

Nein-Parole der Ethos-Stiftung

Ablehnung des Vergütungsberichts an der Generalversammlung der UBS

Die Ethos-Stiftung wird an der GV der UBS gegen den Vergütungsbericht, die Décharge-Erteilung und Wolfgang Mayrhuber als Verwaltungsrat stimmen.

Ermes Gallarotti

An der nächsten Generalversammlung (GV) vom 14. April werden die UBS-Aktionäre unter anderem in einer Konsultativabstimmung Stellung zum Vergütungsbericht 2009 nehmen. Schon heute steht fest, dass die Ethos-Stiftung, die rund 80 mehrheitlich aus der Pensionskassenwelt stammende Mitglieder vertritt, gegen den Bericht stimmen wird – und mit ihr werden auch andere Aktionäre ihren Unmut bekunden. Der Hauptgrund: Das Ende 2008 von der Bank vorgestellte und an der letztjährigen GV von den Aktionären gutgeheissene Salärmodell ist stillschweigend um einen neuen Bestandteil erweitert worden.

Ein neuer Bonus-Hebel

Stein des Anstosses ist der neu eingeführte Incentive Performance Plan (IPP). Dieses Teilprogramm steht, zusammen mit dem Cash Balance Plan (CBP) und dem Performance Equity Plan (PEP), für den leistungsabhängigen Teil des Vergütungsmodells bzw. für das Bonus-Regime der UBS. Am IPP-Programm können sich Konzernleitungsmitglieder und andere Führungskräfte auf höchster Ebene beteiligen – laut unbestätigten Meldungen sollen konzernweit weniger als 1000 Manager zum Kreis der Begünstigten zählen. Im Kern sieht der Plan zu Beginn einer fünfjährigen Periode die Zuteilung von IPP-Anteilen (Performance Shares) vor, die an die absolute Kursentwicklung der UBS-Aktien gebunden sind. Die Zahl der am Ende des Fünfjahreszeitraums zugeteilten UBS-Aktien kann zwischen dem Ein- und dem Dreifachen der ursprünglich zugeteilten IPP-Anteile ausmachen. Zu diesem Hebeleffekt gesellen sich allfällige Kursavancen der Aktien. Im vergangenen Geschäftsjahr entsprachen die der Konzernleitung zugeteilten IPP-Anteile einem Gegenwert von 15,7 Mio. Fr. oder rund 28% der ihnen ausbezahlten Boni.

Ethos stösst sich zum einen daran, dass die in den beiden anderen Bonusprogrammen CBP und PEP eingebaute Malus-Komponente fehlt – die unter dem Titel IPP ausbezahlten Boni können wegen des eingebauten Hebels von 1 bis 3 nicht auf null sinken. Zum andern bemängelt die Stiftung, dass die Höhe

des IPP-«Umwandlungssatzes» bzw. die Zahl der letztlich zugeteilten Aktien an die absolute Kursentwicklung der UBS-Titel gekoppelt ist – und nicht etwa an die Kursentwicklung von Aktien einer Referenzgruppe. Schliesslich geht mit der Einführung des komplexen IPP-Programms auch ein Teil der Transparenz verloren, die man vor Jahresfrist mit dem neuen Vergütungsmodell sicherstellen wollte. Insofern mutet die Einführung des IPP-Programms wie ein Rückfall in alte Zeiten an.

Die UBS selbst stellt sich auf den Standpunkt, dass die jüngste Erweiterung der variablen Vergütungskomponenten nichts am Grundgerüst des vor einem Jahr vorgestellten Modells ändere. Die Dreiteilung fixes Basissalär, variable Barvergütung (CBP) und variable Aktienbeteiligung (PEP und neu IPP) habe weiterhin Bestand. Zudem sei das IPP-Programm an sehr ehrgeizige Kursziele der UBS-Aktie gebunden. Bevor Führungskräfte in den Genuss von IPP-Anrechten kämen, müssten die Aktionäre auf ihre Rechnung kommen.

Gegen Zuwahl Mayrhubers

Ethos wendet sich nicht nur gegen den Vergütungsbericht, sondern auch gegen die Erteilung der Décharge an die Organe der Bank (NZZ 19. 3. 10) und gegen die Zuwahl von Wolfgang Mayrhuber in den UBS-Verwaltungsrat. Dieser sei als Lufthansa-Konzernchef und als Verwaltungsrat von BMW, Munich Re, Fraport und Heico Corp. bereits ausgelastet.

«Reflexe», Seite 26

Mit freundlicher Genehmigung der Neuen Zürcher Zeitung
www.nzz.ch