

# Mittelgrosse Unternehmen holen bei den Spitzensalären auf

**SCHWEIZ** Verwaltungsratspräsidenten und CEO von Mid-Cap-Gesellschaften verdienen zunehmend wie in Blue-Chip-Firmen. Der Leistungsbezug der Gehälter ist aber nicht überall vorhanden. International lassen sich die Schweizer Löhne sehen. **MARTIN GOLLMER**

Die CEO der mittelgrossen Firmen erhalten zunehmend Vergütungen wie die Geschäftsführer von grossen Gesellschaften. «Zweiter Rang bei der Unternehmensgrösse heisst nicht automatisch zweiter Rang beim Gehalt», sagt Michael H. Kramarsch, Managing Partner bei HKP Group. Der Vergütungsberater hat die CEO-Vergütungen 2016 in SMI- und SMIM-Unternehmen einer Analyse unterzogen.

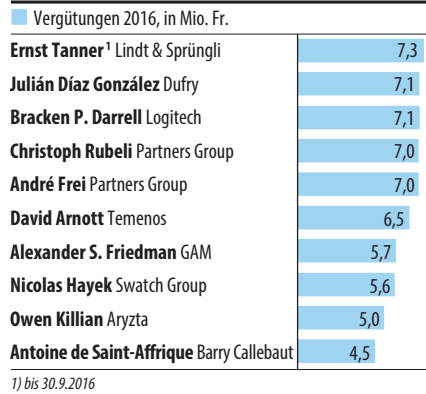
Mehr noch: Die Saläre der CEO bei den mittelgrossen SMIM-Unternehmen stiegen im Durchschnitt 11%, obwohl deren Gewinn um 8% zurückging. Bei den grossen SMI-Gesellschaften ergab sich dagegen eine gleichläufige Entwicklung: Die mittleren Löhne der CEO verringerten sich mit 14% ebenso wie der Gewinn mit 19%. «Im Gegensatz zu den SMIM-Unternehmen spielt bei den SMI-Gesellschaften der Leistungsbezug», sagt Kramarsch.

## Die Spitzenverdiener

Für die ganzjährig im Amt befindlichen CEO der SMI-Unternehmen ergibt sich eine durchschnittliche Vergütung von 7 Mio. Fr. Dies entspricht einem Rückgang von 14% gegenüber 2015. Dieser Wert dürfte stark von der Reduktion der Entschädigung des CEO von Richemont beeinflusst sein, der 2016 32% weniger verdient hat. Die höchsten Saläre erhielten Severin Schwan von Roche (14,4 Mio. Fr.), Sergio Ermotti von UBS (13,4 Mio. Fr.) und Tidjane Thiam von Credit Suisse (11,2 Mio. Fr., vgl. Infografik). Die Schlusslichter der Rangliste sind Frankie Ng von SGS (2,1 Mio. Fr.), Erik Fyrwald von Syngenta (1,9 Mio. Fr.) und Urs Schaeppi von Swisscom (1,5 Mio. Fr.). Der SMI (Swiss Market Index) umfasst die zwanzig grössten Unternehmen der Schweiz; sie repräsentieren 85% der Gesamtkapitalisierung des Schweizer Aktienmarktes.

Bei den SMIM-Firmen ergibt sich ein durchschnittliches Gehalt von 4,1 Mio. Fr. – 11% mehr als 2015. An der Ranglistenspitze stehen Ernst Tanner von Lindt & Sprüngli (7,3 Mio. Fr.), Julián Díaz González von Logitech (7,1 Mio. Fr.), Julián Díaz González von Dufry und Bracken P. Darrell von Logitech (beide 7,1 Mio. Fr., vgl. Grafik 1). Am wenigsten erhielten Magdalena Martullo von Ems-Chemie (1,1 Mio. Fr.), Stephan Widrig vom Flughafen Zürich (940 000 Fr.) und Olaf Swantee von Sunrise

### 1 Top 10 CEO-Vergütungen im SMIM



Quelle: hkp Group / Grafik: FuW, mg

## Aktionäre sind zunehmend unzufrieden

**SCHWEIZ** Die Zustimmung zu Vergütungsberichten hat 2017 eine deutlich sinkende Tendenz.

Seit dem Inkrafttreten der aus der «Abzocker-Initiative» hervorgegangenen Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) 2014 können Aktionäre an der Generalversammlung (GV) von kotierten Unternehmen über die Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung abstimmen. Obligatorisch und bindend ist dabei die Abstimmung über die Salärhöhe für das laufende bzw. das folgende Geschäftsjahr, freiwillig und konsultativ das Votum über den Vergütungsbericht des Berichtsjahres.

Wie haben die Aktionäre an der GV-Saison 2017 bisher reagiert? Stephan Hostettler, Managing Partner beim Vergütungsberater HCM International, er-

(933 000 Fr.) ausgezahlt. Der SMIM (Swiss Market Index Medium) besteht aus den dreissig grössten Mid-Cap-Unternehmen des Schweizer Aktienmarktes, die nicht dem SMI angehören.

Wie bereits im Vorjahr haben 2016 nur wenige Gesellschaften den festen Basislohn ihres CEO angepasst. Die Erhöhungen dieser insgesamt fünfzehn Firmen aus SMI und SMIM bewegten sich zwischen 0,5 und 14%. Der Anstieg bzw. Rückgang der Gesamtvergütungen resultiert daher

vor allem aus der Entwicklung der variablen, am Unternehmenserfolg orientierten Lohnelemente und hier insbesondere der aktienbasierten Langfristbezüge.

### Langfristig und variabel

Im europäischen Vergleich werden hiesige CEO stark über langfristige, variable Löhne entschädigt. «Mehr als ein Drittel des Gesamtpakets wird in Form von sogenannten Long-Term Incentives gewährt»,

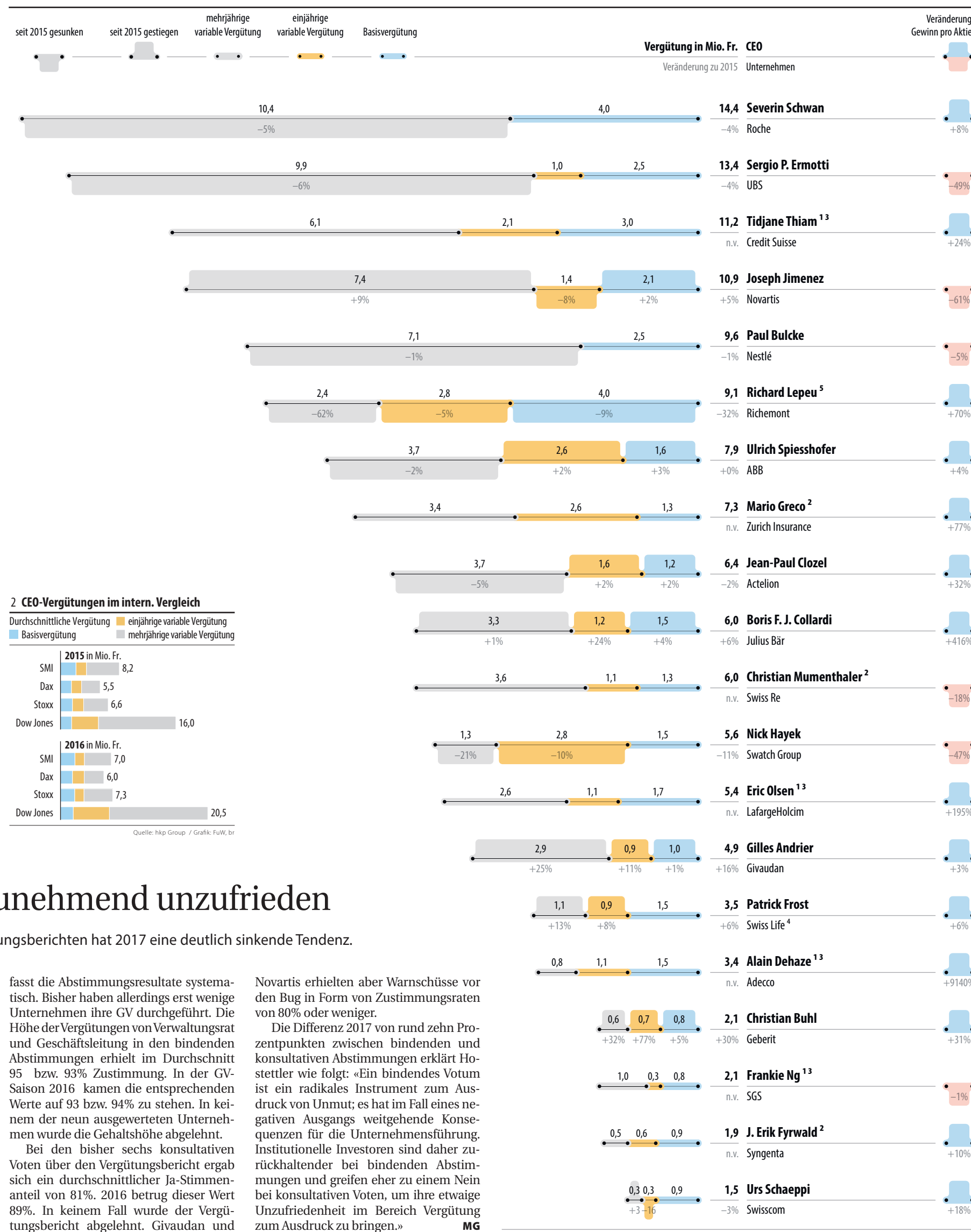
hat Olaf Lang, Leiter der europäischen Executive Compensation Practice der Beratungsfirma WillisTowersWatson, festgestellt. Die Auszahlung sei abhängig von der langfristigen Firmenperformance und werde meist erst nach drei Jahren geleistet.

Mit ihren CEO-Löhnen liegen die Schweizer Top-Werte auch im europäischen Massstab vorn, wobei Roche unter den Stoxx-Unternehmen sogar die Spitze besetzt (vgl. Grafik 2). Dass sich die CEO von US-Unternehmen auf einem anderen

Stern bewegen, zeigen die aktuellen Spitzensaläre im Blue-Chip-Index Dow Jones Industrial: Hier belegen derzeit Nike (45,8 Mio. Fr.), Walt Disney (39,2 Mio. Fr.) und IBM (31 Mio. Fr.) die Spitzenränge.

Kritisch gehen die HKP-Experten mit der Transparenz der Vergütungsberichte um. Sie habe sich zwar weiter verbessert. «Aber nach wie vor fehlen verbindliche, international übliche Publizitätsstandards. Da wird man nachlegen müssen», sagt Kramarsch.

## CEO-Vergütungen bei SMI-Unternehmen



1) Keine Daten für 2015 verfügbar 2) Personalwechsel in 2016 3) Personalwechsel in 2015 4) Unternehmen 2015 nicht im SMI

Die Verwaltungsratspräsidenten (VRP) von im Swiss Market Index (SMI) geführten Unternehmen haben 2016 im Durchschnitt 2,19 Mio. Fr. verdient. Das sind 6% weniger als in 2015. Der SMI ist der Blue-Chip-Index der Schweizer Börse und umfasst die zwanzig grössten hiesigen Gesellschaften. Im Swiss Market Index Medium (SMIM) sind dreissig mittelgrosse Firmen enthalten. Ihre Verwaltungsratspräsidenten erhielten 2016 ein durchschnittliches Gehalt von 1,26 Mio. Fr. – ein Rückgang von 3% gegenüber 2015.

Das zeigt eine exklusiv für die «Finanz und Wirtschaft» erstellte Auswertung des Vergütungsberaters hkp Group. Martin Pfändler, Senior Partner bei hkp, misst dem Rückgang der Vergütungen «keine grosse Bedeutung» zu. Sie seien im Wesentlichen bestimmt durch Unternehmens- und Personenwechsel.

### Grosse Unterschiede

Die Durchschnittswerte verbergen allerdings grosse Unterschiede. Bei den SMI-Unternehmen verdiente Peter Brabeck-Letmathe von Nestlé am oberen Extrem 5,8 Mio. Fr., Nayla Hayek von Swatch Group am unteren Ende dagegen nur 190 000 Fr. (vgl. Infografik). Zum einen «variieren die VRP-Entschädigungen mit der Grösse der Gesellschaften», wie Pfändler festhält. Grössere Unternehmen zahlen mehr, kleinere weniger.

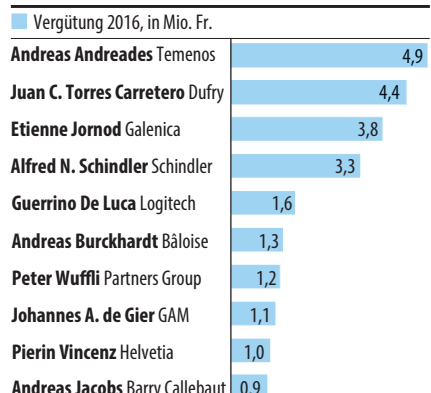
Bei den SMIM-Firmen wird der Durchschnitt durch vier Verwaltungsratspräsidenten noch oben gehoben, die deutlich über dem Mittel liegende Vergütungen erhalten (vgl. Grafik 1). Diese Saläre wären auch bei SMI-Unternehmen hoch.

### Höher als anderswo

Zum ändern kommt gemäss Pfändler «eine unterschiedliche Ausgestaltung des VRP-Amtes» zum Tragen. Bei Nestlé ist das Verwaltungsratspräsidium ein Vollamt mit entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Bei Swatch Group hat Nayla Hayek nebenher noch eine exekutive Rolle und erhält dafür eine Entschädigung von 3,4 Mio. Fr.

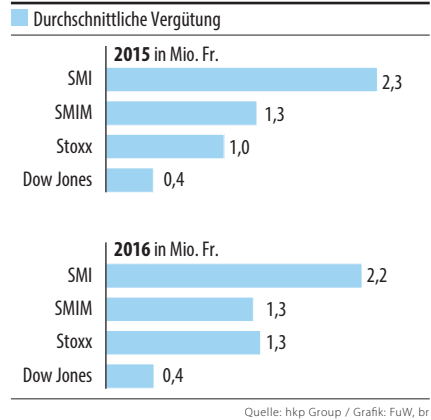
Die Schweizer VRP-Gehälter sind deutlich höher als anderswo auf der Welt (vgl. Grafik 2). Dabei täuscht die Durchschnittsvergütung von 1,32 Mio. Fr. im Stoxx Europe 50 der grössten europäischen Unternehmen. In ihm sind nämlich auch mehrere Schweizer Firmen enthalten, die mit ihren hohen VRP-Löhnen den Durchschnitt verzerren. Rechnet man sie heraus, beträgt das Mittel nur noch 583 000 Fr.

### 1 Top 10 VRP-Vergütungen im SMIM



Quelle: hkp Group / Grafik: FuW, mg

### 2 VRP-Vergütungen im intern. Vergleich



Quelle: hkp Group / Grafik: FuW, mg

Auch der Durchschnittsbetrag von 410 000 Fr. im US-Blue-Chip-Barometer Dow Jones bedarf einer Erklärung. In den USA ist im Unterschied zur Schweiz und zu Europa der Verwaltungsratspräsident oft gleich auch CEO des betreffenden Unternehmens, was in Kombination zu sehr hohen Gehältern führt. Deshalb wurden nur die Löhne der sogenannten Independent Lead Directors ausgewertet. Sie führen den Verwaltungsrat jeweils, wenn sich aus der Kombination von VRP- und

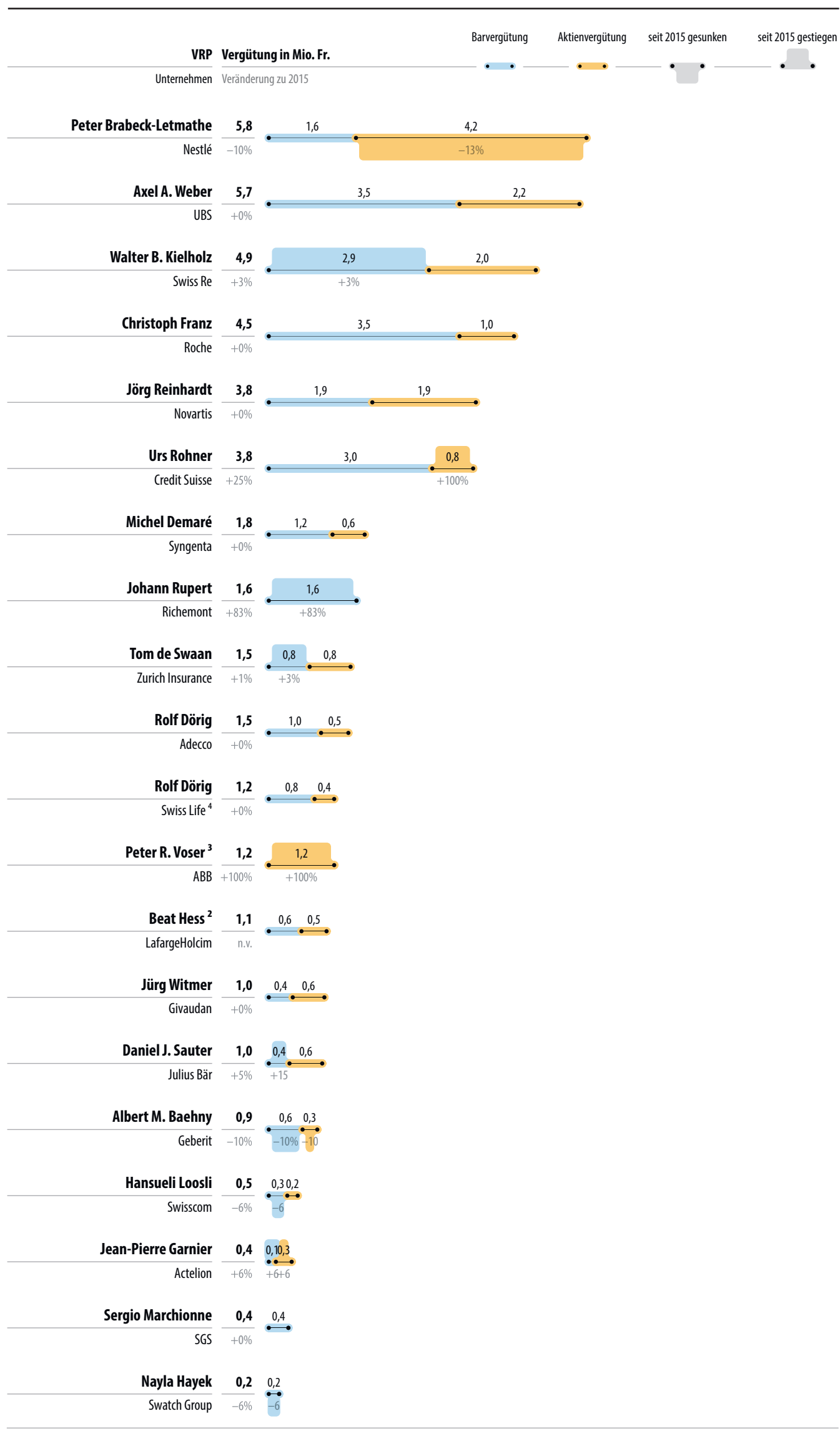
CEO-Rolle ein Interessenkonflikt ergibt. Dass sich die VRP-Saläre in der Schweiz vom Rest der Welt abheben, hängt mit besonderen Aufgaben zusammen. Dem Verwaltungsrat obliegt gemäss Aktienrecht die Oberleitung des Unternehmens. Zwar delegiert er diese Aufgabe meistens zumindest teilweise an die Geschäftsleitung. Aber die Gesamtverantwortung bleibt trotzdem beim ihm. «Ein Schweizer Verwaltungsrat tritt deshalb öfters und länger zusammen als anderswo und

beschäftigt sich zum Teil auch mit operativen Aufgaben», sagt Michael H. Kramarsch, Managing Partner bei hkp.

Eine andere Schweizer Besonderheit ist, dass hiesige Verwaltungsratspräsidenten einen beträchtlichen Teil der Vergütung in Aktien erhalten. «Die VRP-Vergütung erfolgt im Schnitt zu 67% in bar und zu 33% in Aktien, die meist einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen», hat Stephan Hostettler, Managing Partner beim Vergütungsberater HCM International

festgestellt. Die Extreme bei den SMI-Gesellschaften sind Peter Voser von ABB, der sein gesamtes Gehalt in Aktien erhält, und Sergio Marchionne von SGS, der vollständig in bar entschädigt wird (vgl. Infografik). «Durch den hohen Aktienanteil bei der Entschädigung erhält die VRP-Tätigkeit in der Schweiz eine grosse unternehmerische Komponente, die es so international nicht gibt», stellt Kramarsch fest. «Das ist ein weiterer Grund für die hohen Vergütungen in der Schweiz.»

## Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten bei SMI-Unternehmen



1) bis 31.03.2016 Co-CEO mit Bernard Fornas (9,2 Mio. Fr. Gesamtvergütung) n.v.) nicht verfügbar

## Die Löhne im Aktienrecht

**SCHWEIZ** Restriktive Regelungen zeigen wenig Wirkung.

Nach der Annahme der «Abzocker-Initiative» durch das Volk im März 2013 hat der Bundesrat rasch gehandelt: Er hat die Initiative zunächst auf dem Verordnungsweg umgesetzt. Die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften von Anfang 2014 hält sich betreffend die Regelung der Vergütungen eng an den Wortlaut der Initiative. Die Überführung der VegüV ins ordentliche Recht ist ein Kernpunkt der laufenden Aktienrechtsreform. Der Bundesrat hat die Botschaft dazu im November 2016 verabschiedet.

Die Verordnung bringt eine Verschiebung der Kompetenzen in Sachen Vergütungen vom Verwaltungsrat (VR) hin zur Generalversammlung (GV). Demnach hat die GV die Höhe der Gesamtvergütungen für VR und Geschäftsleitung festzulegen. Abgangsentwürfen und Prämien für Firmenkäufe werden untersagt.

Ergänzend zur Verordnung will die bundesrätliche Botschaft «Antrittsprämien» unter bestimmten Bedingungen zulassen. Das insbesondere dann, wenn sie für den neuen Stelleninhaber einen klaren finanziellen Nachteil kompensieren. Für Konkurrenzverbote soll eine Entschädigung von maximal einem Jahresgehalt geleistet werden dürfen. Zudem ist der GV jährlich ein von der Revisionsstelle zu prüfender Vergütungsbericht vorzulegen.

Trotz der einschränkenden Bestimmungen zur Vergütung hat sich in der Entwicklung der Managerlöhne kaum Grundlegendes verändert, die Saläre der Unternehmensspitzen sind im Mehrjahresvergleich nicht gesunken. Dennoch dürften die Regelungen der Entlohnungsfragen in der parlamentarischen Ausarbeitung kaum mehr für allzu viel Zündstoff sorgen, sie entsprechen letztlich der vom Volk angenommenen «Abzocker-Initiative».

Neben diesen Vergütungsbestimmungen bringt das Aktienrecht positive Neuerungen wie etwa die Vereinfachung der Gründungsvorschriften, die Einführung eines Kapitalbandes, die Möglichkeit, das Aktienkapital in einer Fremdwährung zu halten, oder den Einsatz weiterer elektronischer Mittel für die Durchführung der GV.

Eher fragwürdig sind hingegen die Transparenzvorschriften im Rohstoffsektor. Das gilt auch für die vorgesehenen Quotenregelungen betreffend die Vertretung der Geschlechter in VR und Geschäftsleitung. **PM**