

ANFRAGE von Mario Senn (FDP, Adliswil), Martin Huber (FDP, Neftenbach)

Betreffend Variable Vergütungen für Mitarbeitende der ZKB

Die Vergütungspolitik grosser Unternehmen steht regelmässig im Fokus der Öffentlichkeit. Dies gilt in besonderem Masse für Banken. Gemäss Geschäftsbericht 2022 der Zürcher Kantonalbank (ZKB) stieg die Summe der variablen Vergütungen auf rund 349 Mio. Franken, was gegenüber dem Vorjahr einem Anstieg um 15 % entspricht. Dabei fällt nicht nur auf, dass die Summe der variablen Vergütung stärker anstieg als der Jahresgewinn (Anstieg von 12 %), sondern dass gleichzeitig die Grundsäläre gegenüber dem Vorjahr leicht abnahmen. Der Anteil der variablen Vergütungen an den Gesamtvergütungen (Summe von Grundsälären und variablen Vergütungen) ist entsprechend gestiegen und entspricht etwa 38 %.

Mit gutem Recht ist zu hinterfragen, ob es mit Blick auf die Erwartungen der Bevölkerung, aber auch mit Blick auf die Betriebskultur, das Risikoverhalten und den langfristigen Erfolg der Bank, vertretbar ist, einen dermassen grossen Anteil an variablen Vergütungen auszurichten und nicht, wenn schon, die Grundsäläre zu erhöhen. Umso fraglicher ist dieser hohe Bonusanteil auch deshalb, weil offenbar selbst Mitarbeitende deutlich unter 30 Jahren einen Viertel oder mehr ihrer Gesamtentschädigung in Form von variablen Entschädigungen erhalten.

Eine solche Vergütungspolitik löst Stirnrunzeln aus – insbesondere für eine Bank, die gerne betont, wie sehr sie sich von anderen Banken unterscheidet.

Wir bitten den Bankrat der Zürcher Kantonalbank um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie erklärt der Bankrat, dass die variablen Vergütungen prozentual stärker angestiegen sind als der Jahresgewinn?
2. Wie hoch ist der Anteil an Mitarbeitenden, bei welchen die variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2019 bis 2022 jeweils mehr als 15 %, 25 %, 35 % bzw. mehr als 45 % ihrer Gesamtentschädigung ausmachen? Wie ist die Altersstruktur der diesbezüglichen Boni-Empfänger?
3. Wie hoch ist der Anteil an Mitarbeitenden, welche für die Geschäftsjahre 2019 bis 2022 keine Boni erhielten? Gibt es Mitarbeitende, die in den Vorjahren erhebliche Boni erhielten und nun für das Geschäftsjahr 2022 leer ausgingen? Wenn ja, wie viele und welches sind die Gründe dafür?
4. Inwiefern erachtet der Bankrat es mit Blick auf die Betriebskultur, das Risikoverhalten und den langfristigen Erfolg der Bank als sinnvoll, wenn die variablen Vergütungen bei Mitarbeitenden mehr als 15 % der Gesamtentschädigung ausmachen? Gilt diese Einschätzung auch für jüngere Mitarbeitende?
5. Weshalb werden nicht vermehrt die Grundsäläre angehoben, insbesondere bei jüngeren Mitarbeitenden, und gleichzeitig die variable Vergütung reduziert?
6. Gegenüber den Grundsälären erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung unter dem Vorbehalt eines guten Jahresergebnisses. Welche Auswirkungen hat dieser Aspekt für die ZKB bei der Personalsuche?

7. Wie verteilen sich bei der ZKB Personalabgänge auf die einzelnen Monate? Gibt es eine Häufung in den Monaten nach der Bonusauszahlung?
8. Wie unterscheidet sich die ZKB bezüglich variabler Vergütung von anderen (grossen) Banken?

Mario Senn
Martin Huber