

# Vergütungsfrage erledigt?

**ABZOCKER-INITIATIVE** Dieses Jahr mussten an den GVs der kotierten Firmen erstmals die Regelungen aus der Minder-Initiative umgesetzt werden. In der Presse wurden die Resultate einer Untersuchung veröffentlicht mit dem Schluss, dass nichts geändert hat. Auch die Löhne wurden nicht kleiner, nur die Exzesse bestehen nicht mehr. Ist das Thema damit erledigt?

VON CHRISTOPH HILBER

Für jeden monetär gesteuerten CEO können jederzeit mehrere potentielle und ebenso fähige Alternativen gefunden werden, welche dieselben Resultate mit der Hälfte des Kompensationspaketes erreichen.



Foto: BilderBox.com

Gemäss den Kommentaren in der Presse zur Analyse von HCM Hostettler & Company sind zumindest die Exzesse, welche schliesslich zu einem Ja an der Urne geführt haben, weg vom Tisch. Die Vergütungsausschüsse scheinen gelernt zu haben, das Thema mit Sensibilität für die Aktionäre und für das Volk zu behandeln. Was aber nicht bedeutet, dass in der Kompensationsfrage eine erträgliche Ausgewogenheit erreicht wurde.

## OPTIONEN?

Die Frage der Ausgewogenheit verlangt nach einem Massstab, nachvollziehbarem Verhältnis oder Realitätsbezug zwischen Leistung und Belohnung. Dazu einige Gedanken.

**ANGELSACHSEN ALS SCHLECHTEN MASSSTAB** Kommentare beschreiben die angelsächsischen Investoren als wenig sensibel für das Thema Entlohnung. Brauchen wir diese, um vertretbare Vergütungen zu definieren? Im amerikanischen Extremkapitalismus haben viele Extreme ein schlechtes Gewissen und würden sogar höhere Steuerbelastungen zur ausgewogeneren Verteilung des Wohlstandes akzeptieren. Auch eine aktuelle OECD Studie bestätigt, dass Ungleichheit das Wachstum hemme.

**RISIKO ALS GRADMESSER** Die Grösse des Unternehmens ist sicher ein Gradmesser für Verantwortung und Komplexität. Ob der Skaleneffekt der Grösse proportional auf die Höhe der Saläre angewandt werden soll, ist jedoch fraglich. Das Risiko von Entscheidungen in der Führungsetage von Konzernen trägt oft der Mitarbeitende und Aktionär. Angestellte Manager der Topliga leben in jedem Fall einfacher als der Unternehmer, welcher sein privates Vermögen aufs Spiel setzt und im negativen Fall nicht noch 12 Monate bezahlt wird, sondern einfach Pleite geht. Der Angestellte kann noch zum RAV, der Selbständige nicht.

**SYMMETRIE ÜBER ALLE STUFEN** Wenn die Resultate schlecht sind, Restrukturierungen anstehen, die Entlohnungen von VR/GL aber steigen, wird es für Mitarbeitende und Aussenstehende schwierig. Es entsteht eine tiefe Abscheu ob der gefühlten Ungerechtigkeit. Opfer müssen von allen auf allen Stufen im Rahmen ihrer Funktion erbracht werden. Alle machen nur ihren Job, den einige dabei eventuell sogar verlieren. Wird eine Opfer-Symmetrie über alle Stufen gewährleistet, fördert dies die Unternehmenskultur. Dies gilt auch für die Gewinn-Symmetrie.

**IDEELLE UND MONETÄRE WERTE** Die CEOs würden dem Ruf des Geldes folgen. Richtig? Wäre es für Stakeholders nicht dramatisch, wenn nur monetäre Werte zählten? Die Folgen müssten doch fatal sein, nämlich eine egoistisch-egozentrische Kultur. Jeder wirkliche Unternehmer arbeitet doch zuerst für «seine Sache». Der Payback ist Resultat von Begeisterung, Identifikation, manchmal auch Idealismus. Ich bin überzeugt, dass für jeden monetär gesteuerten CEO jederzeit mehrere potentielle und ebenso fähige Alternativen gefunden würden, welche dieselben Resultate mit der Hälfte des Kompensationspaketes erreichen.

## FAZIT

Die Urväter aller weltweit grossen Unternehmen würden sich im Grabe drehen, wenn sie hörten, welche Saläre sich einige angestellte Topkader auszahlen, ohne auch nur das kleinste, unversicherte Risiko zu tragen. Ihr Erbe wurde zwar nur dank fähiger, angestellter Nachfolger zur heutigen Grösse entwickelt – und dafür sei ihnen auch gedankt – aber mit dem Gedanken der Minder-Initiative und dem Willen der Mehrheit des Volkes im Rücken wäre ein vernünftiges Mass auch im Vergütungstopf wünschenswert. Nichts wäre schlimmer, als eine Art «Durchsetzungsinitiative der causa Minder ad extremis», welche erneute Regelungen verursachen und dem Standort Schweiz einmal mehr und weiterhin schaden würde. Wenn ein Volk permanent gegen den eigenen Standort und die eigenen Arbeitgeber wettet, kann es nicht gut kommen.

## CHRISTOPH HILBER



Der Autor ist Betriebswirtschafter Uni Zürich und seit 8 Jahren Headhunter mit seiner eigenen Firma P-Connect Executive Search & Recruiting mit Fokus auf Industrie (MEM), Informatik, Telekom und Positionen VR, GL/ Kader und Spezialisten. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, diAx und Siemens.



www.p-connect.ch