

Mehr Transparenz für fürstliche Gehälter

Schweizerische Top-Manager verdienen im Durchschnitt 2,2 Millionen Franken

Gemäss einer Studie der Anlagestiftung Ethos wird im Top-Management der CS am meisten Geld verdient. Insgesamt verdienen Schweizer Spitzenmanager im Schnitt 2,2 Mio. Fr., wobei die Spanne zwischen 32 Mio. Fr. und 270 000 Fr. liegt. Die CS hält die Angaben für falsch; das CS-Management verdiene nur gut halb so viel wie von Ethos behauptet.

G. S. Die Top-Manager (hier verstanden als Mitglieder der Geschäftsleitung und Exekutive Verwaltungsratsmitglieder) der hundert grössten in der Schweiz kotierten Unternehmen haben im Jahr 2005 gemäss einer am Mittwoch in Zürich präsentierten Analyse der Anlagestiftung Ethos für ihre Tätigkeit im Durchschnitt 2,2 Mio. Fr. bezogen, 8% mehr als im Vorjahr. Der Durchschnittswert kaschiert allerdings grosse Unterschiede. In der Hälfte der untersuchten Firmen bekam das Top-Management im Durchschnitt weniger als 1 Mio. Fr., bei Ypsomed lag dieser Wert mit 270 000 Fr. am tiefsten.

Die Spitzenverdiener

Am höchsten lag die Durchschnittsvergütung dagegen bei der Credit Suisse Group, wo die sechs Mitglieder der Geschäftsleitung und Walter Kielholz als Exekutiver Verwaltungsratspräsident zusammen gemäss Ethos eine Entschädigung von rund 225 Mio. Fr. bezogen, im Schnitt pro Kopf also gut 32,1 Mio. Fr. Da Kielholz eine Entschädigung von 12,1 Mio. Fr. erhält, kommen die anderen sechs auf im Schnitt über 35 Mio. Fr. Man wird wohl kaum fehlgehen, wenn man vermutet, dass Oswald Grübel als führender Kopf der Geschäftsleitung deutlich mehr als diesen Durchschnittswert erhalten hat. Sein Einkommen wäre somit weit über jenem der «usual suspects» in der «Abzocker»-Debatte gelegen, nämlich Daniel Vasella (der gemäss Ethos 30,8 Mio. Fr. verdiente), Marcel Ospel (24,0 Mio. Fr.), Franz Humer (14,8 Mio. Fr.) und Peter Brabeck (14,4 Mio. Fr.). Der Einwand der CS, die Berechnung berücksichtige nicht, dass der aktienbasierte Teil der Entschädigung bis zum Ausübungszeitpunkt praktisch wertlos werden könne, dürfte für einen Teil der Schätzungen für andere Firmen auch gelten.

Die Tabelle mit den durchschnittlichen Vergütungen des Top-Managements, aus der hier die höchsten zehn wiedergegeben werden (vgl. Tabelle), zu denen interessanterweise Nestlé nicht zählt, bietet weitere Vergleiche. So bezog das 16-köpfige Top-Management von Holcim deutlich weniger als ein «durchschnittliches» Geschäftsleitungsmitglied der CS, und die gesamte Roche-Spitze konnte nur knapp einem einzelnen CS-Top-Manager das Wasser reichen. Auffällig ist auch, dass bei Julius Bär, Barry Callebaut, Unaxis, Temenos und Arbonia Forster zwischen 2004 und 2005 die Durchschnittsentchädigung der Unternehmensspitze verdoppelt wurde. Die Nichtexekutiven Verwaltungsratsmitglieder erhalten natürlich weniger als der Rest, doch an der Spitze liegen hier immerhin auch 2,6 Mio. Fr. drin (Swiss Re), und im Schnitt können es doch auch 1 Mio. Fr. (Syn-

thes) oder rund 900 000 Fr. (UBS und CS) sein. 28 Firmen zahlen ihren Nichtexekutiven VR-Mitgliedern aber durchschnittlich weniger als 100 000 Fr. im Jahr, darunter selbst so bekannte Firmen wie Kühne & Nagel, Kaba oder Kudelski.

Mangelnde Transparenz

Der Direktor von Ethos, Dominique Biedermann, verband die Präsentation der Ergebnisse mit einer generellen Analyse der Corporate Governance in Sachen Löhne in der Schweiz. So liegt seines Erachtens die Transparenz sehr im Argen, trotz einer leichten Verbesserung seit 2002. Erst 42 von 100 Unternehmen haben die Identität des bestbezahlten VR-Mitglieds offengelegt, nur 2 von 99 Unternehmen geben die Referenzgruppe für die Leistungsbemessung und den Zielwert der Leistungskriterien für die Bonuszahlung bekannt, und nur ein Viertel bis ein Drittel der Unternehmen präzisiert den Wert der zugeleiteten Aktien und Optionen. Kaum überraschend ist, dass die Entschädigung in grossen Firmen höher ausfällt als in kleinen und dass sie bei Unternehmen ähnlicher Grösse im Finanzsektor und in der Chemie- und Pharmabranche am höchsten ist. Etwas erschütternd ist dagegen, dass Ethos keinen statistischen Zusammenhang zwischen Vergütung und Leistung festgestellt hat. Der naheliegende Schluss, dies habe damit zu tun, dass eben tatsächlich kein Zusammenhang bestehe, wird von Ethos allerdings relativiert. Es könne gut sein, dass fehlende Transparenz und die nicht periodengerechte Abgrenzung der Bonuszahlungen den Zusammenhang verschleiern.

Ethos wäre nicht Ethos, würde die Stiftung nicht auch Postulate formulieren. Sie tut dies in kluger Abgrenzung zur populistischen «Abzocker-Initiative». Diese sei eher politisch und wolle etwa im Gegensatz zu Ethos dem Verwaltungsrat die Kompetenz für die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung entziehen. Ethos orientiere sich dagegen an der Corporate Governance und wolle die Generalversammlung nur mit einer Konsultativabstimmung über die Lohnpolitik in den Entscheidprozess involvieren. Eine solche Abstimmung sei nur möglich, wenn die Aktionäre über das Vergütungssystem informiert seien. Die eigentliche Lohnpolitik und die Festlegung der einzelnen Löhne will die Stiftung dagegen dem Verwaltungsrat überlassen, obwohl in mehr als der Hälfte der Unternehmen die Vergütungsentscheide noch wenig unabhängig oder gar mit Mitgliedern mit exekutiver Funktion besetzt seien.

Durchschnittsverdienste im Top-Management¹

2005; Geldwerte in Franken

Unternehmen	Erfasste Personen ²	Total	Pro Person	Veränderung 04/05
Credit Suisse Group	7	224 960 814	32 137 266	29%
UBS	ca. 12	222 556 467	18 807 589	16%
Novartis	7	70 521 707	10 074 530	-4%
Roche	6	33 559 689	5 593 282	5%
ZFS	10	48 976 897	4 897 690	-6%
Swiss Re	ca. 17	84 338 884	4 865 705	5%
Richemont	16	63 035 394	3 939 712	17%
ABB	ca. 5	20 216 729	3 912 915	12%
Julius Bär	8	30 188 994	3 773 624	137%
Syngenta	ca. 9	31 001 878	3 543 072	35%

¹ 10 Firmen mit den höchsten Durchschnittswerten pro Person. ² Erfasst wurden die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie exekutive Verwaltungsratsmitglieder. Die Zahl der erfassten Personen bei jedem Unternehmen errechnet sich aus der Division des Totals durch den Durchschnittswert. Wegen des Ausscheidens oder Eintretens von Topmanagern während des Jahres ergeben sich zum Teil keine genauen Zahlen.

Überzogene Schätzungen

G. S. Ethos hat sich Mühe gemacht, die hundert Firmen methodisch seriös zu durchleuchten. Weil die Schweizer Unternehmen in Sachen Löhne nicht gerade durch Transparenz glänzen, mussten dazu viele Annahmen getroffen werden. Die problematischste ist ohne Zweifel, dass der Teil der Entschädigung, der in Aktien erfolgt, zum Börsenwert am Tag der Zuteilung bewertet wird. Sie kontrastiert mit der Bewertung zum Steuerwert, wie sie etwa im Novartis-Geschäftsbericht vorgenommen wird. Wenn man bedenkt, dass viele Aktien Haltefristen unterliegen, führt die Bewertung zum Börsenwert natürlich zu einer Übertreibung nach oben. Im Fall von Daniel Vasella weist der Geschäftsbericht 21 Mio. Fr. aus, Ethos errechnet 30,8 Mio. Fr. Auch der noch am Mittwoch von der CS erhobene Einwand, die CS-Geschäftsleitung werde mit aktienbasierten Anlageinstrumenten entlohnt, deren Wert erst nach fünf Jahren feststehe, zielt in die gleiche Richtung. Aktien mit Sperrfrist sind einem hohen Kursrisiko ausgesetzt und deshalb weniger wert. Könnte man dies berücksichtigen, ergäbe sich vor allem bei Entschädigungspaketen mit hohem Aktienanteil sicher ein anderes Bild. Voraussetzung wäre allerdings, dass die Unternehmen keine Geheimniskrämerie um die Spitzenlöhne betrieben und etwa die genauen Haltefristen bekanntgäben.

Wirklich verdient?

Die Studie der Anlagestiftung Ethos über die Verfügung der Führungskräfte in den hundert grössten kotierten Unternehmen der Schweiz ist eine beeindruckende Fleissarbeit. Dass sie nötig wurde, hat damit zu tun, dass zu viele Unternehmen in diesem Land die Lohnpolitik für die Teppichetagen noch immer als ausschliessliche Domäne des Verwaltungsrates ansehen, die die Aktionäre nichts anzugehen habe. Daher ist es wertvoll, dass jemand versucht, hier systematisch etwas Transparenz zu schaffen. Ethos tut dies in der erklärten Absicht, den Eigentümern zu ihrem Recht zu verhelfen, und vertritt damit ein liberales Anliegen. Zwar lässt sich methodisch manches einwenden, doch einige Grundaussagen dürften so oder so gültig bleiben.

Die erste lautet, dass die Löhne in der Schweiz etwas höher sind als vielleicht bisher vermutet und dass nicht nur einzelne, besonders bekannte Exponenten im zweistelligen Millionenbereich liegen, sondern auch ganz «gewöhnliche» Mitglieder von Geschäftsleitungen. Eine zweite Erkenntnis ist, dass die Unterschiede zum Teil sehr gross sind, etwa zwischen grossen und kleinen Firmen, was nachvollziehbar ist, aber auch zwischen Branchen, was zumindest im Ausmass schon schwerer verständlich ist, und zwischen Unternehmen im mittleren Bereich, wo die Erklärungen schwierig werden. Weshalb verdient die Lindt-&-Sprüngli-Spitze dreimal so viel wie jene von Phonak oder das Unaxis-Management dreimal so viel wie jenes von Bucher Industries? Das dritte Ergebnis lautet, dass sich die These von der Leistungsabhängigkeit der Manager-Löhne statistisch nicht belegen lässt. Das heisst nicht, dass sie falsch ist. Aber es müsste eigentlich im Interesse der Spitzenverdiener liegen, «ihren» Aktionären klar und transparent darzulegen, auf welchen Leistungskriterien ihre Entschädigung basiert.

Ethos zielt deshalb mit der Forderung nach mehr Transparenz, damit mehr Mitsprache möglich wird, in die richtige Richtung. Ob die Aktionäre Entschädigungspakete in der Größenordnung von 20, 30 oder 40 Mio. Fr. für akzeptabel, ja vielleicht sogar für wünschenswert halten, wird sich erst herausstellen, wenn die Strukturen in den Aktiengesellschaften so gestaltet sind, dass sich der Aktionärswille unverfälscht äussern kann. Auf ihn allein kommt es an. Solange Unternehmensspitzen, Verwaltungsräte wie Geschäftsleitungen, lieber verschleiern statt offenlegen, so lange wird man den Verdacht nicht los, dass die Spitzenverdiener nicht daran glauben, dass sie aus Sicht der Aktionäre wirklich verdienen, was sie verdienen.

G. S.