

Sind die CEO-Vergütungen noch immer zu hoch?

Die Gehälter der Firmenchefs werden in der Schweiz häufig kritisiert. cash zeigt, was sich seit der Annahme der «Abzocker»-Initiative im Jahr 2013 verändert hat und wie ein CEO-Lohn überhaupt zustande kommt.

30.10.2016 23:05

Von Pascal Züger



UBS-CEO Sergio Ermotti hat 2015 ungefähr 14,3 Millionen Salär kassiert - einen grossen Teil davon erhält er jedoch erst in ein paar Jahren.

Bild: cash

Schweizer Grossfirmenchefs erhielten 2015 im europäischen Vergleich die höchsten Löhne. Wie eine [Studie des Beratungsunternehmens Willis Towers Watson](#) zeigt, erhöhte sich der Median-Lohn in den untersuchten Firmen in der Schweiz gegenüber dem Vorjahr um knapp 15 Prozent auf rund 9,5 Millionen Franken.

Damit hält der Trend ansteigender Vergütungen von Schweizer CEO - wie schon in den Jahren zuvor - weiter an. Ein Anstieg der Entlohnung ist insbesondere bei Bank-Spitzen zu beobachten. UBS-CEO Sergio Ermotti ist mit einer Gesamtvergütung von 14,3 Millionen Franken bei den absoluten Top-Verdienern anzutreffen und konnte damit fast 30 Prozent mehr einnehmen als noch im Jahr zuvor (2014: 11,2 Millionen Franken). Sein Branchenkollege Tidjane Thiam von der [Credit Suisse](#) ist mit 18,9 Millionen Franken gar Topverdiener. Die zehn bestverdienenden CEO in der Schweiz sind in der [Tabelle unten](#) aufgeführt.

Die Vergütungen stossen in der Bevölkerung nach wie vor auf Unverständnis. So liessen viele cash-Leser bei der Veröffentlichung der eingangs erwähnten Studie ihrem Unmut freien Lauf, vor allem bezüglich der Vergütung des langjährigen UBS-Chefs Ermotti: "Wer kann das verstehen: Geld vernichten und dafür belohnt werden", [schrieb im September](#) etwa "Happyreader". Ein anderer Leser, Stephan Fehlmann, sprach von einem "Selbstbedienungsladen für die obere Etage".

Mehr Transparenz und bessere Lohnstruktur

Dabei hat sich in Sachen CEO-Gehälter in den letzten Jahren auch einiges in die andere Richtung getan: "Es gab klare Begrenzungen bei den Zusperechungen, die Transparenz hat sich erhöht und gleichzeitig wird die langfristige Performance nun mehr berücksichtigt", sagt Stephan Hostettler, Geschäftsführer von HCM International, auf Anfrage von cash.

Das sieht auch Christophe Volonté von der Nachhaltigkeitsagentur Inrate so. Er fügt noch an: "Extremfälle à la Daniel Vasella und Brady Dougan hat es in den letzten Jahren keine mehr gegeben." Der frühere Novartis-CEO Vasella führte mit jährlichen Salärzuteilungen von rund 40 Millionen Franken eine längere Zeit die Spitzenverdienerliste der Firmenchefs an, während der damalige Credit-Suisse-Chef Dougan 2010 aufgrund eines Aktienzuteilungsprogramms auf einen Schlag über 70 Millionen Franken bekam.

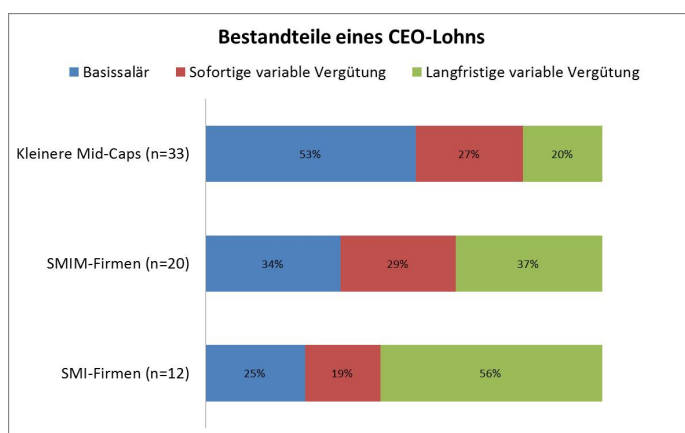
Entscheidend für diese Entwicklung ist einerseits die Minder-Initiative. 2013 stimmte das Schweizer Volk der Initiative von Thomas Minder "gegen die Abzockerei" zu. Es war eine Reaktion auf die als exorbitant empfundenen Vergütungen einzelner Manager.

Das Abstimmungs-Ja führte zur neuen [Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften \(VegüV\)](#), welche die Mitbestimmung der Aktionäre bei den Salären von Management und Verwaltungsrat deutlich gestärkt hat. Darin wird unter anderem festgelegt, dass der Vergütungsausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Verwaltungsrats, die Entlohnung eines CEO festlegt. Ausserdem besagt die Verordnung, dass die Vergütung an der jährlichen Generalversammlung von den Aktionären genehmigt werden muss.

Dass es bei den Vergütungen keine Auswüchse nach oben mehr gibt, ist auch auf die starke Bewegung von Stimmrechtsberatern wie ISS oder GlassLewis aus den USA oder die Schweizer Ethos zurückzuführen, welche sich für die Rechte von Aktionären einsetzen.

Die wichtigsten Bestandteile eines CEO-Lohns

Dass auf die langfristige Performance bei der Ausgestaltung des CEO-Salärs inzwischen viel Wert gelegt wird, zeigt ein Blick auf die einzelnen Lohn-Bestandteile. Vereinfacht sind dies das Basissalär, die sofortige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung. Welcher Bestandteil wie viel ausmacht, zeigt folgende Grafik:



Daten: HCM International Ltd.

Während die CEO von kleineren, börsenkotierten Unternehmen 53 Prozent ihres Lohnes als Fixlohn ausbezahlt bekommen, sind bei SMI-Firmen nur 25 Prozent fix. Der Rest wird in Form einer variablen Vergütung ausbezahlt. Entweder als sofortiger Bonus oder zeitverschoben. Der sofort ausbezahlte Bonus orientiert sich häufig an den erreichten Gewinnzahlen im aktuellen Jahr und wird üblicherweise in bar oder in Form von Aktien ausbezahlt.

Der gewichtigste Anteil eines Cheflohnes bei SMI-Firmen (56 Prozent) wird jedoch zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt (im Schnitt drei Jahre später). Dieser Vergütungsteil richtet sich entweder - wie der sofort ausbezahlte Bonus - an Gewinnzahlen im aktuellen Jahr oder an langfristigeren Messgrößen, wie etwa die relative Aktienperformance im Vergleich zur Konkurrenz über mehrere Jahre. Häufigste Vergütungsformen sind bar oder Aktien mit einer festgeschriebenen Haltefrist.

Hat der Verwaltungsrat zu wenig Freiheiten?

Diese immer häufiger zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlte Vergütung hat auch Nachteile: "Das macht alles etwas komplizierter", so Volonté. Wie hoch die Vergütung effektiv war, sei erst ein paar Jahre später ersichtlich. Und trotz zunehmender Transparenz der Lohnbestandteile seien diese teilweise auch unverständlich: "Wenn zum Beispiel eine Vielzahl von Zielgrößen vorhanden ist, lassen sich schlussendlich fast alle Löhne auf die eine oder andere Art rechtfertigen."

Nichtsdestotrotz betont Volonté die guten Entwicklungen, die sich durch die Minder-Initiative ergeben haben: Der Verwaltungsrat – welcher die Löhne festlegt – sieht nun jedes Jahr, ob die Aktionäre mit dem Entlohnungssystem zufrieden sind. Abgelehnt würden zwar die wenigsten Vergütungen, aber bei vergleichsweise tiefer Zustimmungsrates habe er zumindest ein Indiz dafür, dass er die Saläre überdenken sollte.

Hostettler hingegen sieht eine Gefahr, dass das Pendel in die andere Richtung schlagen könnte: Nicht nur seien nun die Rahmenbedingungen schärfer definiert worden. Es werde auch direkt in den Gestaltungsfreiraum des Verwaltungsrats bei der konkreten Ausgestaltung der Vergütungspläne eingegriffen. "Das ist eine bedenkliche Entwicklung", so der Vergütungsexperte. Seiner Meinung nach müsse man die Firmen im neuen Regulierungsgefüge in Ruhe arbeiten lassen, damit sie mehr Erfahrung mit der Umsetzung der Minder-Initiative sammeln können.

Top zehn der bestverdienenden CEO in der Schweiz