

Managerlöhne fast wie vor der Krise

Deutliche Unterschiede zwischen Finanz- und Realwirtschaft

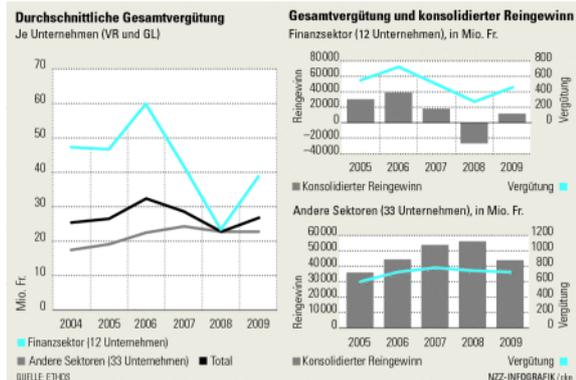
Die Vergütungen der Führungskräfte in den wichtigen börsenkotierten Schweizer Unternehmen sind 2009 um 21% gestiegen. Sie liegen damit – ausser im Finanzsektor – wieder etwa auf gleicher Höhe wie vor der Krise.

G. S. · Die Anlagestiftung Ethos ist die in der Schweiz wohl prominenteste Kämpferin für stärkere Aktionärsrechte. Sie führt ihren Kampf mit zahlreichen Abstimmungsempfehlungen und Anträgen an den Generalversammlungen der grossen Schweizer Unternehmen, aber auch mittels Untersuchungen. Diese liefern ihr gewissermassen die Munition für ihre Arbeit. So hat sie am Freitag zum fünften Mal in Folge eine detaillierte Darstellung der Vergütung von Führungskräften in 49 Unternehmen (der Indizes SMI und SMIM) präsentiert. Die vordergründig wichtigste Aussage lautet, dass die Führungskräfte 2009 wieder deutlich (21%) mehr verdient haben als im Vorjahr.

Lukrative Doppelmandate

Im längerfristigen Vergleich gab es jedoch kaum Veränderungen. Die 45 Unternehmen, für die seit 2004 Daten vorliegen, setzten über die Jahre hinweg im Durchschnitt für die Vergütung ihrer Führungskräfte ungefähr gleich viel ein. Nimmt man dagegen nur den Finanzsektor, zeigt sich eine grössere Volatilität – parallel zur Entwicklung des Gewinns. Hier stiegen die «Managerlöhne» 2009 um 73%, nach einem allerdings kumuliert wesentlich drastischeren Rückgang in den beiden Jahren davor. Alles in allem lag die durchschnittliche Gesamtvergütung je Unternehmen im Finanzsektor 2009 trotz dem starken Anstieg um fast 20% tiefer als 2004 und 2005, also vor Ausbruch der Krise. Gegenüber dem Spitzenwert 2006 betrug der Rückgang rund ein Drittel.

Erwartungsgemäss sind im letzten Jahr die Vergütungen im Finanzsektor nicht nur stärker gestiegen als in den übrigen Branchen, sondern sie lagen auch in absoluten Zahlen höher. So verdiente ein CEO im Finanzsektor im Durchschnitt knapp 7 Mio. Fr., während es ausserhalb des Finanzsektors «nur» 4,5 Mio. Fr. waren. Noch stärker ist die Diskrepanz bei den anderen Geschäftsleitungsmitgliedern. Sie verdienten im Finanzsektor mit durchschnittlich 4,3 Mio. Fr. mehr als doppelt so viel wie in den übrigen Branchen mit 2 Mio. Fr.



Ein anderes Bild ergibt sich nur bei den Doppelmandaten. Sie kamen ausserhalb des Finanzsektors auf eine durchschnittliche Vergütung von 15,1 Mio. Fr., während es im Finanzsektor 8,7 Mio. Fr. waren. Für den «Ausreisser» sind vor allem Novartis, Schindler sowie Lindt & Sprüngli verantwortlich.

Obwohl sich Ethos bewusst ist, dass normative Aussagen über die absolute Lohnhöhe schwierig, um nicht zu sagen unmöglich sind, kommt man aufgrund verschiedener Bemerkungen von Dominique Biedermann, dem Direktor von Ethos, zum Schluss, dass er 2–4 Mio. Fr., in Ausnahmejahren vielleicht etwas mehr, für einen CEO für angemessen hält. 26 der untersuchten 49 Unternehmen wurden dem ungefähr gerecht, darunter allerdings einige Firmen mittlerer Grösse. Bei fast so vielen (27) machte die Gesamtvergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung weniger als 5% des Reingewinns aus.

Neue Intransparenz

Mit der Transparenz der Vergütungssysteme ist es nach Ansicht von Ethos nicht zum Besten bestellt. Besonders gilt dies für den Ausweis der individuellen Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder, für Angaben zur relevanten Vergleichsgruppe und für die Information, wie hoch der Bonus (in Prozent des Grundsalärs) maximal ausfallen kann. In den grundsätzlich erwünschten, zeitlich verschobenen Vergütungen sieht Ethos eine neue Quelle der Intransparenz. Im Jahr der Zuteilung lässt sich der Wert dieser Vergütungen schwer schätzen, danach gehen sie etwas ver-

gessen. Nur ausnahmsweise, wie im Falle der 70 Mio. Fr. für Brady Dougan für das Jahr 2004, entsteht fast zufällig wieder etwas Transparenz. Biedermann hält die Lösung in den USA für sinnvoll, wo im Geschäftsbericht jedes Jahr die noch offenen Verpflichtungen bekanntgegeben und bewertet werden müssen.

«Say on Pay»

Ethos ist gegenüber variablen Vergütungen relativ skeptisch. Sie sollten nach Ansicht von Biedermann im Normalfall nicht mehr als 50% ausmachen. Dementsprechend kritisch äusserte er sich über die Anteile von durchschnittlich rund 80% für die CEO im letzten Jahr. Die Unterschiede zwischen Finanz- und Realwirtschaft sind hier vernachlässigbar; hingegen ist bei den anderen Geschäftsleitungsmitgliedern der Anteil der variablen Vergütung in den übrigen Branchen mit 60% klar geringer als im Finanzsektor (80%).

Unzufrieden ist Ethos über den mangelnden Einfluss der Aktionäre auf die Entlohnung. Nach Ansicht von Biedermann sollten sich diese an der Generalversammlung zum Vergütungssystem (zukunftsbezogen) oder zum Vergütungsbericht (vergangenheitsbezogen) äussern können. Die Stiftung will sich dafür weiterhin mit Say-on-Pay-Anträgen starkmachen, hofft aber, dass nur schon ihre schriftliche Anfrage an die Unternehmen diese dazu bringt, von sich aus solche Abstimmungen an den Generalversammlungen durchzuführen. Immerhin gibt es bereits bei rund 20 der untersuchten Unternehmen Konsultativabstimmungen in Sachen Löhne.