Total (7 Pers.)	3'528'100	1'555'300	35.2%	3'474'000	5'887'000	64.8%	14'444'400	
	HP: Steinemann (CEO)	1'000'000	680'400	34.5%	1'011'100	2'175'000	65.5%	4'866'500	NA
	Durchschn. Andere	421'350	145'817	35.5%	410'483	618'667	64.5%	1'596'317	NA
Clariant	Total (4 Pers.)	3'100'000	2'636'920	36.5%	6'745'003	3'245'138	63.5%	15'727'061	
	HP: Kottmann (CEO)	1'000'000	1'445'806	40.8%	2'300'003	1'250'138	59.2%	5'995'947	16%
	Durchschn. Andere	700'000	397'038	33.8%	1'481'667	665'000	66.2%	3'243'705	97%
Credit Suisse	Total (15 Pers.)	20'500'000	12'330'000	20.5%	127'510'033	-	79.5%	160'340'033	
	HP: Quintella (Mitglied)	790'000	900'000	10.8%	13'940'021	-	89.2%	15'630'021	NA
	Durchschn. Andere	1'371'608	795'407	21.5%	7'903'272	-	78.5%	10'070'286	-22%
Galenica	Total (7 Pers.)	3'654'000	1'213'000	39.0%	4'774'295	2'842'534	61.0%	12'483'829	
	HP: Jornod (CEO)	995'000	286'000	28.6%	1'861'449	1'332'128	71.4%	4'474'577	11%
	Durchschn. Andere	430'956	150'243	44.8%	472'098	244'798	55.2%	1'298'096	24%
GAM Holding	Total (3 Pers.)	3'234'937	255'582	37.2%	1'939'595	3'940'411	62.8%	9'370'525	
	HP: de Gier (CEO)	2'605'830	47'155	49.7%	-	2'685'058	50.3%	5'338'043	57%
	Durchschn. Andere	314'554	104'214	20.8%	969'798	627'677	79.2%	2'016'241	NA
Geberit	Total (5 Pers.)	2'629'930	768'859	57.6%	1'921'490	581'312	42.4%	5'901'591	
	HP: Baehny (CEO)	836'810	241'757	56.0%	626'580	220'451	44.0%	1'925'598	11%
	Durchschn. Andere	457'429	134'465	58.4%	330'334	92'056	41.6%	1'014'284	8%
Georg Fischer	Total (6 Pers.)	2'460'000	906'000	57.2%	1'518'000	1'000'140	42.8%	5'884'140	
	HP: Serra (CEO)	668'000	251'000	51.8%	460'000	395'625	48.2%	1'774'625	51%
	Durchschn. Andere	391'266	143'013	59.5%	231'004	131'990	40.5%	897'274	38%
Givaudan	Total (6 Pers.)	3'254'349	1'217'498	39.8%	1'344'068	5'418'494	60.2%	11'234'409	
	HP: Andrier (CEO)	905'441	304'419	39.6%	402'687	1'443'180	60.4%	3'055'727	-9%
	Durchschn. Andere	469'782	182'616	39.9%	188'276	795'063	60.1%	1'635'736	-4%
Helvetia	Total (7 Pers.)	3'827'139	1'094'118	68.0%	1'498'103	815'401	32.0%	7'234'761	
	HP: Loacker (CEO)	709'670	97'351	62.4%	275'803	210'273	37.6%	1'293'097	13%
	Durchschn. Andere	519'578	166'128	69.2%	203'717	100'855	30.8%	990'277	5%
Holcim	Total (16 Pers.)	15'613'946	14'046'916	80.8%	7'033'476	-	19.2%	36'694'338	
	HP: Akermann (CEO)	2'124'500	5'417'996	86.6%	1'171'500	-	13.4%	8'713'996	118%
	Durchschn. Andere	930'307	595'098	79.0%	404'274	-	21.0%	1'929'679	16%
Julius Bär	Total (6 Pers.)	2'959'053	639'994	22.6%	8'549'993	3'768'245	77.4%	15'917'285	
	HP: Collardi (CEO)	955'167	93'138	13.2%	5'000'012	1'900'002	86.8%	7'948'319	39%
	Durchschn. Andere	400'777	109'371	32.0%	709'996	373'649	68.0%	1'593'793	-7%
Kühne + Nagel	Total (7 Pers.)	6'080'960	1'172'147	46.9%	5'822'000	2'374'560	53.1%	15'449'667	
	HP: Lange (CEO)	700'000	254'381	28.8%	1'893'000	471'600	71.2%	3'318'981	38%
	Durchschn. Andere	896'827	152'961	51.9%	654'833	317'160	48.1%	2'021'781	16%
Lindt & Sprüngli	Total (4 Pers.)	3'444'000	421'000	25.5%	3'356'000	7'957'230	74.5%	15'178'230	
	HP: Tanner (CEO)	1'529'000	327'000	21.0%	1'600'000	5'387'310	79.0%	8'843'310	25%
	Durchschn. Andere	638'333	31'333	31.7%	585'333	856'640	68.3%	2'111'640	13%
Logitech	Total (5 Pers.)	2'688'736	61'433	25.7%	3'315'292	4'635'395	74.3%	10'700'856	
	HP: Quindlen (CEO)	795'375	26'763	23.2%	1'311'990	1'415'616	76.8%	3'549'744	0%
	Durchschn. Andere	528'429	9'676	27.0%	559'113	898'627	73.0%	1'995'845	0%
Lonza	Total (5 Pers.)	2'861'000	802'000	38.1%	1'156'000	4'785'711	61.9%	9'604'711	
	HP: Borgas (CEO)	898'000	265'000	34.0%	472'000	1'782'995	66.0%	3'417'995	12%
	Durchschn. Andere	444'453	121'585	40.4%	154'868	679'860	59.6%	1'400'766	9%

Unternehmen	Name (Funktion*) HP: Höchstbezahlte Person	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total*	Var. 09-10
		Grundsalär	Andere	fix	Jahres- bonus	Beteiligungs- pläne	variabel		
Meyer Burger	Total (4 Pers.)	981'932	466'652	47.0%	829'040	802'030	53.0%	3'079'654	
	HP: Pauli (CEO)	270'400	118'918	40.2%	322'840	256'765	59.8%	968'923	-25%
	Durchschn. Andere	243'954	119'223	50.2%	173'554	186'948	49.8%	723'679	-9%
Nestlé	Total (13 Pers.)	13'481'667	6'249'452	36.6%	18'981'590	15'161'653	63.4%	53'874'362	
	HP: Bulcke (CEO)	2'000'000	1'060'052	24.8%	5'200'001	4'094'499	75.2%	12'354'552	7%
	Durchschn. Andere	937'279	423'624	40.2%	1'125'028	903'441	59.8%	3'389'372	18%
Nobel Biocare	Total (11 Pers.)	5'227'000	1'394'000	58.4%	1'511'000	3'205'888	41.6%	11'337'888	
	HP: Scala (CEO)	800'000	258'000	47.2%	384'000	799'988	52.8%	2'241'988	20%
	Durchschn. Andere	455'375	116'852	61.2%	115'927	247'478	38.8%	935'632	13%
Novartis	Total (9 Pers.)	7'397'668	1'678'658	18.1%	29'107'585	12'011'847	81.9%	50'195'758	
	HP: Jimenez (CEO)	1'458'334	258'449	13.3%	8'288'040	2'913'760	86.7%	12'918'583	NA
	Durchschn. Andere	781'491	186'870	19.7%	2'739'414	1'197'117	80.3%	4'904'891	-25%
Panalpina	Total (5 Pers.)	3'020'000	706'000	51.4%	3'521'000	-	48.6%	7'247'000	
	HP: Ribar Baumann (CEO)	800'000	137'000	40.7%	1'363'000	-	59.3%	2'300'000	146%
	Durchschn. Andere	555'000	142'250	56.4%	539'500	-	43.6%	1'236'750	48%
Pargesa	Total (4 Pers.)	3'285'000	72'103	96.6%	-	116'766	3.4%	3'473'869	
	HP: Desmarais Jr. (Mitglied)	2'300'000	-	100.0%	-	-	0.0%	2'300'000	0%
	Durchschn. Andere	328'333	24'034	90.1%	-	38'922	9.9%	391'290	-31%
Petroplus	Total (4 Pers.)	5'154'400	942'100	73.5%	780'000	1'413'775	26.5%	8'290'275	
	HP: Vettier (CEO)	2'400'000	225'400	84.6%	-	479'150	15.4%	3'104'550	NA
	Durchschn. Andere	826'320	215'010	66.9%	234'000	280'387	33.1%	1'555'717	-37%
PSP Swiss Property	Total (3 Pers.)	1'218'000	298'000	32.3%	3'180'157	-	67.7%	4'696'157	
	HP: Gabriel (CEO)	602'000	188'000	35.9%	1'413'617	-	64.1%	2'203'617	-1%
	Durchschn. Andere	308'000	55'000	29.1%	883'270	-	70.9%	1'246'270	0%
Richemont	Total (13 Pers.)	19'459'144	9'032'207	54.3%	13'602'068	10'411'930	45.7%	52'505'349	
	HP: Lepeu (Mitglied)	3'743'755	463'601	54.0%	1'852'987	1'732'290	46.0%	7'792'633	NA
	Durchschn. Andere	1'309'616	714'051	54.3%	979'090	723'303	45.7%	3'726'061	30%
Roche	Total (6 Pers.)	11'350'000	3'562'480	36.8%	11'612'500	13'979'239	63.2%	40'504'219	
	HP: Schwan (CEO)	3'750'000	584'537	36.3%	3'000'000	4'598'690	63.7%	11'933'227	-14%
	Durchschn. Andere	1'520'000	595'589	37.0%	1'722'500	1'876'110	63.0%	5'714'198	-11%
Schindler	Total (12 Pers.)	10'771'000	4'135'000	46.2%	12'990'362	4'350'411	53.8%	32'246'773	
	HP: Schindler (CEO)	3'265'000	543'000	51.3%	3'610'461	-	48.7%	7'418'461	0%
	Durchschn. Andere	687'363	328'938	44.7%	858'965	398'389	55.3%	2'273'655	-1%
SGS	Total (3 Pers.)	NA	NA	NA	NA	703'101	NA	3'620'791	
	HP: Kirk (CEO)	971'040	NA	NA	589'166	592'500	54.9%	2'152'706	-30%
	Durchschn. Andere	NA	NA	NA	NA	55'301	NA	734'043	-17%
Sika	Total (14 Pers.)	6'479'000	3'987'000	49.3%	7'187'000	3'593'500	50.7%	21'246'500	
	HP: Bärtschi (CEO)	900'000	506'000	41.5%	1'324'000	662'000	58.5%	3'392'000	40%
	Durchschn. Andere	429'154	267'769	50.7%	451'000	225'500	49.3%	1'373'423	29%
Sonova	Total (9 Pers.)	3'896'409	1'270'159	47.0%	1'530'906	4'289'475	53.0%	10'986'949	
	HP: Chapero Rueda (Ex-CEO)	1'500'000	420'789	61.6%	521'976	672'960	38.4%	3'115'725	-44%
	Durchschn. Andere	306'055	108'476	41.2%	128'854	461'879	58.8%	1'005'265	-10%
Straumann	Total (4 Pers.)	1'736'000	647'000	51.5%	1'585'000	663'079	48.5%	4'631'079	
	HP: Spalinger (CEO)	489'000	205'000	44.5%	576'000	288'044	55.5%	1'558'044	NA
	Durchschn. Andere	453'455	160'727	55.0%	366'909	136'376	45.0%	1'117'467	11%
Sulzer	Total (7 Pers.)	3'187'000	896'000	41.0%	2'895'000	2'988'417	59.0%	9'966'417	
	HP: Büchner (CEO)	720'000	141'000	33.2%	900'000	833'336	66.8%	2'594'336	15%
	Durchschn. Andere	429'043	131'304	43.7%	346'957	374'797	56.3%	1'282'101	21%
Swatch Group	Total (17 Pers.)	6'814'278	776'454	24.3%	15'706'000	7'939'680	75.7%	31'236'412	
	HP: Hayek Jr. (CEO)	1'537'400	61'560	26.3%	3'200'000	1'278'400	73.7%	6'077'360	18%
	Durchschn. Andere	324'731	43'993	23.8%	769'600	409'925	76.2%	1'548'249	23%
Swiss Life	Total (7 Pers.)	4'864'555	1'472'570	43.7%	4'475'000	3'704'506	56.3%	14'516'631	
	HP: Pfister (CEO)	1'237'530	282'125	41.1%	1'200'000	974'870	58.9%	3'694'525	37%
	Durchschn. Andere	604'504	198'408	44.5%	545'833	454'939	55.5%	1'803'684	26%
Swiss Prime Site	Total (1 Pers.)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
	HP: Graf (CEO)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Durchschn. Andere	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Swiss Re	Total (7 Pers.)	8'499'000	1'215'000	24.1%	19'821'990	10'774'045	75.9%	40'310'035	
	HP: Lippe (CEO)	1'783'000	172'000	22.5%	4'030'990	2'693'030	77.5%	8'679'020	-17%
	Durchschn. Andere	1'074'560	166'880	24.5%	2'526'560	1'292'962	75.5%	5'060'962	-4%
Swisscom	Total (10 Pers.)	4'889'000	1'130'000	56.4%	4'656'000	-	43.6%	10'675'000	
	HP: Schloter (CEO)	770'000	142'000	48.0%	987'000	-	52.0%	1'899'000	4%
	Durchschn. Andere	484'588	116'235	58.2%	431'647	-	41.8%	1'032'471	8%
Syngenta	Total (8 Pers.)	6'302'082	2'947'090	43.6%	6'144'964	5'841'542	56.4%	21'235'678	
	HP: Mack (CEO)	1'315'008	734'278	34.6%	1'951'949	1'920'000	65.4%	5'921'235	27%
	Durchschn. Andere	712'439	316'116	47.0%	599'002	560'220	53.0%	2'187'778	18%

Unternehmen	Name (Funktion*) HP: Höchstbezahlte Person	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total*	Var. 09-10
		Grundsalar	Andere	fix	Jahres- bonus	Beteiligungs- pläne	variabel		
Synthes	Total (4 Pers.)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	10'205'470	
	HP: Orsinger (CEO)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Durchschn. Andere	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3'401'823	12%
Temenos	Total (4 Pers.)	2'123'517	312'705	18.8%	1'614'116	8'898'084	81.2%	12'948'423	
	HP: Andreades (CEO)	949'752	99'860	13.3%	1'022'499	5'844'163	86.7%	7'916'274	36%
	Durchschn. Andere	391'255	70'948	27.6%	197'206	1'017'974	72.4%	1'677'383	-37%
Transocean	Total (5 Pers.)	2'833'345	4'844'884	33.2%	1'017'080	14'420'615	66.8%	23'115'925	
	HP: Newman (CEO)	888'250	1'225'095	25.9%	390'895	5'642'758	74.1%	8'146'998	NA
	Durchschn. Andere	486'274	904'947	37.2%	156'546	2'194'464	62.8%	3'742'232	-8%
UBS	Total (13 Pers.)	14'705'894	1'225'253	17.5%	60'079'806	15'019'952	82.5%	91'030'905	
	HP: Kengeter (Mitglied)	874'626	92'547	10.4%	6'683'308	1'670'826	89.6%	9'321'307	-29%
	Durchschn. Andere	1'177'129	96'401	18.3%	4'544'383	1'136'096	81.7%	6'954'008	27%
Valiant	Total (4 Pers.)	1'052'000	945'000	69.4%	690'000	192'000	30.6%	2'879'000	
	HP: Beyeler (CFO)	247'000	266'000	58.6%	293'000	70'000	41.4%	876'000	NA
	Durchschn. Andere	268'333	226'333	74.1%	132'333	40'667	25.9%	667'667	-21%
Zurich FS	Total (11 Pers.)	11'913'000	4'702'500	36.4%	14'212'000	14'838'840	63.6%	45'666'340	
	HP: Senn (CEO)	1'619'750	313'500	26.4%	2'664'750	2'716'924	73.6%	7'314'924	NA
	Durchschn. Andere	1'074'452	458'142	38.3%	1'205'350	1'265'336	61.7%	4'003'279	-1%

\* Die Vergütungen enthalten keine Eintrittsprämien oder Abgangsentschädigungen.

**Anhang 5 Aufschlüsselung der variablen Vergütung 2010 von Mitgliedern der Geschäftsleitung**

Unternehmen	Name (Funktion) HP: Höchstbezahlte Person	Variable Vergütung	Jahresbonus			Langfristige Beteiligungspläne			
			Bonus in bar	Bonus in Aktien	Bonus in Optionen	Aktien ohne Leistungskriterien	Aktien mit Leistungskriterien	Optionen ohne Leistungskriterien	Optionen mit Leistungskriterien
ABB	Total (9 Pers.)	59.5%	10'274'640	-	-	6'544'590	4'296'454	-	-
	HP: Hogan (CEO)	71.9%	3'420'000	-	-	1'900'001	1'273'012	-	-
	Durchschn. Andere	55.2%	830'865	-	-	562'980	366'478	-	-
Actelion	Total (8 Pers.)	69.5%	5'488'801	-	-	1'874'428	92'184	4'688'073	-
	HP: Clozel (CEO)	69.0%	1'720'124	-	-	-	-	1'336'800	-
	Durchschn. Andere	69.6%	538'382	-	-	267'775	13'169	478'753	-
Adecco	Total (12 Pers.)	58.2%	8'649'131	-	-	5'277'404	4'262'498	-	-
	HP: De Maeseneire (CEO)	67.6%	2'160'000	-	-	1'469'956	1'187'218	-	-
	Durchschn. Andere	55.4%	589'921	-	-	346'132	279'571	-	-
Aryzta	Total (4 Pers.)	61.0%	-	-	-	-	-	-	6'504'000
	HP: Killian (CEO)	59.8%	-	-	-	-	-	-	2'439'000
	Durchschn. Andere	61.7%	-	-	-	-	-	-	1'355'000
Bâloise	Total (6 Pers.)	53.7%	1'525'294	2'366'210	-	-	2'252'015	-	-
	HP: Strobel (CEO)	56.1%	541'921	606'200	-	-	669'964	-	-
	Durchschn. Andere	52.8%	203'456	364'140	-	-	327'321	-	-
Barry Callebaut	Total (7 Pers.)	64.8%	3'474'000	-	-	4'709'600	1'177'400	-	-
	HP: Steinemann (CEO)	65.5%	1'011'100	-	-	1'740'000	435'000	-	-
	Durchschn. Andere	64.5%	410'483	-	-	494'933	123'733	-	-
Clariant	Total (4 Pers.)	63.5%	4'092'000	2'653'003	-	2'228'003	-	1'017'135	-
	HP: Kottmann (CEO)	59.2%	1'500'000	800'003	-	800'003	-	450'135	-
	Durchschn. Andere	66.2%	864'000	617'667	-	476'000	-	189'000	-
Credit Suisse	Total (15 Pers.)	79.5%	62'860'000	64'650'033	-	-	-	-	-
	HP: Quintella (Mitglied)	89.2%	6'970'000	6'970'021	-	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	78.5%	3'889'353	4'013'919	-	-	-	-	-
Galénica	Total (7 Pers.)	61.0%	2'934'000	1'840'295	-	1'086'579	1'755'955	-	-
	HP: Jornod (CEO)	71.4%	1'144'000	717'449	-	650'090	682'038	-	-
	Durchschn. Andere	55.2%	290'113	181'985	-	70'744	174'055	-	-
GAM Holding	Total (3 Pers.)	62.8%	1'939'595	-	-	-	-	3'940'411	-
	HP: de Gier (CEO)	50.3%	-	-	-	-	-	2'685'058	-
	Durchschn. Andere	79.2%	969'798	-	-	-	-	627'677	-
Geberit	Total (5 Pers.)	42.4%	988'281	933'209	-	-	-	581'312	-
	HP: Baehny (CEO)	44.0%	140'971	485'609	-	-	-	220'451	-
	Durchschn. Andere	41.6%	216'151	114'184	-	-	-	92'056	-
Georg Fischer	Total (6 Pers.)	42.8%	1'518'000	-	-	1'000'140	-	-	-
	HP: Serra (CEO)	48.2%	460'000	-	-	395'625	-	-	-
	Durchschn. Andere	40.5%	231'004	-	-	131'990	-	-	-
Givaudan	Total (6 Pers.)	60.2%	1'344'068	-	-	322'480	1'760'814	3'335'200	-
	HP: Andrier (CEO)	60.4%	402'687	-	-	-	533'580	909'600	-
	Durchschn. Andere	60.1%	188'276	-	-	64'496	245'447	485'120	-
Helvetia	Total (7 Pers.)	32.0%	1'498'103	-	-	-	815'401	-	-
	HP: Loacker (CEO)	37.6%	275'803	-	-	-	210'273	-	-
	Durchschn. Andere	30.8%	203'717	-	-	-	100'855	-	-
Holcim	Total (16 Pers.)	19.2%	2'625'502	1'996'120	2'411'854	-	-	-	-
	HP: Akermann (CEO)	13.4%	390'515	313'479	467'506	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	21.0%	154'137	116'044	134'093	-	-	-	-
Julius Bär	Total (6 Pers.)	77.4%	5'389'559	3'160'434	-	-	3'768'245	-	-
	HP: Collardi (CEO)	86.8%	3'000'000	2'000'012	-	-	1'900'002	-	-
	Durchschn. Andere	68.0%	477'912	232'084	-	-	373'649	-	-
Kühne + Nagel	Total (7 Pers.)	53.1%	5'822'000	-	-	-	-	2'374'560	-
	HP: Lange (CEO)	71.2%	1'893'000	-	-	-	-	471'600	-
	Durchschn. Andere	48.1%	654'833	-	-	-	-	317'160	-
Lindt & Sprüngli	Total (4 Pers.)	74.5%	3'356'000	-	-	3'245'710	-	4'711'520	-
	HP: Tanner (CEO)	79.0%	1'600'000	-	-	3'245'710	-	2'141'600	-
	Durchschn. Andere	68.3%	585'333	-	-	-	-	856'640	-
Logitech	Total (5 Pers.)	74.3%	3'315'292	-	-	722'170	1'579'115	2'334'110	-
	HP: Quindlen (CEO)	76.8%	1'311'990	-	-	283'204	734'472	397'940	-
	Durchschn. Andere	73.0%	559'113	-	-	122'514	235'736	540'377	-
Lonza	Total (5 Pers.)	61.9%	1'156'000	-	-	213'500	4'572'211	-	-
	HP: Borgas (CEO)	66.0%	472'000	-	-	-	1'782'995	-	-
	Durchschn. Andere	59.6%	154'868	-	-	48'340	631'521	-	-
Meyer Burger	Total (4 Pers.)	53.0%	829'040	-	-	802'030	-	-	-
	HP: Pauli (CEO)	59.8%	322'840	-	-	256'765	-	-	-
	Durchschn. Andere	49.8%	173'554	-	-	186'948	-	-	-



Unternehmen	Name (Funktion) HP: Höchstbezahlte Person	Variable Vergütung	Jahresbonus			Langfristige Beteiligungspläne			
			Bonus in bar	Bonus in Aktien	Bonus in Optionen	Aktien ohne Leistungskriterien	Aktien mit Leistungskriterien	Optionen ohne Leistungskriterien	Optionen mit Leistungskriterien
Nestlé	Total (13 Pers.)	63.4%	10'407'086	8'574'504	-	379'814	7'563'929	7'217'910	-
	HP: Bulcke (CEO)	75.2%	520'019	4'679'982	-	-	2'094'549	1'999'950	-
	Durchschn. Andere	59.8%	807'108	317'920	-	31'005	446'480	425'956	-
Nobel Biocare	Total (11 Pers.)	41.6%	1'511'000	-	-	-	3'205'888	-	-
	HP: Scala (CEO)	52.8%	384'000	-	-	-	799'988	-	-
	Durchschn. Andere	38.8%	115'927	-	-	-	247'478	-	-
Novartis	Total (9 Pers.)	81.9%	3'006'825	24'601'102	1'499'658	4'228'528	7'783'319	-	-
	HP: Jimenez (CEO)	86.7%	590'000	7'698'040	-	885'046	2'028'714	-	-
	Durchschn. Andere	80.3%	318'003	2'224'087	197'323	439'932	757'185	-	-
Panalpina	Total (5 Pers.)	48.6%	1'871'000	1'650'000	-	-	-	-	-
	HP: Ribar Baumann (CEO)	59.3%	730'000	633'000	-	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	43.6%	285'250	254'250	-	-	-	-	-
Pargesa	Total (4 Pers.)	3.4%	-	-	-	-	-	116'766	-
	HP: Desmarais Jr. (Mitglied)	0.0%	-	-	-	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	9.9%	-	-	-	-	-	38'922	-
Petroplus	Total (4 Pers.)	26.5%	780'000	-	-	1'164'895	-	248'880	-
	HP: Vettier (CEO)	15.4%	-	-	-	479'150	-	-	-
	Durchschn. Andere	33.1%	234'000	-	-	205'723	-	74'664	-
PSP Swiss Property	Total (3 Pers.)	67.7%	1'633'000	1'547'157	-	-	-	-	-
	HP: Gabriel (CEO)	64.1%	726'000	687'617	-	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	70.9%	453'500	429'770	-	-	-	-	-
Richemont	Total (13 Pers.)	45.7%	13'602'068	-	-	-	-	-	10'411'930
	HP: Lepeu (Mitglied)	46.0%	1'852'987	-	-	-	-	-	1'732'290
	Durchschn. Andere	45.7%	979'090	-	-	-	-	-	723'303
Roche	Total (6 Pers.)	63.2%	11'612'500	-	-	-	3'566'286	10'412'953	-
	HP: Schwan (CEO)	63.7%	3'000'000	-	-	-	1'038'779	3'559'911	-
	Durchschn. Andere	63.0%	1'722'500	-	-	-	505'501	1'370'608	-
Schindler	Total (12 Pers.)	53.8%	11'677'000	643'359	670'003	-	2'500'493	1'849'918	-
	HP: Schindler (CEO)	48.7%	3'306'000	214'453	90'008	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	55.3%	766'575	39'277	53'113	-	228'983	169'406	-
SGS	Total (3 Pers.)	NA	NA	-	287'690	-	-	-	703'101
	HP: Kirk (CEO)	54.9%	456'960	-	132'206	-	-	-	592'500
	Durchschn. Andere	NA	NA	-	77'742	-	-	-	55'301
Sika	Total (14 Pers.)	50.7%	7'187'000	-	-	-	3'593'500	-	-
	HP: Bärtschi (CEO)	58.5%	1'324'000	-	-	-	662'000	-	-
	Durchschn. Andere	49.3%	451'000	-	-	-	225'500	-	-
Sonova	Total (9 Pers.)	53.0%	1'530'906	-	-	-	-	4'289'475	-
	HP: Chapero Rueda (Ex-CEO)	38.4%	521'976	-	-	-	-	672'960	-
	Durchschn. Andere	58.8%	128'854	-	-	-	-	461'879	-
Straumann	Total (4 Pers.)	48.5%	1'585'000	-	-	-	-	663'079	-
	HP: Spalinger (CEO)	55.5%	576'000	-	-	-	-	288'044	-
	Durchschn. Andere	45.0%	366'909	-	-	-	-	136'376	-
Sulzer	Total (7 Pers.)	59.0%	2'895'000	-	-	1'457'354	1'531'063	-	-
	HP: Büchner (CEO)	66.8%	900'000	-	-	166'313	667'023	-	-
	Durchschn. Andere	56.3%	346'957	-	-	224'529	150'268	-	-
Swatch Group	Total (17 Pers.)	75.7%	15'706'000	-	-	-	-	7'939'680	-
	HP: Hayek Jr. (CEO)	73.7%	3'200'000	-	-	-	-	1'278'400	-
	Durchschn. Andere	76.2%	769'600	-	-	-	-	409'925	-
Swiss Life	Total (7 Pers.)	56.3%	4'475'000	-	-	-	3'704'506	-	-
	HP: Pfister (CEO)	58.9%	1'200'000	-	-	-	974'870	-	-
	Durchschn. Andere	55.5%	545'833	-	-	-	454'939	-	-
Swiss Prime Site	Total (1 Pers.)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	HP: Graf (CEO)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Durchschn. Andere	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Swiss Re	Total (7 Pers.)	75.9%	15'893'000	3'928'990	-	-	10'774'045	-	-
	HP: Lippe (CEO)	77.5%	2'156'000	1'874'990	-	-	2'693'030	-	-
	Durchschn. Andere	75.5%	2'197'920	328'640	-	-	1'292'962	-	-
Swisscom	Total (10 Pers.)	43.6%	3'333'000	1'323'000	-	-	-	-	-
	HP: Schloter (CEO)	52.0%	707'000	280'000	-	-	-	-	-
	Durchschn. Andere	41.8%	308'941	122'706	-	-	-	-	-
Syngenta	Total (8 Pers.)	56.4%	898'916	5'246'048	-	2'920'771	-	2'920'771	-
	HP: Mack (CEO)	65.4%	216'883	1'735'066	-	960'000	-	960'000	-
	Durchschn. Andere	53.0%	97'433	501'569	-	280'110	-	280'110	-

Unternehmen	Name (Funktion) HP: Höchstbezahlte Person	Variable Vergütung	Jahresbonus			Langfristige Beteiligungspläne			
			Bonus in bar	Bonus in Aktien	Bonus in Optionen	Aktien ohne Leistungskriterien	Aktien mit Leistungskriterien	Optionen ohne Leistungskriterien	Optionen mit Leistungskriterien
Synthes	Total (4 Pers.)	NA	NA	NA	-	NA	NA	NA	-
	HP: Orsinger (CEO)	NA	NA	NA	-	NA	NA	NA	-
	Durchschn. Andere	NA	NA	NA	-	NA	NA	NA	-
Temenos	Total (4 Pers.)	81.2%	1'614'116	-	-	-	4'262'294	2'565'475	2'070'315
	HP: Andreades (CEO)	86.7%	1'022'499	-	-	-	3'278'688	2'565'475	-
	Durchschn. Andere	72.4%	197'206	-	-	-	327'869	-	690'105
Transocean	Total (5 Pers.)	66.8%	1'017'080	-	-	2'821'547	5'799'639	5'799'429	-
	HP: Newman (CEO)	74.1%	390'895	-	-	-	2'821'446	2'821'312	-
	Durchschn. Andere	62.8%	156'546	-	-	705'387	744'548	744'529	-
UBS	Total (13 Pers.)	82.5%	30'039'901	30'039'905	-	-	15'019'952	-	-
	HP: Kengeter (Mitglied)	89.6%	3'341'654	3'341'654	-	-	1'670'826	-	-
	Durchschn. Andere	81.7%	2'272'191	2'272'192	-	-	1'136'096	-	-
Valiant	Total (4 Pers.)	30.6%	690'000	-	-	192'000	-	-	-
	HP: Beyeler (CFO)	41.4%	293'000	-	-	70'000	-	-	-
	Durchschn. Andere	25.9%	132'333	-	-	40'667	-	-	-
Zurich FS	Total (11 Pers.)	63.6%	14'212'000	-	-	-	7'419'637	-	7'419'203
	HP: Senn (CEO)	73.6%	2'664'750	-	-	-	1'358'478	-	1'358'446
	Durchschn. Andere	61.7%	1'205'350	-	-	-	632'689	-	632'647

**Anhang 6    Transparenz bei den Vergütungen**

	Unternehmen	Aufschlüsselung der Vergütungskomponenten der Geschäftsleitung			Individuelle Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung			Referenzgruppe			Einhaltung des „Accrual Principles“		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2010	2010	2010	2009	2008
<b>SMI</b>	ABB	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	
	Actelion	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Adecco	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
	Credit Suisse	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Holcim	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Julius Bär	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓
	Lonza	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Nestlé	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓
	Novartis	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Richemont	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Roche	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	SGS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Swatch Group	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Swiss Re	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓
	Swisscom	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
	Syngenta	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Synthes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-
	Transocean	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	UBS	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓
	Zurich FS	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Total SMI</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	
<b>SMIM</b>	Aryzta	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR	✓	✓	NR
	Báloise	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-
	Barry Callebaut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-
	Clariant	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Galenica	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	GAM Holding	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR	✓	✓	NR
	Geberit	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Georg Fischer	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Givaudan	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Helvetia	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓
	Kühne + Nagel	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Lindt & Sprüngli	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Logitech	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Meyer Burger	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓
	Nobel Biocare	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓
	Panalpina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Pargesa	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Petroplus	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓
	PSP Swiss Property	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓
	Schindler	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Sika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Sonova	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Straumann	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Sulzer	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓
	Swiss Life	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	-
	Swiss Prime Site	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Temenos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
Valiant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	
<b>Total SMIM</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	

✓ : Information offen gelegt  
 - : Keine Information

## Anhang 7      Transparenz beim Jahresbonus

	Unternehmen	Offenlegung des Zielbonus in Prozent des Grundsälärs			Offenlegung des Maximalbonus in Prozent des Grundsälärs			Offenlegung der Leistungskriterien für den Bonus			Anteil des Bonus, der von individuellen Leistungskriterien abhängt			Offenlegung des Erfüllungsgrads der für den Bonus festgelegten Leistungskriterien		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
SMI	ABB	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	NR	-	-	-	-	-
	Actelion	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
	Adecco	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	NR	NR	-	-	-
	Credit Suisse	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
	Holcim	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
	Julius Bär	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
	Lonza	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
	Nestlé	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
	Novartis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓
	Richemont	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Roche	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-
	SGS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-
	Swatch Group	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-
	Swiss Re	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
	Swisscom	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	NR	✓	-	-
	Syngenta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-
	Synthes	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
	Transocean	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓
	UBS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
	Zurich FS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
<b>Total SMI</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
SMIM	Aryzta	-	-	NR	-	✓	NR	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR
	Báloise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
	Barry Callebaut	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-
	Clariant	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
	Galenica	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-
	GAM Holding	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR	-	-	NR
	Geberit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
	Georg Fischer	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
	Givaudan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	NR	NR	-	-	-	-
	Helvetia	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
	Kühne + Nagel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Lindt & Sprüngli	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-
	Logitech	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓
	Meyer Burger	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	-
	Nobel Biocare	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
	Panalpina	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
	Pargesa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	NR	NR	NR	-	-	-
	Petroplus	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-
	PSP Swiss Property	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	NR	NR	NR	-	-	-
	Schindler	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
	Sika	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-
	Sonova	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
	Straumann	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓
	Sulzer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
	Swiss Life	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-
	Swiss Prime Site	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-
Temenos	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	
Valiant	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	NR	NR	NR	-	-	-	
<b>Total SMIM</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	

✓ : Information offen gelegt  
 - : Keine Information

## Anhang 8 Transparenz bei den Beteiligungsplänen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

	Unternehmen	Anzahl zugeteilter Aktien (separat für jeden Plan)			Bewertung der Aktien mit dem Marktwert am Tag der Zuteilung (separat für jeden Plan)			Anzahl zugeteilter Optionen (separat für jeden Plan)			Bewertung der Optionen mit dem Marktwert am Tag der Zuteilung (separat für jeden Plan)		
		2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
SMI	ABB	✓	✓	✓	-	-	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Actelion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Adecco	✓	✓	NR	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Credit Suisse	-	-	✓	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Holcim	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Julius Bär	-	-	-	-	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Lonza	✓	-	-	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Nestlé	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Novartis	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
	Richemont	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	-	-	-
	Roche	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	SGS	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Swatch Group	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Swiss Re	-	-	-	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Swisscom	-	-	-	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Syngenta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Synthes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Transocean	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
	UBS	-	-	✓	✓	✓	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Zurich FS	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓
	<b>Total SMI</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
SMIM	Aryzta	NR	✓	NR	NR	-	NR	✓	NR	NR	-	NR	NR
	Bâloise	✓	-	-	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Barry Callebaut	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Clariant	✓	✓	✓	-	-	-	✓	NR	✓	-	NR	-
	Galenica	-	-	-	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	GAM Holding	NR	NR	NR	NR	NR	NR	-	-	NR	✓	✓	NR
	Geberit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓
	Georg Fischer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Givaudan	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Helvetia	✓	-	-	✓	✓	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Kühne + Nagel	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lindt & Sprüngli	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
	Logitech	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Meyer Burger	✓	NR	NR	✓	NR	NR	NR	✓	✓	NR	✓	✓
	Nobel Biocare	✓	✓	✓	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Panalpina	-	-	NR	-	-	NR	NR	NR	✓	NR	NR	✓
	Pargesa	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	-	-	-
	Petroplus	✓	✓	NR	-	-	NR	✓	✓	NR	-	-	NR
	PSP Swiss Property	✓	✓	✓	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Schindler	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sika	-	-	-	-	-	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Sonova	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Straumann	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sulzer	✓	✓	NR	-	-	NR	NR	NR	✓	NR	NR	-
	Swiss Life	✓	✓	✓	✓	✓	-	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Swiss Prime Site	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
	Temenos	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
Valiant	-	-	-	-	-	-	NR	NR	-	NR	NR	-	
<b>Total SMIM</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	

✓ : Information offen gelegt  
 - : Keine Information

Anhang 9 Erklärung der Unterschiede in der Bewertung von Vergütungskomponenten 2010: Ethos Methode gegenüber der Offenlegung der Unternehmen

Unternehmen	Von Ethos berechneter Wert		Unterschied zum Wert des Unternehmens*		Erklärung des Unterschieds	
	VR	GL	VR	GL	VR	GL
ABB	3'499'991	35'499'189	-	4'218'286	-	Das Unternehmen bewertet die mit Leistungskriterien versehenen Aktien nach dem Monte-Carlo-Modell.
Actelion	1'862'218	17'481'682	-	-	-	-
Adecco	5'050'491	31'254'451	-	3'373'353	-	Das Unternehmen bewertet die Aktien mit einem Wahrscheinlichkeitsfaktor, die gesteckten Ziele am Ende der Leistungsperiode zu erreichen.
Aryzta	1'011'000	10'665'000	-	4'154'000	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien über die ganze Sperrfrist Periode
Bâloise	5'472'684	11'433'844	295'011	1'687'780	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien mit einem Rabatt von zehn Prozent	Das Unternehmen schliesst Aktien mit Leistungskriterien aus und bewertet Bonusaktien mit einem Rabatt
Barry Callebaut	1'796'300	14'444'400	-	-	-	-
Clariant	2'469'258	15'727'061	318'661	2'171'501	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Optionen über die ganze Sperrfrist Periode	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien und Optionen über die ganze Sperrfrist Periode
Credit Suisse	19'964'452	160'340'033	-	-	-	-
Galenica	1'224'156	12'483'829	261'156	1'546'829	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	Die ausserordentlichen Zuteilungen von Aktien zur Kompensation der Verkürzung der Vertragsdauer des CEO wurden vom Unternehmen nicht einbezogen. Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Bonusaktien zum Steuerwert
GAM Holding	1'442'095	9'370'525	-471'155	4'198'911	Ethos hat die Anzahl zugeteilte Optionen zu gleichen Teilen auf die Jahre verteilt (2009-2011 Periode)	Ethos hat die Anzahl zugeteilte Optionen zu gleichen Teilen auf die Jahre verteilt (2009-2011 Periode)
Geberit	1'548'091	5'901'591	141'019	149'786	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert
Georg Fischer	1'991'538	5'884'140	-	-	-	-
Givaudan	1'955'095	11'234'409	-	-	-	-
Helvetia	1'993'990	7'234'761	-	-	-	-
Holcim	2'895'380	36'694'338	-	-	-	-
Julius Bär	4'723'634	15'917'285	-389'254	-	Ethos hat die Anzahl zugeteilte Aktien zu gleichen Teilen auf die Jahre verteilt	-
Kühne + Nagel	2'449'000	15'449'667	-38'000	278'667	Das Unternehmen schliesst Beratungsdienstleistungen von VR-Mitgliedern ein	Das Unternehmen berücksichtigt den auf Aktienkäufen gewährten Rabatt nicht
Lindt & Sprüngli	1'581'640	15'178'230	296'640	2'500'230	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Optionen zum Steuerwert	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Optionen zum Steuerwert
Logitech	3'316'882	10'700'856	-	-	-	-
Lonza	2'502'785	9'604'711	-	2'249'711	-	Das Unternehmen bewertet die leistungsabhängige Zuteilung von Aktien zu 50% des Werts zum Zeitpunkt der Zuteilung, um der Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung Rechnung zu tragen.
Meyer Burger	1'069'052	3'079'654	-	-	-	-
Nestlé	13'990'177	53'874'362	938'149	1'375'136	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Bonusaktien zum Steuerwert
Nobel Biocare	1'041'200	11'337'888	-	558'888	-	Das Unternehmen bewertet die leistungsabhängige Zuteilung von Aktien mit einer jeweils über die Dauer der Leistungsperiode an die Wahrscheinlichkeit der

Unternehmen	Von Ethos berechneter Wert		Unterschied zum Wert des Unternehmens*		Erklärung des Unterschieds	
	VR	GL	VR	GL	VR	GL
						Zielerreichung angepassten Anzahl Aktien.
Novartis	31'832'524	50'195'758	17'444'822	6'919'432	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert.	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien und Optionen zum Steuerwert
Panalpina	1'363'000	7'247'000	-	-	-	-
Pargesa	3'603'894	3'473'869	-	-	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Optionen zum Steuerwert
Petroplus	2'943'000	8'290'275	-	174'975	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien und Optionen zum Steuerwert
PSP Swiss Property	564'000	4'696'157	-	170'157	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert
Richemont	3'863'304	52'505'349	-	-	-	-
Roche	14'535'493	40'504'219	9'000'000	1'924'703	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Bonusaktien zum Steuerwert
Schindler	1'321'000	32'246'773	-	251'773	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert
SGS	1'948'125	3'620'791	148'125	703'102	Ethos hat die Anzahl im Jahr 2008 für die Periode 2008-2011 zugeteilten Optionen zu gleichen Teilen auf die Jahre verteilt	Ethos hat die Anzahl im Jahr 2008 für die Periode 2008-2011 zugeteilten Optionen zu gleichen Teilen auf die Jahre verteilt
Sika	2'157'400	21'246'500	-	3'592'500	-	Das Unternehmen schliesst Aktien mit Leistungskriterien aus
Sonova	3'893'827	10'986'949	-	-	-	-
Straumann	3'724'036	4'631'079	-	-	-	-
Sulzer	1'905'128	9'966'417	112'128	160'417	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert
Swatch Group	3'571'057	31'236'412	-	-	-	-
Swiss Life	2'784'732	14'516'631	119'282	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien zum Steuerwert	-
Swiss Prime Site	1'172'847	-	-	-	-	-
Swiss Re	12'873'123	40'310'035	-	-	-	-
Swisscom	2'140'888	10'675'000	-	-	-	-
Syngenta	5'201'725	21'235'678	-	-	-	-
Synthes	9'582'644	10'205'470	-	-	-	-
Temenos	1'859'797	12'948'423	139'313	8'898'085	Das Unternehmen schliesst Optionen mit Leistungskriterien aus	Das Unternehmen schliesst Optionen mit Leistungskriterien aus
Transocean	4'250'572	23'115'925	150'532	2'591'224	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien über die ganze Sperrfrist Periode	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien über die ganze Sperrfrist Periode
UBS	8'839'959	91'030'905	648'651	-	Das Unternehmen bewertet die zugeteilten Aktien mit einem Rabatt	-
Valiant	1'988'000	2'879'000	-	-	-	-
Zurich FS	3'524'316	45'666'340	-	-	-	-

\* Arbeitgeberbeiträge in die obligatorischen Sozialversicherungen sind nicht eingeschlossen

Anhang 10 Vertragsdauer oder Kündigungsfristen der Arbeitsverträge von Geschäftsleitungsmitgliedern

	Unternehmen	Vertragsdauer oder Kündigungsfristen (ohne Kontrollwechsel)			Vertragsdauer oder Kündigungsfristen (bei Kontrollwechsel)		
		< 12 Monate	> 12 Monate	Keine Angabe	< 12 Monate	> 12 Monate	Keine Angabe
SMI	ABB		✓			✓	
	Actelion	✓				✓	
	Adecco		✓			✓	
	Credit Suisse Group	✓			✓		
	Holcim			✓			✓
	Julius Bär	✓				✓	
	Lonza	✓			✓		
	Nestlé			✓			✓
	Novartis			✓			✓
	Richemont	✓			✓		
	Roche	✓			✓		
	SGS		✓			✓	
	Swatch Group	✓			✓		
	Swiss Life			✓			✓
	Swiss Re	✓			✓		
	Swisscom	✓			✓		
	Syngenta		✓			✓	
	Synthes	✓				✓	
	UBS	✓			✓		
	Zurich Financial Services	✓			✓		
<b>Total SMI</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	
SMIM	Aryzta			✓			✓
	Bâloise	✓				✓	
	Barry Callebaut		✓			✓	
	Basilea	✓				✓	
	Clariant			✓			✓
	EFG International			✓			✓
	Galenica			✓			✓
	GAM Holding	✓				✓	
	Geberit	✓			✓		
	Georg Fischer	✓			✓		
	Givaudan			✓			✓
	Helvetia			✓			✓
	Kühne + Nagel	✓			✓		
	Lindt & Sprüngli	✓			✓		
	Logitech	✓			✓		
	Nobel Biocare	✓			✓		
	OC Oerlikon Corporation			✓			✓
	Panalpina		✓			✓	
	Pargesa		✓			✓	
	Petroplus		✓			✓	
	PSP Swiss Property	✓			✓		
	Schindler			✓			✓
	Sika			✓			✓
	Sonova	✓			✓		
	Straumann	✓			✓		
	Sulzer		✓			✓	
Temenos	✓				✓		
<b>Total SMIM</b>	<b>✓</b>			<b>✓</b>			
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	



**Anhang 11 Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre bei der Festlegung von Vergütungen**

	Unternehmen	Generalversammlung 2011		Generalversammlung 2010		Generalversammlung 2009		Generalversammlung 2008		Generalversammlung 2007	
		Konsultativabstimmung	Dafür	Konsultativabstimmung	Dafür	Konsultativabstimmung	Dafür	Konsultativabstimmung	Dafür	Konsultativabstimmung	Dafür
SMI	ABB	✓	88.7%	✓	92.9%	✓	92.1%	-	NR	-	NR
	Actelion	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Adecco	✓	93.1%	✓	93.3%	-	NR	-	NR	-	NR
	Credit Suisse	✓	74.1%	✓	66.2%	✓	88.6%	-	NR	-	NR
	Holcim	✓	80.2%	✓	97.3%	-	NR	-	NR	-	NR
	Julius Bär	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Lonza	✓	56.7%	✓	95.5%	-	NR	-	NR	-	NR
	Nestlé	✓	91.8%	✓	91.2%	✓	86.5%	-	NR	-	NR
	Novartis	✓	61.0%	✓	NA	-	NR	-	NR	-	NR
	Richemont	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Roche	✓	99.2%	✓	98.7%	✓	99.9%	-	NR	-	NR
	SGS	✓	81.1%	✓	82.8%	✓	96.9%	-	NR	-	NR
	Swatch Group	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Swiss Re	✓	76.5%	✓	90.7%	-	NR	-	NR	-	NR
	Swisscom	✓	91.2%	✓	99.4%	-	NR	-	NR	-	NR
	Syngenta	✓	NA	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Synthes	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Transocean	✓	76.5%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
UBS	✓	64.4%	✓	54.7%	✓	87.6%	-	NR	-	NR	
Zurich FS	✓	94.6%	✓	82.3%	-	NR	-	NR	-	NR	
<b>Total SMI</b>		<b>15</b>	<b>80.7%</b>	<b>13</b>	<b>87.1%</b>	<b>6</b>	<b>91.9%</b>	<b>-</b>	<b>NR</b>	<b>-</b>	<b>NR</b>
SMIM	Aryzta	-	NR	-	NR	NR	NA	NR	NR	NR	NR
	Bâloise	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Barry Callebaut	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Clariant	✓	83.1%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Galenica	✓	NA	✓	96.1%	✓	94.2%	✓	NA	-	NR
	GAM Holding	-	NR	-	NR	NR	NA	NR	NR	NR	NR
	Geberit	✓	93.9%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Georg Fischer	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Givaudan	✓	85.3%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Helvetia	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Kühne + Nagel	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Lindt & Sprüngli	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Logitech	✓	NA	✓	89.6%	✓	96.6%	-	NR	-	NR
	Meyer Burger	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Nobel Biocare	✓	87.3%	✓	91.9%	-	NR	-	NR	-	NR
	Panalpina	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Pargesa	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Petroplus	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	PSP Swiss Property	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Schindler	✓	NA	✓	NA	✓	NA	✓	NA	-	NR
	Sika	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Sonova	✓	NA	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Straumann	✓	92.4%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Sulzer	✓	90.8%	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Swiss Life	✓	94.0%	✓	96.5%	✓	95.0%	-	NR	-	NR
	Swiss Prime Site	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
	Temenos	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR
Valiant	✓	NA	-	NR	-	NR	-	NR	-	NR	
<b>Total SMIM</b>		<b>12</b>	<b>89.5%</b>	<b>5</b>	<b>93.5%</b>	<b>4</b>	<b>95.3%</b>	<b>2</b>	<b>NA</b>	<b>-</b>	<b>NR</b>
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>83.6%</b>	<b>18</b>	<b>88.7%</b>	<b>10</b>	<b>93.1%</b>	<b>2</b>	<b>NA</b>	<b>-</b>	<b>NR</b>

\* Die Generalversammlung von Actelion stimmte einer Statutenänderung zur Einführung einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht im Jahr 2011 zu. Eine solche Abstimmung findet erstmals im Jahr 2012 statt.

Anhang 12 Situation auf den wichtigsten Finanzplätzen: Kompetenzen der Aktionärinnen und Aktionäre bei der Festlegung von Vergütungen

Europa	Konsultativ- abstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem	Bindende Abstimmung über den Vergütungsbericht oder das Vergütungssystem	Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrats oder Aufsichtsrats	Abstimmung über Vergütungen der Geschäftsleitung	Abstimmung über Beteiligungspläne mit Aktien oder Optionen
Belgien	Ja	-	Ja	-	Ja
Dänemark	-	Ja (2)	Ja	-	Ja
Deutschland	Ja	-	Ja (1)	-	-
Finnland	-	-	Ja	-	Ja
Frankreich	-	-	Ja (4)	-	Ja
Griechenland	-	-	Ja	-	Ja (3)
Grossbritannien	Ja	-	-	-	Ja
Irland	-	-	Ja	-	Ja
Italien	-	-	Ja (4)	-	-
Niederlande	-	Ja (5)	Ja	-	Ja
Norwegen	Ja	-	Ja	Ja (6)	Ja
Österreich	-	-	Ja (1)	-	-
Portugal	-	-	-	-	Ja
Schweden	-	Ja	Ja	-	Ja (7)
Schweiz	-	-	-	-	-
Spanien	-	-	-	-	Ja
<b>Nordamerika</b>					
Kanada	-	-	-	-	Ja
USA	Ja (8)	-	-	-	Ja
<b>Asien und Pazifik</b>					
Australien	Ja	-	Ja (1)	-	-
Japan	-	-	Ja (9)	-	-

(1) Nur wenn der Gesamtbetrag der Vergütung für den Aufsichtsrat ändert

(2) Betrifft nur die Vergütungspolitik und deren Änderungen

(3) Beteiligungspläne mit Optionen zugunsten des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung oder der Mitarbeitenden

(4) Nur für die Verwaltungsratsmitglieder ohne operative Funktion

(5) Nur bei Änderungen der Vergütungspolitik

(6) Bindende Abstimmung ausser bei anderweitigen Bestimmungen in den Statuten eines Unternehmens (Konsultativabstimmung)

(7) Muss von mindestens neunzig Prozent der vertretenen Stimmen angenommen werden

(8) Die Generalversammlung bestimmt über die Häufigkeit einer Abstimmung (alle ein, zwei oder drei Jahre). Die Entscheidung wird in den Statuten verankert.

(9) Bei japanischen Unternehmen mit einer „Kansayaku“-Struktur (ohne Ausschuss, aber mit einem „Corporate Auditor“)

## Anhang 13 Methodik und Annahmen bei der Berechnung der Vergütungen

### 1. Untersuchungsuniversum

Untersucht wurden die Unternehmen des SMI (20 Unternehmen) und des SMIM (28 Unternehmen), die per 31. Dezember 2010 an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotiert waren. Das sind 50 Titel, da zwei Unternehmen über zwei Aktienklassen verfügen. Von den im SMIM enthaltenen Unternehmen wurden zwei neu aufgenommen, für die nur Zahlen für 2009 und 2010 publiziert sind. Die alphabetische Liste der analysierten Unternehmen findet sich in Anhang 1.

Von den 48 Unternehmen beendet eines das Geschäftsjahr per 31. März 2011 und hat den Geschäftsbericht bis Redaktionsschluss nicht publiziert (Logitech). Deshalb wurden die Angaben des Vorjahres (31. März 2010) berücksichtigt.

Für einige Analysen wurden die Unternehmen in zwei Gruppen von Wirtschaftssektoren aufgeteilt. Die Unterteilung erfolgte gemäss dem Industry Classification Benchmark (ICB). Da jedoch die Anzahl Unternehmen pro Sektor zu klein war, hat Ethos die folgende Gruppierung vorgenommen:

- Unternehmen des Finanzsektors (Banken und Versicherungen)
- Unternehmen anderer Sektoren

Die entsprechende Aufteilung der Unternehmen findet sich in Anhang 1.

### 2. Datenquellen

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

### 3. Personenkategorien

Der Artikel 663b<sup>bis</sup> des schweizerischen Obligationenrechts schreibt die separate Offenlegung der Vergütungen sämtlicher Verwaltungsratsmitglieder, jene des bestbezahlten Geschäftsleitungsmitglieds sowie die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung vor.

Für diese Studie geht Ethos davon aus, dass ein Verwaltungsratsmitglied, das gleichzeitig in der Geschäftsleitung ist, für die Berechnung der Vergütungen in der Kategorie „Geschäftsleitung“ figuriert. Hingegen wurde die Vergütung eines exekutiv tätigen Verwaltungsratspräsidenten, der nicht in der Geschäftsleitung ist, in die Kategorie „Verwaltungsrat“ eingeschlossen.

Für 2010 wurden folgende Personenkategorien festgelegt:

A) Verwaltungsrat (Mitglieder ohne operative Funktion)

- Verwaltungsratspräsidenten
- Andere Verwaltungsratsmitglieder

B) Geschäftsleitung

- CEO (inkl. Verwaltungsratspräsident/CEO)
- Andere Geschäftsleitungsmitglieder

### 4. Vergütungskomponenten

Es werden zwei Arten von Vergütungen unterschieden: Fixvergütung und variable Vergütung. Ein Grossteil der Unternehmen bezahlt ihren Mitgliedern des Verwaltungsrats ausschliesslich Fixvergütungen. Jedoch bezahlen alle Unternehmen ihren Mitgliedern der Geschäftsleitung variable Vergütungen. Diese machen oft über fünfzig Prozent der Gesamtvergütung aus. Ethos unterteilte die Vergütungen für Geschäftsleitungsmitglieder in die folgenden Komponenten:

- Fixvergütung
  - Grundsalar
  - Beiträge des Arbeitgebers an die Altersvorsorge (inkl. obligatorische und überobligatorische Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)
  - Andere Vergütungen, beispielsweise Rabatte für Aktienkäufe, Naturalleistungen, usw.
- Variable Vergütung
  - Jahresbonus: der jährliche Bonus entschädigt für die vergangene Leistung. Er kann in bar sofort oder zeitlich verschoben, in zum Verkauf gesperrten Aktien oder Optionen bezahlt werden.

- Langfristige Beteiligungspläne: Diese sollen die Mitarbeitenden zur Schaffung von langfristigem Wert anspornen. Es werden zwei Typen von langfristigen Beteiligungsplänen unterschieden: Beteiligungspläne zur Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen und Beteiligungspläne mit Leistungskriterien.

## 5. Beteiligungspläne mit Aktien und Optionen

### 5.1 Aktien- und Options-Typen

Wie unter Punkt 4 der Methodik erwähnt, können die Aktien und Optionen als Komponente des Jahresbonus oder im Rahmen eines langfristigen Beteiligungsplans zugeteilt werden. Werden Aktien oder Optionen als Teil des Jahresbonus zugeteilt, bleiben sie im Allgemeinen während eines Zeitraums gesperrt (meistens drei Jahre). Der Wert zum Zeitpunkt der Zuteilung dieser Aktien oder Optionen hängt von der Leistung im Verlauf des abgeschlossenen Geschäftsjahres ab. Bei den im Rahmen eines langfristigen Beteiligungsplans zugeteilten Aktien oder Optionen werden zwischen zwei Arten unterschieden:

- Aktien- und Optionspläne zur Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen: Solche Aktien oder Optionen sollen die Begünstigten motivieren, dem Unternehmen die Treue zu halten. Sie sind während eines gewissen Zeitraums zum Verkauf oder zur Ausübung gesperrt (meistens drei Jahre). Danach erhalten die Begünstigten sämtliche zu Beginn zugeteilten Aktien oder Optionen unabhängig von der eigenen Leistung und der Performance des Unternehmens.
- Aktien- und Optionspläne mit Leistungskriterien: Einige Unternehmen teilen den Begünstigten Aktien oder Optionen nur bedingt zu. Die definitive Zuteilung der Aktien oder Optionen ist von der Erfüllung vorgängig festgelegter Leistungsbedingungen während einer bestimmten Periode abhängig. In diesen Fällen sehen die Beteiligungspläne einen Zielwert für die Anzahl zuzuteilender Aktien oder Optionen vor. Dieser Wert wird nach Ablauf der Sperrfrist je nach Erfolg oder Nichterfolg nach oben oder unten angepasst. So können die Begünstigten schliesslich entweder nichts erhalten, oder sie erhalten mehr als diesen Zielwert, wenn sie die Leistungsbedingungen übertroffen haben.

### 5.2 Berechnung des Aktienwerts

#### 5.2.1 Bewertungsmethoden

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen müssen die Unternehmen die zugeteilten Aktien bewerten. Jedoch schreibt das Gesetz keine Bewertungsmethode vor. Den internationalen Best-Practice-Regeln und dem internationalen Standard für die Rechnungslegung IFRS entsprechend bewertet die Mehrheit der Unternehmen die Aktien zum Marktwert (Aktienkurs am Zuteilungstag). Andere Unternehmen bewerteten die Aktien nicht oder wandten einen Rabatt auf den Marktwert an. Um aber die Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen sicherzustellen, ersetzte Ethos den von diesen Unternehmen veröffentlichten Steuerwert mit dem Marktwert.

In der Praxis ergeben sich die drei folgenden Fälle:

- Das Unternehmen bewertet die Aktien zum Marktwert, also nach dem Aktienkurs am Zuteilungstag. Dieses Bewertungsverfahren deckt sich mit der Methodik von Ethos.
- Das Unternehmen wendet einen Rabatt auf den Marktwert an. Dieser kann entsprechend der von den schweizerischen Steuerbehörden bewilligten Dauer der Sperrfrist angewandt werden. Gewisse Unternehmen wandten auch bei den leistungsabhängigen Aktien einen Rabatt an, und zwar entsprechend des Wahrscheinlichkeitsgrads für das Erreichen der Ziele nach Ablauf der Leistungsperiode. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen sicherzustellen, ersetzte Ethos den von diesen Unternehmen veröffentlichten reduzierten Wert mit dem Marktwert. Sofern die Aktien von Personen erworben wurden, die in den Genuss eines Rabatts kamen, rechnete Ethos den Wert des Rabatts in die Rubrik „Andere Vergütungen“ ein.
- Das Unternehmen bewertet die Aktien nicht. In diesen Fällen bewertete Ethos die Aktien im Rahmen des Möglichen nach ihrem Marktwert am Zuteilungstag.

#### 5.2.2 Zeitpunkt der Bewertung

Während die Rechnungslegungsstandards IFRS die Verbuchung des Werts der zugeteilten Aktien oder Optionen über die ganze Sperrfrist (Vesting Period) vorschreiben, stellt der Gesamtwert (zum Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung bewertet) die reale Vergütung des betreffenden Jahres dar. Im Unterschied zu den Unternehmen, die den Wert der jährlich zugeteilten Aktien auf die Dauer der Sperrfrist verteilen, korrigiert Ethos den Wert, um die gesamte Vergütung zu berücksichtigen.

In der Praxis ergeben sich die drei folgenden Fälle:

- Das Unternehmen bewertet sämtliche im Jahresverlauf zugeteilten Aktien. Dieses Bewertungsverfahren deckt sich mit der Methodik von Ethos. Teilten die Unternehmen jedoch ein Aktienpaket für mehrere Jahre zu, gliederte Ethos den Gesamtwert auf die einzelnen Jahre auf. Teilt ein Unternehmen zum Beispiel alle drei Jahre eine gewisse Anzahl Aktien zu, schliesst Ethos einen Drittel des Werts der Zuteilung in die Vergütung jedes Jahres ein.

- Das Unternehmen bewertet die Aktien für die ganze Dauer der Sperrfrist oder Leistungsperiode. Verteilt das Unternehmen die Kosten der Zuteilung auf mehrere Geschäftsjahre, obwohl die Zuteilungen jedes Jahr stattfinden, korrigiert Ethos den Wert des Unternehmens, um sämtliche zugeteilten Aktien (oder deren Zielwert) im Verlauf der betroffenen Periode oder des analysierten Jahres zu berücksichtigen. Nimmt das Unternehmen jedoch eine einzige Zuteilung für mehrere Jahre vor, übernimmt Ethos die vom Unternehmen benutzte Methodik.
- Das Unternehmen bewertet leistungsabhängige Aktien am Ende der Leistungsperiode, wenn die definitiven Ergebnisse bekannt sind. In diesem Fall korrigierte Ethos den Wert des Unternehmens, um den Zielwert sämtlicher im Verlauf der betroffenen Periode oder des analysierten Jahres zu berücksichtigen.

### 5.3 Berechnung des Werts der Optionen

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen müssen die Unternehmen die zugeteilten Optionen bewerten. Jedoch schreibt das Gesetz keine Bewertungsmethode vor. Gemäss den internationalen Best-Practice-Regeln und dem internationalen Standard für die Rechnungslegung IFRS hat die Mehrheit der Unternehmen die Optionen zum Marktwert am Zuteilungstag bewertet (nach dem Bewertungsmodell „Black & Scholes“ oder dem binomialen Modell). Einige Unternehmen berechneten jedoch den Steuerwert der Optionen. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Vergütungen sicherzustellen und wie von den Rechnungslegungsstandards (IFRS 2) verlangt, berechnete Ethos den Wert der Optionen am Zuteilungstag (nach Black & Scholes) mit folgenden Parametern:

- Basiswert (Aktienkurs) am Zuteilungsdatum
- Ausübungspreis der Option
- Jährliche Volatilität des Basiswerts (Aktie) in Prozent
- Risikofreier Zinssatz während der erwarteten Lebensdauer der Option
- Erwartete Lebensdauer der Option (wurde diese nicht offengelegt, berücksichtigte Ethos zwei Drittel der gesamten Lebensdauer der Option)
- Dividendenrendite (in Prozent des Aktienkurses)

Bei den meisten 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.

### 6. Wechselkurse

Alle Vergütungen wurden in Schweizer Franken (CHF) berechnet und in dieser Studie veröffentlicht. Einige Unternehmen veröffentlichen die Vergütungen in USD oder EUR. In diesen Fällen wandte Ethos die folgenden durchschnittlichen jährlichen Wechselkurse an. Sie entsprechen den Rechnungslegungsgrundsätzen für die Erfolgsrechnung und den Angaben der Unternehmen in ihren Anhängen zur Jahresrechnung.

Stichtag	CHF / USD	CHF / EUR
31. März 2007	1,24	1,59
31. Dezember 2007	1,20	1,64
31. März 2008	1,16	1,64
31. Dezember 2008	1,08	NR
31. März 2009	1,09	1,56
31. Dezember 2009	1,08	NR
31. März 2010	1,06	1,50
31. Dezember 2010	1,04	NR
31. März 2011	NR	1,38

### 7. Eintrittsprämien und Abgangsentschädigungen

Die Eintrittsprämien und Abgangsentschädigungen wurden nicht in die Vergütungen eingeschlossen.

### 8. Beteiligungspläne vergangener Jahre

Immer mehr Unternehmen führen Beteiligungspläne ein, bei denen die definitive Zahl der zugeteilten Aktien oder Optionen am Ende der Sperrfrist stark variieren kann. Der Wert der aus früheren Beteiligungsplänen definitiv zugeteilten Aktien oder Optionen wurde bei den Vergütungen dieser Studie nicht berücksichtigt. Die entsprechenden Informationen wurden von den Unternehmen nicht immer offengelegt.

## **9. Berechnung der durchschnittlichen Vergütungen pro Personenkategorie und Unterkategorie des Börsenindex (Tabelle 1.2)**

Ethos berechnete die durchschnittliche Vergütung nach Börsenindex-Unterkategorie. Dazu wurde die Summe der von allen Unternehmen dieser Gruppe ausgezahlten Vergütungen durch die Gesamtzahl der Personen (in Vollzeitäquivalenten) dieser Gruppe geteilt.

## **10. Berechnung der Vergütungen in Prozent des konsolidierten Ergebnisses (Anhang 2)**

Ethos ermittelte den Prozentsatz der Vergütung im Vergleich zum konsolidierten Jahresergebnisses 2010. Dazu teilte Ethos die Summe der Vergütungen 2010 von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung durch den konsolidierten Reingewinn des Berichtsjahres (inkl. Interessen von Minderheiten, ausser bei Pargesa, wo diese ausgeschlossen wurden). Für das Jahr 2009 ging Ethos auf dieselbe Weise vor.

## **11. Börsenkapitalisierungen (Anhang 2)**

Die in Anhang 2 aufgeführten Börsenkapitalisierungen stehen auf der Internetsite von SIX Swiss Exchange zur Verfügung. Ethos teilte den Börsenwert durch den „Free Float“, um einen realen Wert des Unternehmens zu erhalten.

## **12. Berechnung der durchschnittlichen Vergütungen (Anhänge 3 und 4)**

Die durchschnittliche Vergütung der „anderen Verwaltungsratsmitglieder“ (Anhang 3) wurde errechnet, indem die Summe der Vergütungen der anderen Verwaltungsratsmitglieder (individuell veröffentlichte Beträge) durch die Anzahl Personen (Vollzeit-äquivalente in Monaten) geteilt wurde, ohne die separat veröffentlichte Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten einzurechnen. Dieses Prinzip wurde auch bei den „anderen Geschäftsleitungsmitgliedern“ angewandt (Anhang 4): Die Vergütungen der höchstbezahlten Person der Geschäftsleitung wurden für die Berechnung des Durchschnitts nicht berücksichtigt.

## **13. Bestimmung der Vergütungsschwankungen (Anhänge 1, 3 und 4)**

In Anhang 1 führt Ethos die Schwankung der Gesamtvergütung auf, ohne die Anzahl der Begünstigten zu berücksichtigen. Wo vollständige Umstrukturierungen des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung, z.B. mit radikaler Änderung der Anzahl Begünstigten, hohe Schwankungen zur Folge hatten, bezeichnete Ethos die Veränderung als „nicht vergleichbar“ (NA).

In den Anhängen 2 und 3 wurden die Veränderungen der Vergütungen pro Person oder pro Personenkategorie (andere Geschäftsleitungs- oder Verwaltungsratsmitglieder) der Anzahl Begünstigter entsprechend berechnet. Dies jedoch nur, wenn die Vergleichbarkeit gewährleistet war. Die Schwankung der Veränderung zwischen 2009 und 2010 wurde als „nicht verfügbar“ (NA) eingestuft, wenn das Unternehmen die Vergütung der betreffenden Person oder Personenkategorie 2009 nicht veröffentlicht hatte oder wenn die Person im Vorjahr nicht dieselbe Funktion innehatte.

## **14. Liste der Abkürzungen**

CEO:	Chief Executive Officer
CFO:	Chief Financial Officer
Ch:	Verwaltungsratspräsident (Chairman)
GL:	Geschäftsleitung
HP:	Höchstbezahlte Person
IFRS:	International Financial Reporting Standards
LD:	Lead Director
NA:	Nicht verfügbar (not available)
NR:	Nicht relevant
OR:	Schweizer Obligationenrecht
RLCG:	Corporate Governance-Richtlinie der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange
SMI:	Swiss Market Index
SMIM:	Swiss Market Index Medium
SIX:	Schweizer Börse SIX Swiss Exchange
VCh:	Vizepräsident (Vice Chairman)
VR:	Verwaltungsrat





[info@ethosfund.ch](mailto:info@ethosfund.ch)  
[www.ethosfund.ch](http://www.ethosfund.ch)

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

Büro Zürich:  
Ethos  
Gessnerallee 32  
CH-8001 Zürich  
T +41 (0)44 421 41 11  
F +41 (0)44 421 41 12