

PUBLIC SURVEY

BEVÖLKERUNGS- UMFRAGE ZUR (MANAGEMENT-) VERGÜTUNG 2025

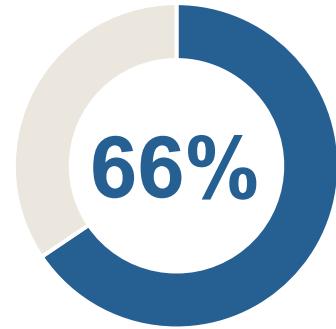
HCM INTERNATIONAL AG

HCM | shaping
sustainable
success

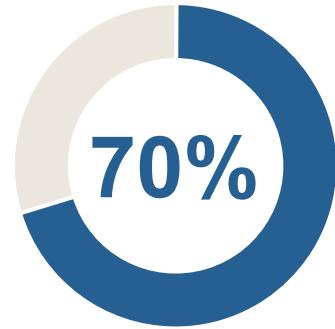


Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage 2025 im Überblick

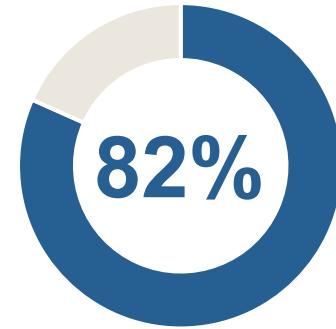
Managementvergütung



zeigen persönliches Interesse zum Thema «Managementvergütung»



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

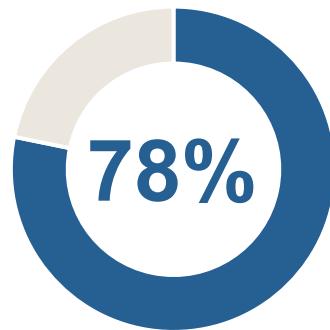


befürworten eine Obergrenze für Managementvergütung...

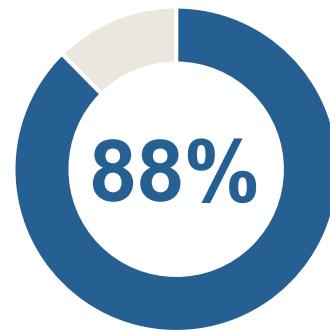


... gleichzeitig variieren die Meinungen über die angemessene Höhe erheblich von 0 bis zu mehreren Millionen

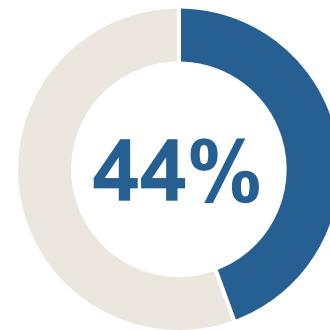
Bonussysteme im Allgemeinen



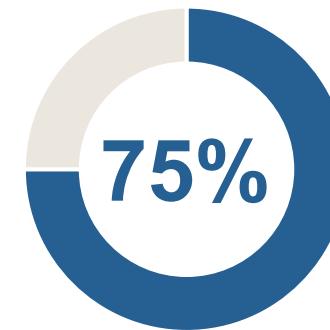
sind überzeugt, dass die Ausgestaltung des Bonusprogramms die Unternehmenskultur beeinflusst



denken, dass transparenten und nachvollziehbare Vergütungssysteme zur Vertrauensbildung beitragen



nur 44% beurteilen vorhandene Bonussysteme als «sehr gut» oder «eher gut» nachvollziehbar



sind zufrieden mit ihrem Einkommen, unter dem historischen Durchschnitt von über 80%

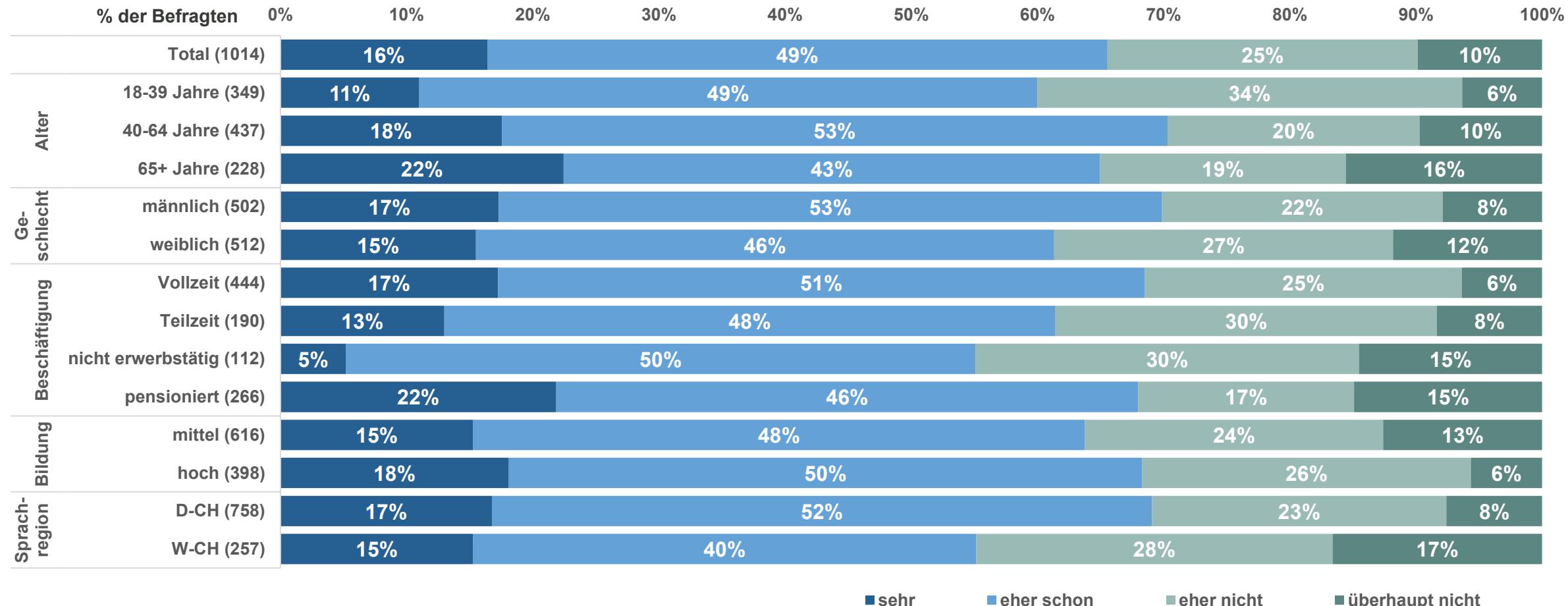
Detaillierte Darstellung der Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage 2025

Vorwort

- Seit 2010, mit einer COVID-bedingten Ausnahme im Jahr 2020, führt HCM **unabhängige und repräsentative Umfragen der Schweizer Bevölkerung zur (Management-)Vergütung** durch.
- Die Datenerhebung erfolgt jeweils durch Drittanbieter: In den letzten drei Jahren durch **gfs-zürich** und zuvor durch Demoscope. Dabei wird stets die Vergleichbarkeit der Daten sichergestellt.
- Insgesamt wurden **1'020 Personen in der Schweiz** telefonisch und online zu **8 Fragen** in den folgenden zwei Themenblöcken befragt:
 - **Managementvergütung**
 - **Bonussysteme / Anreizsysteme im Allgemeinen**
 - **Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen.** Es wurden bei einigen Fragen Unterschiede in den Antworten festgestellt, die auf die (Un-)Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen zurückzuführen werden können. Diese sind jeweils als Hinweis in der Fussnote angegeben.
- Die Auswertung differenziert nach verschiedenen demografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus, Bildungsniveau und Sprachregion.
- Die vorliegende Präsentation zeigt die Auswertungen der erhobenen Daten 2025, wobei neben den Antworten dieses Jahres auch ein Trend der letzten Jahre dargestellt wird.
- Hinweis: Bei allen Fragen bestand die Möglichkeit, mit «weiss nicht» zu antworten oder keine Antwort zu geben. Diese Option wurde je nach Frage von 0.2% bis 12.0% der Befragten genutzt und ist in den vorliegenden Auswertungen nicht enthalten.

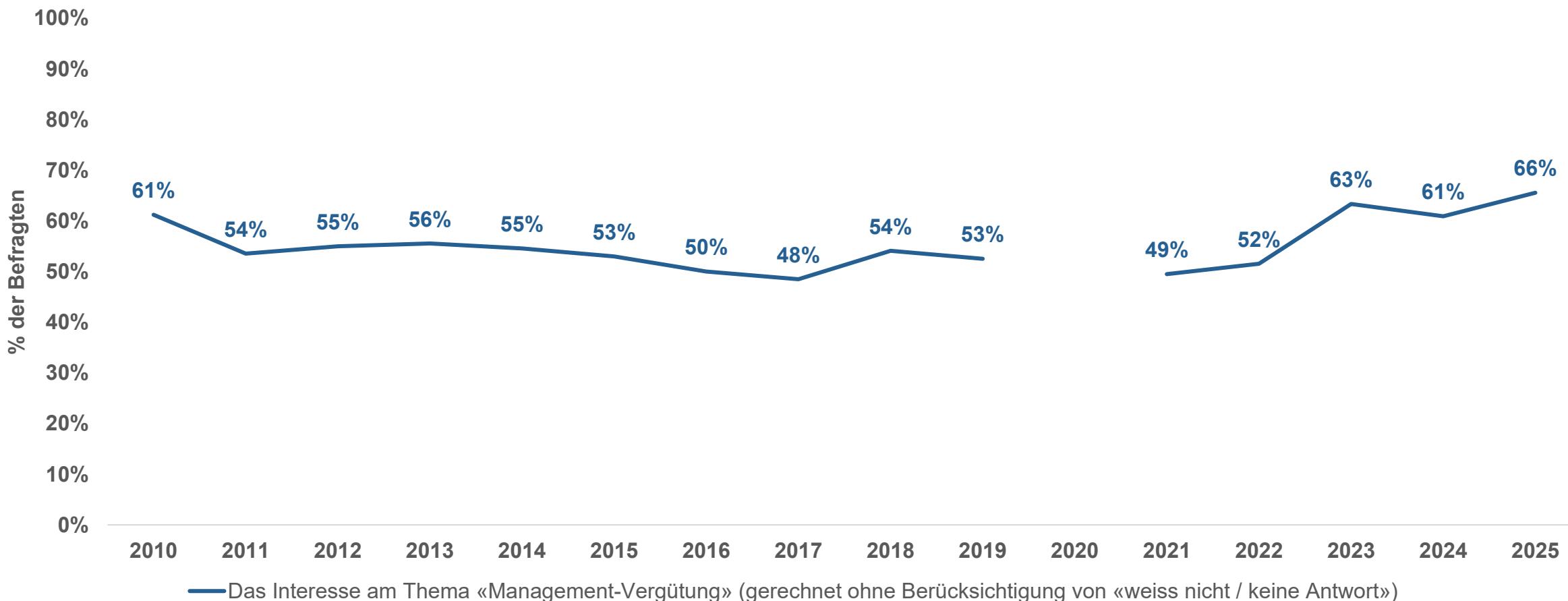
Das Interesse der Schweizer Bevölkerung am Thema Managementvergütung ist hoch...

1 In den Medien wird häufig über Bonuszahlungen für Mitglieder der Geschäftsleitung diskutiert. Wie sehr interessiert Sie persönlich das Thema «Managerlöhne» insgesamt?



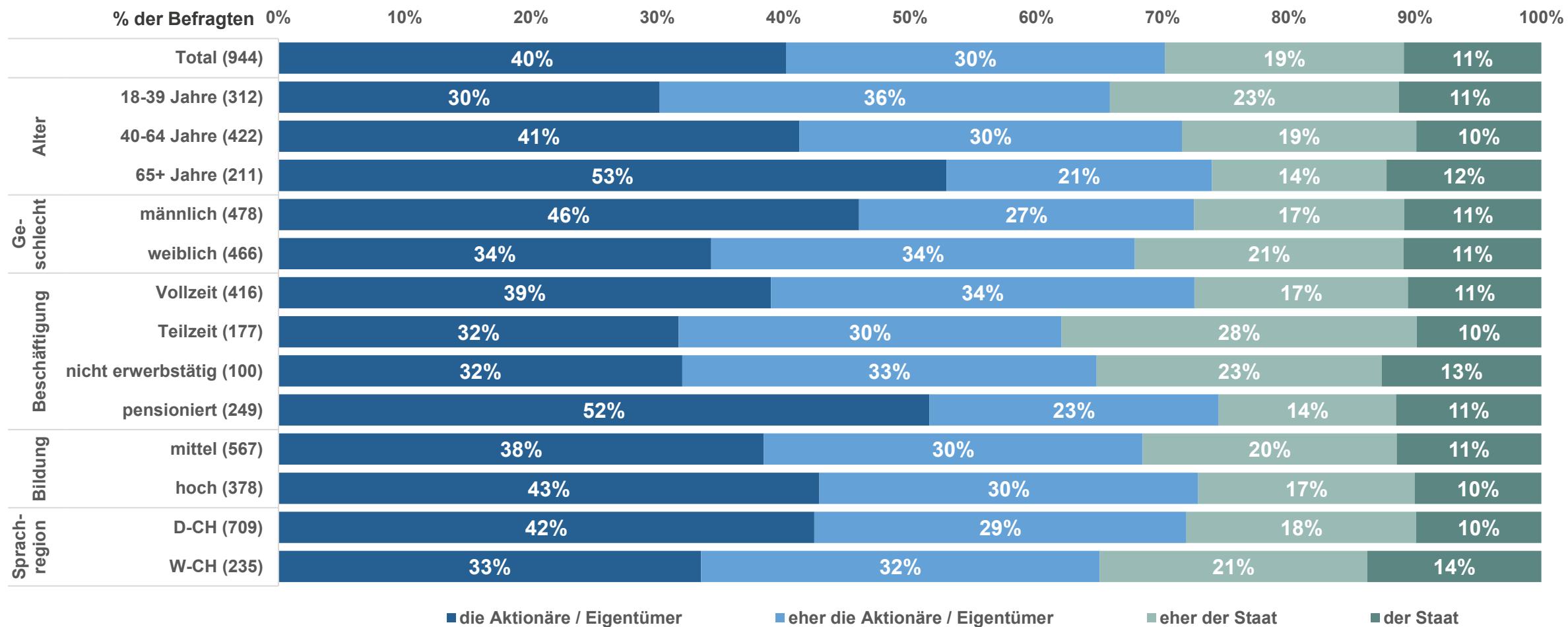
...und zeigt einen Anstieg auf einem bereits hohen Ausgangsniveau.

- 1 In den Medien wird häufig über Bonuszahlungen für Mitglieder der Geschäftsleitung diskutiert. Wie sehr interessiert Sie persönlich das Thema «Managerlöhne» insgesamt?



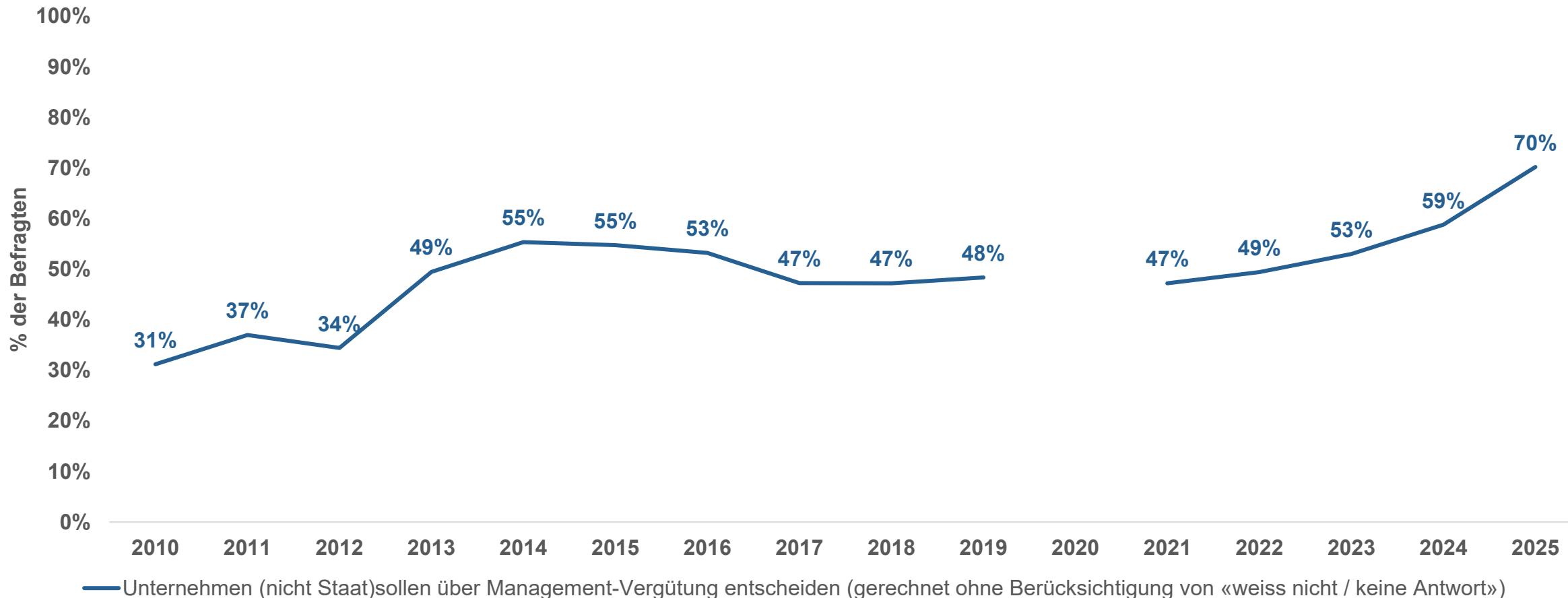
Rund 70% der Befragten sehen die Ausgestaltung der Managementvergütung als Aufgabe der Aktionäre, nicht des Staates...

2 Wer sollte Ihrer Meinung nach das letzte Wort bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung eines Unternehmens haben?



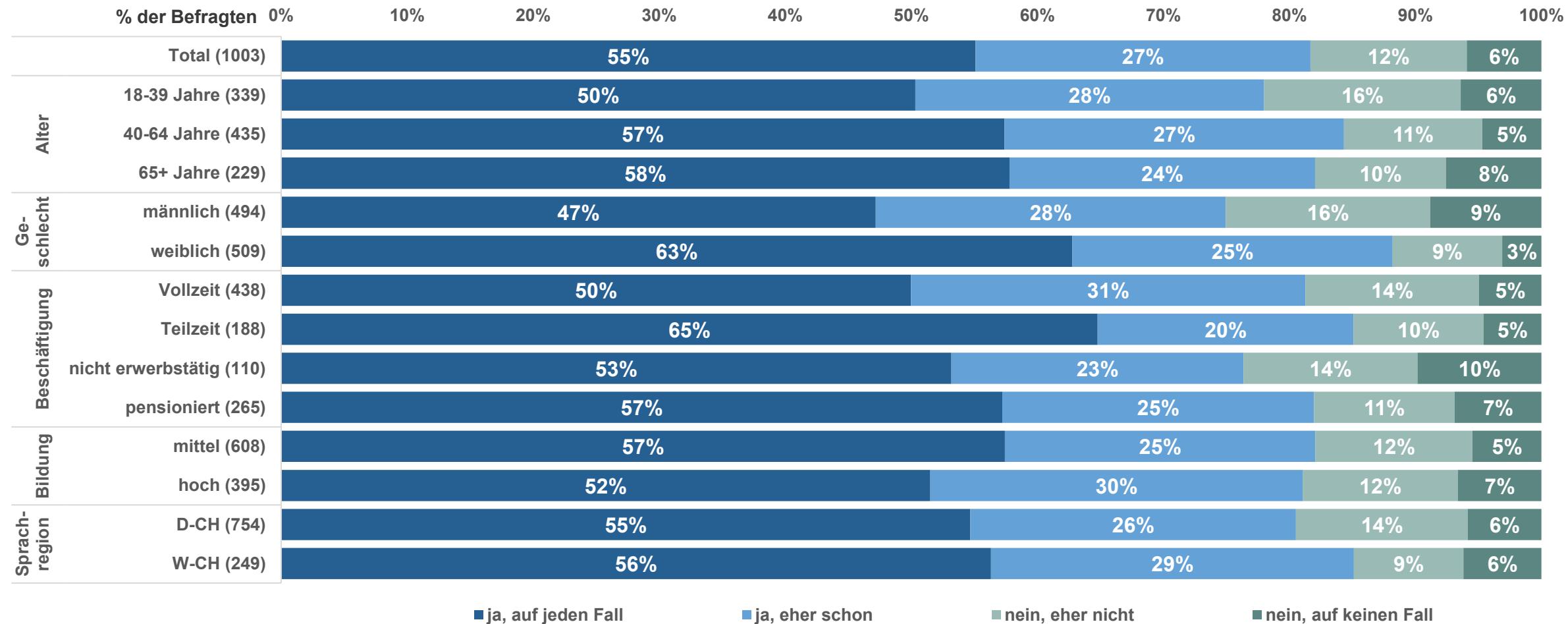
...was ein gestiegenes Vertrauen der Bevölkerung in die Selbstregulierung der Unternehmen widerspiegelt.

2 Wer sollte Ihrer Meinung nach das letzte Wort bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung eines Unternehmens haben?



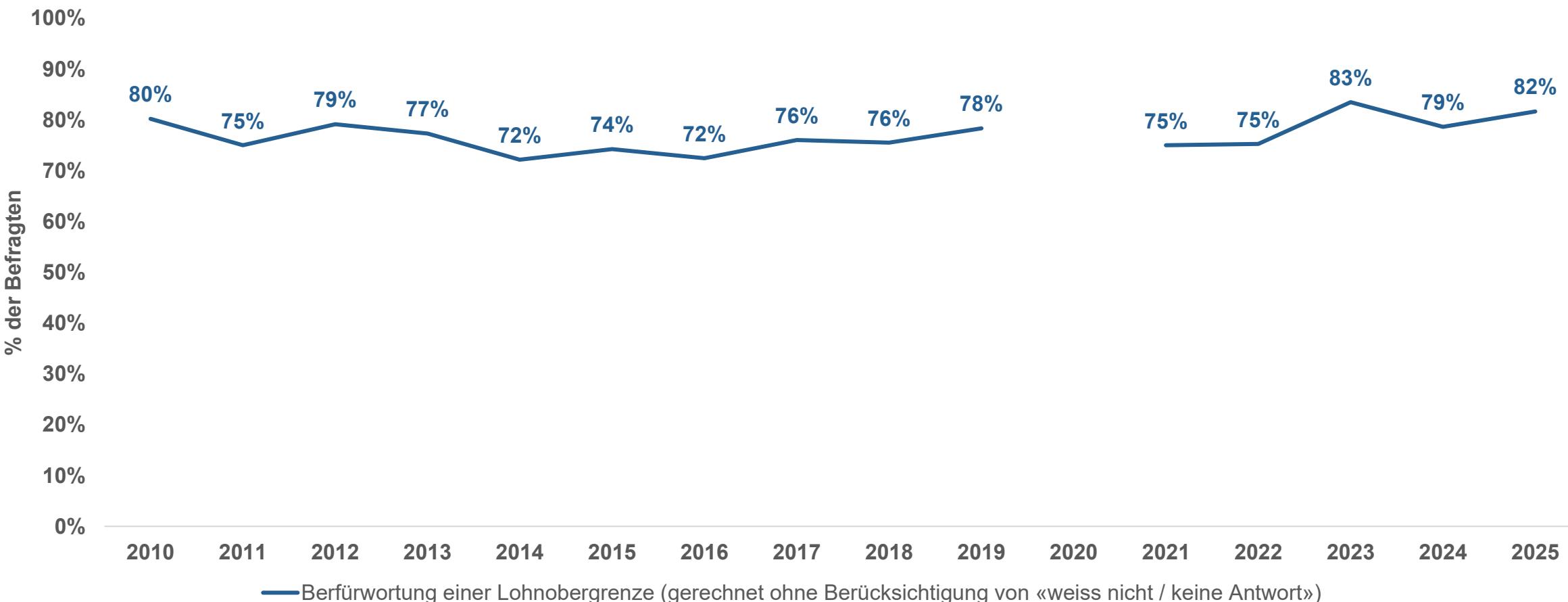
Über 80% der Befragten befürworten eine Obergrenze für Managementvergütung...

3 Wenn Sie an die Höhe der Gesamtvergütung von Geschäftsleitungsmitgliedern denken – sollte es Ihrer Meinung nach eine Obergrenze für die Gesamtvergütung (inkl. Boni) geben?



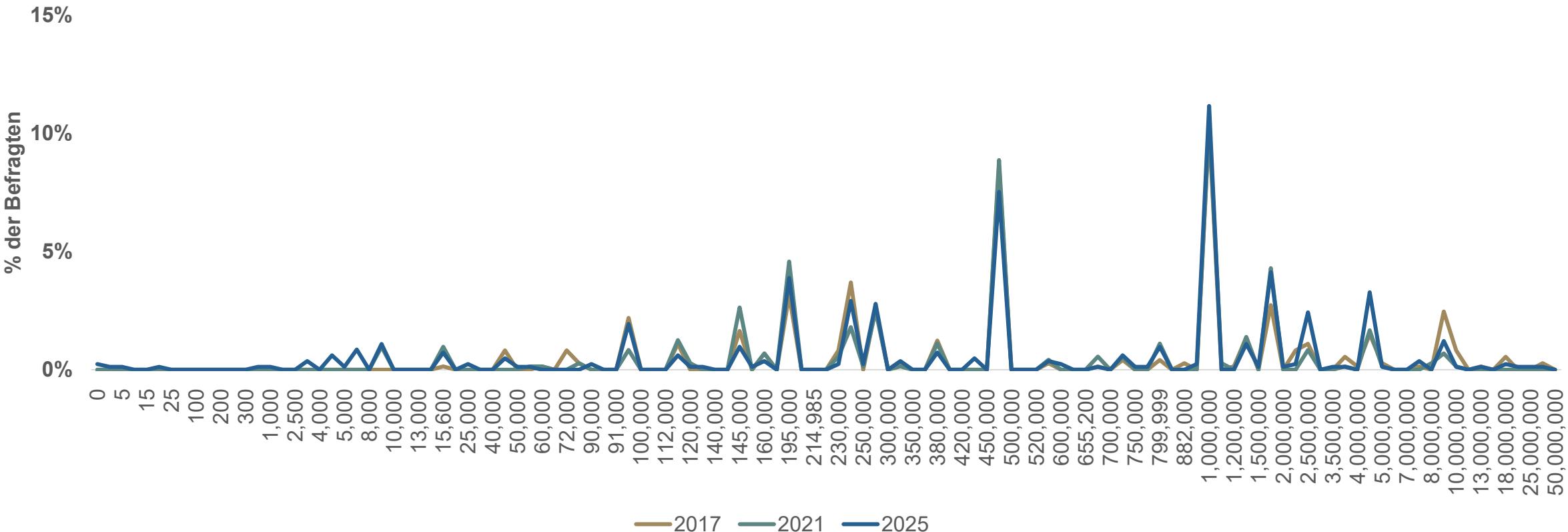
...wobei die öffentliche Unterstützung einer solchen Lohnobergrenze in der Managementvergütung über die Zeit hinweg relativ konstant bleibt.

3 Wenn Sie an die Höhe der Gesamtvergütung von Geschäftsleitungsmitgliedern denken – sollte es Ihrer Meinung nach eine Obergrenze für die Gesamtvergütung (inkl. Boni) geben?



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

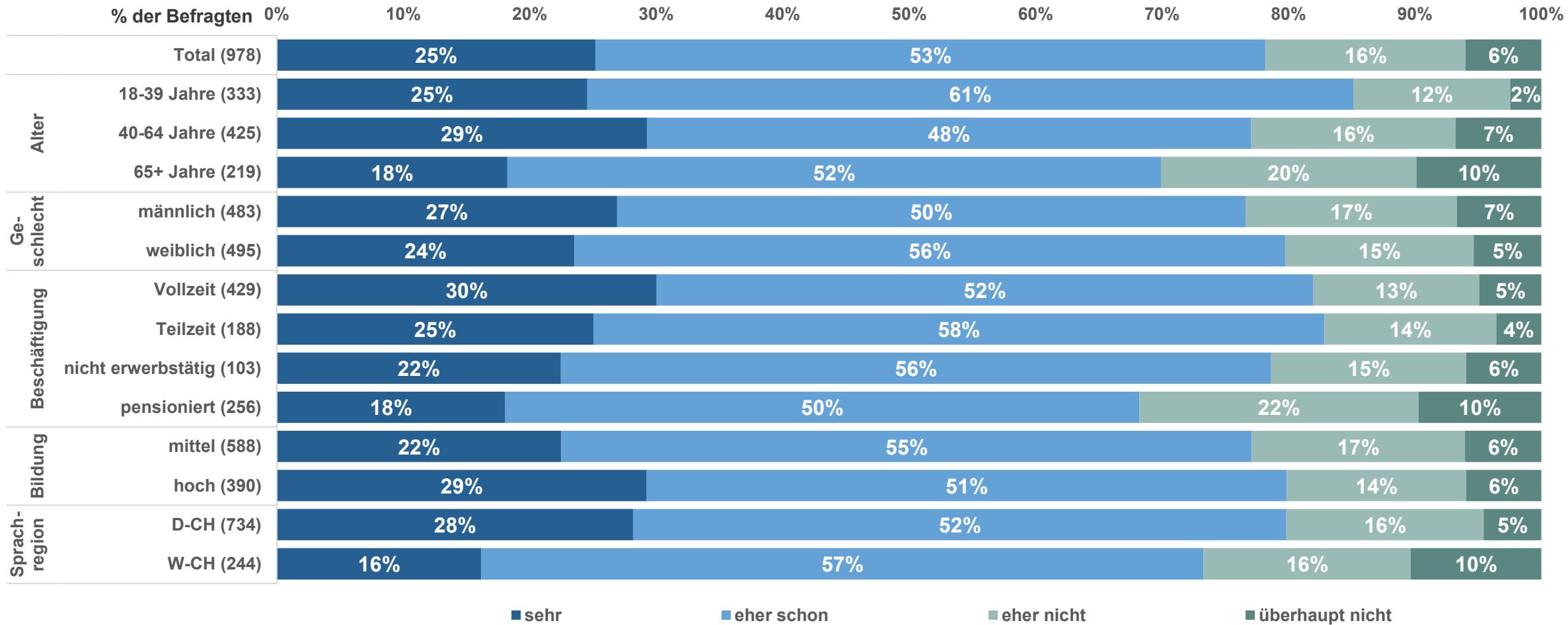
- 4 Falls die Lohnobergrenze als notwendig erachtet wird: Wie hoch sollte diese Obergrenze Ihrer Meinung nach sein?



Hinweis: Die Frage nach der Höhe der Obergrenze wurde offen gestellt. Insgesamt haben ca. 50% bis 60% der Befragten eine Meinung darüber, wo eine absolute Lohnobergrenze sein sollte. Jedoch ist die Streuung der genannten Obergrenzen in allen Jahren sehr breit.

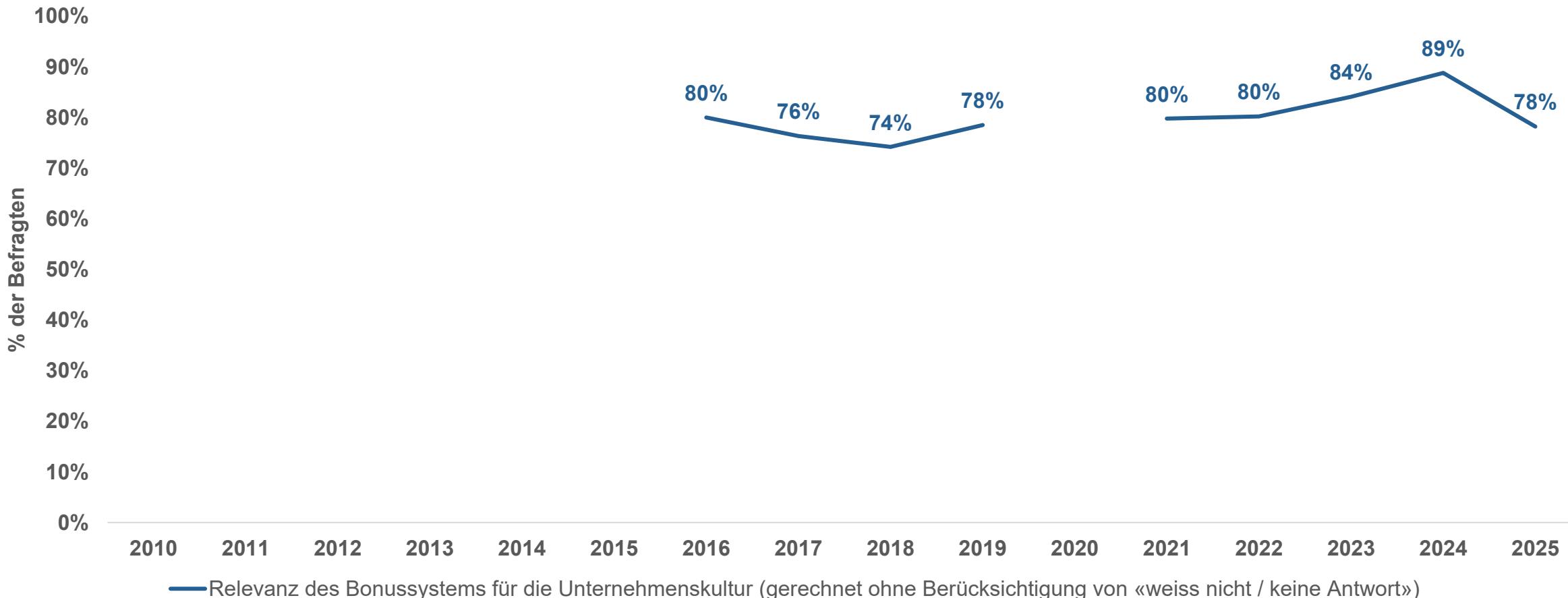
Knapp 80% der Befragten sind überzeugt, dass die Bonusgestaltung die Unternehmenskultur beeinflusst...

5 Wie stark beeinflusst Ihrer Meinung nach ein leistungsabhängiges Bonussystem die Art und Weise der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und damit auch die Unternehmenskultur?



...was die langfristige und relevante Bedeutung der Bonusgestaltung in der Unternehmenskultur unterstreicht.

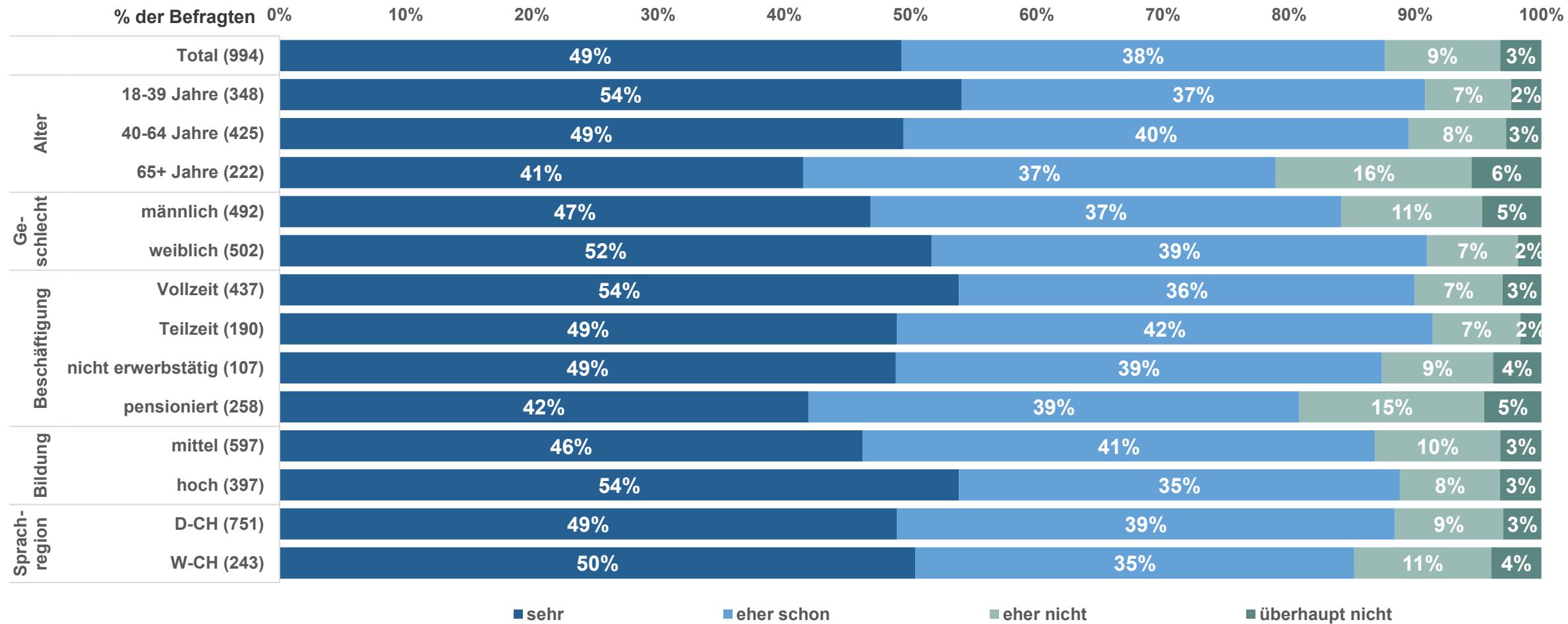
- 5 Wie stark beeinflusst Ihrer Meinung nach ein leistungsabhängiges Bonussystem die Art und Weise der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und damit auch die Unternehmenskultur?



Knapp 90% empfinden, dass die Vertrauensbildung durch die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems beeinflusst wird...

6

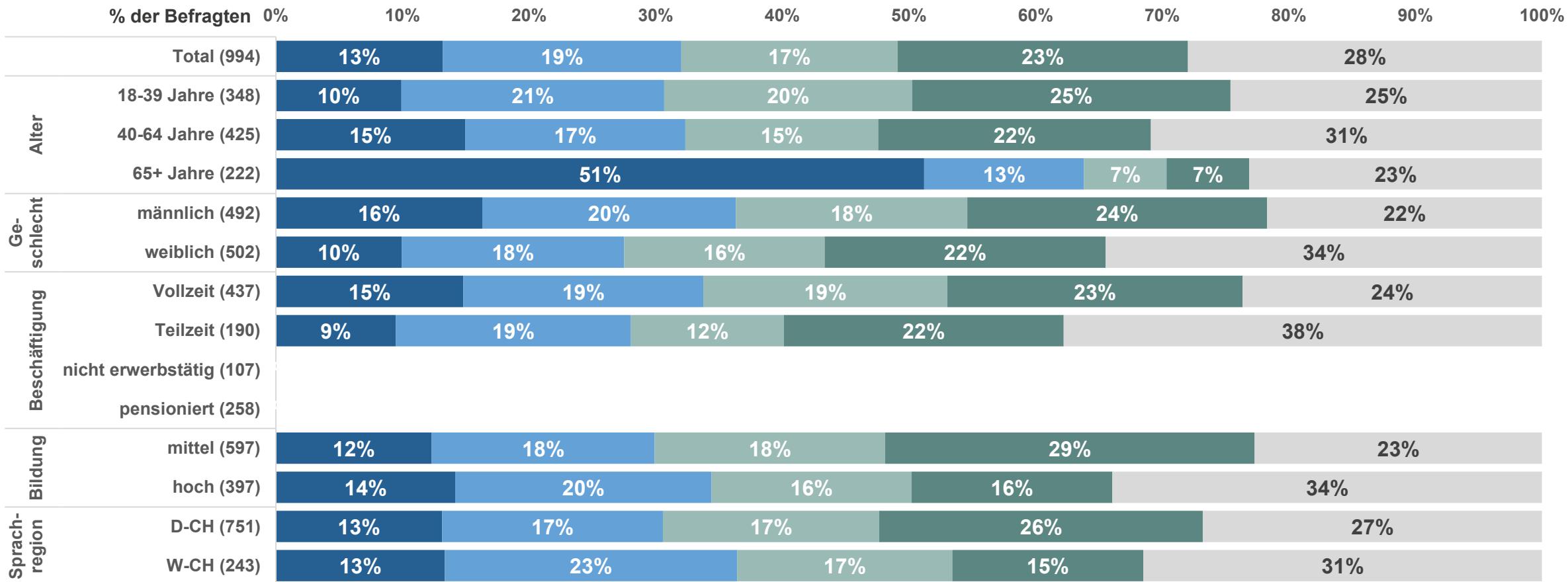
Inwiefern tragen Ihrer Meinung nach transparente und nachvollziehbare Vergütungssysteme zur Vertrauensbildung zwischen Unternehmen und Gesellschaft bei?



...jedoch nur etwa die Hälfte der Befragten mit Bonussystem stufen diese als «sehr gut» oder «eher gut» verständlich ein...

7

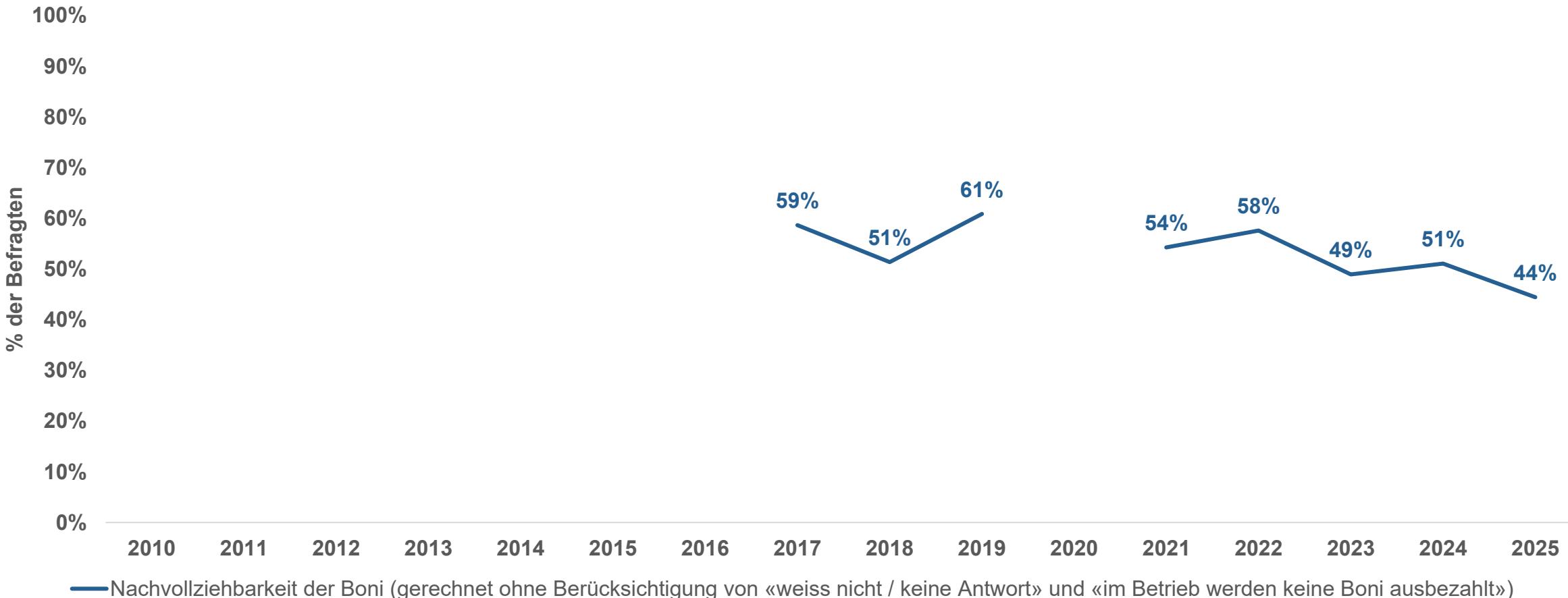
Falls erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, wie Boni bzw. leistungsabhängige Lohnanteile festgelegt werden?



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

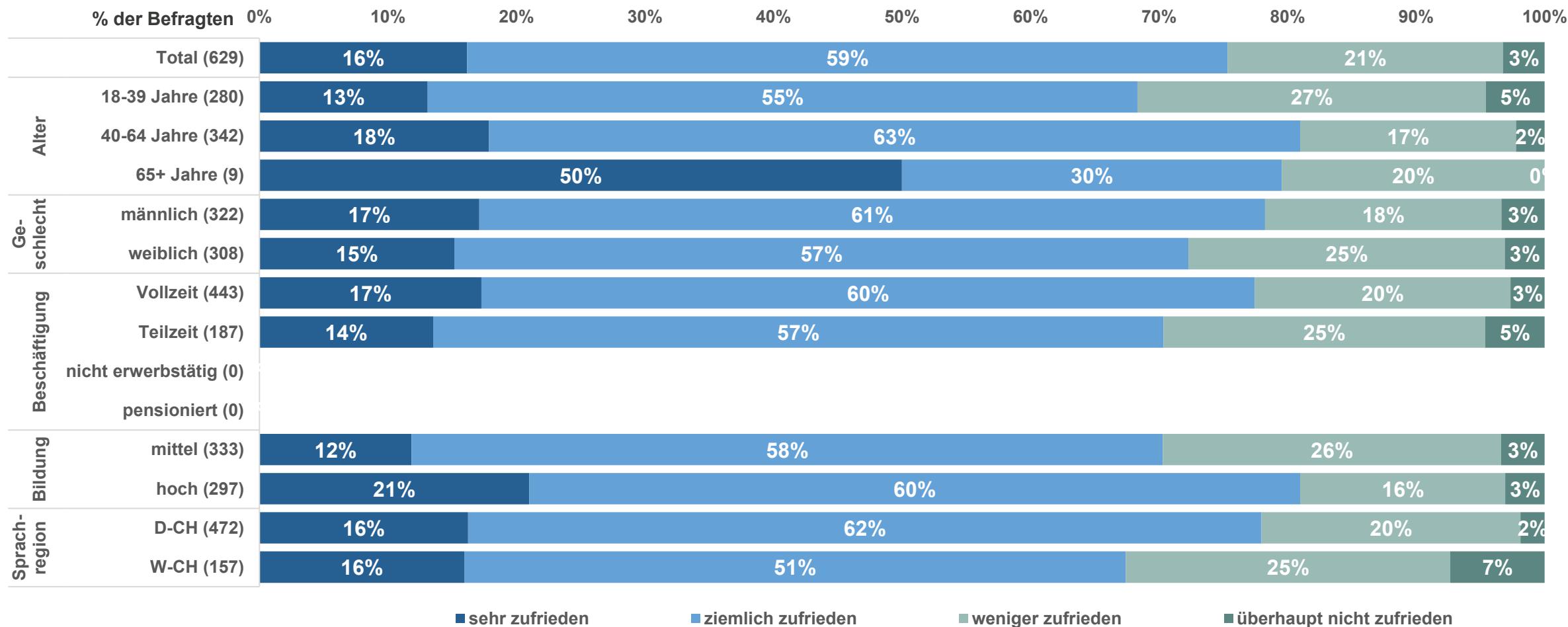
...was im Jahresvergleich auf einen wachsenden Bedarf an weniger Komplexität und besserer Kommunikation der Bonussysteme hinweist.

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



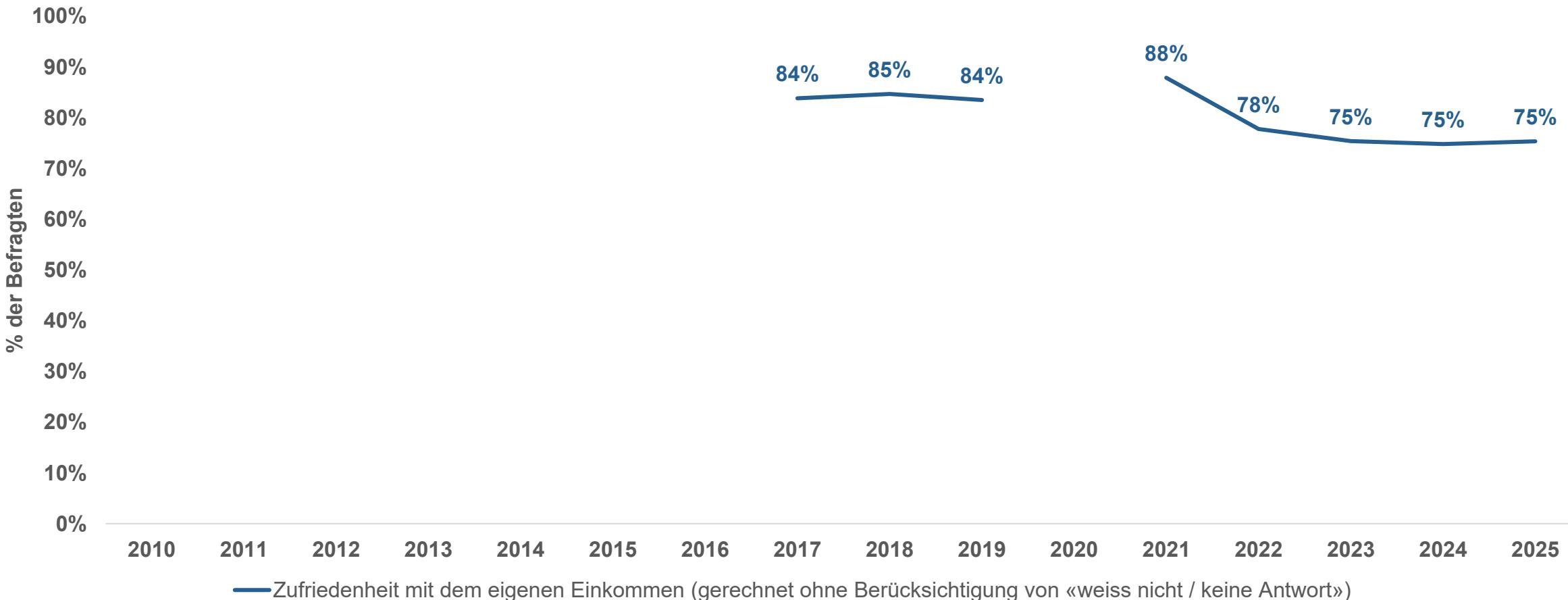
Circa 75% der Schweizer Bevölkerung sind mit ihrem Einkommen zufrieden...

8 Falls erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen?



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

8 Falls erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen?



Anhang

Fragenkatalog 2025

Managementvergütung

1. In den Medien wird häufig über Bonuszahlungen für Mitglieder der Geschäftsleitung diskutiert. Wie sehr interessiert Sie persönlich das Thema «Managerlöhne» insgesamt?
2. Wer sollte Ihrer Meinung nach das letzte Wort bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung eines Unternehmens haben?
3. Wenn Sie an die Höhe der Gesamtvergütung von Geschäftsleitungsmitgliedern denken – sollte es Ihrer Meinung nach eine Obergrenze für die Gesamtvergütung (inkl. Boni) geben?
4. Falls findet, dass es eine Lohnobergrenze geben soll: Wie hoch sollte diese Obergrenze Ihrer Meinung nach sein?

Bonussysteme / Anreizsysteme im Allgemeinen

5. Wie stark beeinflusst Ihrer Meinung nach ein leistungsabhängiges Bonussystem die Art und Weise der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und damit auch die Unternehmenskultur?
6. Inwiefern tragen Ihrer Meinung nach transparente und nachvollziehbare Vergütungssysteme zur Vertrauensbildung zwischen Unternehmen und Gesellschaft bei?
7. Falls erwerbstätig: Wie gut können Sie in Ihrem Unternehmen nachvollziehen, wie Boni bzw. leistungsabhängige Lohnanteile festgelegt werden?
8. Falls erwerbstätig: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Einkommen? (Kontrollfrage)

Ihre Ansprechpartner für diese Präsentation

Dr. Stephan Hostettler
Managing Partner

+41 79 652 34 58
stephan.hostettler@hcm.com



Hanna Gadola
Associate Consultant

+41 76 576 19 17
hanna.gadola@hcm.com





shaping
sustainable
success

HCM International Ltd.

Mühlebachstrasse 54 | CH-8008 Zürich
Tel: +41 44 560 33 33

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

international@hcm.com
hcm.com



GECNTM
GROUP

GLOBAL
GOVERNANCE
AND EXECUTIVE
COMPENSATION
GROUP

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