

**Auszug aus dem Protokoll
der Geschäftsleitung des Kantonsrates
des Kantons Zürich**

KR-Nr. 92/2018

Sitzung vom 7. Juni 2018

**Interpellation (Entschädigungspraxis bei vom Kanton ganz
oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen)**

Die Kantonsräte Stefan Feldmann, Uster, Daniel Häuptli, Zürich, und Lorenz Schmid, Männedorf, haben am 26. März 2018 folgende Interpellation eingereicht:

In den vergangenen Monaten und insbesondere Wochen gaben die zum Teil hohen bis sehr hohen Entschädigungen bei den von Bund (SBB, Post, Swisscom etc.), Kantonen oder anderen öffentlichen Gemeinswesen kontrollierten Betrieben und Organisationen (z. B. Spitälern) vermehrt zu Diskussionen Anlass. Zurecht: Wie die Forschung zeigt, entfalten über-grosse Lohnunterschiede, die primär durch überrissene Spitzensaläre getrieben sind, volkswirtschaftlich negative Folgen, zumal die Reallohn-Zuwächse in den mittleren und unteren Einkommensegmenten in den letzten Jahren durchschnittlich nur um ein bis zwei Prozent gestiegen sind.

Eine besondere Sensibiliät bezüglich Spitzensalären darf dabei von der öffentlichen Hand erwartet werden. Von Interesse sind primär jene Organisationen, welche als öffentlich-rechtliche Anstalten oder als Aktiengesellschaften eine eigene juristische Persönlichkeit besitzen, bei denen jedoch die öffentliche Hand als Haupteigner fungiert. Ob die im Besitz des Kantons Zürich befindlichen Organisationen die nötige Sensibilität betreffend Spitzensaläre an den Tag legen, ist schwer zu beurteilen, da ein Gesamtüberblick über die Entschädigungspraxis all dieser Organisationen fehlt. In Parallelität zur Privatwirtschaft verfolgt diese Interpellation primär die Absicht, Transparenz zu schaffen.

Wir stellen dem Regierungsrat deshalb in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

1. Wie hoch waren in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öff.-rechtl. Anstalten, Aktiengesellschaften etc.) die Gesamtentschädigungen¹, die im Jahre 2017 an Verwaltungsräte (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) und Geschäftsleitungen (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

¹ Im Sinne von Art. 14 Abs. 2 VegüV des Bundes

2. Wie hoch waren in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öff.-rechtl. Anstalten, Aktiengesellschaften etc.) die jeweils höchsten Saläre, die im Jahre 2017 an ein Mitglied eines Verwaltungsrates (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) bzw. Geschäftsleitung (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.
3. Wie viele Personen – auch ausserhalb von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung – erhielten im Jahre 2017 eine Gesamtentschädigung von:
 - a. 430 000² Franken bis 1 000 000 Franken
 - b. 1 000 000 Franken bis 1 500 000 Franken
 - c. 1 500 000 Franken bis 2 000 000 Franken
 - d. über 2 000 000 Franken

Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

4. Wie beurteilt der Regierungsrat die Entschädigungspraxis der vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten Organisationen? Sieht er bei einer von ihnen oder im generellen Anpassungsbedarf?

Wir stellen zudem dem Bankrat der Zürcher Kantonalbank in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

5. Wie hoch waren bei der Zürcher Kantonalbank sowie bei den vor ihr ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen im In- und Ausland die Gesamtentschädigungen³, die im Jahre 2017 an Verwaltungsräte (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) und Geschäftsleitungen (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.
6. Wie hoch waren bei der Zürcher Kantonalbank und bei den vor ihr ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen im In- und Ausland die jeweils höchsten Saläre, die im Jahre 2017 an ein Mitglied eines Verwaltungsrates (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) bzw. ein Mitglied der Geschäftsleitung (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

² Gesamtentschädigung der Mitglieder des Zürcher Regierungsrates analog VegüV des Bundes

³ Im Sinne von Art. 14 Abs. 2 VegüV des Bundes

7. Wie viele Personen – auch ausserhalb Bankrat und Geschäftsleitung – erhielten bei der Zürcher Kantonalbank oder einer von ihr kontrollierten juristischen Person im In- oder Ausland im Jahre 2017 eine Gesamtschädigung von:
 - a. 430 000⁴ Franken bis 1 000 000 Franken
 - b. 1 000 000 Franken bis 1 500 000 Franken
 - c. 1 500 000 Franken bis 2 000 000 Franken
 - d. über 2 000 000 FrankenUm eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.
8. Sind bei der Zürcher Kantonalbank oder einer von ihr kontrollierten Organisationen Anpassungen bezüglich Entschädigungen vorgesehen oder aktuell in Arbeit?

⁴ Gesamtschädigung der Mitglieder des Zürcher Regierungsrates analog VegüV des Bundes

Auf Antrag des Bankrates der Zürcher Kantonalbank

beschliesst die Geschäftsleitung des Kantonsrates:

I. Die Interpellation Stefan Feldmann, Uster, Daniel Häuptli, Zürich, und Lorenz Schmid, Männedorf, wird wie folgt beantwortet:

Einleitende Bemerkungen

Gestatten Sie, dass wir einige grundsätzliche Bemerkungen voranstellen, welche für die Beantwortung Ihrer Fragen entscheidend sind:

1. Mit Ausnahme der Mitglieder der obersten Organe, wie z. B. des Bankrats oder des Verwaltungsrats einer Tochtergesellschaft, stehen alle unsere Mitarbeitenden in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis zu unserer Bank bzw. einer ihrer Tochtergesellschaften. Anders als bei öffentlichen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen, auf welche Verwaltungsrecht Anwendung findet, gelten für die Arbeitsverträge unserer Mitarbeitenden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Das Bundesprivatrecht schützt die Arbeitnehmenden unter anderem aber auch in ihrer Persönlichkeit, z. B. über zwingende Bestimmungen zum Schutz ihrer Daten oder ihrer Privatsphäre.
2. Angaben zum Lohn gelten gemeinhin als sensitiv und Arbeitnehmende müssen grundsätzlich nicht damit rechnen, dass die Arbeitgeberin ihre Löhne (ausserhalb des Verkehrs mit Sozialversicherungseinrichtungen) Dritten gegenüber offenlegt oder dass sie bekannt gibt, in welche Lohnbandbreiten Arbeitnehmende aufgrund ihrer Vergütung einzureihen sind. Eine solche Offenlegung bzw. Bekanntgabe (Datenbearbeitung) würde grundsätzlich mit den datenschutzrechtlichen Grundsät-

zen der Erkennbarkeit und Zweckbindung kollidieren. Die Arbeitgeberin darf auch nicht davon ausgehen, dass Mitarbeitende durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags der Offenlegung ihres Lohns oder anderer Daten gegenüber Dritten zugestimmt hätte, zumal aufgrund des arbeitsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnisses erhöhte Anforderungen an eine solche Zustimmung zu stellen sind.

3. Als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt steht unsere Bank ausserhalb der Zentralverwaltung und verfügt über eine weitreichende Autonomie. Anders als einige öffentlich-rechtliche Anstalten oder spezialgesetzliche Aktiengesellschaften bestreitet unsere Bank den Personalaufwand durch das gewinnbringende Betreiben privatwirtschaftlicher Bankgeschäfte im Wettbewerb mit anderen (in- und ausländischen) Finanzdienstleistern und profitiert dabei auch nicht etwa von einem staatlichen Monopol. Mit Blick auf die von der Bank geleistete Entschädigung für die Staatsgarantie und die für die Bereitstellung des Dotationskapitals ausgerichtete Dividende (Gewinnausschüttung) steht dieser Sichtweise übrigens auch nicht entgegen, dass der Kanton das Dotationskapitel zur Verfügung stellt und die Bank über eine Staatsgarantie verfügt. Dem privatwirtschaftlichen Wettbewerb ist die Bank sodann auch hinsichtlich des Anstellens und Haltens qualifizierter Arbeitskräfte ausgesetzt. Unsere Bank muss ihren Mitbewerbern mit gleich langen Spiesen begegnen können, auch wenn es um Spezialisten und Nachwuchstalente geht, sonst hat sie in diesem dynamischen Umfeld und angesichts einer herausfordernden Zukunft einen ernsthaften Nachteil.
4. Zudem möchten wir darauf hinweisen, dass solche Angaben auch das berechnete Interesse unserer Bank zur Geheimhaltung ihres Geschäftsgeheimnisses tangieren. Unsere Bank würde z. B. über Angaben, in welchen Bandbreiten sich die Gesamtvergütungen für bestimmte Schlüsselpersonen bewegen, den von ihr bezahlten «Preis für das entsprechende Humankapital» indizieren. Mitbewerber könnten mithilfe des Organigramms Rückschlüsse auf die Entlohnung gewisser Funktionen oder Teams ziehen. Durch diese Angaben würde die Bank Aufmerksamkeit auf die betreffenden Personen und Teams lenken und damit das Risiko von Abwerbeversuchen erhöhen.
5. Das Vergütungssystem unserer Bank erfüllt die im Rundschreiben 2010/I «Vergütungssysteme» der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA festgehaltenen Vorgaben. Mit ihrer Informationspraxis orientiert sich die Zürcher Kantonalbank ausserdem (freiwillig) an den entsprechenden Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) bzw. des Aktienrechts, an den von der SIX Swiss Exchange erlassenen Richtlinien be-

treffend Informationen zur Corporate Governance sowie am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance». Unsere Bank verfolgt damit freiwillig eine Politik der Transparenz, vor allem auch im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber ihrer Eigentümerschaft und der Staatsgarantie, die sie genießt. Es wäre jedoch eine Benachteiligung unserer Bank, wenn sie Informationen (Lohnbandbreiten bzw. Anzahl der von gewissen Lohnbandbreiten erfassten Personen, was sogar solche Personen betreffen kann, die von Offenlegungsbestimmungen der VegüV gar nicht erfasst werden, wie der Geschäftsleitung unterstellte Direktoren oder leitende Angestellte) publik machen müsste, die keine ihrer Wettbewerber preisgibt.

Zu den Fragen im Einzelnen

Zu Frage 5:

Die Gesamtvergütung an den Bankrat und die Generaldirektion sowie der höchste auf ein Mitglied entfallende Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds werden im Geschäftsbericht 2017, Kapitel Vergütungsbericht (S. 69 bis 77), ausgewiesen. Zudem wird angegeben, in welcher Höhe Anwartschaften für die Generaldirektion bzw. das höchst verdienende Mitglied gebildet wurden.

Bezüglich der in- und ausländischen Tochtergesellschaften gilt es festzuhalten, dass (auch) sie nicht in den Anwendungsbereich der unter Ziff. 5 der einleitenden Bemerkungen aufgeführten Offenlegungsbestimmungen fallen.¹

Zu Frage 6:

Wir verweisen dazu auf unsere Angaben zu Frage 5.

Zu Frage 7:

Einleitend sei bemerkt, dass selbst börsenkotierte Gesellschaften weder Lohnbandbreiten noch die Anzahl der von gewissen Lohnbandbreiten erfassten Personen offenlegen, da keine entsprechende gesetzliche oder regulatorische Pflicht besteht.

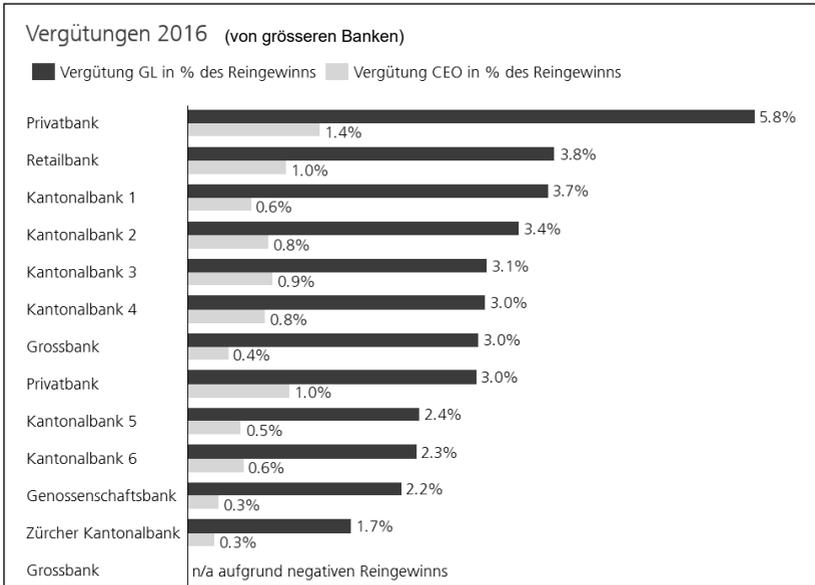
¹ Soweit nach der ausländischen Rechtsordnung eine Offenlegung vorgesehen ist, kann diese auf der Webseite der jeweiligen Tochtergesellschaft eingesehen werden (vgl. z. B. für die Zürcher Kantonalbank Österreich AG das Dokument «Offenlegung gemäß Artikel 431 Verordnung [EU] Nr. 575/2013 [CRR], § 65a BWG und § 43 BaSAG», unter <http://www.zkb-oe.at/metamenu/impressum> oder für die Swisscanto Funds Centre Ltd. das Dokument Pillar 3 Disclosure unter <https://www.swisscanto.co.uk/home.asp?page=pillar3disclosure2017.asp>). Die im Geschäftsbericht 2017 auf S. 100 aufgeführten in- und ausländischen Beteiligungen betreffen durchwegs kleinere Gesellschaften. Vom Stammhaus delegierte Verwaltungsräte werden für ihr Mandat nicht zusätzlich entschädigt.

Bezüglich des in den einleitenden Bemerkungen erwähnten Persönlichkeitsschutzes ist darauf hinzuweisen, dass das Datenschutzgesetz bereits Anwendung findet, wenn für einen interessierten Dritten die Möglichkeit besteht, eine Zuordnung zwischen gewissen Angaben (beispielsweise Bandbreite der Gesamtvergütung) und bestimmten Personen vorzunehmen. Wegen der Möglichkeit der Zuordnung bzw. der Bestimmbarkeit, was bei einer kleinen Personenzahl der Fall ist, würde die Bekanntgabe der gewünschten Informationen gegen Grundsätze der Datenbearbeitung verstossen und mangels eines gesetzlichen Rechtfertigungsgrunds eine widerrechtliche Verletzung der Persönlichkeit der betroffenen Mitarbeitenden darstellen. Wie erwähnt stehen der Offenlegung ausser der Persönlichkeitsschutz der Betroffenen zudem die berechtigten Interessen unserer Bank am Schutz ihrer geschäftssensitiven Daten entgegen. Diese Ausführungen gelten für das Stammhaus und ihre inländischen Tochtergesellschaften sowie analog auch für die ausländischen.

Zu Frage 8:

Der Bankrat verfolgt vergütungsrelevante Entwicklungen, beurteilt die Marktkonformität der Vergütungen und überprüft regelmässig das Vergütungssystem unserer Bank. Er könnte bei unverhältnismässigen Vergütungen korrigierend eingreifen. Der Entschädigungs- und Personalausschuss des Bankrats hat sich über die vergangenen Monate an etlichen Sitzungen erneut intensiv mit Fragen rund um die Vergütungspraxis unserer Bank befasst. Angesichts des über die vergangenen Jahre beständigen und verantwortungsvoll handelnden leitenden Managements hat der Bankrat keine Hinweise darauf, dass sich das System nicht bewährt hätte oder falsche Anreize setzen würde. Entsprechend sind gegenwärtig keine Anpassungen des Vergütungssystems vorgesehen.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass unsere Bank über 70% ihres Gewinns für die Ausschüttung an Kanton und Gemeinden und die Stärkung ihrer Eigenkapitalbasis verwendet, was vergleichsweise ein sehr hoher Wert ist. Die Vergütungen der Zürcher Kantonalbank für den CEO und die Generaldirektion in Prozent des erwirtschafteten Reingewinns liegen generell unter den Vergütungen von Grossbanken, Privatbanken, genossenschaftlich organisierten Banken und auch Kantonalbanken (vgl. Abbildung). Im Übrigen verändert sich die Gesamtvergütung der Generaldirektoren mit der Gewinnentwicklung der Zürcher Kantonalbank sowie der persönlichen Leistung in den jeweiligen Verantwortungsgebieten, analog wie für alle Mitarbeitenden unserer Bank. Die Grundsalärstrukturen für die Generaldirektoren sind trotz Erreichung der Zielgrössen seit vielen Jahren unverändert.



Bezüglich Durchschnittsvergütungen aller Mitarbeitenden bewegt sich die Zürcher Kantonalbank als eine der grössten Banken der Schweiz und systemrelevantes Institut mit einem breit diversifizierten Angebot im Mittelfeld der schweizerischen Finanzakteure. Aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Geschäftstätigkeit als Universalbank betreibt unsere Bank auch Geschäfte, die das klassische Retail Banking qualitativ und quantitativ deutlich übersteigen. Für diese anspruchsvollen Geschäfte ist die Bank auf Fachkräfte in verschiedenen Bereichen (Vertrieb, Controlling, Risikomanagement oder Legal und Compliance) angewiesen, die über die notwendige Expertise und Erfahrungen verfügen und die spezifischen Risiken verstehen. Angesichts der im Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen verankerten Bewilligungsvoraussetzung, wonach die in leitender Funktion bei der Bank tätigen Personen Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit bieten müssen (sogenannter «Gewährartikel»), darf unsere Bank solche Geschäfte nur dann betreiben, wenn sie über die entsprechenden Fachkräfte verfügt. Dies ist auch im Lichte der die Organe treffenden Sorgfaltspflicht geboten. Dabei bewegt sie sich in einem hoch kompetitiven Umfeld und muss sich bezüglich Vergütungen am Marktumfeld orientieren, um als Universalbank – heute wie auch künftig – erfolgreich zu sein. Angesichts der regulatorischen, demografischen und

wettbewerblichen Herausforderungen sowie der technologischen Entwicklungen, welche die Geschäftsmodelle der Finanzbranche grundlegend verändern und zum Teil infrage stellen, ist es existenziell für unsere Bank, in einem solchen Umfeld agil zu bleiben, auch bezüglich ihrer Vergütungspolitik.

Abschliessend möchten wir Ihnen nochmals versichern, dass sich der Bankrat der besonderen Sensibilität der Vergütungsthematik bewusst ist und sich regelmässig und intensiv mit diesem Thema auseinandersetzt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates sowie an den Bankrat der Zürcher Kantonalbank.

Im Namen der Geschäftsleitung

Die Präsidentin:

Yvonne Bürgin

Der Sekretär:

Pierre Dalcher