



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Stellungnahme

zum

Postulat 23

Simon Roth und Claudio Soldati namens der
SP/JUSO-Fraktion
vom 25. November 2016
(StB 317 vom 24. Mai 2017)

**Wurde anlässlich
Ratssitzung vom
29. Juni 2017
entgegen dem Antrag des
Stadtrates abgelehnt.**

Obergrenze für Boni bei ausgelagerten Betrieben

Der Stadtrat nimmt zum Postulat wie folgt Stellung:

Die Stadt Luzern hat mit dem Reglement über das Beteiligungs- und Beitragscontrolling die Grundsätze der Einflussnahme und des Controllings definiert. Gemäss Art. 7 Abs. 3 des Reglements respektiert die Stadt Luzern die rechtliche Selbstständigkeit der Aktiengesellschaften mit einer städtischen Mehrheitsbeteiligung und die zivilrechtlichen Kompetenzen ihrer Organe. Die Mitglieder des Verwaltungsrates gelten nicht als Vertretung der Stadt. Die Stadt erteilt ihnen und dem gesamten Verwaltungsrat keine Weisungen. Die Unternehmensführung ist Sache des Verwaltungsrates und untersteht nicht dem politischen Controlling. Die Stadt Luzern als Eigentümerin definiert ihre Ziele und Erwartungen in den übergeordneten politischen Zielsetzungen im Rahmen der städtischen Gesamtplanung sowie in den stadträtlichen Konkretisierungen (Eigentümerstrategie).

Der Verwaltungsrat trägt die volle Verantwortung für die Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung betrauten Personen. Grundsätzlich legt der Verwaltungsrat selber sowohl seine Vergütung als auch die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder fest. Dies ergibt sich insbesondere daraus, dass der Verwaltungsrat die unübertragbare Aufgabe hat, die Organisation der Gesellschaft festzulegen (Art. 716a Abs. 1 Ziff. 2 OR). Zur Umsetzung der Minder-Initiative hat der Bundesrat per 1. Januar 2014 die Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) bei börsenkotierten Gesellschaften in Kraft gesetzt. Diese Verordnung schreibt unter anderem einen Vergütungsbericht, einen Vergütungsausschuss, statutarische Bestimmungen zu den Vergütungen sowie eine Genehmigung der Vergütungen durch die Generalversammlung vor. Eine vollständige Umsetzung der Vorschriften der VegüV bei den Gesellschaften in städtischem Eigentum wird als unverhältnismässig und unnötig eingestuft. Hingegen praktizieren diese Gesellschaften auf freiwilliger Basis verschiedene Bestimmungen, wie zum Beispiel die Offenlegung der Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.

Es ist wichtig, dass sowohl die Mitglieder der Geschäftsleitung wie auch des Verwaltungsrates der Funktion und den Leistungen entsprechende und angemessene Entschädigungen erhalten. Die städtischen Gesellschaften sind auf kompetente und einsatzbereite Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder angewiesen. Löhne sollten im Vergleich zum relevanten Marktumfeld, sowohl was die Höhe als auch was die Struktur angeht, wettbewerbsfähig

ausgestaltet sein und die innerbetriebliche Bedeutung und die Verantwortung der einzelnen Funktionen angemessen berücksichtigen. Lohnsysteme mit erfolgsabhängigen Komponenten sollten über einen längeren Zeitraum hinweg unverändert beibehalten werden, damit sie die gewünschte Wirkung entfalten.

Gemäss einer Studie des Prüfungs- und Beratungsunternehmens PricewaterhouseCoopers¹ setzen sich die Vergütungen von CEOs bei „small cap companies“ wie folgt zusammen: 46 % fixe Vergütungen, 23 % ausbezahlter Bonus, 16 % aufgeschobener Bonus, 15 % übrige Vergütungen. Die Stiftung ETHOS empfiehlt, dass die variable Vergütung beim CEO das Dreifache des Grundsälars nicht übersteigen sollen (das Zweifache bei den übrigen GL-Mitgliedern), ein bedeutender Teil der variablen Vergütung von langfristigen Leistungskriterien abhängen und die gesamte variable Vergütung plafoniert werden soll.² Der Stadtrat beachtet in der Aktionärsrolle bei seinen Entscheiden diese Empfehlungen.

Der Bundesrat hat bei den grossen Aktiengesellschaften des Bundes (Schweizerische Post AG, SBB AG, Skyguide AG, RUAG Holding AG, SIFEM AG und Identitas AG) festgelegt, dass der variable Lohnanteil bei den Geschäftsleitungsmitgliedern höchstens 50 % des fixen Lohnanteils und die Nebenleistungen nicht mehr als 10 % des fixen Lohnes betragen dürfen.

Die Postulanten verlangen, dass die variablen Vergütungen nicht mehr als 20 % und die übrigen Vergütungen nicht mehr als 10 % der Basisvergütung betragen dürfen. Der Stadtrat beurteilt diese Vorgabe als zu stark einschränkend und als nicht marktkonform. Er erachtet stattdessen einen Vorschlag analog der Lösung auf Bundesebene als prüfenswert; der variable Lohnanteil und die Nebenleistungen dürfen zusammen maximal 60 % der fixen Basisvergütung betragen. Die Festlegung der Höhe und der Zusammensetzung der Vergütungen soll auch in Zukunft im Ermessen und in der Kompetenz des Verwaltungsrates liegen, damit wettbewerbs- und funktionsgerechte Entschädigungen festgelegt werden können.

Der Stadtrat prüft eine Umsetzung dieser Plafonierungen bei den städtischen Mehrheitsbeteiligungen von höchster Bedeutung. Derzeit wären somit die ewl Energie Wasser Holding AG, die Verkehrsbetriebe Luzern AG und die Viva Luzern AG betroffen. Bei Organisationen mit einer Minderheitsbeteiligung der Stadt Luzern kann die Stadt Luzern lediglich auf die Umsetzung hinwirken.

Der Stadtrat nimmt das Postulat teilweise entgegen.

Stadtrat von Luzern



¹ PWC exco-insight 2016; Executive compensations & Corporate Governance.

² Ethos-Studie – Kurzfassung; Vergütungen 2013 der Führungsinstanzen; Oktober 2014.