

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Mediengespräch vom 20. Juni 2005

Managerlöhne im Fokus: Die Tücken der Analyse

Travail.Suisse, der Dachverband der Arbeitnehmenden, wollte herausfinden, wie es um die Lohnverteilung in den Unternehmen steht. Wie hat sich das Verhältnis zwischen Höchst- und Tiefstlohn in den vergangenen zwei Jahren entwickelt? Zu diesem Zweck untersuchte Travail.Suisse 25 verschiedene Unternehmen.

Philipp Keller, Projektmitarbeiter, Travail.Suisse

Abzockerskandale haben in den letzten Jahren das Vertrauen in die Wirtschaft erschüttert. Manager- und Verwaltungsratsentschädigungen stiegen massiv an, während die Reallöhne der Arbeitnehmenden stagnierten oder nur um magere 1 bis 2 Prozent erhöht wurden. Trotz Rekordgewinnen bauten die Unternehmen Stellen ab. Diese Ereignisse haben Travail.Suisse veranlasst, eine Untersuchung von Geschäftsberichten ausgewählter Unternehmen vorzunehmen. Basis bildeten dabei die Angaben zu Corporate Governance, die gemäss Börsenrichtlinie seit dem Geschäftsjahr 2002 veröffentlicht werden müssen.

25 untersuchte Firmen

Travail.Suisse hat für die Analyse der Geschäftsberichte ein Sample von 25 Firmen¹ zusammengestellt. Um eine möglichst repräsentative Zusammenstellung zu schaffen, wurde darauf geachtet, dass wichtige Unternehmen aus verschiedenen Branchen Eingang in die Untersuchung finden. Untersucht wurden börsenkotierte Konzerne aus der Industrie (Baubranche, Chemie und Pharma, Elektronik und Elektrotechnik, Maschinen und Uhren) und aus dem Dienstleistungssektor, ehemalige Bundesbetriebe (Ruag, Swisscom und Post) sowie der Nahrungsmittelhersteller Nestlé. Ausserdem wurden Coop und Migros als nicht börsenkotierte Grossunternehmungen, die den Transparenzvorschriften partiell Folge leisten, mit einbezogen.

¹ UBS, Credit Suisse, Zurich Financial, Swiss Life, Bâloise, Helvetia Patria, Novartis, Roche, Clariant, Ciba, Lonza, Schindler, Georg Fischer, Bobst, Swatch Group, Ascom, Zschokke, Batigroup, Nestlé, Kuoni, Migros, Coop, Ruag, Swisscom, Post.

Tücken bei der Analyse der Geschäftsberichte

Bei der Analyse der Geschäftsberichte tauchten Schwierigkeiten auf, welche die Auswertung merklich erschwerten. Dabei sind wir den Eindruck nicht losgeworden, dass einige Unternehmungen bei der Offenlegung der Entschädigungen für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder eine bewusste Verschleierungstaktik verfolgen.

Aktien und Optionen: Anstatt Aktien und Optionen in Frankenbeträgen auszuweisen, wird oft nur die Stückzahl angegeben. Damit wird ein gewichtiger Bestandteil des Lohnes nicht in Geldeinheiten angegeben. Dies ist beispielsweise bei Nestlé der Fall, wo Peter Brabecks 100'000 Optionsrechte ohne monetären Gegenwert ausgewiesen werden. Um den Wert einer Option korrekt zu berechnen, kann man zum (relativ komplizierten) Black-Scholes Verfahren greifen. Wo dies die Firmen nicht selber machen, kommt der Verdacht auf, dass sie versuchen, die Transparenz ihrer Kaderentschädigungen zu verwässern. Der Einfachheit halber haben wir für die Bewertung der Optionen den inneren Wert der Optionen berechnet (aktueller Aktienkurs - Ausübungspreis = Innerer Wert einer Option). Aus den Geschäftsberichten wird zudem nicht immer klar ersichtlich, ob Aktien- und Optionszuteilungen in den Gesamtentschädigungen der Konzernleitungen und Verwaltungsräte enthalten sind oder zusätzlich dazukommen.

Anzahl der Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder: Innerhalb eines Jahres gibt es Zu- und Abgänge in den Verwaltungsräten oder in der Geschäftsleitung. Damit kann sich auch die Anzahl Köpfe in diesen Gremien verändern. Bei der Berechnung des Pro-Kopf-Salärs ist es daher sinnvoll, den Durchschnitt, das heisst die Vollzeitäquivalente zu berechnen. Beispielsweise sind bei der Migros einige Verwaltungsratsmitglieder Mitte 2004 ausgeschieden. Durchschnittlich waren 26.5 VerwaltungsrätInnen im Amt, die Gesamtentschädigung wird deshalb durch 26.5 dividiert.

Löhne für die Belegschaft: Für die Berechnung der Lohnschere kann der Personalaufwand verwendet werden. Diese Zahl hat aber den Nachteil, dass alle Kosten darin enthalten sind, also auch die Kosten für Weiterbildung, Outplacements, arbeitsplatzspezifische Aufwände oder die Finanzierung von externen Personalaufträgen. Zudem sind die Kosten für das gesamte Personal, also für die inländische und ausländische Belegschaft zusammen ausgewiesen, was das Lohnniveau nochmals verzerren kann.

Für unsere Untersuchung haben wir die im Unternehmen in der Schweiz bezahlten Tiefstlöhne verwendet. Die Informationen zu den Minimallöhnen in den Unternehmen haben wir von unseren Mitgliedsverbänden erhalten. Falls keine Angaben vorhanden waren, haben wir uns auf die Werte der Lohnstrukturerhebung 2002 gestützt. Bei den Versicherungen und Banken haben wir die Salärempfehlungen des Kaufmännischen Verbandes verwendet.

Fehlender CEO-Lohn: Gemäss Börsenrichtlinie muss nur die höchste Entschädigung im Verwaltungsrat individuell ausgewiesen werden. Den Lohn des CEO kennen wir nur, wenn dieser ebenfalls im Verwaltungsrat sitzt und die höchste Entschädigung erhält. Man kann beispielsweise nur mutmassen, wie viel Peter Wuffli, CEO der UBS, verdient. Für die Berechnung der Lohnschere mussten wir oft mit der durchschnittlichen Pro-Kopf-

Entschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder operieren. Dieser Durchschnittswert verringert allerdings das Ausmass der Lohnschere.

Zwar wird in der OR-Transparenzgesetzgebung, die per Anfang 2006 in Kraft treten wird, diese Lücke geschlossen. Die individuelle Offenlegungspflicht für alle Geschäftsleitungsmitglieder wird allerdings nicht eingeführt. Damit hinkt die schweizerische Transparenzgesetzgebung den internationalen Richtlinien weiterhin hinterher und ist von Anfang an revisionsbedürftig.