

ossen mit

managern Löhne wie die Blue-Chip-Unternehmen.

Unternehmen	VR-Präsident	Vergütung in Mio. Fr.
Roche	Christoph Franz	6,4
Nestlé	Axel Weber	6,4
Novartis	Jörg Reinhardt	3,8
Credit Suisse	Urs Rohner	4,3
ABB	Peter Voser	1,2
Lonrho	Beat Hess	2,1
Swire	Tom de Swaan	1,5
Roche	Paul Bulcke	4,8
Novartis	Juan Carlos Torres Caletero	5,3
Roche	Michael Süß	0,8
Novartis	Rolf Classon	0,3
Novartis	Herbert Scheidt	4,6
Novartis	Calvin Grieder	1,1
Novartis	Jörg Wolle	0,6
Novartis	Walter Kielholz	4,2
Novartis	Patrick De Maeseneire	0,9
Novartis	Rudolf Wehrli	0,7
Novartis	Daniel Sauter	1,1
Novartis	Rolf Soiron	0,5
Novartis	John Williamson	1,1
Novartis	Rolf Dörig	1,6
Novartis	Peter Löscher	0,8
Novartis	Hugh Scott-Barrett	0,6
Novartis	Edwin Eichler	0,7
Novartis	Gilbert Achermann	0,8
Novartis	Silvio Napoli	3,9
Novartis	André Kudelski	0,6
Novartis	Andreas Koopmann	0,7
Novartis	Rolf Dörig	1,2
Novartis	Paul Hälg	0,9
Novartis	Pietro Supino	1,7
Novartis	Ernst Tanner	6,5
Novartis	Franz Julen	0,7
Novartis	Gérald Frère (Vizepräsident)	2,3
Novartis	Christopher Chambers	0,4
Novartis	Urs Tanner	0,2
Novartis	Paul Hälg	0,6
Novartis	Hans-Ulrich Meister	0,5
Novartis	Walter P.J. Droege	0,1
Novartis	Albert M. Baehny	0,9

Quelle: zRating / Grafik: FuW, ck

Vergütungsberichte sind noch verbesserungsfähig

SCHWEIZ Doch trotz Kritik gibt es hohe Zustimmungsraten.

MARTIN GOLLMER

Dass wir heute so gut über die Löhne von Topmanagern und Verwaltungsräten Bescheid wissen, liegt an den Vergütungsberichten, die die Unternehmen seit 2014 publizieren müssen. Eine entsprechende Publikationspflicht wurde mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) eingeführt. Diese ist aus der 2013 vom Schweizer Stimmvolk angenommenen Abzocker-Initiative hervorgegangen. Die VegüV formuliert zwingende Anforderungen zum Ausweis der konkreten Salärbezüge von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat. Der Fokus der VegüV liegt klar auf der quantitativen Offenlegung der Löhne. Was eine übermässige Vergütung ist, wird nicht definiert.

Schweizer Börse will mehr

Demgegenüber verlangt die Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse weiter gehende qualitative Informationen, zum Beispiel über den Prozess der Festlegung von Vergütungen sowie die eingesetzten Vergütungsinstrumente und -mechanismen. Dazu gehört auch die Offenlegung, wie Managementbezüge mit dem Unternehmenserfolg zusammenhängen (Pay for Performance).

Die Schweizer Unternehmen haben inzwischen gelernt, mit diesen Anforderungen umzugehen. «Tatsächliche Mängel bei Vergütungsberichten sind selten», sagt Marc Seematter, Gründer von Seematter & Sterchi Incentive Plans (SSIP). «Verbesserungspotenzial gibt es am ehesten im Bereich der Klarheit, der Verständlichkeit und der Vergleichbarkeit.»

Stephan Hostettler, Managing Partner bei HCM International, einer auf Vergütung und Governance spezialisierten Unternehmensberatung, macht drei Probleme aus: «Viele Vergütungsberichte sind noch schlecht strukturiert.» Die wichtigsten Inhalte seien nicht unbedingt diejenigen, die am prominentesten platziert seien. «Dann ist die Sprache häufig kompliziert und vor allem von juristischen Überlegungen geprägt. Schliesslich fehlen bei vielen Berichten die realisierten Vergütungen.»

Eine häufige Kritik von Aktionären an Vergütungsberichten ist, diese seien unverständlich. Seematter sagt dazu, die Verständlichkeit der Offenlegung einerseits und die Komplexität der Vergütungsinstrumente andererseits müssten gesondert betrachtet werden. Während sich in den vergangenen Jahren die Komplexität der Instrumente erhöht habe, sei im selben Zeitraum die Qualität der Offenlegung

klar besser geworden. «Diese beiden Bewegungen mögen sich in einigen Fällen gegenseitig neutralisieren, sodass der Gesamteindruck möglicherweise unverändert erscheint», erklärt Seematter.

Hostettler stellt fest: «Die meisten Berichte haben sich in Transparenz, Lesbarkeit und Darstellung verbessert.» Fast schon im Gleichschritt seien jedoch die Auskunftsanforderungen der Investoren und der Stimmrechtsberater gestiegen. «Dies führt zu immer mehr Informationen, die für Laien oft schwer verdaulich sind.»

Eine andere häufige Kritik an Vergütungsberichten ist, dass der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Managersalären oft nur schwer nachvollziehbar sei. «Auch hier hat sich die Qualität der Offenlegung klar verbessert», sagt Seematter. «Der Trend geht in die richtige Richtung.» Es gebe aber noch beträchtliche Unterschiede zwischen grossen und kleinen Unternehmen.

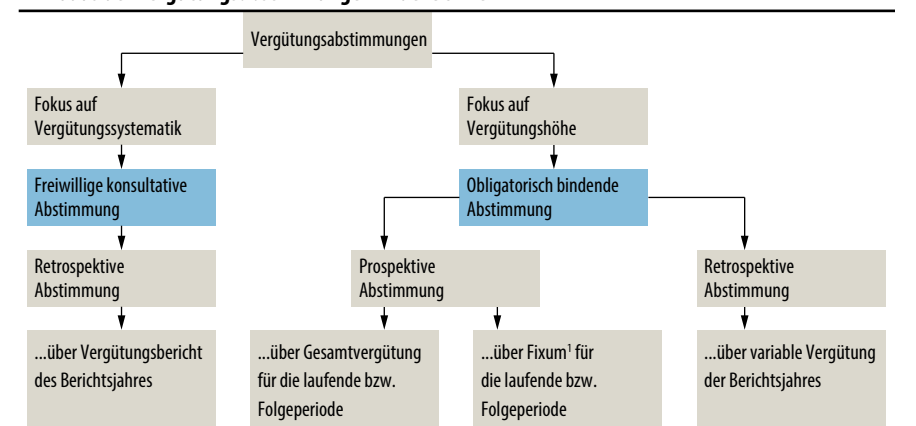
Hostettler ist kritischer: «Da besteht noch Handlungsbedarf», meint er. Bei kotierten Unternehmen würden grössere Anteile der Vergütung in Form langfristiger Aktienpakete ausgerichtet. Deren Wert ergebe sich erst nach Jahren und hänge stark von der Performance der Gesellschaft ab. «Pay for Performance sollte verstärkt auf Basis der realisierten und nicht der zugesprochenen Vergütung dargestellt werden», fordert Hostettler.

Warnschüsse kommen vor

Über Vergütungsberichte können Unternehmen an der Generalversammlung konsultativ abstimmen lassen, über die Vergütungshöhe sind bindende Voten zwingend (vgl. Grafik 1). Die Zustimmungsraten sind trotz häufiger Kritik meistens hoch, wie eine Auswertung von HCM International zeigt: Bei konsultativen Abstimmungen betragen sie im Durchschnitt knapp unter 85%, bei bindenden etwas über 90% (vgl. Grafiken 2 und 3).

Zustimmungsraten unter 80% gelten unter Vergütungsexperten als Warnschuss für das betreffende Unternehmen. Im Verlauf der bisherigen Generalversammlungssaison gab es solche Werte bei der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht bei ABB (62%), Allreal (75%), GAM (57%), Georg Fischer (59%), Implenla (66%), Leonteq (77%), Mobimo (79%), Sika (unter 50%) und Straumann (76%). Beim bindenden Votum über die Höhe der Vergütung der Geschäftsleitung gab es Ja-Anteile von weniger als 80% bei GAM (76 bis 93%), Implenla (67%), Mobilzone (76%), Oerlikon (70 bis 99%), SGS (76 bis 97%) und Valora (73%).

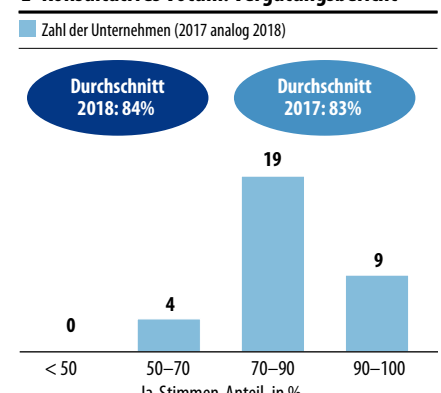
1 Modus der Vergütungsabstimmungen in der Schweiz



1) Manchmal auch in Kombination mit der langfristigen variablen Vergütung

Quelle: HCM International / Grafik: FuW, ck

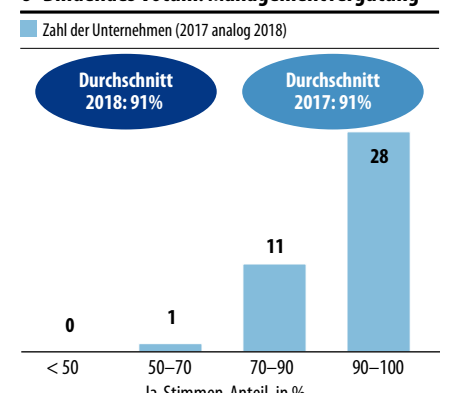
2 Konsultatives Votum: Vergütungsbericht



1) Stand 27. April 2018

Quelle: HCM International / Grafik: FuW, sp

3 Bindendes Votum: Managementvergütung¹



1) Stand 27. April 2018

Quelle: HCM International / Grafik: FuW, sp