



**Interpellation von Andreas Hürlimann
betreffend Entschädigung der Geschäftsleitung der Zuger KB und Kriterien für einen Sitz
im Bankrat
(Vorlage Nr. 1784.1 - 13004)**

Antwort des Regierungsrates
vom 16. Juni 2009

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Kantonsrat Andreas Hürlimann, Steinhausen, hat am 12. Februar 2009 eine Interpellation eingereicht und sieben Fragen bezüglich der Entschädigungspraxis bei der Zuger Kantonalbank gestellt. Der Interpellant weist darauf hin, dass die Entschädigungs-Systeme von Finanzdienstleistern im Zusammenhang mit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise Diskussionen auslösen würden. Die offenen Fragen bezüglich der Bonus-Systeme bei den Grossbanken würden auf ein grosses öffentliches Interesse hindeuten, auch die Situation bei Banken mit Staatsgarantie offen zu legen.

Vorbemerkungen:

Die Zuger Kantonalbank (ZGKB) ist eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft nach Art. 763 des Obligationenrechtes (OR, SR 220). Rechtlich basiert sie auf dem Gesetz über die Zuger Kantonalbank vom 10. Dezember 1973 (BGS 651.1). Materiell handelt es sich beim Kantonalbankgesetz um einen Gesellschaftsvertrag zwischen dem Kanton und den Privataktionärinnen und -aktionären der Bank. Es ist wichtig zu wissen, dass sich die Zuger Kantonalbank von anderen Kantonalbanken in folgenden wesentlichen Punkten unterscheidet:

- Die Zuger Kantonalbank gründet sich nicht auf einen Verfassungsartikel;
- sie ist seinerzeit (im Jahr 1892) durch Übernahme einer Privatbank entstanden;
- der Kanton besitzt in jedem Fall 50% des Aktienkapitals und kann dieses nicht veräussern;
- das Stimmrecht des Kantons an der Generalversammlung ist jedoch auf 20% der vertretenen Aktien beschränkt;
- durch diese Stimmrechtsbeschränkung und durch die Bedingung, dass allfällige Gesetzesänderungen durch die Generalversammlung genehmigt werden müssen, üben die Privataktionärinnen und -aktionäre einen relativ grossen Einfluss aus.

Beantwortung der Fragen:

1. *Was meint der Regierungsrat zu den sehr hohen Bezügen der Geschäftsleitung?*

Antwort:

Es entspricht der langjährigen Praxis des Regierungsrates, operative Geschäfte von juristischen Personen, die mit dem Kanton durch Leistungs- oder Subventionsvereinbarungen oder durch einen gesetzlichen Auftrag verbunden sind, nicht zu kommentieren.

Die Höhe der Geschäftsleitungs-Bezüge wird durch den Entschädigungsausschuss der Zuger Kantonalbank festgelegt, welchem aktuell der Präsident und der Vizepräsident des Bankrates

angehören¹. Die Gesamtentschädigung richtet sich nach dem Markt, der Kompetenz, der Verantwortung und der Leistung und besteht aus dem Grundsalar und einer gewinnabhängigen Bonifikation. Der Entschädigungsausschuss orientiert sich bei der Festlegung am Niveau der Gesamtbezüge vergleichbarer Kantonalbanken.

Im November 2006 hat die Zuger Kantonalbank durch die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) einen Salärvergleich mit Geschäftsleitungsmitgliedern vergleichbarer Banken anstellen lassen. Entsprechende vertrauliche Unterlagen liegen dem Regierungsrat vor. Die Studie macht auf Folgendes aufmerksam:

1. Die Zuger Kantonalbank verfügt über eine vergleichsweise eher kleine Geschäftsleitung mit drei Funktionen:
 - a) Operative und strategische Gesamtverantwortung, Leitung des Präsidialdepartementes (Finanzen, Marketing, Kommunikation, Recht, Personal und Direktionssekretariat) sowie Investor Relation;
 - b) Operative Führung des Marktdepartementes und Produktverantwortung für die gesamte Produktpalette;
 - c) Operative Führung des Produktionsdepartementes und Verantwortung für die Back-Office Bereiche IT, Infrastruktur, Logistik und Liegenschaften sowie Prozessmanagement für den Outsourcingbereich.
2. Eine Organisation mit wenigen Geschäftsleitungsmitgliedern hat den Vorteil, dass im Tagesgeschäft rasch und effizient entschieden werden kann und dass die Entscheidungswege kürzer sind.
3. Die Mehrzahl der Banken verfügt über grössere Geschäftsleitungen mit fünf bis acht Funktionen.
4. Die Breite der aktuellen Funktionen stellt zusätzliche, erhöhte Anforderungen an die Funktionsträgerinnen und -träger.

Die Studie kommt zum Schluss, dass diese Umstände bei der Gehaltsfestsetzung zu berücksichtigen seien.

In den Salärvergleich wurden folgende Banken mit vergleichbarer Grösse mit einbezogen: Die Kantonalbanken von Schwyz, Uri, Ob- und Nidwalden, Luzern, Zürich und Aargau, die Liechtensteinische Landesbank, die VP-Bank, die Valiant-Gruppe und die Neue Aargauer Bank. Die PwC weist darauf hin,

- dass bei der Gehaltsfestsetzung die aktuellen Fähigkeiten der Personen mit den geforderten Anforderungen der Funktion verglichen worden seien;
- dass die Leistungen für die Vorsorge und deren Kostenfolgen nicht berücksichtigt worden seien.

Die PwC kommt zum Schluss, dass die Jahressaläre der Geschäftsleitungsmitglieder der Zuger Kantonalbank klar unter den Vergleichsmärkten liegen und empfiehlt, die Basissaläre der Geschäftsleitungsfunktionen an den Markt heranzuführen. Das Gehaltssystem der Zuger Kantonalbank zeige eine marktübliche und sinnvolle kurzfristige Berücksichtigung erbrachter Leistung (Bonushöhe). Eine Beteiligung am Unternehmenserfolg bzw. der Wertentwicklung sei nicht vorhanden, was eher unüblich sei und bei der Rekrutierung von Schlüsselpersonen eine gewisse Einschränkung darstellen dürfte.

¹ Der Präsident des Bankrates hat uns schriftlich mitgeteilt, dass der Präsident der Geschäftsleitung seit 2005 nicht mehr im Entschädigungsausschuss vertreten sei. Es handle sich um ein formelles Versehen, dass dies in den Geschäftsberichten bis 2007 jeweils noch so erwähnt sei.

2. *Was haben solche Bezüge noch mit Leistung zu tun und sind solche Gehaltsunterschiede noch verträglich mit einer Demokratie, die immerhin auf dem formalen Grundsatz der Gleichheit baut?*

Antwort:

Es ist bekannt, dass die Banken untereinander Quervergleiche anstellen, um so ihre Gehaltsstruktur zu rechtfertigen. Dadurch wurde in der Vergangenheit eine Aufwärtsspirale in Gang gesetzt, die nach oben kaum begrenzt war, wie die Spitzensaläre bei den Grossbanken beweisen. Die Lohnstrukturen orientieren sich dementsprechend weitgehend an der Konkurrenz. Es sollte mit der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise der Zeitpunkt gekommen sein, sich wieder auf ethische Werte zu besinnen. Dabei steht jedoch nicht die ZKB im Fokus, bewegen sich doch die Saläre bei der ZKB nicht in den Grössenordnungen der Grossbanken. Vielmehr hat die ZKB in der Vergangenheit bekanntlich schon Mitarbeitende aus Gründen der massiv höheren Lohnversprechen einer anderen Bank verloren. Für die Entlohnungspolitik der ZKB ist vielmehr der Vergleichsmarkt massgebend, somit die vom PwC-Bericht erwähnten Kantonalbanken sowie andere Banken vergleichbarer Grösse (vgl. zu Frage 1). Abgesehen davon ist ein direkter Vergleich zwischen den Löhnen der ZKB-Geschäftsleitung mit denjenigen des Regierungsrates nicht richtig (vgl. zu Frage 4). Der Regierungsrat ist deshalb nicht der Ansicht, dass demokratische oder rechtsstaatliche Grundsätze gefährdet sind.

3. *Wie entwickelten sich die Entschädigungen der Geschäftsleitung und des Bankrates in den letzten Jahren? Wurden Boni ausbezahlt?*

Antwort:

Gemäss den publizierten Geschäftsberichten der Zuger Kantonalbank haben sich in den Jahren 2003 - 2008 die Entschädigungen wie folgt entwickelt:

Summe aller Entschädigungen in CHF (gerundet)	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Geschäftsleitung gesamt (3 Personen)	1'786'000	1'710'000	1'850'000	2'050'000	2'637'000	2'934'000
Bankrat gesamt (7 Personen)	390'000	430'000	515'000	500'000	542'000	541'000

Im den Geschäftsberichten der Jahre 2007 und 2008 sind die Entschädigungen wie folgt aufgeschlüsselt:

Aufteilung im Geschäftsjahr 2007 in CHF (gerundet)	Lohn fix	Lohn variabel	Vorsorge	Total
Präsident der Geschäftsleitung	405'000	439'000	252'000	1'096'000
Übrige zwei Mitglieder der Geschäftsleitung	569'000	605'000	367'000	1'541'000
Präsident des Bankrates	182'000		13'000	195'000
Vize-Präsident des Bankrates	101'000		8'000	109'000
Übrige fünf Mitglieder des Bankrates	222'000		16'000	238'000

Aufteilung im Geschäftsjahr 2008 in CHF (gerundet)	Lohn fix	Lohn variabel	Vorsorge	Total
Präsident der Geschäftsleitung	432'000	435'000	323'000	1'190'000
Übrige zwei Mitglieder der Geschäftsleitung	603'000	671'000	470'000	1'744'000
Präsident des Bankrates	182'000		13'000	195'000
Vize-Präsident des Bankrates	101'000		8'000	109'000
Übrige fünf Mitglieder des Bankrates	222'000		15'000	237'000

4. *Wie beurteilt der Regierungsrat die Gehälter im Vergleich zu andern Spitzensalären in der öffentlichen Verwaltung oder dem Lohn eines Mitgliedes des Regierungsrates?*

Antwort:

Ein direkter Vergleich zwischen den Gehältern der Zuger Kantonalbank mit denjenigen des Regierungsrates oder mit den Spitzensalären der öffentlichen Verwaltung ist vom Ansatz her nicht korrekt. Es würden damit Berufskategorien verglichen, die nicht vergleichbar sind. Selbst wenn bezüglich Verantwortung gewisse Ähnlichkeiten vorhanden sind, so bewegen sich die Kaderleute der Zuger Kantonalbank auf einem anderen Marktfeld als die entsprechenden Personen der öffentlichen Verwaltung. Für die Beurteilung der Gehaltsstruktur der Zuger Kantonalbank verweist der Regierungsrat auf den in Frage 1 genannten Salärvergleich der PwC mit Geschäftsleitungsmitgliedern vergleichbarer Banken.

5. *Was meint die Regierung zur Kritik der Anlagestiftung Ethos, die Zuger Kantonalbank sei ein Beispiel für schlechte Corporate Governance? Sieht die Regierung Handlungsbedarf?*

Antwort:

Corporate Governance wird im Swiss Code of Best Practice² wie folgt definiert: «Corporate Governance ist die Gesamtheit der auf das Aktionärsinteresse ausgerichteten Grundsätze, die unter Wahrung von Entscheidungsfähigkeit und Effizienz auf der obersten Unternehmensebene Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle anstreben.»

Die Zuger Kantonalbank informiert jeweils in ihren Geschäftsberichten in einem eigenen Kapitel darüber. Der Inhalt dieser Informationen richtet sich nach der Richtlinie der SIX Swiss Exchange, die gemäss dem Bundesgesetz über die Börsen und den Effektenhandel festlegt, welche Informationen zu veröffentlichen sind.

Dass die Anlagestiftung Ethos die Zuger Kantonalbank kritisierte, hat der Regierungsrat einem kurzen Artikel in der «SonntagsZeitung» vom 7. Dezember 2008 entnommen. Es wurde darin namentlich die Höhe der Saläre der Geschäftsleitungsmitglieder kritisiert. Die Corporate Governance einer Bank darf jedoch nicht darauf reduziert werden. Da sich die Zuger Kantonalbank an die geltenden Regeln und Grundsätze der Corporate Governance hält, sieht der Regierungsrat hier keinen Handlungsbedarf.

6. *Welche Haltung hat die Regierung im Bankrat vertreten?*

Antwort:

Der Bankrat als Organ entspricht dem Verwaltungsrat des privatrechtlichen Aktienrechts. Der Regierungsrat ist mit einem Mitglied vertreten, seit 2007 durch den Volkswirtschaftsdirektor.

a) Entschädigung des Bankrates:

Gemäss § 24 Abs. 1 Ziff. 14 des Kantonalbankgesetzes legt der Bankrat seine Entschädigung selber fest, wobei diese durch den Regierungsrat zu genehmigen sind. Die letzte Anpassung wurde auf den 1. Januar 2005 vorgenommen. Der Regierungsrat hatte damals festgestellt, dass die Entschädigungen für Verwaltungsratsmitglieder des Kantonsspitals,

² Economiesuisse, Verband der Schweizer Unternehmen, Swiss Code for Best Practice for Corporate Governance (Juli 2002)

der Wasserwerke Zug oder der Zugerland Verkehrsbetriebe weit unter den Ansätzen derjenigen der Zuger Kantonalbank liegen. Er war sich aber bewusst, dass in der Bankbranche – auch bei anderen Kantonalbanken – noch höhere Entschädigungen ausgerichtet werden.

b) Entschädigung der Geschäftsleitung:

Das Kantonalbankgesetz sieht keine Einflussnahme des Regierungsrates auf die Entschädigungen der Geschäftsleitungsmitglieder der Kantonalbank vor. Deren Höhe wird, wie bereits erwähnt, durch den Entschädigungsausschuss festgelegt. Das regierungsrätliche Mitglied des Bankrates ist in diesem Ausschuss nicht vertreten. Bisher gab es keinen Anlass, an der Entschädigungspolitik zu zweifeln oder in die geltende Kompetenzordnung einzugreifen. Der Regierungsrat hat seit jeher die bisher weitgehend unbestrittene Grundhaltung vertreten, dass der Zuger Kantonalbank im Rahmen des Gesetzes ein weiterer Handlungsspielraum zur Verfügung stehen muss, damit sie sich im Wettbewerb mit anderen Banken behaupten kann.

7. *Die Finanzkrise hat die Bankenwelt auf den Kopf gestellt und stellt Bankakteure vor neue grosse Herausforderungen. Erkennt der Regierungsrat Handlungsbedarf bei den Kriterien für einen Sitz im Bankrat?*

Antwort:

Der Regierungsrat hat am 23. September 2008 ein neues Anforderungsprofil für die vom Kanton delegierten Mitglieder des Bankrates erlassen (BGS 651.31). Im Vergleich zu den seit 2001 geltenden Bestimmungen wurden die Kriterien präziser gefasst und die Anforderungen bezüglich der Auswahl insgesamt erhöht. So wirkt der Regierungsrat bei der Wahl der von ihm delegierten Mitglieder darauf hin, dass der Bankrat folgende sieben Kompetenzfelder abdeckt:

- a) Strategische Bankführung / Unternehmensführung;
- b) Finanzrecht / Compliance / Regulation;
- c) Rechnungslegung / Controlling;
- d) Strategische Informatiktechnologie (IT);
- e) Risikomanagement;
- f) Vertiefte Branchenkenntnisse;
- g) Kommunikation / Marketing.

Im Weiteren haben die Mitglieder des Bankrates im Wesentlichen folgende Anforderungen zu erfüllen:

- a) Fachkenntnisse und Erfahrung in mindestens einem der in oben genannten Kompetenzfelder;
- b) Führungserfahrung;
- c) Unabhängigkeit zur Vermeidung von Interessenkonflikten;
- d) Sozialkompetenz;
- e) Zeitliche Verfügbarkeit;
- f) Alter, welches mindestens eine Amtsdauer von vier Jahren ermöglicht.

Der Regierungsrat sieht hier zurzeit keinen weiteren Handlungsbedarf.

Antrag:

Kenntnisnahme.

Zug, 16. Juni 2009

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Peter Hegglin

Der Landschreiber: Tino Jorio