

ABSTIMMUNG ÜBER CHEFLÖHNE

Wettbewerb
der Modelle

Hansueli Schöchli · Die Umsetzung der Minder-Initiative ist für die börsenkotierten Firmen in der Schweiz kein Zuckerschlecken. Kontrovers ist etwa die Frage, wie die Abstimmungen der Generalversammlung (GV) über die Bezüge von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung am klügsten zu gestalten sind. Die Verordnung des Bundesrats gibt den Firmen Spielräume. Weder Juristen noch die Firmen sind sich einig. Auch bei den Stimmrechtsberatern gehen die Meinungen auseinander. Das ist kein Zufall, weil jede Variante nebst Vorzügen auch erhebliche Nachteile bringt. Eine gewisse Modellvielfalt wäre auch darum wünschbar, weil noch nicht alle Folgen schlüssig abschätzbar sind.

Wer zum Beispiel prospektive Abstimmungen über Fixlöhne und Boni will (an der GV 2015 über die Bezüge von 2016), schafft Rechtssicherheit, mag sich aber ein Kommunikationsproblem einhandeln. Denn der GV wären die Maximalboni in Form eines Budgetdachs vorzulegen, und dabei brauchte es viele Zusatzklärungen – was die Aktionäre ebenso stark verwirren wie aufklären kann. Wer deswegen die Boni erst im Nachhinein vor die GV bringen will, mag dafür das Management verunsichern (bekommt es die Boni wirklich?) und Unordnung schaffen (was passiert nach einem Nein der GV?).

Die zurzeit oft erörterte Kombination einer vorgängigen bindenden Abstimmung über alle Bezüge mit einer nachträglichen Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht kann ebenfalls nicht alle Probleme umschiffen. Laut Wirtschaftsvertretern haben vor allem der US-Stimmrechtsberater ISS und andere ausländische Aktionärsvertreter auf eine solche Lösung gedrängt, weil sie bei bindenden Abstimmungen aus Furcht vor Unsicherheiten und Kurstauern lieber nicht Nein stimmen, aber in der Konsultativabstimmung ein nützliches Ventil für Kritik sehen. Dies entbehrt nicht der Ironie: Die Minder-Initiative forderte bindende Abstimmungen, um den Aktionären mehr Macht zu geben. Doch gut gemeint ist längst nicht immer gut gemacht.