

SAMSTAG, 13. MAI 2006

# «Informiert, aber machtlos»

## Anlagestiftung Ethos Aktionäre sollen über Managerlöhne bestimmen

**Die Stiftung Ethos möchte den Aktionären – sprich den Firmeneignern – die Kompetenz geben, über Managerlöhne zu bestimmen.**

GORDANA MIJUK

Exorbitant hohe Managerlöhne haben bislang zwar für rote Köpfe bei manchen Aktionären gesorgt, wirklich etwas dagegen tun konnten sie bislang aber nicht. Denn die Löhne und Boni der Geschäftsleitungsmitglieder werden heute von einem Verwaltungsratsausschuss bestimmt. Aktionäre können in der Regel lediglich indirekt, über die Wahl beziehungsweise Nichtwahl der Verwaltungsräte, ihre Zustimmung oder ihren Unmut über die Saläre äussern.

### Gegen kurzfristige Gewinnziele

Dies soll sich ändern, wenn es nach Dominique Biedermann, Direktor der Anlagestiftung Ethos, geht. Die Ethos-Stiftung fordert im Rahmen der laufenden Revision des Schweizer Aktienrechts, dass die Generalversammlung (GV) die Kompetenz erhält, über die Lohnpolitik der Unternehmensleitung abzustimmen. «Heute sind wir als Aktionäre dank den Börsen-



**BIEDERMANN** Will Aktionären mehr Macht geben. KEYSTONE

richtlinien zur Corporate Governance zwar informiert, aber wir sind machtlos», erklärt Biedermann gegenüber der MZ. Es geht nicht darum, über die konkreten Löhne einzelner Top-Manager abzustimmen. Vielmehr sollte ein Aktionär das Recht haben, sich über die Grundsätze der Lohnpolitik äussern zu dürfen. Hier geht es laut Biedermann um Fragen, wie hoch der fixe beziehungsweise variable Lohnanteil sein soll oder wie die Leistung im variablen Teil zu bemessen ist. Wichtig ist auch das Thema Abgangsschädigung, also die Frage, wie lange die Kündigungsfrist dau-

ert. Zur grundsätzlichen Entlohnungspolitik zählen auch Richtlinien zu Optionsplänen oder Anreizsystemen. «Es ist beispielsweise nicht normal, wenn 80 bis 90 Prozent des Lohnanteils aus so einem Anreizprogramm resultieren, wie dies etwa bei der Credit Suisse der Fall ist. Dies führt dazu, dass die Manager nicht die langfristigen Interessen des Unternehmens im Blick haben, sondern nur ihre persönlichen.»

### Im Ausland funktioniert es

Natürlich brauche es gewisse Kenntnisse, um urteilen zu können, ob eine Lohnpolitik vernünftig sei. «Aber letztlich gibt es keine andere Möglichkeit, die sich immer schneller drehende Entschädigungsspirale im obersten Management zu stoppen», sagt Biedermann. Zu bedenken sei auch, dass zwei Drittel der Aktionäre institutionelle und damit professionelle Anleger seien, mit Kenntnissen über Best-Practice-Regeln bei Löhnen.

In Grossbritannien, den Niederlanden, Schweden und Australien kann die Generalversammlung schon heute bei der Entschädigungspolitik ein Wörtchen mitreden. «In Grossbritannien funktioniert dies

schon seit vier Jahren sehr gut», erklärt Biedermann. Dass heute in England keine hohen Abgangsschädigungen mehr ausbezahlt werden, sei eine Folge aus der Kompetenz der GV. «Die institutionellen Aktionäre würden das nicht mehr zulassen», erklärt Biedermann. Als eines der ersten Unternehmen hatte dies der britische Pharmakonzern GlaxoSmithKline zu spüren bekommen, der keine goldenen Fallschirme mehr auszahlen durfte.

### Novartis in anderer Liga

«In der Schweiz würden die Aktionäre vor allem die Abgangsschädigungen bei Novartis nicht tolerieren», ist Biedermann überzeugt. Hier ist für die vier höchsten Geschäftsleitungsmitglieder eine Abgangsschädigung von drei Jahreslöhnen vorgesehen, bei einer Übernahme oder einer Fusion würde ihnen gar fünf Jahreslöhne ausbezahlt.

Biedermann ist überzeugt, dass seine Vorschläge gute Chancen haben, um in die Botschaft des Bundesrates aufgenommen zu werden. «Mittlerweile haben alle Schichten begriffen, dass man bei Entschädigungen Limiten fixieren muss.»