



Zug, 14. Mai 2018 / rarc

FD FDS 4.2 / 31 / 99222

Aktennotiz «Obergrenze des Gehalts des CEO im Gesetz über die Zuger Kantonalbank»

Im Vordergrund stehen folgende zwei Fragestellungen:

1. Wie legt man die Höhe der Gehälter für die Geschäftsleitung der Zuger Kantonalbank fest?
2. Wer legt die Höhe der Gehälter für die Geschäftsleitung der Zuger Kantonalbank fest?

1. Wie legt man die Höhe der Gehälter für die Geschäftsleitung der Zuger Kantonalbank fest?

Der Regierungsrat und der Bankrat sind überzeugt, dass die Bank für eine erfolgreiche Führung der Bank marktkonforme Gehälter bezahlen muss. Die heutige Positionierung der GL-Gehälter im Durchschnitt der in der Grösse vergleichbaren Banken erscheint als korrekt. Es ist im Übrigen besonders zu berücksichtigen, dass sich Zug im regionalen Arbeitsmarktsegment der Grossregion Zürich befindet, in welchem die Gehälter höher sind als in anderen Regionen.

Ein Festlegen der Obergrenze des Gehalts des CEO in der Höhe z.B. der Aargauer Kantonalbank («Der Bruttolohn eines Mitglieds der Geschäftsleitung beträgt maximal das Doppelte des Bruttolohns eines Mitglieds des Regierungsrats.», vgl. § 11 Abs. 3 AKBG¹) im Gesetz hätte nachteilige Auswirkungen. Einerseits engt es die Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten für die Funktion des CEO markant ein. Nicht nur die effektive Höhe spielt dabei eine Rolle, sondern auch die Tatsache, dass die Politik die Gehälter der Kantonalbank bestimmt, wird Kandidatinnen und Kandidaten von einem Wechsel zur Zuger Kantonalbank (auf allen Führungsstufen) abhalten. Denn das Risiko, dass politische Veränderungen später noch zu einer tieferen Ansetzung der Gehälter führen könnten, ist evident. Es ist auch ökonomisch klar, dass eine Unternehmung, die nicht marktkonforme Gehälter bezahlt, eine Erosion fähiger Leute auf allen Führungsstufen erfährt.

Weiter würde eine Festsetzung eines Obergehalts des CEO die Zuger Kantonalbank zwingen, die nachfolgenden Gehälter nach unten anzupassen. In einem systematischen Gehaltssystem hat dies Auswirkungen bis in die unteren Kaderstufen und bis zu Spezialistinnen und Spezialisten.

Die Gehaltspolitik der Zuger Kantonalbank für die Geschäftsleitung ist bereits heute schriftlich definiert. Der Grundsatz lautet: «Die Gehälter Geschäftsleitung und des Vorsitzenden der Geschäftsleitung haben sich mittelfristig in einem engen Rahmen um den Median der Gehälter vergleichbarer Kantonalbanken zu bewegen. Damit wird eine Positionierung der Gesamtvergütungen der Geschäftsleitung im Mittelfeld dieser Banken angestrebt.».

¹ <https://www.akb.ch/documents/30573/33099/akbg.pdf>

Jeder Verwaltungsrat stimmt heute seine Gehaltspolitik mit den wichtigsten Aktionärinnen und Aktionären ab. So auch die Zuger Kantonalbank, welche dies mit dem Regierungsrat tut. Der Regierungsrat hat diesem Grundsatz zugestimmt.

Der Bankrat überprüft diese Positionierung (auch zuhanden des Regierungsrats) regelmässig, wobei bei den Gehaltstudien die Begriffe Quartil und Median verwendet werden. Letztmals hat der Entschädigungsausschuss der Zuger Kantonalbank 2014 bei einem unabhängigen Beratungsunternehmen einen Vergleich in Auftrag gegeben, der neben der gesamten Geschäftsleitung auch die Vergütung des CEO im Speziellen umfasste. Die Ergebnisse haben die Richtigkeit der Grundsätze und der Höhe der Vergütung der Geschäftsleitung in ihrer Gesamtheit bestätigt. Das Gehalt des CEO lag aber 2014 ca. 10 Prozent über dem Median der CEOs vergleichbarer Kantonalbanken. Der Bankrat hat dem Regierungsrat verbindlich bestätigt, dass bei der Ernennung eines neuen CEO nach der Pensionierung von Pascal Niquille auch das CEO-Gehalt auf die Höhe des Medians festgelegt wird.

Die Grundsätze der Entschädigung der Zuger Kantonalbank für die Geschäftsleitung sind im Entschädigungsreglement festgelegt und werden jeweils im Vergütungsbericht des Geschäftsberichtes (für 2017 auf S. 77) publiziert. Dabei ist festgehalten, dass die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung die Risikopolitik der Zuger Kantonalbank besonders berücksichtigen. Die Gesamtvergütung richtet sich nach dem Markt, der Kompetenz, den zu verantwortenden Risiken und der individuellen Leistung und besteht aus einer festen Grundvergütung und einer variablen Vergütung.

Die Gehaltspolitik des Bankrats für die Geschäftsleitung hat denn auch die Unterstützung des Aktionariats, wie es die Abstimmungsresultate der Generalversammlungen belegen:

Jahr	Variable Vergütung		Fixe Vergütung	
GV 2016	Ja	88,0 %	Ja	89,1 %
	Nein	4,4%	Nein	4,3 %
	Enthaltungen	7,6 %	Enthaltungen	6,6 %
GV 2017	JA	90,6 %	Ja	90,6 %
	Nein	4,4 %	Nein	5,0 %
	Enthaltungen	5,0 %	Enthaltungen	4,4 %
GV 2018	Ja	91,3 %	Ja	90,6 %
	Nein	3,5 %	Nein	4,3 %
	Enthaltungen	5,2 %	Enthaltungen	5,1 %

2. Wer legt die Höhe der der Gehälter für die Geschäftsleitung der Zuger Kantonalbank fest?

Die Zuger Kantonalbank ist eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft. Sie muss deshalb die Regelung der sogenannten Minderinitiative bzw. die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV, SR 221.331²) nicht anwenden. Der Bankrat legte früher über Jahrzehnte die Gehälter der Geschäftsleitung (GL) fest.

Der Regierungsrat und der Bankrat waren aber der Überzeugung, dass die Zuger Kantonalbank freiwillig die Anliegen der Minderinitiative umsetzt und die Kompetenz für die Festlegung der GL-Gehälter in die Hände der Aktionärinnen und Aktionäre legt. Die VegüV wurde umgesetzt, soweit es das bisherige Kantonalbankgesetz zuliess. Mit dem neuen Gesetz wird man hier noch weitere Anpassungen vornehmen (siehe Bericht und Antrag). Jegliche Regelung über die Gehälter auf Gesetzesebene würde eine ohne Not vorgenommene Bevormundung der Aktionärinnen und Aktionären bedeuten, zumal deren Stellung durch die vorgesehene Totalrevision ohnehin zugunsten des Kantons geschwächt wird. Als Eigentümer der Zuger Kantonalbank sollen die Aktionärinnen und Aktionäre die Höhe der Gehälter der Bankführung bestimmen können. Ihnen gehört die Bank.

² <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20132519/index.html>