

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 2. Oktober 2012

876

GRG NR.	12	MO 1	31
---------	----	------	----

Motion von Vico Zahnd und Hermann Lei vom 27. Juni 2012 „Massvolle TKB-Löhne“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Motionäre und 49 Mitunterzeichner und Mitunterzeichnerinnen beantragen mit ihrem Vorstoss eine Änderung des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank mit folgendem Inhalt: „Die Entlohnung (inkl. Bonus) eines Geschäftsleitungsmitgliedes beträgt im Maximum das Doppelte eines Mitgliedes des Regierungsrates.“

Der Regierungsrat nimmt zum Vorstoss wie folgt Stellung:

I. Motionsinhalt

Die Motion fordert eine Änderung des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank (TKB-Gesetz; RB 951.1), mit der die Entlohnung der Geschäftsleitungsmitglieder der TKB im Maximum auf das Doppelte der Besoldung eines Mitgliedes des Regierungsrates begrenzt werden soll. Zur Begründung wird sinngemäss und im Wesentlichen angeführt, die Löhne der TKB-Spitzenmanager seien im Vergleich zu anderen Thurgauer Staatsbetrieben oder staatsnahen Betrieben sehr hoch. Das Jahresgehalt des CEO betrage ca. Fr. 800'000.-- und bewege sich fast im Bereich jenes des Direktionspräsidenten der Schweizerischen Nationalbank. Auch mit einer angemessenen Beschränkung der höchsten Löhne sei die TKB in der Lage, ihre Kader mit fähigen Personen zu besetzen.

II. Rechtslage und Eigentümerstrategie

Gemäss § 14 TKB-Gesetz obliegt dem Bankrat die Oberleitung der Bank. Diese Kompetenz beinhaltet das Festlegen der Grundsätze für Organisation und die Geschäftsfüh-

rung sowie die Aufsicht über die dem Bankrat unterstellten Organe. Die Wahl der Geschäftsleitungsmitglieder sowie der Erlass des Entschädigungsreglements fallen explizit in den Zuständigkeitsbereich des Bankrates.

Die vom Regierungsrat mit RRB Nr. 289 vom 3. April 2012 verabschiedete Eigentümerstrategie des Kantons für die TKB legt dazu die folgenden Leitplanken fest:

- Für die Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungspolitik der TKB ist der Bankrat zuständig.
- Der Bankrat erlässt ein Vergütungsreglement und bringt es dem Regierungsrat zur Kenntnis.
- Entsprechende regulatorische Vorgaben sind zu berücksichtigen.
- Der variable Vergütungsanteil darf 50 % der gesamten individuellen Vergütung nicht übersteigen.
- Die TKB weist die Gesamtsumme der an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Bankrates ausgerichteten fixen und variablen Vergütungen in ihrem Geschäftsbericht aus.
- Die variable Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung bemisst sich aufgrund einer mittelfristigen Erfolgs- und Gewinnentwicklung.
- Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine variable Vergütung.

Mit Botschaft vom 5. April 2012 hat der Regierungsrat dem Grossen Rat die überarbeitete Eigentümerstrategie vorgelegt. Der Grosse Rat hat diese am 13. Juni 2012 mit grosser Mehrheit gutgeheissen. Im Rahmen der Ratsdebatte wurden keine Einwände - auch nicht von den Verfassern der vorliegenden Motion - zum Thema Vergütungspolitik vorgebracht. Im Gegenteil, die in der Eigentümerstrategie enthaltenen Leitplanken wurden als sinnvoll und zeitgemäss beurteilt.

III. Haltung des Regierungsrates

1. Corporate Governance

Am 11. Mai 2011 hat der Regierungsrat Richtlinien zur Public Corporate Governance erlassen. Darin wird Corporate Governance wie folgt definiert:

Corporate Governance ist die Gesamtheit der auf das Aktionärs- oder Eigentümerinteresse ausgerichteten Massnahmen und Grundsätze, die unter Wahrung von Entscheidungsfähigkeit und Effizienz auf der obersten Unternehmensebene Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle anstreben.

Allein aus dieser Definition ergibt sich, dass in einem Unternehmen, wie es die Thurgauer Kantonalbank darstellt, der obersten Führungsebene die Führung und Kontrolle der notwendigen Kompetenzen zugestanden werden müssen und durch den Besitzer nicht in diese Entscheidkompetenzen eingegriffen werden darf.

In den erwähnten Richtlinien ist zudem festgehalten, dass die selbständigen Anstalten dem Regierungsrat die strategischen Ziele und die Organisationsreglemente zur Kenntnis zu bringen haben. Zudem ist der Regierungsrat gehalten, Eigentümerstrategien zu erlassen.

Die Oberaufsicht über die Thurgauer Kantonalbank liegt seit dem 1. Oktober 2011 beim Regierungsrat. Dem Bankrat obliegt die Oberleitung der Bank. Die Auswahl und Überwachung der Geschäftsleitung ist die wichtigste und für den langfristigen Unternehmenserfolg entscheidendste Aufgabe des Bankrates.

Eine direkte, stark normative Einflussnahme des Grossen Rates auf ein Thema wie die Entschädigung der Geschäftsleitung widerspricht dem Grundsatz einer klaren Corporate Governance. Eine direkte staatliche Intervention in die Entlohnungsstruktur würde zudem von Kundinnen und Kunden, Ratingagenturen und gegebenenfalls von Partizipationsschein-Inhabern als problematisches Signal verstanden, welches das Vertrauen in die TKB untergraben würde.

Die Umsetzung der erwähnten Richtlinien und damit der Erlass von Eigentümerstrategien erlauben es, dass eine politische Diskussion über die Regelung von Top-Kaderlöhnen in kantonalen Anstalten auch im Grossen Rat möglich ist, sei dies bei der Verabschiedung des Geschäftsberichts der jeweiligen Anstalt, sei dies bei der Diskussion um die Eigentümerstrategien. Der Regierungsrat begrüsst die Offenlegung der Gesamtbezüge des Bankrates und der Geschäftsleitung und damit eine offene Diskussion, wehrt sich aber gegen eine Festlegung von Lohnobergrenzen in einem Gesetz. Massvolle Löhne entsprechen der Thurgauer Kultur. Auch bei Kaderlöhnen hat die Lohngestaltung nach üblichen Lohn-Kriterien zu erfolgen. Die Löhne müssen anforderungs-, funktions-, leistungs- und marktgerecht sein und sich in das gesamte Lohngefüge einer Organisation einfügen. Die Einführung einer Lohnobergrenze durch den Grossen Rat steht aber, wie erwähnt, im Widerspruch zur Corporate Governance Struktur einer Unternehmung, welche die Kompetenz zur Festlegung der Löhne der Geschäftsleitung dem Verwaltungsrat zuweist. Die Vergütungskompetenz wird bei allen selbständigen kantonalen Anstalten dem Verwaltungsrat und nicht den politischen Organen zugewiesen, um eine marktgerechte Entlohnung und deren flexible und zeitnahe Anpassung bei veränderten Marktbedingungen zu ermöglichen. Ein direkter Eingriff in diese Kompetenz des Verwaltungsrates durch den Grossen Rat gefährdet nicht nur diese Zielsetzung, sondern ist letztlich auch ein Misstrauensvotum gegenüber dem Regierungsrat und dem jeweiligen Verwaltungsrat.

Der Regierungsrat erachtet es aus Sicht der Rechtsordnung als falsch, eine Lohnobergrenze in einem Gesetz, wie hier gefordert im TKB-Gesetz, festzuhalten. Er bevorzugt die heutige Praxis, wonach der Bankrat im Entschädigungsreglement - basierend auf der Eigentümerstrategie - Bandbreiten für die einzelnen Funktionen festlegt. Lohnfestlegungen gehören nicht in Gesetze oder Verordnungen, sondern sind in den jeweiligen Eigentümerstrategien für die Thurgauer Kantonalbank, die Thurmed AG, die EKT Holding AG, die Pädagogische Hochschule und die Gebäudeversicherung zu regeln.

Der Regierungsrat erwartet vom Bankrat, dass im Entschädigungsreglement klar formuliert wird, wie sich der Fixlohn berechnet, aus welchen Komponenten der variable Lohnanteil besteht, wie die individuellen Leistungen berücksichtigt werden und in welchem Verhältnis die Kaderlöhne zu den Löhnen des übrigen Personals stehen. Zudem dürfen sich die Entschädigungen nicht von der allgemeinen Lohnpolitik abheben und die Grundlagen müssen auf einem Mehrjahresergebnis beruhen. Ebenso kann das Erreichen der langfristigen strategischen Zielsetzung eine lohnwirksame Komponente sein.

2. Die Grundsätze im TKB-Gesetz

Gemäss § 2 TKB-Gesetz ist die Bank in sozialer Verantwortung zur Förderung der volkswirtschaftlichen Entwicklung im Kanton verpflichtet, gleichzeitig ist sie aber auch nach marktwirtschaftlichen und kaufmännischen Grundsätzen zu führen. Auch die vom Grossen Rat gutgeheissene Eigentümerstrategie hält dazu fest, dass „die Leistungserbringung der TKB im zunehmend harten Wettbewerbsumfeld durch eine erfolgsorientierte, marktwirtschaftliche Ausrichtung erreicht wird“ und dass es dazu „einer eigenständigen Unternehmensführung, die über den notwendigen Handlungsspielraum verfügt, um sich rasch den stetigen Veränderungen des Marktes anzupassen und Entwicklungschancen wahrzunehmen“ bedarf.

Der Erfolg im Bankgeschäft hängt auch vom Zugang zu den notwendigen Fachkräften ab. Insofern gelten die vorerwähnten Grundsätze auch für die Auswahl, Führung, Überwachung und Entschädigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kadern und Geschäftsleitung. Die TKB kann sich bei Entschädigungsfragen den gängigen Marktverhältnissen also nicht entziehen, wenn sie bei der unternehmerischen Leistung mit dem Markt mithalten will.

3. Vergleichbare Entschädigungen

Die erwähnten Regelwerke setzen den Rahmen, innerhalb dessen der Bankrat seine Verantwortung wahrzunehmen hat. Die individuelle Gesamtentschädigung der TKB-Geschäftsleitungsmitglieder hat über die letzten Jahre kaum wesentlich zugenommen. Dies obwohl die Anforderungen an die jeweiligen Funktionen gestiegen sind. Bei einer Bank erscheint es dem Regierungsrat notwendig, dass das Entschädigungsmodell keinerlei Anreize enthält, um überzogene Risiken einzugehen. Die erfolgsabhängige Lohnkomponente wird nach Kriterien festgelegt, welche neben finanziellen auch qualitative Ziele berücksichtigen und auf den längerfristigen Erfolg der TKB ausgerichtet sind (siehe auch Eigentümerstrategie). Dies hat sich insbesondere in den jüngsten Krisenjahren bewährt. So erweist sich die TKB auch in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten als zuverlässiges, stabiles und erfolgreiches Unternehmen im Kanton. Wie in der Eigentümerstrategie festgehalten, ist das Entschädigungsreglement dem Regierungsrat zur Kenntnis zu bringen. Der Regierungsrat stellt fest, dass es alle in der Eigentümerstrategie enthaltenen Kriterien erfüllt.

Die Gehälter der TKB-Geschäftsleitungsmitglieder sind mit denjenigen von Regierungsräten systembedingt nicht vergleichbar, da sich die TKB zwangsläufig an den Personal-

beschaffungsmärkten der Finanzinstitute zu orientieren hat.

Eine Studie der Luzerner Hochschule, bei welcher die Fixgehälter und die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung mit den entsprechenden Werten bei anderen Kantonalbanken verglichen werden, zeigt auf, dass sich die Entschädigungszahlen der TKB-Geschäftsleitungsmitglieder und des Bankrates bereits heute unter dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe befinden.

Bankrat und Geschäftsleitung arbeiten höchst erfolgreich an der Stabilisierung und Weiterentwicklung der Bank. Die TKB ist heute eine der modernsten Universalbanken der Schweiz und hat in einigen Bereichen Beispielcharakter. Es scheint unbestritten, dass sich dies auf die variable Lohnkomponente der Entscheidungsträger auswirken soll. Der Regierungsrat erwartet aber einen massvollen Umgang vor allem beim variablen Lohnanteil.

IV. Zusammenfassende Beurteilung

Der Regierungsrat empfiehlt die Motion zusammenfassend aus den folgenden Gründen zur Ablehnung:

- Mit der Umsetzung der Richtlinien zur Public Corporate Governance und dem Erlass der Eigentümerstrategie durch den Grossen Rat sind klare Vorgaben zur Entschädigungspolitik der TKB gesetzt und kann jährlich im Parlament auch diskutiert werden.
- Die bestehenden gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen bieten eine ausreichende Grundlage, um dem Anliegen der Motion nach massvollen Löhnen Rechnung zu tragen. Der Grosse Rat hat diese Grundlagen zudem erst kürzlich beraten und ausdrücklich gutgeheissen.
- Eine Lohnobergrenze in einem Gesetz ist nicht gesetzeswürdig, zudem sind alle selbständigen Anstalten gleich zu behandeln.
- Regierungsrat und Bankrat nehmen ihre Verantwortung für eine gute Corporate Governance und eine umsichtige Unternehmensführung nachweislich und engagiert wahr. Um dies weiterhin tun zu können, muss der Bankrat sicherstellen können, dass eine wirkungsvolle und qualifizierte Führung gewährleistet werden kann.
- Die TKB ist aufgrund ihrer Eigentümerstrategie und ihrem gesetzlichen Auftrag zu Leistung und zum Bestehen in einem marktwirtschaftlichen Umfeld verpflichtet. Die TKB ist Marktkräften ausgesetzt, denen sie sich nicht entziehen kann.

V. Antrag

Aus den dargelegten Gründen beantragen wird Ihnen, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Die Präsidentin des Regierungsrates
Monika Knill

Der Staatsschreiber
Dr. Rainer Gonzenbach