

**Anfrage Graf Guido und Mit. über die Jahresentschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates der Luzerner Kantonalbank (A 319). Eröffnet: 4. November 2008 Finanzdepartement****Antwort Regierungsrat:**

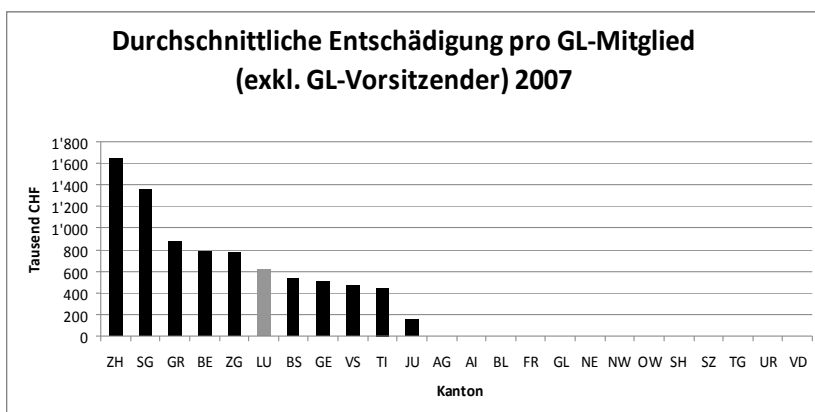
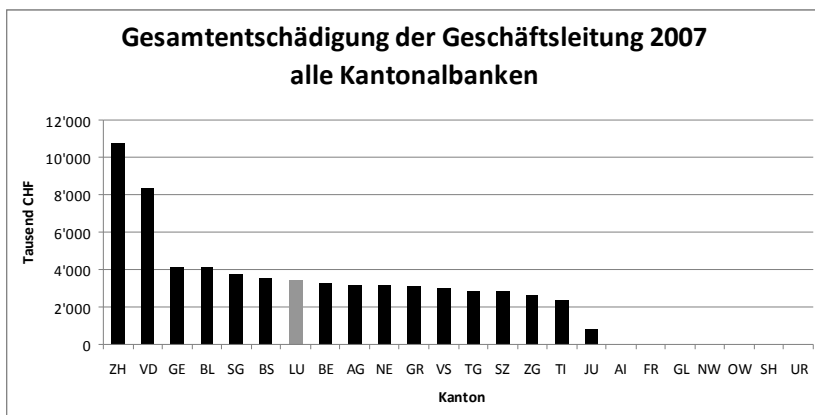
Die Luzerner Kantonalbank (LUKB) ist als privatrechtliche Aktiengesellschaft verpflichtet, jährlich detailliert zum Besoldungssystem und zur Höhe der Entschädigung Auskunft zu geben. Seit dem Geschäftsjahr 2007 sind die kotierten Gesellschaften obligationenrechtlich verpflichtet, im Anhang des Einzelabschlusses zusätzlich Auskunft über die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, über die Kredite an die Organmitglieder sowie über den Bestand der von diesen Organmitgliedern gehaltenen LUKB-Aktien zu geben (Finanzbericht 2008, S. 69 ff.). Diese Ausführungen sind durch die bankengesetzliche Revisionsstelle zu testieren. Von diesem Erfordernis sind die nicht an der Börse kotierten Banken (d.h. die meisten Kantonalbanken, aber auch die Raiffeisenbanken) entbunden.

Die Vergleichbarkeit mit anderen Banken in Bezug auf die Gesamthonorierung ist teilweise beeinträchtigt durch Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Spesenersatz, Entschädigungen für Mandatsverhältnisse, für längere Zeit gesperrte erfolgsabhängige Zusatzentschädigungen, etc. Die in den einzelnen Antworten aufgeführten absoluten Zahlen gelten deshalb unter Vorbehalt derartiger Sonderregelungen, die nicht vollständig transparent sind.

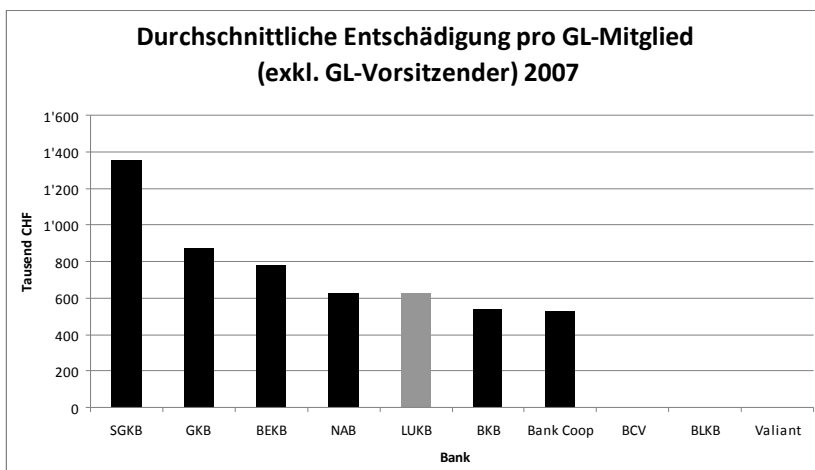
1. Wie beurteilt der Regierungsrat die Entschädigung der Geschäftsleitung der LUKB, insbesondere im Vergleich zu anderen kotierten Kantonal- und Regionalbanken ähnlicher Grösse und Struktur?

Das Kompensationssystem der Luzerner Kantonalbank soll gemäss Beschluss des Verwaltungsrates der LUKB sicherstellen, dass geeignete Führungskräfte mit dem erforderlichen Wissen und der notwendigen Erfahrung gewonnen, motiviert und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können. Die Höhe der Gesamtentschädigung und die Anstellungsbedingungen sind auf das Branchen- und Marktumfeld abgestimmt und auf die jeweilige Funktion des entsprechenden Mitglieds ausgerichtet.

Im Jahr 2007 flossen der Geschäftsleitung der LUKB gesamthaft Entschädigungen im Umfang von 3,4 Millionen Franken zu. Im Jahre 2008 reduzierte sich die Entschädigung auf 3,2 Millionen Franken. Die nachstehenden Grafiken zeigen den Vergleich der Gesamtentschädigung und der durchschnittlichen Entschädigung pro Geschäftsleitungsmitglied bei den Kantonalbanken (exkl. Vorsitzendem) für das Jahr 2007.



Dabei wird ersichtlich, dass sich die LUKB mit durchschnittlich 622'000 Franken pro Geschäftsleitungsmitglied im Mittelfeld jener Kantonalbanken befindet, welche die Zahlen zur Entschädigung der Geschäftsleitung publizieren. Die Werte vergleichbarer Kantonalbanken wie der St. Galler Kantonalbank oder der Berner Kantonalbank liegen etwas höher. Der Vergleich mit der sogenannten Peer-Gruppe (Kantonal- und Regionalbanken, die bezüglich Grösse, Ertragsstruktur und regionaler Ausrichtung vergleichbar sind) zeigt für die LUKB eine eher unterdurchschnittliche Entschädigung der Geschäftsleitung:



Die Maximalentschädigung ging im Jahr 2007 bis zu 1'911'000 Franken bei der Banque Cantonale Vaudoise. Wie der CEO der LUKB mit 913'000 Franken erhielten auch die Vorsitzenden der Basellandschaftlichen und der St. Galler Kantonalbank Entschädigungen von knapp einer Million Franken.

Wir begrüßen, dass der Verwaltungsrat die Entschädigungen nach oben beschränkt hat und somit bei der LUKB keine Bezüge in der Höhe von mehreren Millionen Franken an einzelne Geschäftsleitungsmitglieder (wie dies bei den Grossbanken der Fall ist und zuletzt auch bei

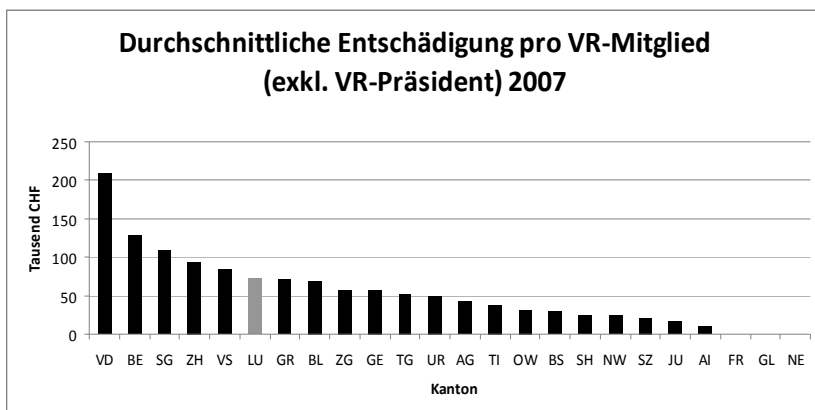
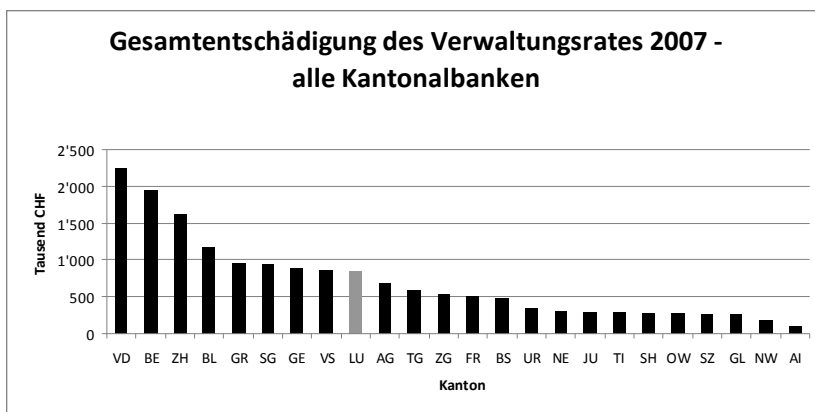
der Raiffeisenbank diskutiert wird) vorgesehen sind. Ebenso begrüssen wir, dass die Saläre im Jahr 2008 nicht weiter gestiegen, sondern leicht gefallen sind. Aufgrund der aktuellen Entwicklung (Rückgang Konzerngewinn) werden auch bei der LUKB die variablen Saläre reduziert. Um Qualität und Qualifikation der Kader auf Direktionsstufe sicherzustellen, müssen trotzdem insgesamt marktgerechte Löhne bezahlt werden können.

2. Wie beurteilt der Regierungsrat die Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder, insbesondere im Vergleich zu anderen kotierten Kantonal- und Regionalbanken ähnlicher Grösse und Struktur?

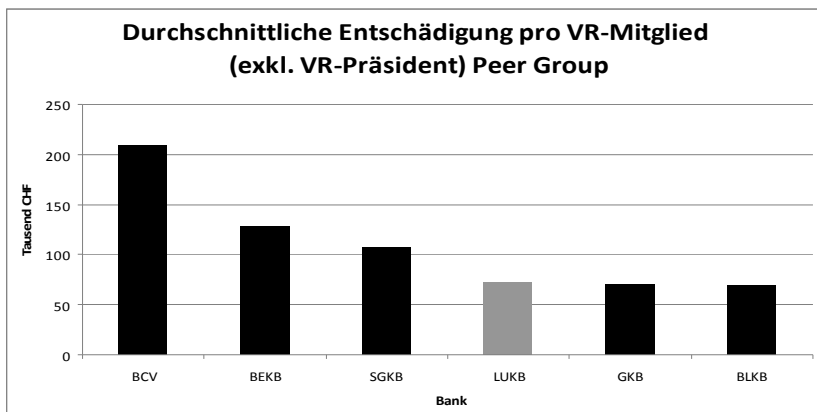
Artikel 21 der Statuten hält fest, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats Anspruch auf eine angemessene, vom Verwaltungsrat festzusetzende Entschädigung und auf Ersatz der Auslagen haben. Der Arbeitsaufwand kann je nach Geschäftsgang von Periode zu Periode stark schwanken. Gemäss Artikel 19 Absatz 1 der LUKB-Statuten tritt der Verwaltungsrat so oft zusammen, wie es die Geschäfte erfordern. Dabei können zur Vorbereitung einzelne Aufgaben an einen Verwaltungsratsausschuss oder auch an einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats delegiert werden. In den letzten Jahren wurde das Pflichtenheft des Verwaltungsrats einer Bank kontinuierlich ausgebaut. Dies führt zu einem stark erweiterten Anforderungsprofil an die einzelnen Mitglieder. Um die notwendigen Aufgaben abdecken zu können, erfolgt eine zusätzliche Professionalisierung, insbesondere durch die Weiterentwicklung der Verwaltungsratsausschüsse. So hat die LUKB per Januar 2009 zusätzlich zu den bisherigen Ausschüssen einen Risikoausschuss errichtet.

Im Jahr 2007 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates total 844'000 Franken Bruttoentschädigung ausbezahlt. Im Jahr 2008 reduzierte sich der Betrag auf 788'000 Franken.

Nachstehend veranschaulichen wiederum Grafiken zur Gesamtentschädigung von Kantonalbank-Verwaltungsräten und zur durchschnittlichen Entschädigung die Einordnung der LUKB.



Im Vergleich mit anderen Kantonalbanken liegt die Entschädigung der LUKB-Verwaltungsräte im vorderen Drittel. Innerhalb der Peer-Gruppe liegen die Bezüge im Mittelfeld.



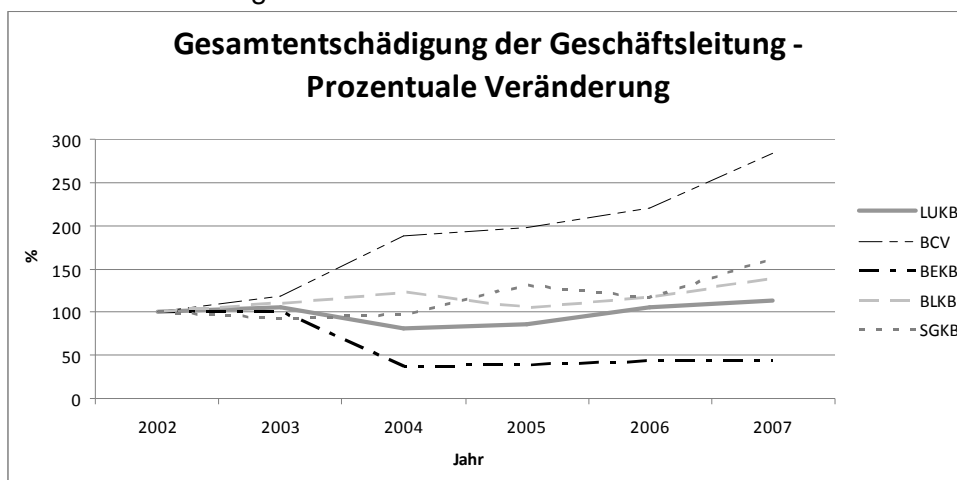
Die Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten betrug im Jahr 2007 bei der Berner Kantonalbank 742'000 Franken und bei der Banque Cantonale Vaudoise 1'391'000 Franken. Wie der Verwaltungsratspräsident der LUKB mit 266'000 Franken erhielten auch die Präsidenten der Basellandschaftlichen und der St. Galler Kantonalbank Entschädigungen zwischen 200'000 und 300'000 Franken (ersterer verdiente allerdings als Verwaltungsratspräsident der Tochtergesellschaft Bank Coop noch zusätzlich circa 200'000 Franken). Auch beim Verwaltungsrat wird sich ein allfällig negativer Geschäftsgang in einer Reduktion des variablen Teils der Entschädigung auswirken.

Wir begrüßen auch beim Verwaltungsrat, dass die Entschädigung nicht weiter angestiegen, sondern leicht zurückgegangen ist.

3. Wie entwickelten sich die Entschädigungen der Geschäftsleitung sowie des Verwaltungsrates in den letzten Jahren?

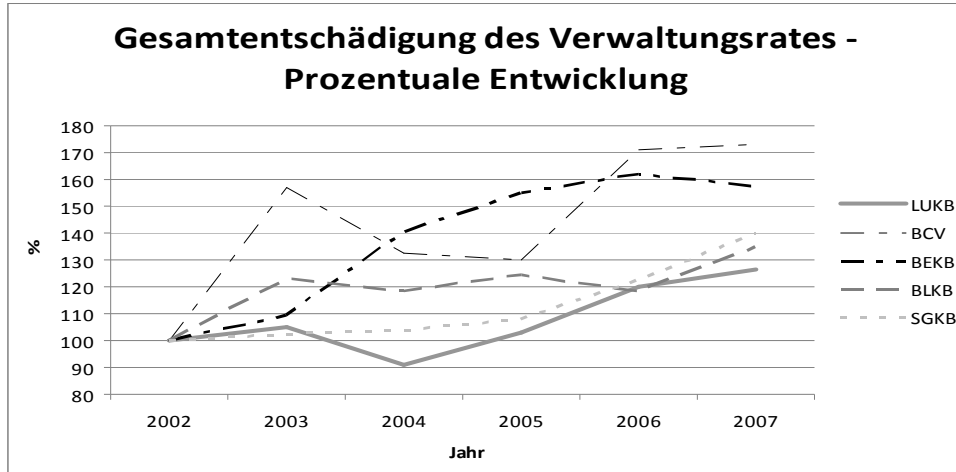
Bei der Darstellung der Dynamik beschränken wir uns auf die relativen Veränderungen seit 2002 (Einführung der obligatorischen Publikation relevanter Entschädigungsdaten bei kotierten Unternehmungen). Weiter zurückreichende Vergleiche sind zu wenig aussagekräftig.

– Geschäftsleitung



Die Gesamtentschädigung der LUKB-Geschäftsleitung stieg in den letzten Jahren trotz makroökonomisch idealen Rahmenbedingungen nur unterdurchschnittlich an.

- Verwaltungsrat



Die relative Betrachtung zeigt eine Erhöhung der Gesamtschädigung in den letzten Jahren. Innerhalb der Peer Group sind die Erhöhungen unterdurchschnittlich. Die starke Erweiterung des Pflichtenhefts hat in den letzten zehn Jahren insbesondere bei den „gewöhnlichen“ Verwaltungsratsmitgliedern zu einer kontinuierlichen Erhöhung der Entschädigungen geführt.

4. Wie beurteilt der Regierungsrat das „Bonus-System“, das heisst die Auszahlung eines Teils des Gehaltes in Form von Aktien und Optionen?

Mittels Bargeld-Bonus kann keine Unternehmensbindung generiert werden. Der Verwaltungsrat verfolgt jedoch beim Besoldungssystem das Ziel, dass die Führungskräfte der LUKB an der Wertentwicklung der Bank je nach Kursentwicklung der LUKB-Aktie positiv oder negativ partizipieren. Der Finanzbericht listet die Beteiligungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung auf (Finanzbericht 2008, S. 72 f.).

Aus Sicht unseres Rates sind zwei Rahmenbedingungen entscheidend:

- a) Durch die Ausgabe von Aktien und Optionen darf keine Verwässerung bei den übrigen Aktionären stattfinden. Die LUKB erfüllt diese Auflage, indem sie die notwendigen Aktien vorgängig am Markt erwirbt.
- b) Der Hebeleffekt der Optionen muss verhältnismässig sein. Bei der LUKB können pro verrechnete Aktie maximal acht Optionen zugewiesen werden. Nachdem sich der Umwandlungspreis jeweils am Marktpreis per Zuweisungsdatum orientiert, ist das Gewinnpotenzial aufgrund dieser geringen Zahl limitiert. Anders sähe es aus, wenn die LUKB eine jährliche Zuweisung von mehreren 100'000 Optionen vornehmen würde (vgl. Praxis der Valiant: Rekord-Zuweisung von 745'000 Optionen für das Jahr 2005), welche rasch zu einem Zusatzgewinn von mehreren Millionen Franken führen könnte. Bei einem negativen Kursverlauf können die Optionen auch wertlos verfallen.

5. Werden die Gehälter der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates der LUKB durch den Regierungsrat als Mehrheitsaktionär jeweils genehmigt?

Nein. Die Statuten und die Reglemente der Luzerner Kantonalbank (LUKB) regeln – unter Berücksichtigung der Vorgaben des Obligationenrechts und des Bankengesetzes – die Aufgaben und Kompetenzen der Gesellschaftsorgane der LUKB. Demzufolge ist der Verwaltungsrat für die strategische Leitung zuständig und die Geschäftsleitung für die operative. Der Kanton Luzern nimmt die Aktionärsrechte wahr.

Im Rahmen der bundesrechtlichen Aktienrechtsrevision „Corporate Governance“ sind zahlreiche Verschärfungen der Vorschriften über die Entschädigung von Verwaltungsrat und Ge-

schäftsleitung vorgeschlagen. Wir warten die Entwicklung der Aktienrechtsrevision ab und werden dann eine allfällig notwendige Umsetzung prüfen.

6. Wie beurteilt der Regierungsrat die Gehälter im Vergleich zu andern Spitzensalären in der kantonalen Verwaltung oder ausgelagerten Institutionen (z.B. Direktor des Luzerner Kantonsspitals, Kommandant der Kantonspolizei usw.)?

Das Entschädigungssystem der LUKB ist auf ihr Branchen- und Marktumfeld abgestimmt. Durch die Verselbständigung der LUKB muss sie sich am Markt behaupten. Das soll auch beibehalten werden. Luzern befindet sich im Einzugsbereich des Schweizer Hauptfinanzplatzes Zürich. Insofern würde eine Abkoppelung des Entschädigungssystems von den Branchenansätzen die Rekrutierung und Retention von kompetenten Spitzenleuten gefährden. Wir sind aber überzeugt, dass die Saläre im Finanzsektor (Banken und Versicherungen) aufgrund der Wirtschaftslage eine Korrektur nach unten erfahren werden.

Die LUKB-Löhne lassen sich deshalb nicht mit der Besoldung des Staatspersonals vergleichen. Alle Salärvergleiche zeigen, dass die Kadernsaläre des Kantons Luzern und seiner rechtlich selbstständigen Institutionen unterhalb der Spitzensaläre der Finanzbranche und verschiedener anderen Branchen liegen. Eine grundsätzlich andere Politik eines öffentlichen Arbeitgebers würde – gerade unter den heutigen Vorzeichen – nicht verstanden. Wichtig für das Erbringen einer optimalen Leistung ist auch in der Verwaltung die Flexibilität, gezielt hochqualifizierte Fachkräfte für wichtige Funktionen gewinnen und erhalten zu können.

Luzern, 5. Mai 2009 / RRB-Nr. 553