

Aufteilung der Kompetenzen in der Entschädigungspolitik

Konsultativ-Abstimmungen an der Generalversammlung als Leitplanken für den Verwaltungsrat

Von Dominique Biedermann*

Die Vergütungen der Führungsinstanzen börsenkotierter Unternehmen wecken unter Investoren vermehrt grosse Besorgnis. Deutlich transparenter gewordene Informationen der Aktiengesellschaften in Sachen Lohnpolitik haben Zustände offengelegt, die sehr weit von den international üblichen guten Gepflogenheiten, der sogenannten «Best Practice», entfernt sind. Angesichts der hohen Kosten eines Systems mit exzessiven Entschädigungen ist es durchaus legitim, dass die Aktionärinnen und Aktionäre sich zu diesem Thema äussern wollen. Als ebenso berechtigt wie massvoll erscheint deshalb das Begehren, dass die Generalversammlung in konsultativer, nicht bindender Art zur Lohnpolitik Stellung nehmen kann. Auf diese Weise behält der Verwaltungsrat Kompetenz und Verantwortung für die Festsetzung der individuellen Beträge der Vergütungen.

Transparenz plus Aktionärsrechte

In den letzten Jahren wurden in mehreren Ländern strengere Vorschriften zur Transparenz der Vergütungen eingeführt, was die Qualität und die Quantität der Informationen, die den Aktionären zur Verfügung gestellt werden, beträchtlich verbessert hat. Auf diese Weise erhielten Letztere häufig Kenntnis von Systemen mit übertrieben hohen Vergütungen. Solche Exzesse haben leider gezeigt, dass Transparenz allein nicht genügt, sondern dass diese unbedingt begleitet sein muss von einem Aufsichts- oder Kontrollrecht der Aktionäre hinsichtlich der Grundsätze und Grundmechanismen der Lohnpolitik für die Führungsinstanzen kotierter Gesellschaften.

Diese Forderung findet sich auch in den 2004 von der Organisation für wirtschaftliche Kooperation und Entwicklung (OECD, der auch die Schweiz angehört) veröffentlichten «Grundsätzen der Corporate Governance», da findet sich die Wendung: «Die Aktionäre sollten die Möglichkeit haben, ihre Ansicht zu der in Bezug auf die Vergütungen von Board und Geschäftsführung verfolgten Politik zu äussern. Die Aktienkomponente der Vergütungen von Board-Mitgliedern, Geschäftsführung und Arbeitnehmern sollte der Zustimmung durch die Aktionäre bedürfen.»

Entsprechend wurden in mehreren Ländern schrittweise gesetzliche Bestimmungen erlassen, um den Aktionären bei der Lohnpolitik mehr Kompetenzen einzuräumen. Als erstes Land führte Grossbritannien ab dem Geschäftsjahr 2002 die Vorschrift ein, der Generalversammlung sei ein Bericht über die Vergütungen zur Konsultativabstimmung vorzulegen. Seither haben verschiedene andere Staaten ebenfalls die Institution der Konsultativabstimmung (Australien) oder gar der bindenden Abstimmung (Niederlande, Schweden) eingeführt.

Bewegung in den USA

In Frankreich etwa müssen die Gesamthonorare für die Verwaltungsratsmitglieder von der Generalversammlung genehmigt werden. In den Vereinigten Staaten befindet die Generalversammlung über sämtliche Beteiligungspläne mit Aktien

oder Optionen. Darüber hinaus wird das Repräsentantenhaus in den nächsten Tagen über ein neues Gesetz, das die Konsultativabstimmung der Generalversammlung kotierter Unternehmen über die Lohnpolitik vorschreibt, befinden.

In allen Ländern, in denen die Aktionäre die Möglichkeit haben, sich zur Lohnpolitik der Führungsinstanzen zu äussern, zeigt sich, dass der Verwaltungsrat bzw. sein Vergütungsausschuss die Standpunkte der Aktionäre, vor allem der institutionellen Investoren, besonders aufmerksam zur Kenntnis nimmt. Dies führte insbesondere dazu, dass beispielsweise in Grossbritannien und in den Niederlanden die Leistungskriterien angehoben wurden, die erfüllt sein müssen, um die zugeteilten Optionen ausüben zu können. Gesamthaft hat dies dazu beigetragen, den Höhenflug der Entschädigungen, wie er in den letzten Jahren beobachtet werden konnte, zu bremsen, und die Vergütungen konnten besser an die Performance der Unternehmen angepasst werden.

Auch in der Schweiz bleiben die Vergütungen für die Manager und Verwaltungsratsmitglieder kotierter Gesellschaften ein aktuelles und heftig diskutiertes Thema. In der Folge der Publikation des Swiss Code of Best Practice von Economieuisse und der SWX-Richtlinie über die Transparenz im Jahr 2002 hofften alle Beteiligten (Unternehmen und Aktionäre), bloss Empfehlungen über die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses und die Transparenz der Entschädigungen reichten aus, um Exzesse zu vermeiden. Leider hinderte dies den Verwaltungsrat einiger Unternehmen nicht daran, ihren Führungsinstanzen Vergütungspakete auszurichten, die jenseits aller Vernunft waren. Manche Juristen sind der Ansicht, Aktionäre, die mit der Lohnpolitik nicht zufrieden seien, müssten die Entlastung des Verwaltungsrats verweigern. Dies führt leider in keiner Weise dazu, die Praxis der betreffenden Aufsichtsorgane zu verbessern. Eine andere Lösung besteht darin, die Wiederwahl der Mitglieder eines Vergütungsausschusses abzulehnen – gegenwärtig häufig leider die einzige Möglichkeit, um der Unzufriedenheit Ausdruck zu verleihen. Ziel sollte indessen sein, sich sachbezogen und direkt zur Lohnpolitik selbst äussern zu können.

In dieser Hinsicht ist noch nicht alle Hoffnung verloren. Denn die Revision des Obligationenrechts, die gegenwärtig im Eidgenössischen Justizdepartement in Arbeit ist, bietet die Möglichkeit, eine vernünftige Aufteilung der Zuständigkeiten für die Vergütungen zwischen Verwaltungsrat und Generalversammlung einzuführen. Eine Chance, die es nicht zu verpassen gilt.

Der Vorentwurf des Bundesrats sieht vor, Artikel 627 OR (der Bestimmungen auflistet, die nur gültig sind, wenn sie in den Statuten figurieren) mit einem Zusatz über die Zuständigkeit der Generalversammlung bezüglich der Festsetzung der Vergütungen zu erweitern. Gegenwärtig ist jedoch die Vorstellung oft illusorisch, ein Verwaltungsrat beantrage von sich aus, in den Statuten die Möglichkeit einzuführen, dass die Aktionäre zur Lohnpolitik Stellung nehmen können – vor allem wenn diese Lohnpolitik gegen die «Best

Practice» verstösst. Da bleibt nur die Möglichkeit, dass die Aktionäre dies mit einem eigenen Antrag tun, wobei dieser mehr als 50% Ja-Stimmen erhalten müsste, um in Kraft zu treten. Die vorgeschlagene Lösung ist deshalb unbefriedigend.

Eine bessere Alternative besteht darin, der Generalversammlung direkt Kompetenzen in Sachen Lohnpolitik einzuräumen, indem Artikel 698 OR durch einen entsprechenden Absatz ergänzt wird. Eine vom Geist des Teilens der Zuständigkeiten geprägte Kompromisslösung könnte vorsehen, dass die Generalversammlung über die Lohnpolitik abstimmen kann, und dies nur auf konsultative, nicht bindende Weise. Bei diesem Vorschlag soll also nur die Lohnpolitik als Ganzes beurteilt werden, ohne dass die Zuständigkeit der Generalversammlung bis zur Genehmigung der individuellen Vergütungen reicht. Auf diese Weise behält der Verwaltungsrat die Kompetenz und Verantwortung für die Festsetzung der individuellen Beträge der Vergütungen für die Führungsverantwortlichen.

* Dominique Biedermann ist Direktor der Anlagestiftung Ethos.