

Liestal, 30. Mai 2023/FKD

## Stellungnahme

---

Vorstoss	Nr. <b>2023/225</b>
<b>Motion</b>	von Marco Agostini
Titel:	<b>Maximallohn BLKB Geschäftsleitung</b>
<b>Antrag</b>	Vorstoss ablehnen

### Begründung

Mit der Thematik der Maximalvergütungen für Geschäftsleitungsmitglieder und Vergütungssystemen für die Verhinderung von Fehlanreizen beschäftigt sich die Schweizer Politik auf Bundesebene bereits seit längerem in verschiedener Hinsicht. Insbesondere ist die Beantwortung des Postulats [Andrey](#) «Schlanke Werkzeuge, um höchste Finanzmarktkader besser in die Pflicht zu nehmen» dazu aktuell in Bearbeitung.

Auf kantonaler Ebene gibt die [Eigentümerstrategie](#) des Kantons für die BLKB bereits heute vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung darf nicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen und hat aufgaben- und leistungsadäquat zu sein. Das Vergütungssystem soll den langfristigen Fokus stärken und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet sein.

Die BLKB hat bereits im Jahr 2019 ihr Vergütungssystem überprüft und angepasst. Die variablen Vergütungen auf Gesamtbankebene wurden um 50 % reduziert. Dieser Entscheidung beruhte auf einer umfassenden Analyse der Anforderungen an ein modernes Kompensationsmodell. Das Vergütungssystem der BLKB wurde mit demjenigen anderer Banken und Unternehmen verglichen. Im Gegenzug zur Reduktion der variablen Vergütungen wurde die Summe der fixen Vergütungen auf Gesamtbankebene angehoben.

Die variable Vergütung für die Geschäftsleitung wurde entsprechend ebenfalls reduziert und analog dem Vergütungsmodell aller Mitarbeitenden die fixe Vergütung erhöht. Das System für die Vergütung der Geschäftsleitung wurde im Jahr 2022 noch stärker auf Langfristigkeit und Stabilität ausgerichtet. So wurde das Reglement über die Vergütungssysteme überarbeitet und die variable Vergütung der Geschäftsleitung als Erfolgsbeteiligung stärker nach ESG-Kriterien und auf den Gesamterfolg der BLKB ausgerichtet. ESG-Kriterien wie CO<sup>2</sup>-Bilanz, Lohngleichheit, Förderung von Diversität sowie Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden nehmen dabei eine wichtige Stellung ein.

Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird neu die variable Vergütung der Geschäftsleitung zu 100 % in auf 5 Jahre gesperrten Kantonalbankzertifikaten ausgerichtet. So wird eine nachhaltige, nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung ausgerichtete Geschäftsführung belohnt. Damit nimmt die BLKB auf Stufe Geschäftsleitung bei nachhaltigen Vergütungssystemen, welche eine kurzfristige Gewinnmaximierung nicht belohnen, eine Vorreiterrolle ein. Mit dem neuen Vergütungsmodell wurden überdies die Lohnnebenleistungen der Geschäftsleitung überarbeitet und die von der BLKB finanzierten Geschäftsfahrzeuge per 1. Januar 2023 abgeschafft.

Die variable Vergütung ist abhängig von der Leistung der Geschäftsleitungsmitglieder beziehungsweise ihrem Beitrag an die Erreichung der Gesamtbankziele. Bei den Gesamtbankzielen handelt es sich um quantitative und qualitative Ziele, die auf den strategischen Zielsetzungen der Bank basieren. Das massgebliche Geschäftsergebnis bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme der variablen Vergütung. Sie beträgt zwischen 3-5 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses. Die variable Vergütung ist eine Erfolgsbeteiligung. Nur wenn die BLKB erfolgreich arbeitet, wird eine variable Vergütung gesprochen.

Die Gesamtsumme der variablen Vergütungen wird einmal jährlich auf Antrag des Bankratspräsidenten vom Bankrat festgelegt. Zentrale Elemente für die Berechnung der individuellen, variablen Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO sind unter anderem das Erreichen der Mindestauschüttung an den Kanton über die letzten drei Jahre, das Erreichen des angestrebten Verhältnisses zwischen Aufwand und Ertrag (Cost-Income-Ratio) sowie die finanzielle Zielerreichung. Die BLKB konnte den Jahresgewinn seit 2017 kontinuierlich steigern und im Geschäftsjahr 2022 den besten Reingewinn der vergangenen Strategieperiode erreichen.

Die Entschädigung der BLKB-Geschäftsleitung ist branchenüblich und liegt im Bereich vergleichbarer Kantonal- und Retailbanken. Das Institut für Finanzdienstleistungen (IFZ) erhob im Rahmen der Retail-Banking Studie 2022 die Höhe der Gesamtvergütungen der Geschäftsleitungen sowie die durchschnittliche Vergütung pro Geschäftsleitungsmitglied verschiedener Kantonal- und Retailbanken (Werte 2021). Daraus lässt sich entnehmen, dass die Vergütungen der Geschäftsleitung der BLKB sich im Mittelfeld der Unternehmen, welche diese Informationen offenlegen, bewegen. Das Verhältnis des höchsten zum tiefsten Salär lag bei der BLKB im Jahr 2022 bei 13,05 zu 1.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder und des CEOs orientiert sich an Marktumfeld, Position, Verantwortung, Erfahrung und Fähigkeiten. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonalbanken mit ähnlicher Bilanzsumme und ähnlichem Geschäftsfeld ein Massstab. Insbesondere mit diesen Kantonalbanken und anderen Retailbanken steht die BLKB in Konkurrenz um gut ausgebildete und erfolgreiche Fach- und Führungskräfte, welche das Fundament einer qualitativ hochstehenden Leistungserbringung und somit eines erfolgreichen Unternehmens bilden. Vergütungsvergleiche zu Unternehmen in anderen Tätigkeitsfeldern und anderen Sektoren sind theoretischer Natur.

In Bezug auf den im Motionstext erwähnten Vergleich mit dem Kanton Aargau ist darauf hinzuweisen, dass jeweils die Gesamtvergütungen – bestehend aus den Elementen Basissalär, variable Lohnkomponenten, Pensionskassenbeiträge bzw. spezifische Pensionskassen-Kaderlösungen – miteinander verglichen werden müssen. Insofern ist ein einfacher Vergleich des Basissalärs und der variablen Vergütungen irreführend.

Der Regierungsrat sieht die Festlegung der Vergütungen der Geschäftsleitung der BLKB weiterhin klar im Kompetenz- und Verantwortungsbereich des Bankrats der BLKB. Er ist der Auffassung, dass die Vergütungspolitik der BLKB marktgerecht und verantwortungsbewusst gehandhabt wird. Deshalb beantragt er, den Vorstoss abzulehnen.