

# Wirtschaft



**Günstiges Ausland** Wer in der Ferne Sprachen lernen oder studieren will, spart dank des Frankenkurses viel Geld. 39

## «Mit dem Dialog erreichen wir viel mehr»

Ethos-Direktor Dominique Biedermann ist überzeugt, dass er die Unternehmen mit Gesprächen im Hinterzimmer viel eher von seinen Anliegen überzeugen kann als mit markigen Worten an der Generalversammlung.

**Mit Dominique Biedermann sprach Andreas Möckli**

**Die Generalversammlungen in diesem Jahr brachten Ihnen einige Erfolge. Ihr Widerstand reicht aber fast nie aus, um sich bei einer Abstimmung auch durchsetzen zu können.**

Immerhin viermal kam ein Verwaltungsratsantrag nicht durch. Bei Swiss Prime Site und Temenos sprachen sich die Aktionäre gegen eine bedingte Kapitalerhöhung aus. In beiden Fällen scheiterten die Unternehmen am Zweidrittelmehr, das für eine bedingte Kapitalerhöhung nötig ist. Bei Weatherford stimmten die Aktionäre zum ersten Mal in der Schweiz gegen die Lohnpolitik, und bei Transocean verweigerten die Aktionäre dem Verwaltungsrat die Entlastung.

**Dennoch können Sie sich in den meisten Fällen nicht durchsetzen.**

Wir sehen das anders. Wenn nur schon 10 oder 20 Prozent der Aktionäre mit uns stimmen, was wir mehrmals erreicht haben, so ist das ein hervorragendes Resultat. Dies ist jedes Mal ein sehr gewichtiges Signal an die Adresse des Verwaltungsrats.

**«Wenn nur schon 10 oder 20 Prozent der Aktionäre mit uns stimmen, ist das ein hervorragendes Resultat.»**

**Wer an einer Generalversammlung (GV) abstimmt, will doch auch gewinnen.**

Selbstverständlich. Solange jedoch das Organ- und Depotstimmrecht existiert, und damit viele Aktionäre automatisch mit den Firmen stimmen, ist es enorm schwierig, an einer GV die Mehrheit zu erlangen. Das Organ- und Depotstimmrecht soll nun ja im Zuge der Aktienrechtsrevision und im Rahmen der Abzockerinitiative abgeschafft werden.

**Und so lange müssen Sie sich mit der Rolle des Verlierers begnügen?**

Sie müssen sehen, dass wir ausserhalb der Generalversammlungen im Rahmen eines diskreten Dialogs mit den Unternehmen viel mehr erreichen.

**Zum Beispiel?**

Bei Credit Suisse und UBS führt das Vergütungssystem schon seit Jahren zu heftigen Debatten. Im letzten Jahr sprachen sich 45 Prozent gegen die Lohnpolitik der UBS aus. Das führte automatisch dazu, dass die Bank mit den grossen institutionellen Anlegern einen Dialog aufnahm, darunter auch mit uns. In diesem Jahr sprachen sich noch 35 Prozent gegen das Vergütungssystem aus.

**Sie selber waren in diesem Jahr aber noch immer dagegen.**

Es gab zwar Verbesserungen, diese gehen uns aber noch zu wenig weit. Wir hoffen, dass wir im nächsten oder übernächsten Jahr zum Vergütungsbericht der UBS ebenfalls Ja sagen können. Der diskrete Dialog mit den Unternehmen ist ein langfristiger Prozess, der viel Überzeugungskraft und Geduld erfordert. Verbesserungen geschehen nicht an einem einzigen Tag an der GV. Die Abstimmungen sind für uns nur die Spitze des Eisbergs, der Dialog mit den Unternehmen während des ganzen Jahres ist wichtiger.

**Von aussen gesehen macht dieser diskrete Dialog den Eindruck einer Hinterzimmer-Diplomatie, ohne dass jedoch konkrete Resultate ersichtlich wären.**

Es ist tatsächlich eine Hinterzimmer-Diplomatie, aber mit klaren und transparenten Richtlinien. Unsere Grundsätze der Corporate Governance sowie die Richtlinien zur Ausübung der Stimmrechte sind für alle auf unserer Website



Dominique Biedermann, Direktor der Anlagestiftung Ethos. Foto: Marc Wetli (13 Photo)

einschbar. Dort sind unser Ansatz und unsere Ziele klar ersichtlich.

**Trotz der Gespräche mit den Firmen ist gerade bei der Entlohnung der grosse Gesinnungswandel ausgeblieben. Die Vergütungen sind nach der Finanzkrise wieder gestiegen und noch immer schwer durchschaubar.**

Ich bin damit einverstanden, dass ein grosses Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Zudem will etwas mehr als die Hälfte der 100 grössten Unternehmen noch immer nichts von einer Abstimmung über die Lohnpolitik wissen. Mit den heutigen Gesetzen bleibt uns jedoch nur das Gespräch mit den Firmen. Wir hoffen, dass nun eine bindende Abstimmung über die Lohnpolitik eingeführt wird. Das wird die Unternehmen noch stärker unter Druck setzen.

**Was müsste passieren, damit Sie wichtige Abstimmungen auch gewinnen können?**

**Dominique Biedermann**  
Geduldiger Aktionärsvertreter

Dominique Biedermann ist Direktor der Anlagestiftung Ethos, die der Ökonom 1997 mitbegründet hat. Die Stiftung, die 115 Pensionskassen umfasst, setzt sich für die nachhaltige Entwicklung und die Wahrung der guten Unternehmensführung (Corporate Governance) ein. Neben der Verwaltung der ihr anvertrauten Vermögen gibt Ethos Stimmrechtsempfehlungen für Generalversammlungen ab. Biedermann ist 53 Jahre alt, verheiratet und hat drei Kinder. (mka)

Das wird nur möglich sein, wenn neben der Abschaffung der Organ- und Depotvertretung institutionelle Anleger wie Pensionskassen zwingend abstimmen müssen. Dies ist ja ebenfalls in der Abzockerinitiative und in den verschiedenen Gegenvorschlägen dazu vorgesehen. Das wird noch stärker zu kontroversen Abstimmungen führen. Und damit hoffen wir, uns vermehrt mit unseren Anliegen durchzusetzen.

**Man hat das Gefühl, gewisse Unternehmen hätten nichts gelernt. Beispiele sind der Antrittsbonus für den künftigen UBS-Präsidenten Axel Weber, die Entlastung für den Sonova-Verwaltungsrat oder das Doppelmandat bei Geberit.**

Solche Fälle sind immer wieder enttäuschend. Sowohl der Antrittsbonus für Herrn Weber als auch das Doppelmandat bei Geberit sind für uns unverständlich. Bei Sonova hat immerhin ein Drittel der anwesenden Aktionäre gegen die Entlastung gestimmt, was ein deutliches Signal an den Verwaltungsrat ist.

**Sie sprechen von Enttäuschung, was moderat klingt. Fürchten Sie, mit scharfen Worten den Dialog mit den Unternehmen zu gefährden?**

Ich glaube nicht, dass wir mit starken Worten oder Ausdrücken mehr bewirken können als mit dem diskreten Dialog.

**Ist der Dialog mit den schlimmsten Sündern in Sachen Corporate Governance eigentlich auch am schwierigsten?**

Es kommt stark auf das einzelne Unternehmen an. Gerade wenn abtretende Verwaltungsräte durch neue ersetzt werden, bietet das eine Chance für Verbesserungen. Mit neuen Verwaltungsräten kommt oft auch eine neue Generation ins Gremium, die sich einen intensiven Dialog mit den Aktionären gewohnt ist.

**Es fällt auf, dass Sie sich bei gewissen Abstimmungen im Vorfeld zwar klar äussern, dann aber an der GV selbst nicht auftreten, zum Beispiel bei Sonova. Das ist nicht sehr konsequent.**

Wieso nicht? Wir sind mit unseren Stimmempfehlungen sehr transparent. Über den unabhängigen Stimmrechtsvertreter können wir an der GV abstimmen, ohne anwesend zu sein.

**Wäre es nicht glaubwürdiger, an der GV Präsenz zu markieren, vor allem wenn Sie sich im Vorfeld öffentlich zu einer Abstimmung äussern?**

Wir können während der GV-Saison schlicht nicht überall präsent sein. Während einiger Wochen kommt es zu einer grossen Konzentration von Versammlungen. Wir ziehen es vor, systematisch zu kommunizieren, wie wir abstimmen. Unsere Auftritte behalten wir uns für wirklich wichtige Abstimmungen vor.

**Sie haben bei mehreren kleineren und mittelgrossen Unternehmen dem Verwaltungsrat die Entlastung verwehrt. Weshalb?**

Mit der Erteilung der Entlastung wird dem Verwaltungsrat ein gutes Zeugnis

ausgestellt. Ist die Corporate Governance mangelhaft, ist die Verweigerung der Entlastung oft der einzige Weg, um den eigenen Unmut auszudrücken.

**Wann verweigern Sie konkret die Entlastung?**

Wenn wir etwa nicht über die Vergütungspolitik abstimmen können und gleichzeitig das Lohnsystem mangelhaft ist. Die Verweigerung der Entlastung bietet uns so eine Ausweichmöglichkeit. Dies war etwa bei Arbonia Forster und GAM der Fall. Es kann aber auch sein, dass der Zeitpunkt der Entlastung schlicht zu früh kommt, wie etwa bei Sonova oder Transocean.

**«Bei Kapitalerhöhungen und der Entlastung des Verwaltungsrats werden wir wachsam bleiben.»**

**Welche Erfahrungen machen Sie mit ausländischen Unternehmen wie zum Beispiel Transocean, die in jüngster Zeit an die Schweizer Börse gingen?**

Es hat eine Weile gedauert, bis die Unternehmen verstanden haben, wer wir sind und welche Anliegen wir vertreten. Danach kamen wir allerdings problemlos ins Gespräch.

**Die Dialogbereitschaft sagt ja noch nichts über das Verhalten dieser Unternehmen aus. Wieso kommt es gerade bei diesen Firmen häufig zu Verstössen der Corporate Governance?**

Transocean und Weatherford sind in der Ölindustrie tätig. Als langfristig orientierte Aktionäre haben wir gerade an solche Unternehmen hohe Erwartungen, was die soziale Verantwortung und die Umweltpolitik betrifft. Hier merken wir, dass amerikanische Konzerne nicht immer die gleiche Sprache sprechen wie wir (schmunzelt).

**Die hohen Abgangsentschädigungen für die Synthes-Manager als Folge der Übernahme durch Johnson & Johnson hat viele empört. Sind solche Kontrollwechselklauseln noch häufig anzutreffen?**

Das jemand so viel Geld kassiert wie Synthes-Chef Michel Orsinger, der vermutlich 50 Millionen Dollar erhalten wird, ist selten. Das Prinzip einer Abgangsentschädigung bei einer Übernahme kommt dagegen immer noch recht häufig vor. Für uns ist dies ein wichtiger Punkt, wenn wir ein Lohnsystem eines Unternehmens analysieren.

**Sind Abgangsentschädigungen auch ein Grund, um gegen die Vergütungspolitik als Ganzes zu stimmen?**

Abgangsentschädigungen sind ein Punkt im ganzen Gefüge. Beinhalten diese Klauseln hohe Summen, ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass wir gegen das Lohnsystem sind. Zudem ist es häufig ein Hinweis darauf, dass auch andere Punkte der Vergütungspolitik im Argen liegen.

**Wo setzen Sie im nächsten Jahr Schwerpunkte?**

Neben den Themen wie der Vergütungspolitik wird die Zusammensetzung und das Funktionieren des Verwaltungsrats wichtiger. Auch bei den Kapitalerhöhungen und der Erteilung der Entlastung werden wir wachsam bleiben.

**Hat Ihre Motivation nach all den Jahren des Kampfs um mehr Aktionärsrechte nicht nachgelassen?**

Nein. Ich bin vor allem immer mehr davon überzeugt, mit dem diskreten Dialog mehr zu erreichen als mit der Konfrontation an der GV. Der Herbst ist deshalb besonders wichtig für uns. Wir können viel vorbereiten, damit unsere Anliegen an der nächsten GV durchkommen.