



Bericht des Regierungsrates über die Vergütung der operativen und strategi- schen Führungsorgane in kantonalen Be- teiligungen

Bericht des Regierungsrates

Datum RR-Sitzung: 18. November 2020
Geschäftsnummer: 2019.FINGS.777
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	5
2	Ausgangslage	8
3	Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates auf die Vergütungen der strategischen und operativen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen – Status quo	9
3.1	Übersicht über die rechtlichen Grundlagen betreffend die Vergütungen von operativen und strategischen Führungsorganen in Aktiengesellschaften und öffentlich-rechtlichen Anstalten	9
3.1.1	Aktiengesellschaft.....	9
3.1.2	Börsenkotierte Aktiengesellschaft	9
3.1.3	Gemischtwirtschaftliche Aktiengesellschaft.....	10
3.1.4	Öffentlich-rechtliche Anstalten	10
3.2	Aktuelle Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen	10
3.2.1	Kantonale (Gesetzes)Vorgaben	11
3.2.2	Eigentümerstrategien und Aufsichtskonzepte	12
3.2.2.1	Grundsatz	12
3.2.2.2	Konkrete Regelungen	12
3.2.3	Inselvertrag	13
3.2.4	Kantonsvertretungen	13
3.2.5	Controllinggespräche.....	14
4	Aktuelle Situation beim Bund und in anderen Kantonen.....	15
4.1	Situation beim Bund.....	15
4.1.1	Rechtliche Grundlagen	15
4.1.2	Aktuelle Situation	16
4.2	Situation in anderen Kantonen	18
4.2.1	Ausgangslage	18
4.2.2	Auswertung	18
4.2.2.1	Allgemeines	18
4.2.2.2	Aktuelle Situation in den Kantonen	18
4.2.2.3	Aktuelle politische Diskussionen	21
4.2.3	Stellungnahmen der Kantone zur Vernehmlassung des Bundes (Parlamentarische Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»)	22
4.2.4	Fazit zur Situation in anderen Kantonen	22
5	Im Bericht berücksichtigte Beteiligungen und Institutionen.....	24

6	Vorgehensweise zur Erarbeitung der Übersicht über die Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen sowie des Quervergleichs.....	27
7	Gesamtübersicht der Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen 2017-2019.....	29
8	Quervergleich Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen.....	35
9	Würdigung der Ergebnisse durch den Regierungsrat	36
9.1	Würdigung der Ergebnisse der einzelnen Beteiligungen	36
9.1.1	BEDAG	36
9.1.2	BEKB	37
9.1.3	BKW AG.....	38
9.1.4	BLS	39
9.1.5	GVB.....	40
9.1.6	Insel Gruppe, Regionale Spitalzentren und Regionale Psychiatrische Dienste.....	41
9.2	Generelle Würdigung der Ergebnisse durch den Regierungsrat	42
9.2.1	Regierungsrat nimmt seine politische Verantwortung in Bezug auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane innerhalb der ihm zustehenden rechtlichen Handlungsspielräume wahr	42
9.2.2	Ergebnisse entsprechen insgesamt den Erwartungen des Regierungsrates	44
9.2.3	Übergeordnete Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen fehlen bislang.....	46
10	Weiteres Vorgehen / Umsetzung der vier Vorstösse.....	47
10.1	Der Regierungsrat setzt sich auch in Zukunft für massvolle aber wettbewerbsorientierte Vergütungen ein	47
10.2	Erarbeitung von übergeordneten Leitsätzen zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Unternehmen mit kantonalen Beteiligungen	48
10.3	Transparenz über Vergütungen weiter fördern	51
11	Antrag des Regierungsrates	52
12	Anhang.....	53
12.1	Detaillergebnisse der Umfrage bei den Kantonen zu Frage 1 (Anhang zu Kapitel 4.2).....	53
12.2	Detaillergebnisse der Umfrage bei den Kantonen zu Frage 2 (Anhang zu Kapitel 4.2).....	61
12.3	Anhang zu Kapitel 4.2.3	64

12.4	Übersicht Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen	66
12.4.1	Bedag.....	66
12.4.2	Berner Kantonalbank (BEKB).....	68
12.4.3	BKW AG.....	69
12.4.4	BLS AG	71
12.4.5	GVB.....	73
12.4.6	Insel Gruppe AG (InsG AG).....	75
12.4.7	Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA).....	77
12.4.8	Regionalspital Emmental AG (RSE AG)	78
12.4.9	Spital Simmental-Thun-Saannenland AG (STS AG).....	80
12.4.10	Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG (FMI AG).....	81
12.4.11	Spitalzentrum Biel AG (SZB AG).....	83
12.4.12	Spital Region Oberraargau AG (SRO AG)	84
12.4.13	PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG (PZM AG).....	86
12.4.14	Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG	87
12.5	Quervergleich Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen	89
12.5.1	Bedag.....	89
12.5.2	Berner Kantonalbank AG (BEKB).....	90
12.5.3	BKW AG.....	96
12.5.4	BLS AG	99
12.5.5	GVB.....	104
12.5.6	Insel Gruppe AG	112
12.5.7	Regionale Spitalzentren (RSZ) im nationalen Quervergleich	116
12.5.8	Regionale Psychiatrische Dienste (RPD) im nationalen Quervergleich.....	123
12.6	Gesamtübersicht über die Umsetzung der Vorstösse des Grossen Rates.....	128

1 Zusammenfassung

Anlässlich der Herbstsession 2019 wurden vom Grossen Rat insgesamt vier Vorstösse im Zusammenhang mit der Vergütungspraxis der operativen und der strategischen Führungsorgane von staatsnahen Betrieben an den Regierungsrat überwiesen. In seinen Antworten auf die vier Vorstösse stellte der Regierungsrat in Aussicht, er werde sich vertieft mit den aufgeworfenen Fragen zur Vergütung von Kaderangestellten sowie Verwaltungsratsmitgliedern auseinandersetzen. Insbesondere äusserte er seine Bereitschaft, eine Übersicht über die obersten Kaderlöhne sowie – soweit möglich und sinnvoll – einen Vergleich mit staatsnahen Betrieben in anderen Kantonen zu erstellen. Ebenfalls nahm der Regierungsrat in Aussicht, er werde seine Einflussmöglichkeiten in Bezug auf die Vergütung von Kaderangestellten sowie Verwaltungsratsmitglieder bei kantonalen Beteiligungsgesellschaften prüfen und dem Grossen Rat einen Bericht vorlegen.

Im vorliegenden Bericht orientiert der Regierungsrat über die Ergebnisse seiner Abklärungen und Prüfarbeiten. Er informiert dabei auch über die derzeit auf Bundesebene laufenden politischen Bestrebungen zur Deckelung der Vergütungen bei sieben bundesnahen Unternehmen.

Gleichzeitig wird im Bericht auch die Situation auf kantonaler Ebene erörtert. Eine Mehrheit der Kantone greift derzeit nicht mittels gesetzlicher Regelung in die Vergütungspraxis der staatsnahen Betriebe bzw. Beteiligungen ein. In einzelnen Kantonen sind aktuell allerdings diesbezügliche Diskussionen im Gange (z.B. VD und GE). Gleichzeitig gibt es auch Kantone, wie beispielsweise Zürich, welche sich zu Vergütungsregelungen erst kürzlich ablehnend geäussert haben. Insgesamt präsentiert sich die Situation auf kantonaler Ebene sehr uneinheitlich.

Weiter stellt der Regierungsrat im Bericht wie politisch gefordert in einer Gesamtübersicht die Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in den wichtigsten kantonalen Beteiligungen dar¹. Darüber hinaus hat der Regierungsrat einen Quervergleich hinsichtlich der Höhe dieser Vergütungen mit denjenigen an die gleichen Organe in staatsnahen Unternehmungen anderer Kantone vorgenommen.

Sowohl die Ergebnisse der einzelnen kantonalen Beteiligungen wie auch die Ergebnisse aus dem Quervergleich entsprechen insgesamt den Erwartungen des Regierungsrates. Im Bericht wird festgestellt, dass der Regierungsrat seine politische Verantwortung in Bezug auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane innerhalb der ihm zustehenden rechtlichen Handlungsspielräume wahrnimmt. Hinsichtlich der operativen Führungsorgane bestehen für den Regierungsrat bei Aktiengesellschaften – mit Ausnahme der beiden börsenkotierten Beteiligungen BEKB AG und BKW AG – gestützt auf das Obligationenrecht keine direkten rechtlichen Handlungsspielräume. Diese beschränken sich auf indirekte Einflussmöglichkeiten (z.B. via Kantonsvertretung, Eigentümerstrategie, Controllinggespräche). Ganz generell gilt es in Bezug auf die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter zu beachten, dass dem Weisungsrecht des Kantons gegenüber den Kantonsvertreterinnen und -vertretern gewisse rechtliche Grenzen gesetzt sind. So ist in der Lehre umstritten, wie konkret Weisungen sein dürfen.

Die im Rahmen des Berichtes vorgenommenen Quervergleiche machen deutlich, dass Vergleiche mit anderen staatsnahen Unternehmungen aus der gleichen Branche schwierig sind. So unterscheiden sich die Unternehmungen beispielsweise hinsichtlich ihres staatlichen Beteiligungsanteils, ihrer Komplexität, des wirtschaftlichen Umfelds und der Ausgestaltung der Vergütungsmo-

¹ Anm. des Regierungsrates: Es handelt sich dabei grösstenteils um die kantonalen Beteiligungen, welche dem sogenannten «VKU-Konzept» (Verhältnis des Kantons zu seinen öffentlichen und gemischtwirtschaftlichen Unternehmen.) unterstehen und an welchen der Kanton einen Aktienanteil von mehr als 50 Prozent hält.

delle teilweise stark. Auch fehlen in den Quervergleichen Aussagen in Bezug auf den wirtschaftlichen Erfolg der einzelnen Unternehmen sowie den aktuellen Rahmenbedingungen, mit welchen sich die einzelnen Unternehmen gegenwärtig auseinandersetzen müssen. Dies gilt es nach Auffassung des Regierungsrates bei der Diskussion über die Höhe von Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen ebenfalls zu berücksichtigen. Auch weist der Regierungsrat darauf hin, dass ein Vergleich hinsichtlich der Vergütungen zwischen den in diesem Bericht analysierten kantonalen Beteiligungen seines Erachtens nicht oder zumindest nur bedingt zulässig ist. So sind die einzelnen Beteiligungen teilweise in höchst unterschiedlichen Märkten und Branchen mit ungleichen Rahmenbedingungen tätig. Gerade die Vergütungsstrukturen in den einzelnen Branchen sind letztlich für die Höhe der Vergütungen in den einzelnen kantonalen Beteiligungen entscheidend.

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass es sich bei der Höhe der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen um ein sehr sensibles Thema handelt und die Höhe der Vergütungen auch in Zukunft Gegenstand von politischen Diskussionen bleiben wird. So hat und wird es hinsichtlich der «Marktorientierung» von Vergütungen immer unterschiedliche Auffassungen geben. Aus Sicht des Regierungsrates müssen sich die Unternehmen bei ihren Gehaltssystemen aber zwingend am Branchenumfeld orientieren, um ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern zu können. Wird es den Beteiligungen untersagt, ihren Führungskräften markt- und konkurrenzfähige Gehälter auszurichten, dürfte es längerfristig schwierig werden, ausreichend qualifizierte Fachkräfte für die operativen und strategischen Führungsorgane zu finden und diese auch zu halten, wenn Unternehmen der gleichen Branche für gleiche Funktionen weitaus höhere Löhne bezahlen.

Gleichzeitig gilt es zu bedenken, dass die kantonalen Beteiligungen in der Regel auf einem zu einem früheren Zeitpunkt bewusst getroffenen (politischen) Auslagerungs-Entscheid basieren. Mit der Auslagerung von staatlichen Aufgaben in eine Organisation mit eigenständiger Rechtsform geht aber in aller Regel auch der Verlust des direkten Zugriffs eines Gemeinwesens einher. So darf nach Meinung des Regierungsrates in diesem Kontext nicht vergessen gehen, dass die Auslagerungen – neben anderen Überlegungen – insbesondere auch dazu dienen, unternehmerische Spielräume wahrzunehmen. Dazu gehört auch die Festlegung der Vergütungen ihrer operativen und strategischen Führungsorgane.

Auf der anderen Seite müssen sich auch die kantonalen Beteiligungen bewusst sein, dass mit der staatlichen Beteiligung, welche einem Unternehmen ein gewisses Mass an Sicherheit und Stabilität verleiht, automatisch eine bewusste Zurückhaltung in Bezug auf die Vergütungspolitik bzw. die Höhe der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane verbunden ist.

Der Regierungsrat vertritt deshalb die Auffassung, dass sich die kantonalen Beteiligungen hinsichtlich ihrer Vergütungsmodelle für die operativen und strategischen Führungsorgane an Marktlöhnen orientieren sollen. Gleichzeitig erwartet der Regierungsrat, dass sich die kantonalen Beteiligungen in Bezug auf die Höhe der Vergütungen zurückhaltend verhalten und sich insbesondere nicht an den höchsten Vergütungen in den jeweiligen Branchen orientieren. Er ist klar der Meinung, dass die in den kantonalen Beteiligungen angewendeten Vergütungsmodelle in den jeweiligen Branchen nicht zu einer «Lohnspirale nach oben» führen dürfen.

Die Einführung einer fixen Vergütungsobergrenze, wie sie beispielsweise mit der Motion 163-2019 Hess (Bern, SVP) «Lohnobergrenze für Staatsbetriebe» gefordert wird, lehnt der Regierungsrat aber ab. Durch die Deckelung der Vergütungen würde Druck auf das gesamte Lohngefüge der Beteiligungen ausgeübt, womit für die betroffenen Unternehmen auch auf den tieferen Kaderstufen Rekrutierungsschwierigkeiten absehbar wären. Eine solche Entwicklung würde die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und damit die Erfolgsaussichten der betroffenen Unternehmen erheblich

beeinträchtigen. Dies kann aus Sicht des Regierungsrates nicht im übergeordneten Interesse des Kantons als (Mit-)Eigentümer liegen.

Der Regierungsrat teilt hingegen die in drei der vier durch den Grossen Rat überwiesenen Vorstössen zum Ausdruck gebrachte Haltung, dass übergeordnete Leitsätze zu den operativen und strategischen Führungsorganen der kantonalen Beteiligungen heute fehlen. Nach Erachten des Regierungsrates können solche Leitsätze – auch wenn sie rechtlich letztlich nicht verbindlich sind – sowohl für ihn wie auch für die Kantonsvertreter/innen in kantonalen Beteiligungen eine wichtige Grundlage und Leitplanke für das Handeln in Bezug auf die Vergütungen in kantonalen Beteiligungen darstellen. Gleichzeitig können sie auch zu einer Versachlichung der politischen Diskussion über die Höhe der Vergütungen beitragen. Schliesslich bieten sie auch den kantonalen Beteiligungen Orientierung bei der Festlegung der Vergütungen ihrer operativen und strategischen Führungsorgane.

Der Regierungsrat hat deshalb im Rahmen der per 1. Januar 2021 in Kraft tretenden «Public Corporate Governance-Richtlinien» («PCG-Richtlinien») übergeordnete Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Unternehmen mit kantonaler Beteiligung definiert. Diese umfassen u.a. generelle Kriterien für die Festlegung der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane sowie Hinweise zur Höhe der Vergütungen und den Vergütungsmodellen in kantonalen Beteiligungen.

Der Regierungsrat wird die operativen und strategischen Führungsorgane kantonaler Beteiligungen überdies auch in Zukunft – zum Beispiel im Rahmen von Controllinggesprächen – auf ihre besondere Ausgangslage und Verantwortung hinsichtlich der Höhe der Vergütungen aufgrund der staatlichen Beteiligung hinweisen. Auch erwartet der Regierungsrat, dass sich die Kantonsvertretungen entlang der übergeordneten Leitsätze verhalten und in den entsprechenden Beteiligungen im Rahmen ihres Mandats darauf hinwirken, dass diese befolgt werden.

Ein wichtiges Anliegen ist dem Regierungsrat schliesslich die Förderung von Transparenz hinsichtlich der Publikation der Vergütungen von operativen und strategischen Führungsorganen in kantonalen Beteiligungen. So soll in Zukunft neu auch ein Teil des jährlichen Reportings über die kantonalen Beteiligungen veröffentlicht werden. Darin sind nach Möglichkeit insbesondere auch die an die operativen und strategischen Führungsorgane entrichteten Vergütungen aufzuführen.

2 Ausgangslage

Mit der Publikation des Geschäftsberichtes 2018 bzw. dem darin enthaltenen Vergütungsbericht der BKW AG sind im März 2019 politische Diskussionen über die Vergütungen von Geschäftsleitungs- und/oder Verwaltungsratsmitglieder von kantonalen Beteiligungsgesellschaften aufgekommen. In der Kritik stand dabei in erster Linie die Erhöhung der Vergütung im Jahr 2018 an die CEO der BKW AG gegenüber dem Vorjahr.

In der Folge wurden im Verlauf des Jahres 2019 im kantonalen Parlament insgesamt vier Vorstösse im Zusammenhang mit der Vergütungspraxis der operativen und der strategischen Führungsorgane von staatsnahen Betrieben eingereicht. Es handelt sich dabei um die folgenden Vorstösse:

- M 107-2019 Imboden (Bern, Grüne) «Leitlinien für die Vergütungspraxis bei der Bernischen Kraftwerke AG»
- M 110-2019 Stampfli (Bern, SP) «Keine Lohnexzesse mehr in staatsnahen Betrieben»
- M 111-2019 Luginbühl-Bachmann (Krattigen, BDP) «Erlass einer strategischen Regelung für die Saläre in staatlich beherrschten Unternehmen»
- M 163-2019 Hess (Bern, SVP) «Lohnobergrenze für Staatsbetriebe»

Der Regierungsrat hat in seiner Antwort auf die vier Vorstösse in Aussicht gestellt, er werde sich vertieft mit den aufgeworfenen Fragen zur Vergütung von Kaderangestellten sowie Verwaltungsratsmitgliedern auseinandersetzen. Insbesondere äusserte er seine Bereitschaft, eine Übersicht über die obersten Kaderlöhne sowie, soweit möglich und sinnvoll, einen Vergleich mit staatsnahen Betrieben in anderen Kantonen zu erstellen. Ebenfalls nahm der Regierungsrat in Aussicht, er werde seine Einflussmöglichkeiten in Bezug auf die Vergütung von Kaderangestellten sowie Verwaltungsratsmitglieder bei kantonalen Beteiligungsgesellschaften prüfen. Er beantragte demzufolge dem Grossen Rat die Annahme der vier Vorstösse in Form eines Postulates (mit Ausnahme der Ziffern 1 und 2 der Motion 110-2019 [Stampfli, Bern], deren Annahme der Regierungsrat in Form einer Motion beantragte).

Anlässlich der Herbstsession 2019 folgte der Grosse Rat den Anträgen des Regierungsrates und überwies die vier Vorstösse als Postulate (bzw. die zwei erwähnten Ziffern als Motion) an den Regierungsrat.

Nachfolgend informiert der Regierungsrat über die Ergebnisse seiner Abklärungen und Prüfarbeiten. In Kapitel 3 erörtert der Regierungsrat seine Einflussmöglichkeiten auf die Vergütungen der strategischen und operativen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen. In Kapitel 4 wird die aktuelle Situation in punkto Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane beim Bund und in anderen Kantonen beleuchtet. Anschliessend erläutert der Regierungsrat in Kapitel 5, welche Beteiligungen des Kantons Bern im vorliegenden Bericht analysiert werden. Anschliessend folgt in Kapitel 7 eine Gesamtübersicht der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen. In Kapitel 9 werden die Ergebnisse durch den Regierungsrat gewürdigt. Abgeschlossen wird der Bericht mit Kapitel 10, in welchem der Regierungsrat über das weitere Vorgehen im Zusammenhang mit den Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen informiert.

3 Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates auf die Vergütungen der strategischen und operativen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen – Status quo

Nachfolgend werden die bestehenden rechtlichen Grundlagen betreffend die Vergütung der für diesen Bericht relevanten kantonalen Beteiligungen aufgezeigt. In einem weiteren Schritt wird geklärt, über welche Möglichkeiten der Regierungsrat gestützt auf die geltenden Rechtsgrundlagen verfügt, Einfluss auf die Vergütungspolitik der strategischen und operativen Führungsorgane bei den relevanten kantonalen Beteiligungen zu nehmen.

3.1 Übersicht über die rechtlichen Grundlagen betreffend die Vergütungen von operativen und strategischen Führungsorganen in Aktiengesellschaften und öffentlich-rechtlichen Anstalten

Vorliegend interessieren die rechtlichen Grundlagen zur Vergütungsfrage derjenigen kantonalen Beteiligungen, welche in diesem Bericht berücksichtigt werden. Bis auf eine Ausnahme – die Gebäudeversicherung Bern (GVB) als öffentlich-rechtliche Anstalt – stellen alle Beteiligungen Aktiengesellschaften dar. Die Hintergründe zur Auswahl der berücksichtigten Beteiligungen können Kapitel 5 entnommen werden.

3.1.1 Aktiengesellschaft

Sofern es sich bei kantonalen Beteiligungsgesellschaften um privatrechtliche Aktiengesellschaften handelt, sind die Regeln des Obligationenrechts gemäss Art. 620ff. OR (SR 220) zu berücksichtigen. Demnach stellt die Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der vom Verwaltungsrat eingesetzten Geschäftsleitung grundsätzlich eine Aufgabe des Verwaltungsrats dar². Die Mitwirkungsrechte des Kantons beschränken sich dabei auf die Aktionärsrechte gemäss Obligationenrecht und Statuten, d.h. insbesondere auf die Teilnahme und das Stimmrecht an der Generalversammlung. Auch wenn der Kanton Mehrheitsaktionär ist, stehen ihm im Vergleich zu den übrigen Aktionären im Grundsatz keine zusätzlichen Rechte zu. Gemäss herrschender Lehre soll es der Generalversammlung jedoch erlaubt sein, die Vergütung des Verwaltungsrates – nicht aber der Geschäftsleitung – mittels Statutenbestimmung zu gestalten. So kann beispielsweise eine Statutenbestimmung aufgenommen werden, welche die Höhe des individuellen Honorars festlegt.³ Demnach kann der Kanton als Mehrheitsaktionär der in diesem Bericht erwähnten kantonalen Beteiligungen die Vergütung des Verwaltungsrats mittels Statutenänderung bestimmen. Weitergehende Kompetenzen hat der Kanton bzw. der Regierungsrat jedoch nicht.

3.1.2 Börsenkotierte Aktiengesellschaft

Sofern Aktiengesellschaften börsenkotiert sind – was im Kanton Bern auf die Berner Kantonalbank AG (BEKB) und die BKW AG zutrifft – unterliegen diese zusätzlich zu den Regelungen im OR der Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV; SR 221.331). Diese Verordnung räumt der Generalversammlung zusätzliche Rechte bei der Festle-

² Diese Kompetenz ist gesetzlich nicht geregelt, ergibt sich betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats aber aus der Auffangkompetenz des Verwaltungsrates gemäss Art. 716 Abs. 1 OR; diejenige der Geschäftsleitung nach herrschender Lehre aus Art. 716a Abs. 1 Ziffern 4 und 5. Vgl. dazu: Thomas Werlen/Andrin Schnydrig, Festlegung von Entschädigungen der Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder durch die Generalversammlung – eine Verbesserung der Corporate Governance? in: SZW 2007, S. 107 (zit. Werlen/Schnydrig)

³ Vgl. Werlen/Schnydrig, S. 107f.; Betreffend Formulierung in den Statuten siehe: Roland Müller, HR-Committees: Bedeutung von Nominierungs- und Entschädigungsausschüssen auf Stufe VR in: AJP 2013, S. 315

gung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ein. So kann die Generalversammlung gestützt auf Art. 18 VegüV mit bindender Wirkung jährlich über den Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung bestimmen.

3.1.3 Gemischtwirtschaftliche Aktiengesellschaft⁴

Eine gemischtwirtschaftliche AG folgt grundsätzlich den für die Aktiengesellschaft aufgestellten gesetzlichen Grundlagen. Im Sinne einer *lex specialis* gehen jedoch die Sonderregelungen gemäss Art. 762 OR vor. Sprich: Sind die Voraussetzungen nach Art. 762 OR erfüllt, d.h. hat der Kanton ein öffentliches Interesse an einer Aktiengesellschaft, können die Statuten vorsehen, dass der Kanton einen Vertreter in den Verwaltungsrat abordnen kann. Dem Kanton wird also eine Sonderrechtsstellung mit Rechten und Pflichten eingeräumt. Im Kanton Bern zählen die BLS AG⁵ und die BKW AG⁶ zu dieser Kategorie.

3.1.4 Öffentlich-rechtliche Anstalten

Eine öffentlich-rechtliche Anstalt ist per Definition ein vom Gemeinwesen getragene Rechteinheit, welche organisatorisch aus der Zentralverwaltung verselbständigt ist und über eine gewisse Autonomie verfügt. Grundsätzlich wird eine öffentlich-rechtliche Anstalt mittels formellem Gesetz errichtet.⁷ In Art. 3 des Gebäudeversicherungsgesetzes (GVG; BSG 873.11) ist diese Rechtsform für die GVB geregelt. Der Regierungsrat ist für die Wahl des Verwaltungsrates (Art. 47 Abs. 2 GVG) zuständig. Dieser wiederum bestellt die Geschäftsleitung (Art. 49 Abs. 1 GVG). Dem Regierungsrat obliegt weiter die Aufsicht der GVB (Art. 57 GVG). Die Rechtsverhältnisse der GVB mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung unterstehen dem Privatrecht; sprich die sich aus der Tätigkeit in der GVB ergebenden Anstellungsverhältnisse sind privatrechtlich ausgestaltet (Art. 51 GVG). Im Geschäftsreglement der GVB vom 13. Juni 2014 ist zudem geregelt, dass der Verwaltungsrat den eigenen und den Lohn der Geschäftsleitung festsetzt. Dieser setzt zudem ein Vergütungs- und Ernennungskomitee, welches aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammengesetzt ist, ein. Dieses ist beispielsweise für die periodische Überprüfung der Verwaltungsratsentschädigungen zuständig. Im jetzigen Zeitpunkt übt der Regierungsrat demnach keinen Einfluss auf die Vergütungen des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung aus. Aufgrund der umfassenden Aufsichtsfunktion des Regierungsrates (Art. 57 GVG) wäre es dem Regierungsrat aber erlaubt, der GVB Vorgaben betreffend die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zu machen.

3.2 Aktuelle Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen

In diesem Kapitel werden die heute bestehenden Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates in Bezug auf die Vergütungen der strategischen und operativen Führungsorgane der in diesem Bericht aufgeführten kantonalen Beteiligungen unter Berücksichtigung der in Kapitel 3.1 aufgeführten rechtlichen Grundlagen aufgezeigt.

⁴ Vgl. zum Ganzen: Peter V. Kunz, Staatsbeteiligungen und ausgewählte Verantwortlichkeiten, in: GesKR 2/2018, S. 158

⁵ Vgl. Art. 19 der Statuten der BLS AG vom 17. Mai 2018

⁶ Vgl. Art. 3 Abs. 2 des Gesetzes über die Beteiligung des Kantons an der BKW AG (BSG 741.3) bzw. Art. 19 der Statuten der BKW AG vom 8. Mai 2015

⁷ Vgl. Patrick Freudiger, Anstalt oder Aktiengesellschaft? Zur Bedeutung der Rechtsform bei Ausgliederungen in: Abhandlungen zum Schweizerischen Recht (ASR), Nr. 814, 2016, S. 25

Generell lässt sich festhalten, dass – wie in Kapitel 3.1.1 erörtert – bei der Aktiengesellschaft die Kompetenz zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung grundsätzlich beim Verwaltungsrat liegt. Gemäss herrschender Lehre kann die Zuständigkeit betreffend die feste Vergütung des Verwaltungsrats gestützt auf Art. 716 Abs. 1 OR durch eine entsprechende Statutenbestimmung der Generalversammlung übertragen werden. Insofern verfügt der Regierungsrat in Bezug auf die Vergütungen des Verwaltungsrates über einen möglichen Gestaltungsspielraum. Weitere Einflussmöglichkeiten – insbesondere in Bezug auf die Vergütung der Geschäftsleitung – hat der Kanton gestützt auf das Obligationenrecht aber nicht.

Bei öffentlich-rechtlichen Anstalten – wie vorliegend bei der GVB – kann diese Kompetenz je nach Ausgestaltung des formellen Gesetzes auch dem Regierungsrat zustehen.

3.2.1 Kantonale (Gesetzes)Vorgaben

Für einzelne in diesem Bericht behandelte Beteiligungen hat der Kanton gesetzliche Grundlagen erlassen. Es handelt sich dabei um die folgenden Gesetze:

- Gesetz über die Aktiengesellschaft der Berner Kantonalbank (AGBEKBG; BSG 951.10)
- Gesetz über die Beteiligung des Kantons an der BKW AG (BKWG; BSG 741.3)
- Gesetz über die Aktiengesellschaft Bedag Informatik AG (BIG; BSG 152.031.2)
- Gebäudeversicherungsgesetz (GVG; BSG 873.11)
- Spitalversorgungsgesetz (SpVG; BSG 812.11)

Diese befassen sich – mit Ausnahme des Spitalversorgungsgesetzes – nicht mit konkreten Vergütungsfragen. Vielmehr regeln bzw. konkretisieren sie Fragen etwa zur Stellung des Kantons, zur Kantonsvertretung oder zur Organisation und Aufsicht⁸.

Von Bedeutung ist dabei, dass der Kanton im Bereich des Gesellschaftsrechts aufgrund der umfassenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes in Bezug auf die Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane keine zuwiderlaufende Regelung, etwa durch Zuweisung von Sonderrechten, festlegen kann⁹.

Was die Spitäler anbelangt, so ist in Art. 51 des Spitalversorgungsgesetzes jedoch geregelt, dass die im Kanton gelegenen Listenspitäler die Summe aller Vergütungen an die Mitglieder des strategischen Führungsorgans, der Geschäftsleitung und Führungspersonen der Kliniken und Organisationseinheiten auf gleicher Hierarchieebene in einem Vergütungsbericht veröffentlichen müssen¹⁰. In diesem Zusammenhang beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat im Zusammenhang mit der Teilrevision des Spitalversorgungsgesetzes, in Zukunft im Vergütungsbericht den Lohn des oder der Vorsitzenden der Geschäftsleitung auszuweisen.

⁸ Vgl. AGBEKBG, BKWG, BIG, GVG, SpVG

⁹ Vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel 4.1.1

¹⁰ Hinweis: Soweit Beteiligungen Staatsbeiträge erhalten, sind im Übrigen die Vorschriften gemäss Art. 8 Abs. 4 des Staatsbeitragsgesetzes (BSG 641.1) zu beachten.

3.2.2 Eigentümerstrategien und Aufsichtskonzepte

3.2.2.1 Grundsatz

Gestützt auf das «Gesamtkonzept der Aufsicht und des Controllings gegenüber den kantonalen Beteiligungen, Unternehmen und Institutionen¹¹» hat der Regierungsrat für die bedeutenden kantonalen Beteiligungen Eigentümerstrategien und, für sämtliche kantonalen Beteiligungen, Aufsichtskonzepte erlassen. Mit Ausnahme der Insel Gruppe AG wurden für sämtliche in diesem Bericht erwähnten Beteiligungen Eigentümerstrategien erlassen. Für die Minderheitsbeteiligung an der Insel Gruppe AG gibt es jedoch mit dem sog. «Inselvertrag» ein anderes Strategiedokument; dieses wird in Kapitel 3.2.3 erläutert.

Mit den Eigentümerstrategien definiert der Regierungsrat einerseits das Verhältnis zur entsprechenden Beteiligung und legt fest, welche Ziele er mit seiner Beteiligung am jeweiligen Unternehmen mittel- und langfristig verfolgt. Die Verbindlichkeit dieser Vorgaben wird jedoch durch die im Obligationenrecht verankerte Unabhängigkeit von Aktiengesellschaften und ihrer strategischen Leitung beschränkt. Der Regierungsrat kann daher in der Eigentümerstrategie keine verbindlichen Vorgaben zur Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung erlassen. Er hat aber die Möglichkeit, seine Erwartungen bezüglich der Vergütungspolitik darin zum Ausdruck zu bringen¹². Sofern der Regierungsrat Kantonsvertreterinnen oder Kantonsvertreter bestimmen kann, können diese lediglich darauf hinwirken, dass die vom Kanton erwarteten Vergütungsgrundsätze bzw. Vergütungsansätze eingehalten werden.

3.2.2.2 Konkrete Regelungen

In der Eigentümerstrategie der BEKB hat der Regierungsrat in Bezug auf die Vergütungen des Verwaltungsrats festgehalten, dass sich die Festlegung der Vergütungen nach marktüblichen Grundsätzen auszurichten hat und Lohnexzesse zu vermeiden sind¹³. Als börsennotierte Unternehmung gelten für die BEKB zudem die Vergütungsvorschriften gemäss VegüV.

Sowohl die Eigentümerstrategie als auch das Aufsichtskonzept der Bedag Informatik AG (Bedag) sehen vor, dass der Regierungsrat die Entschädigung des Verwaltungsrates (via Generalversammlung) regelt.¹⁴

Die Eigentümerstrategie der Regionalen Spitalzentren (RSZ¹⁵ inkl. Hôpital du Jura bernois) und der Regionalen Psychiatrischen Dienste (RPD¹⁶) gibt den Rahmen der maximalen Entschädigung des Verwaltungsrates vor. Die maximale Entschädigung des Gesamtverwaltungsrats der RSZ und RPD wird durch die Generalversammlung bestimmt und hat sich im in der Eigentümerstrategie definierten Rahmen zu bewegen. Der Verwaltungsrat ist schliesslich für die Regelung der Entschädigung im Einzelnen zuständig.¹⁷

¹¹ Gesamtkonzept vom 3. März 2010, in der letztmals am 31. Oktober 2018 durch den Regierungsrat genehmigten [Fassung](#)

¹² vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel 3.1.1. zur Aufnahme von Statutenbestimmungen hinsichtlich der Vergütung der strategischen Führungsorgane.

¹³ Vgl. Ziffer 4.2 der Eigentümerstrategie BEKB

¹⁴ Vgl. Ziffer 23 der Eigentümerstrategie Bedag

¹⁵ Die RSZ sind: Spitalzentrum Biel, Spital Region Oberaargau, Regionalspital Emmental, Spitäler Frutigen-Meringen-Interlaken, Spital Simmental-Thun-Saaneland.

¹⁶ Die RPD sind: Universitäre Psychiatrische Dienste (UPD) AG, PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG; die Hôpital du Jura bernois SA hat mit der Réseau santé mentale SA fusioniert.

¹⁷ Vgl. Ziffer 7.1 i.V.m. Anhang D der Eigentümerstrategie

3.2.3 Inselvertrag

In Art. 36 SpVG ist der sogenannte Inselvertrag¹⁸ geregelt. Dieser wird zwischen dem Regierungsrat als Minderheits- und der Inselspital-Stiftung als Mehrheitsaktionärin der Insel Gruppe AG abgeschlossen und regelt insbesondere die Führung, Organisation und die Eigentumsverhältnisse des Inselspitals. Darin ist festgelegt, dass der Regierungsrat sowohl die Verwaltungsratsmitglieder der Inselspital-Stiftung als auch der Insel Gruppe AG wählt. Zudem regelt dieser die maximale Entschädigung des Verwaltungsrats der gesamten Insel Gruppe per Regierungsratsbeschluss.

3.2.4 Kantonsvertretungen

Gestützt auf Art. 48 Absatz 1 des Gesetzes über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung (Organisationsgesetz, OrG BSG 152.01) können die Interessen des Kantons in Organen von juristischen Personen – soweit es die Gesetzgebung vorsieht oder der Regierungsrat es in begründeten Fällen beschliesst – von «besonderen Vertreterinnen oder Vertretern», d.h. von sogenannten «Kantonsvertretern und Kantonsvertreterinnen» wahrgenommen werden.

Die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen zu Artikel 48 OrG sind in der Verordnung über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter geregelt. Für die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter, die in einem Anstellungsverhältnis zum Kanton stehen, gilt ferner das Personalgesetz, namentlich in Bezug auf die Haftung und Entschädigung.

Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten, wie der Staat eine kantonale Vertretung in eine Aktiengesellschaft entsenden kann:

1. Der Staat sorgt mittels seiner Stimmkraft dafür, dass die Generalversammlung einen bestimmten Vertreter in den Verwaltungsrat wählt (sog. «Kantonsvertreter/in»).
 - Bei der ordentlichen AG (Art. 620ff. OR) bildet dieses Vorgehen die einzige Möglichkeit zur Entsendung eines Kantonsvertreters bzw. einer Kantonsvertreterin. Für Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter in Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften gelten die aktienrechtlichen Bestimmungen (Art. 716 ff. OR). Demnach obliegen dem Verwaltungsrat alle Angelegenheiten, welche in den Statuten nicht der Generalversammlung vorbehalten und nicht rechtsgültig einer Geschäftsleitung delegiert worden sind.
 2. Bei einer gemischtwirtschaftlichen AG macht der Staat von seinem statutarischen Abordnungsrecht Gebrauch (Art. 762 Abs. 1 OR)¹⁹.
 3. Bei der spezialgesetzlichen AG kann der Gesetzgeber vorsehen, dass ein Staatsvertreter von Gesetzes wegen Verwaltungsratsmitglied ist.
- Der Kanton Bern ist derzeit an keiner spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft beteiligt.

Die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter haben einerseits die Interessen des Trägers der öffentlichen Aufgabe zu verfolgen, andererseits haben sie auch die Interessen des Kantons zu wahren, mit dem sie durch das Anstellungsverhältnis oder einen Auftrag verbunden sind.

¹⁸ Version vom 8. Mai 2019. Ziffern 2.2 und 2.3

¹⁹ Vgl. dazu Kapitel 3.1.3

Nach herrschender Lehre darf der bzw. die entsandte (Staats-)Vertreter/in die Interessen des ihn/sie entsendenden Aktionärs dort berücksichtigen, wo dem Verwaltungsrat ein freier Ermessensspielraum (insbesondere bei strategischen Entscheidungen) zusteht, jedenfalls soweit die Aktionärsinteressen mit den Gesellschaftsinteressen kompatibel sind²⁰.

Die Palette möglicher Weisungen ist breit: Der/die Aktionär/in kann sich z. B. auf die Erläuterung seiner spezifischen Interessenlage beschränken, dem/der Vertreter/in allgemeine Weisungen erteilen oder ihn/sie mit konkreten Einzelfallweisungen instruieren. Wie konkret Weisungen sein dürfen, ist in der Lehre umstritten. Ein Teil der Lehre lehnt jede verbindliche konkrete Weisung des/der Aktionärs/Aktionärin ab, die ein in den unübertragbaren und unentziehbaren Kompetenzbereich des Verwaltungsrats fallendes Wahl- oder Sachgeschäft betrifft. Andere Lehrmeinungen besagen, dass ein/e Aktionär/in auch bei Fragen des strategischen Managements eine konkrete Einzelfallweisung erteilen darf.

3.2.5 Controllinggespräche

Gestützt auf das «Gesamtkonzept der Aufsicht und des Controllings gegenüber den kantonalen Beteiligungen, Unternehmen und Institutionen» führt der Regierungsrat bzw. die für die Beteiligungen fachlich zuständigen Direktionen mit den Leitungen verschiedener Unternehmen und Institutionen regelmässig Controlling-Gespräche durch. Diese dienen in erster Linie der gegenseitigen Information zwischen dem Regierungsrat bzw. der zuständigen Fachdirektion und den Führungsgremien der Beteiligung.

Im Fokus der Controllinggespräche stehen u.a. die Diskussion über aktuelle Entwicklungen, wichtige Ereignisse aus Sicht der Beteiligung und des Regierungsrates bzw. der Fachdirektion sowie der Ausblick auf zukünftige Herausforderungen.

Im Rahmen von Controllinggesprächen besteht für den Regierungsrat zudem die Möglichkeit, seine Erwartungen an die Führungsorgane zu spezifischen Sachverhalten auszudrücken. Diesbezüglich gilt es aber festzuhalten, dass die Controllinggespräche keine rechtlichen Wirkungen entfalten.

²⁰ Watter/Roth Pellanda, Art.717 N 17a.

4 Aktuelle Situation beim Bund und in anderen Kantonen

Nachfolgend wird beschrieben, inwiefern beim Bund und in anderen Kantonen rechtliche Grundlagen hinsichtlich der Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Beteiligungen des Bundes bzw. der Kantone bestehen.

4.1 Situation beim Bund

4.1.1 Rechtliche Grundlagen

Die Entschädigungen an Kader von bundesnahen Unternehmungen und Anstalten waren in der Vergangenheit verschiedentlich Gegenstand politischer und öffentlicher Kontroversen. Anlässlich einer solchen öffentlichen Debatte im Jahr 2001 über die Höhe der Entschädigungen des Kadern der SBB und auf der Grundlage einer daraufhin eingereichten parlamentarischen Initiative der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-NR), wurde das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) angepasst. Das revidierte BPG trat 2004 in Kraft. Der Bundesrat wurde darin verpflichtet, Grundsätze zur Entlohnung und zu den weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kadern und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes festzulegen.

Am 23. November 2016 beschloss der Bundesrat, die Vergütungen des obersten Kadern bundesnaher Unternehmen und Anstalten stärker zu steuern. Der Beschluss des Bundesrates betrifft die folgenden drei Bereiche:

- Die Generalversammlungen der Schweizerischen Post, SBB AG, Skyguide AG, RUAG Holding AG, Identitas AG und SIFEM AG erhielten die Kompetenz, jährlich im Voraus eine Obergrenze für die Honorare des obersten Leitungsorgans, dessen Vorsitz und für die Entlohnung der Geschäftsleitung festzulegen.
- Bei den einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern der oben genannten Aktiengesellschaften darf der variable Lohnanteil höchstens 50 Prozent des fixen Lohnanteils betragen.
- Die Nebenleistungen an die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder dürfen nicht mehr als zehn Prozent des fixen Lohns ausmachen. Diese Regelung gilt sowohl für die Aktiengesellschaften als auch für die Anstalten und Stiftungen des Bundes.

An seiner Sitzung vom 21. Juni 2017 verabschiedete der Bundesrat überdies Muster-Statutenbestimmungen, mit denen die oben beschriebenen Massnahmen umgesetzt werden konnten.

Schliesslich veröffentlicht der Bundesrat jährlich jeweils im Juni mit dem sogenannten «Kaderlohnreporting» einen rund 100-seitigen Bericht an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte über die Verhältnisse in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten. Es handelt sich dabei um eine detaillierte Auflistung sämtlicher an die operativen und strategischen Führungsorgane geleisteten Vergütungen.

Generell ist festzustellen, dass der Bund gegenüber dem Obligationenrecht abweichende Regelungen vorsehen kann, weil er selber nicht an das Bundesprivatrecht gebunden ist. Er kann demnach durch eine spezialgesetzliche Regelung Sonderrechte in Bezug auf privatrechtlich organisierte öffentliche Unternehmen einräumen. Auf kantonaler Ebene sind solche Regelungen indessen nicht zulässig, weil die Kodifikation des Gesellschaftsrechts abschliessend durch den Bund geregelt wird. Ausnahme dazu bildet die Möglichkeit zur Gründung von spezialgesetzlichen Aktiengesellschaften.

4.1.2 Aktuelle Situation

Am 2. Juni 2016 reichte die damalige Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer (SP, BL) eine parlamentarische Initiative (16.438) ein, die zur Absicht hat, für angemessene Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung von Bundes- und bundesnahen Betrieben zu sorgen und Lohnexzesse zu stoppen. Nach verschiedenen politischen Diskussionen stimmte die Staatspolitische Kommission des Nationalrates (SPK-N) dem Vorentwurf und dem dazugehörigen Bericht am 8. November 2019 zu. Die SPK-N führte sodann zwischen dem 14. November 2019 und dem 28. Februar 2020 die Vernehmlassung zur entsprechenden Vorlage durch.

Die Vorlage sieht vor, in den Gesetzen betreffend die sieben grossen Unternehmen des Bundes eine Obergrenze für das Entgelt, das in diesen Unternehmen an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal oder die Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf, festzulegen. Konkret betrifft die Vorlage die Kader der SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, der Swisscom AG und Post AG.

Was die übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes betrifft, so soll die Kompetenz zur Festlegung der Maximalentgelte gemäss Vorlage neu beim Bundesrat liegen. Dies würde neu im Bundespersonalgesetz so festgehalten. Dort wären neu auch die Bestandteile des Entgeltes sowie die Kriterien zur Festlegung des individuellen Entgeltes zu definieren. Zudem würde der Bundesrat die Kompetenz zur Durchsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben erhalten. Ebenfalls würde mit der Vorlage im BPG neu auch ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für die obersten Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates aufgenommen.

Gemäss der Vernehmlassungsvorlage würde das höchste jährlich individuell zulässige Entgelt bei den sieben erwähnten grösseren Unternehmen des Bundes maximal CHF 1 Million betragen. Dies entspricht in etwa dem durchschnittlichen Entgelt an einen Bundesrat, wenn das Ruhegehalt miteinberechnet wird. Bei dem Betrag von CHF 1 Million handelt es sich um das maximal mögliche Entgelt. Das effektiv ausbezahlte Entgelt könnte natürlich auch darunterliegen. Bei der Festlegung des individuellen Entgeltes wäre aufgrund der Kriterien in Artikel 6a BPG darauf zu achten, in welchem Marktumfeld das Unternehmen tätig ist, welches unternehmerische Risiko besteht, wie gross das Unternehmen ist und wie angemessen die Entlohnung des Kaders im Verhältnis zu den übrigen Löhnen im Unternehmen ist.

Am 20. August 2020 informierte die Staatspolitische Kommission des Nationalrates über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens. Diesen zufolge unterstützen 21 Vernehmlassungsteilnehmende die Vorlage ganz oder zumindest teilweise, darunter 14 Kantone, die Grünen, die SP und die SVP. 19 Teilnehmende, darunter 7 Kantone, die CVP, die FDP und die glp lehnen die Vorlage ab. Die sich äussernden Wirtschaftsverbände vertraten verschiedene Meinungen.

Insgesamt 13 Vernehmlassende vertraten die Ansicht, dass die Swisscom AG von den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen auszunehmen sei, da die Swisscom als börsenkotiertes Unternehmen dem Aktienrecht unterliege. Vereinzelt kritisiert wurde auch die Höhe der vorgesehenen Entgeltobergrenze. Hier gab es Vorschläge für prozentuale Lösungen, tiefere Höchstwerte bzw. für unterschiedliche Vorgaben je nach Unternehmen. Dem in Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.428 «*Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmungen. Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader*» vorgesehenen Verbot von Abgangsentschädigungen stimmen 16 Vernehmlassungsteilnehmende zu, 10 lehnen sie ab.

In der Folge hielt die Staatspolitische Kommission des Nationalrates an ihrem Entwurf fest und verabschiedete diesen 19 zu 5 Stimmen zuhanden des Nationalrates.

Am 21. Oktober 2020 nahm der Bundesrat Stellung zum Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates Stellung. In seiner Stellungnahme teilt der Bundesrat zwar die Einschätzung,

wonach die Entlohnung der Topkader in bundesnahen Unternehmen und Anstalten kritisch zu prüfen ist. Der Bundesrat erachtet jedoch eine gesetzlich festgelegte Entgeltobergrenze sowie ein generelles Abgangsentschädigungsverbot als zu starr.

Der Bundesrat stimmt damit überein mit der Meinung einer Minderheit der Kommission, welche Nichteintreten auf die Vorlage beantragt.

Der Bundesrat hielt in diesem Zusammenhang fest, dass die heute bestehenden Instrumente genügten. So sei mit der Festlegung der Lohn- und Honorarsumme durch die Generalversammlungen und der statutarisch festgelegten Obergrenze für die variablen Lohnanteile nach Auffassung des Bundesrates eine ausreichende Kontrolle sichergestellt. Eine gesetzliche Regelung der Höchstlöhne sei daher nicht angezeigt. Im Übrigen stellte der Bundesrat fest, ein einheitliches Maximalentgelt von CHF 1 Million würde den Unterschieden der von der Vorlage betroffenen Unternehmen in keiner Weise Rechnung tragen (Organisation, Aufgabenbereich, Branche etc.). Zudem könne eine gesetzlich verankerte Höchstgrenze von CHF 1 Million zu einer generellen unerwünschten Erhöhung des Entgelts und zu einer ungerechtfertigten Annäherung bzw. Gleichstellung unterschiedlicher Unternehmen führen; insbesondere bei jenen Unternehmen, deren Höchstlöhne derzeit (teilweise deutlich) unter dieser Grenze lägen.

Weiter verwies der Bundesrat in seiner Stellungnahme auf sein Kaderlohnreporting an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte, in welchem jährlich transparent über die Entlohnung und die weiteren Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes berichtet wird. Mit der Festlegung der Lohn- und Honorarsumme durch die Generalversammlungen und der statutarisch festgelegten Obergrenze für die variablen Lohnanteile sei nach Auffassung des Bundesrates im Übrigen eine ausreichende Kontrolle sichergestellt. Eine gesetzliche Regelung der Höchstlöhne sei daher nicht angezeigt. Hinsichtlich der Swisscom AG verwies der Bundesrat zudem auf die weitgehenden Regelungen der VegüV. Es würden damit schon weitgehende Regelungen zur Entlohnung des Managements gelten. Als börsenkotiertes Unternehmen gehöre die Swisscom neben dem Bund zudem auch zahlreichen Minderheitsaktionären, welche zusammen 49 Prozent des Aktienkapitals halten würden. Die gesetzliche Verankerung von Lohnobergrenzen könnten den Aktienkurs und letztlich den Unternehmenswert negativ beeinflussen.

Derzeit ist noch unsicher, ob die Vorlage bereits in der Wintersession 2020 im Nationalrat behandelt wird. Falls dies der Fall ist, so wird sich die Staatspolitische Kommission des Ständerates im 1. Quartal 2021 mit der Vorlage beschäftigen, bevor sie anschliessend der Ständerat als Zweitrat behandelt.

4.2 Situation in anderen Kantonen

4.2.1 Ausgangslage

Die Finanzdirektion hat zur Beurteilung der Situation in anderen Kantonen im ersten Quartal 2020 eine Umfrage bei allen Kantonen durchgeführt und ihnen dabei die drei folgenden Fragestellungen unterbreitet:

- Frage 1a:
Bestehen in ihrem Kanton rechtliche Bestimmungen und/oder Leitlinien hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne (Geschäftsleitung und / oder Verwaltungsrat) in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen?
- Frage 1b:
Wenn ja, um was für Bestimmungen und/oder Leitlinien handelt es sich dabei?
- Frage 2:
Wird die Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen in ihrem Kanton derzeit politisch diskutiert? Wenn ja, um welche Beteiligungen und/oder Institutionen handelt es sich bzw. was ist der Inhalt der Diskussionen?

An der Umfrage haben insgesamt 23 von 25 Kantone teilgenommen. Die Kantone Luzern und Wallis haben auf eine Teilnahme verzichtet.

4.2.2 Auswertung

4.2.2.1 Allgemeines

Nachfolgend wird einerseits aufgezeigt, wie viele Kantone eine Regelung hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen kennen. Zudem werden einzelne spezifische Regelungen der Kantone, welche für den Kanton Bern von Interesse sein könnten, näher erläutert.

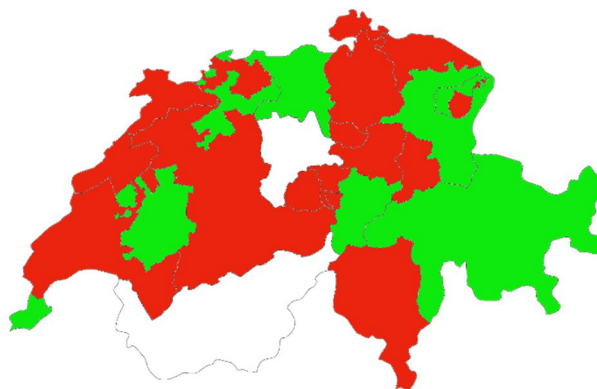
Andererseits wird thematisiert, in welchen Kantonen aktuell politische Diskussionen über diese Thematik geführt werden (vgl. Frage 2). Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund der auf Bundesebene laufenden politischen Diskussionen (vgl. Kapitel 4.1.2 vorne).

4.2.2.2 Aktuelle Situation in den Kantonen

Insgesamt haben 9 der 23 teilnehmenden Kantone (AG, AR, BS, FR, GE, GR, SG, SO, UR) angegeben, über Bestimmungen und/oder Leitlinien hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne – jedenfalls mindestens in Bezug auf einen Teil der staatsnahen Betriebe bzw. Beteiligungen – zu verfügen. Im Gegensatz dazu, haben 14 Kantone diese Frage zum Zeitpunkt der Umfrage mit Nein beantwortet (AI, BL, GL, JU²¹, NE, NW, OW, SH, SZ, TG, TI, VD, ZG, ZH)²².

²¹ Hinweis: Im Kanton JU gibt es eine Regelung im Gesetz über Subventionen (RSJU 621), welche den Anspruch auf Subventionen von der Höhe der geleisteten Entschädigungen abhängig macht.

²² Einige Kantone (BL, GL, NW, ZG) haben die Frage 1a verneint, haben aber angegeben, über Corporate Governance Richtlinien oder Eigentümerstrategien zu verfügen. Da nicht explizit nach solchen Richtlinien gefragt wurde, muss offenbleiben, ob andere Kantone ebenfalls über solche Richtlinien verfügen.



Die eingegangenen Rückmeldungen aller Kantone können der Tabelle in Anhang 12.1 entnommen werden. Nachfolgend werden lediglich diejenigen Kantone kurz dargestellt, welche über spezifische Bestimmungen hinsichtlich der Vergütungspraxis verfügen und damit die Frage 1a zustimmend beantwortet haben.

Kanton	Regelung(en)
AG	In den Public Corporate Governance Richtlinien regelt der Kanton Aargau, dass Vergütungen an Leitungsorgane dem ordentlichen Zeitaufwand zur Ausübung der Funktion und einem branchenüblichen Vergleichslohn zu entsprechen haben. Nebst diversen Bestimmungen zu Beteiligungen gilt es vor allem die Vergütungsregelung für Geschäftsleitungsmitglieder der Aargauischen Kantonalbank gemäss dem Gesetz über die Aargauische Kantonalbank hervorzuheben. Diese besagt, dass der Bruttolohn der Geschäftsleitungsmitglieder maximal das Doppelte des Bruttolohns eines Mitglieds des Regierungsrats betragen darf. Es wird zudem keine Abgangsentschädigung ausgerichtet.
AR	Im Kanton Appenzell-Ausserrhoden gelten für die obersten Kaderlöhne in selbständigen Anstalten und Betrieben das Personalgesetz resp. die Besoldungsverordnung. Die Entschädigung von Verwaltungsräten unterstehen entweder unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen oder werden durch die Generalversammlung festgelegt. Im Bereich der Gebäudeversicherung ist die jährliche Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten beispielsweise auf CHF 6'000.- festgelegt.
BS	Die Public-Corporate Governance-Richtlinien des Kantons Basel lassen keine erfolgsabhängigen Entschädigungen zu, da ansonsten falsche Anreize gesetzt würden.
FR	Der Kanton Freiburg verfügt einzig im Bereich der Gebäudeversicherung über eine Regelung. Dabei wird festgehalten, dass das Anfangsgehalt des gesamten Personals innerhalb der Mindest- und Höchstgehälter der allgemeinen Gehaltstabelle für Staatsbedienstete liegen muss.
GE	Der Kanton Genf verfügt über ein Gesetz und ein Reglement über die Organisation der dezentralen kantonalen Institutionen des öffentlichen Rechts. Im Gesetz werden die Grundsätze der Entschädigung, im Reglement die jeweiligen Entschädigungen geregelt. Dies gilt jedoch nur für die Mitglieder des Verwaltungsrats (conseil d'administration), des Stiftungsrats (conseil de fondation) und des Verwaltungsausschusses (com-

mission administrative) und nur für die im Gesetz genannten Institutionen (Verkehrsbetriebe, Flughafen etc.). Die Entschädigungen der Geschäftsleitung sind bisher nicht geregelt – es gibt jedoch ein Gesetzgebungsprojekt (vgl. weiter unten).

GR Der [Bericht](#) betreffend Public Corporate Governance des Kantons Graubünden vom 7. September 2010 äussert sich wie folgt zum Thema Vergütungen: Die Regierung soll zukünftig die Vergütungen der strategischen Führungsgremien der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten auf deren Antrag festlegen. Dabei sind neben den branchenüblichen Standards und der mit der Funktion verbundenen Arbeitsbelastung auch die Anforderungen und die Verantwortung der Tätigkeit zu berücksichtigen.

In der Folge wurden die entsprechenden Entschädigungen gestützt auf ein Vergütungskonzept festgelegt. Die Eckwerte des Vergütungskonzepts sind:

- Die Mitglieder des strategischen Führungsgremiums einer Beteiligung sollen eine pauschale Vergütung für sämtliche ordentlichen Tätigkeiten gemäss ihrer jeweiligen Funktion erhalten. Die pauschale Vergütung berechnet sich aus dem durchschnittlichen geschätzten jährlichen Zeitaufwand in Stellenprozenten, multipliziert mit einem branchenüblichen und den erforderlichen beruflichen Qualifikationen entsprechenden Jahreslohn. Es gibt keine zusätzlichen Sitzungsgelder.
- Ein ausserordentlicher Zeitaufwand im Fall von deutlichen Überschreitungen des ordentlichen Zeitaufwands von mehr als 10 Prozent soll variabel abgegolten werden und auf der gleichen Berechnungsgrundlage basieren.
- Spesen werden separat entschädigt, sollen jedoch auf einer tatsächlichen Grundlage beruhen. Nebenleistungen sollen einen geldwerten Umfang von maximal 5 Prozent der Pauschale umfassen. Die Vergütungen für Mandate für besondere Aufträge sollen auf vertraglicher Basis geregelt werden.

Die Graubündner Kantonalbank und privatrechtliche Mehrheitsbeteiligungen²³ sind von dieser Regelung ausgenommen.

SG Die [Vergütungsverordnung](#) des Kantons St. Gallen regelt die Entschädigung von Mitgliedern des Verwaltungsrats öffentlich-rechtlicher Anstalten. Sie ist nicht anwendbar auf weitere staatsnahe Betriebe bzw. Beteiligungen. Für Mitglieder der Geschäftsleitung öffentlich-rechtlicher Anstalten ist – unter Vorbehalt spezialgesetzlicher Bestimmungen – das [Personalgesetz](#) anwendbar.

SO Die obersten Kaderlöhne sind grundsätzlich dem [Gesamtarbeitsvertrag](#) (GAV), welcher auch für das übrige Kantonspersonal gilt, unterstellt. Es bestehen nur vereinzelt gesonderte Bestimmungen für Kader staatsnaher Betriebe. Im Spitalbereich regelt eine Leistungsvereinbarung mit dem Regierungsrat die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats.

UR Die Eigentümerstrategien der Urner Kantonalbank und des Kantonsspitals regeln die Vergütung der operativen Ebene insofern, als dass die Vergütungssumme im Durchschnitt vergleichbarer Banken bzw. Spitäler liegen soll. Sie besteht aus einer fixen und einer variablen Komponente, welche auf den nachhaltigen Erfolg und die persönliche Leistung abgestimmt ist.

²³ vgl. dazu Anhang C des Berichts betreffend Public Corporate Governance, in welchem die Beteiligungen des Kantons Graubünden an bspw. privatrechtlich organisierten Aktiengesellschaften aufgeführt sind. Beispielsweise die Rhätische Bahn AG.

4.2.2.3 Aktuelle politische Diskussionen

Die Mehrheit der Kantone (19 Kantone²⁴) verneint die Frage, ob die Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen derzeit politisch diskutiert wird. Der nachfolgenden Tabelle können die Rückmeldungen derjenigen Kantone entnommen werden, welche die Frage 2 bejaht haben (Stand per 29.2.2020).

Kanton	Politische Diskussion
BL	Mit der Motion 2019/182 «Mandatseinnahmen transparent machen, das Öffentlichkeitsprinzip soll für alle kantonalen Mandatsträger gelten» wurde dem Regierungsrat beantragt, eine geeignete Grundlage auf Gesetzesstufe zu schaffen, welche sämtliche Honorare aus öffentlich-rechtlichen Mandaten der Öffentlichkeit einheitlich zugänglich macht. Diese Daten sollen zudem jeweils im Beteiligungsbericht publiziert werden. Der Regierungsrat unterstützte dieses Vorhaben, beantragte jedoch die Motion als Postulat zu überweisen. Dies mit der Begründung, dass es wohl keiner neuen gesetzlichen Grundlage bedürfe. Die Überweisung als Postulat hat der Landrat am 12. September 2019 entsprechend mit 72 zu 2 Stimmen beschlossen.
GE	In einem aktuellen Gesetzgebungsentwurf («Projet de loi») wird durch mehrere Parlamentarier und Parlamentarierinnen gefordert, das Gesetz über die Organisation von Institutionen des öffentlichen Rechts (LOIDP) abzuändern und eine Lohnobergrenze (Lohnklasse 33, aktuell maximal CHF 245'846.- gemäss L.Trait) für die Geschäftsleitung der darin genannten Institutionen einzuführen. Das Ausrichten von Boni soll zudem verboten werden, weil es falsche Anreize schaffen würde. Das Projekt ist aktuell vor dem Gesetzgebungsausschuss des Grossen Rates hängig.
NE	Der Kanton Neuenburg befindet sich aktuell in einer Umstrukturierungsphase hinsichtlich der Führung von Partnerschaften (Governance) und will in diesem Projekt verschiedene Aspekte behandeln, um insbesondere eine Harmonisierung anzustreben. Aktuell sei man dabei, die geltende Praxis zu formalisieren.
VD	Es besteht aktuell ein Gesetzgebungsprojekt im Zusammenhang mit den Gehältern der leitenden Ärzte. Diese sollen an Spitälern, die als im öffentlichen Interesse liegend anerkannt sind, auf CHF 550'000 pro Jahr limitiert werden.
ZH	Der Kantonsrat hat an seiner Sitzung vom 24. Februar 2020 die Motion 294/2019 «Maximal-Entschädigungen in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen» mit 104 zu 58 Stimmen bei 2 Enthaltungen abgelehnt. Die Motion hätte den Regierungsrat beauftragen sollen, die gesetzliche Grundlage dafür zu schaffen, dass in allen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen die Mitglieder des strategischen Steuerungsgremiums und die mit der Geschäftsführung betrauten Personen angemessen entschädigt werden. Die Maximal-Entschädigung hätte CHF 1 Million nicht übersteigen dürfen und hätte auch Tochterunternehmen betroffen. Der Regierungsrat hatte die Motion ebenfalls zur Ablehnung empfohlen. Die Voten im Kantonsrat drehten sich etwa um die Frage der Verantwortung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. So wurde etwa die Meinung vertreten, dass diese in kantonsnahen Unternehmen kleiner sei, weil schliesslich immer der Staat verantwortlich sei. Auch die Marktfreiheit wurde thematisiert, wobei Befürworter der Motion der Meinung waren, dass es im «staatsnahen»

²⁴ Kantone AG, AI, AR, BS, FR, GL, GR, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, ZG

Umfeld gar keinen typischen Markt gebe, weshalb dieses Argument der Gegner nicht greife.

Bereits im Jahr 2018 beantwortete der [Regierungsrat](#) im Rahmen der [Interpellation 92/2918](#) «Entschädigungspraxis bei vom Kanton ganz oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen» zahlreiche Fragen zur Entschädigungspraxis der staatsnahen Betriebe.

Einige Kantone haben zudem zurückgemeldet, politische Diskussionen betreffend die Vergütungspraxis in der Vergangenheit geführt zu haben. Die diesbezüglichen Ausführungen können der Tabelle im Kapitel 12.2 entnommen werden.

4.2.3 [Stellungnahmen](#) der Kantone zur Vernehmlassung des Bundes (Parlamentarische Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»)

Wie in Kapitel 4.1.2 erörtert, ist auf Bundesebene die parlamentarische Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» hängig, die zur Absicht hat, für angemessene Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung von Bundes- und bundesnahen Betrieben zu sorgen und Lohnexzesse zu stoppen. Zwischen dem 14. November 2019 bis zum 28. Februar 2020 wurde durch die staatspolitische Kommission des Nationalrates eine Vorlage für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative in die Vernehmlassung geschickt.

Sämtliche Kantone haben sich zur Vorlage vernehmen lassen und eine Stellungnahme eingereicht. Diese fallen teilweise sehr unterschiedlich aus. Während einige Kantone mangels direkter Betroffenheit auf eine inhaltliche Stellungnahme verzichten, äussern sich andere relativ ausführlich.

Der Regierungsrat hat im Februar 2020 mit Blick auf die zu diesem Zeitpunkt laufenden Arbeiten am vorliegenden Bericht auf eine inhaltliche Positionierung zu den Inhalten der Vernehmlassungsvorlage verzichtet.

Die Stellungnahmen der anderen Kantone sind für den vorliegenden Bericht insofern von Interesse, als dass sie einen Gesamtüberblick der Haltungen der einzelnen Kantonsregierungen zu einer Deckelung von Vergütungen in staatsnahen Betrieben und damit ein aktuelles Stimmungsbild in den einzelnen Kantonen zu dieser Frage ermöglichen. Aus diesem Grund werden die Stellungnahmen der einzelnen Kantone im Anhang 12.3 in gekürzter Form wiedergegeben. Aus Sicht des Kantons Bern von primärem Interesse ist dabei, ob die Kantone eine Deckelung der Löhne bei den in der Vorlage genannten Unternehmungen befürworten oder ob sie diese ablehnen. Interessant ist ebenfalls die Antwort auf die Frage nach der Abschaffung einer Abgangsentschädigung.

4.2.4 Fazit zur Situation in anderen Kantonen

Die Praxis der Kantone in Bezug auf Bestimmungen und/oder Leitlinien zur Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben präsentiert sich sehr heterogen. Dies zeigen einerseits die unterschiedlichen Rückmeldungen im Zusammenhang mit der durchgeführten Umfrage. Andererseits wird diese Feststellung aber auch mit den unterschiedlichen Haltungen der Kantone im Rahmen der Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» unterstrichen.

Während verschiedene Kantone Regelungen hinsichtlich der Vergütungspraxis von – teilweise auch nur einzelnen – Beteiligungen kennen, gibt es auch Kantone, die über keinerlei Richtlinien verfügen.

Über eine aus ordnungspolitischer Sicht sehr strikte Regelung verfügt der Kanton Aargau für seine Kantonalbank (AKB). Der Bruttolohn der Geschäftsleitungsmitglieder der Kantonalbank darf maximal das Doppelte des Bruttolohns eines Mitglieds des Regierungsrates betragen. Auch die bei Banken oftmals übliche Abgangsentschädigung ist im Kanton Aargau verboten.

Auch der Kanton Genf greift ordnungspolitisch ein. Bei bestimmten dezentralen Institutionen des kantonalen öffentlichen Rechts gelten im Kanton Genf Lohnobergrenzen für Mitglieder des Verwaltungs- bzw. Stiftungsrates und des Verwaltungsausschusses. Diese Obergrenze soll nun auf die Mitglieder der Geschäftsleitung ausgedehnt werden und aktuell bei rund CHF 245'000.- liegen. Zudem plant der Kanton Genf ein Verbot zur Auszahlung von Boni an Geschäftsleitungsmitglieder. Das Geschäft ist aktuell im Parlament hängig. Wird es genehmigt, verfügt auch der Kanton Genf über restriktive Regelungen betreffend die Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne. Allerdings gelten diese nicht für alle Institutionen des kantonalen öffentlichen Rechts. So fallen zum Beispiel die Vergütungen der Kantonalbank nicht unter diese Bestimmung.

Einen lediglich leichten Eingriff in die Vergütungspraxis sieht der Kanton Basel-Stadt vor, indem er erfolgsabhängige Entschädigungen verbietet.

Die bestehenden Bestimmungen in den weiteren Kantonen gehen in der Regel nicht so weit, wie die vorstehend erwähnten Beispiele.

Erwähnenswert ist schliesslich, dass – neben dem Kanton Genf – auch im Kanton Waadt (für die Spitäler, welche im öffentlichen Interesse liegen) aktuell ein Gesetzgebungsprojekt im Gange ist. Dieses will die Löhne der leitenden Ärzte an ausgewählten Spitälern auf CHF 550'000 pro Jahr limitieren. Was den Gesundheitsbereich weiter anbelangt, so regelt im Kanton St. Gallen die Verordnung über die Besoldung der Kaderärztinnen und -ärzte (VBK) die Lohnobergrenzen für Kaderärztinnen und Kaderärzte. Im Kanton Freiburg wurde die Einführung eines neuen Gehaltssystems für Kaderärztinnen und -ärzte mit Lohnobergrenze vom Kantonsspital hôpital fribourgeois angekündigt (siehe auch Bemerkungen auf Seite 118 im Quervergleich). Es ist zu erwarten, dass mit dem zunehmenden Kostendruck die Initiativen zur Schaffung von mehr Transparenz und zur Deckelung der Vergütungen der strategischen Führungsorgane von Spitälern weiter zunehmen werden.

Insgesamt werden in den Kantonen aber entweder gar keine Diskussionen geführt oder es finden sich keine politischen Mehrheiten zur Einführung einer einschneidenden Regelung wie beispielsweise einer konkreten Lohnobergrenze (vgl. dazu die Ausführungen zum Kanton Zürich).

Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass sich die Situation in den einzelnen Kantonen in Bezug auf rechtliche Bestimmungen und/oder Leitlinien hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben sehr unterschiedlich präsentiert. Eine Mehrheit der Kantone greift derzeit nicht mittels gesetzlicher Regelung in die Vergütungspraxis der staatsnahen Betriebe bzw. Beteiligungen ein. In einzelnen Kantonen sind aktuell allerdings diesbezügliche Diskussionen im Gange (z.B. VD und GE). Gleichzeitig gibt es aber auch Kantone, wie beispielsweise Zürich, welche sich zu Vergütungsregelungen erst kürzlich ablehnend geäußert haben.

5 Im Bericht berücksichtigte Beteiligungen und Institutionen

Mit den vier anlässlich der Herbstsession 2019 durch den Grossen Rat überwiesenen Vorstössen wird der Regierungsrat unter anderem beauftragt, eine Übersicht über die obersten Kaderlöhne der bernischen staatsnahen Betriebe sowie einen diesbezüglichen Benchmark mit vergleichbaren staatsnahen Betrieben in anderen Kantonen zu erstellen. Auslöser für die vier Vorstösse war die im Frühjahr 2019 publik gewordene Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 an die CEO der BKW AG.

Bereits in früheren Vorstössen wie z.B. in der Motion 185-2015 Machado Rebmann (Bern, GPB-DA) «Cheflöhne in den staatsnahen Betrieben dürfen die Gehälter der Regierungsratsmitglieder nicht übersteigen!» standen die Vergütungen an die operative Führung der BKW AG im Zentrum der Diskussionen. Allerdings bezog sich der Vorstoss von Grossrätin Machado Rebmann explizit auf die «Cheflöhne in den staatsnahen Betrieben». So wurden im Vorstoss denn auch die «Cheflöhne» der BEKB AG sowie der BLS AG erwähnt.

Im Jahr 2017 wurden in der Interpellation 77/2017 Bhend (SP, Steffisburg) «Werden auch bei Unternehmen wie BKW und BEKB unverhältnismässige Boni ausbezahlt?» die Boni an Personen in Unternehmen, welche vollständig oder mehrheitlich im Besitz des Kantons sind, thematisiert. Gestützt darauf nahm der Regierungsrat in der Beantwortung der Fragen des Interpellanten Bezug auf die folgenden Beteiligungen:

- Bedag Informatik AG
- Berner Kantonalbank AG (BEBK AG)
- BKW AG
- BLS AG
- Hôpital du Jura bernois SA
- Immobiliengesellschaft Wankdorfplatz AG
- Regionalspital Emmental AG
- Spitalzentrum Biel AG
- Spital Netz Bern Immobilien AG
- Spitäler fmi AG
- Spital STS AG
- SRO AG

Schliesslich wurde auch in der im November 2017 eingereichten Motion 256-2017 Speiser-Niess (SVP, Zweisimmen) «Begrenzung der Kaderlöhne in kantonsnahen Betrieben bzw. in solchen, die Eigentum des Kantons Bern sind.», welche später zurück gezogen wurde, die Thematik der Kaderlöhne «in kantonsnahen Betrieben» aufgegriffen. Der Regierungsrat ging damals in seiner Antwort auf die Motion davon aus, dass sich die Motion auf die Mehrheitsbeteiligungen des Kantons an der Bedag AG, der BEKB, BKW AG und BLS AG beziehen dürfte.

Mit Blick auf diese Ausgangslage stellte sich dem Regierungsrat im Zusammenhang mit der Erarbeitung des vorliegenden Berichtes die Frage, welche «staatsnahen Betriebe» gemäss der Motion Stampfli aber auch mit Blick auf die bereits in früheren Jahren eingereichten und beantworteten Vorstösse näher in Bezug auf deren Vergütungspraxis an die operativen und strategischen Organe untersucht werden sollen.

Der Regierungsrat hat sich hierfür einerseits an den in den bisherigen politischen Vorstössen zum gleichen Thema aufgeführten Beteiligungen und andererseits an den dem sog. «VKU-Konzept²⁵» unterstehenden Beteiligungen orientiert.

Das «VKU-Konzept» bzw. das «Gesamtkonzept der Aufsicht und des Controllings gegenüber den kantonalen Beteiligungen, Unternehmen und Institutionen» stellt die Rahmenordnung einer wirksamen Public Corporate Governance dar und legt die entsprechenden Instrumente und Verfahren fest (u.a. Eigentümerstrategien, Aufsichtskonzepte, das allgemeine bzw. die spezifischen Anforderungsprofile für Verwaltungs- und Stiftungsräte, Controlling-Gespräche, Spezialberichterstattungen etc.). Das Gesamtkonzept bezieht sich auf jene kantonalen Beteiligungen, Unternehmen und Institutionen, bei welchen eine finanzielle, personelle oder rechtliche Verpflichtung mit dem Kanton vorliegt und welche für den Kanton Bern eine bestimmte finanzielle und/oder politische Bedeutung aufweisen.

Demzufolge hat sich der Regierungsrat dazu entschieden, im vorliegenden Bericht über die Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane in Beteiligungen zu informieren welche

- dem VKU-Gesamtkonzept unterstehen und
- an welchen der Kanton einen Aktienanteil von mehr als 50 Prozent hält und somit Mehrheitsaktionär ist.

Im Bericht berücksichtigt wird zudem die Insel Gruppe AG. Sie ist ebenfalls dem VKU-Konzept unterstellt. Allerdings handelt es sich dabei um eine Minderheitsbeteiligung, Aufgrund ihrer Ausnahmestellung als Endversorgerin und der damit verbundenen «Systemrelevanz» für die kantonale Spitalversorgung, wird sie im Bericht ebenfalls berücksichtigt. Hinzu kommt, dass der Regierungsrat gemäss Inselvertrag den personell identischen Verwaltungsrat der Insel Gruppe (Inselspital-Stiftung, Insel Gruppe AG und Spital Netz Immobilien AG) wählt.

Nicht im Bericht erörtert werden hingegen die Stiftungen sowie öffentlich-rechtliche Anstalten (mit Ausnahme der GVB), welche ebenfalls im VKU-Konzept aufgeführt sind. Dies aus den folgenden Überlegungen:

- Stiftungen:

Die Vergütungen an die obersten Stiftungsorgane standen in der Vergangenheit nie im Fokus von politischen Kontroversen. Gleichzeitig kann der Regierungsrat auf die Stiftungen – anders als bei den Aktiengesellschaften, bei welchen er über einen Mehrheitsanteil verfügt – nur indirekt, d.h. über die Kantonsvertretungen, Einfluss auf die Vergütungen an die Stiftungsorgane nehmen.

- Öffentlich-rechtliche Anstalten:

Was die sechs im VKU-Konzept aufgeführten öffentlich-rechtlichen Anstalten anbelangt, so sind die operativen Führungsorgane der Universität (Uni), der Fachhochschule (FH) und der Deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule (PH) dem kantonalen Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG²⁶) unterstellt (vgl. Art. 2 PG), soweit die Spezialgesetzgebung keine abweichenden Bestimmungen vorsieht.

²⁵ VKU: Verhältnis des Kantons zu seinen öffentlichen und gemischtwirtschaftlichen Unternehmen

²⁶ BSG 153.01

Die operativen Führungsorgane der HE-Arc (Teil der HES-SO) sind dem Personalgesetz des Kantons Neuenburg unterstellt, diejenigen der HEP-BEJUNE dem Personalgesetz des Kantons Jura.

Die Höhe der Vergütung der operativen Führungsorgane verfügt demzufolge über eine hohe politische Legitimation. Gleichzeitig waren die Vergütungen bislang auch nie politisch umstritten.

Die Vergütungen an die Mitglieder der strategischen Führungsorgane der fünf Hochschulen bewegen sich – sofern überhaupt solche entrichtet werden – in einer Grössenordnung von bis zu maximal CHF 25'000.- (Präsident des Schulrates der Berner Fachhochschule)²⁷. Der Regierungsrat erachtet eine Vergütung in diesem Rahmen angesichts der Bedeutung der Funktion für angemessen.

Ebenfalls im VKU-Konzept unter den öffentlich-rechtlichen Anstalten wird die Gebäudeversicherung Bern (GVB) aufgeführt. Der Regierungsrat hat sich angesichts ihrer «Ausnahmestellung» unter den im VKU-Konzept aufgeführten öffentlich-rechtlichen Anstalten dazu entschlossen, die GVB ebenfalls in die Übersicht der an die operativen und strategischen Organe entrichteten Vergütungen bzw. in den Quervergleich einzubeziehen.

Im Bericht ebenfalls nicht erörtert wird die Immobiliengesellschaft Wankdorfplatz AG (IWAG). Der Kanton hält zwar eine Mehrheitsbeteiligung an der IWAG. Die Vergütungen an den Verwaltungsrat der IWAG bewegen sich allerdings in einem finanziellen Bereich, welche angesichts ihrer Höhe nicht im politischen Fokus stehen. Hinzu kommt, dass die IWAG über keine operative Geschäftsführung verfügt bzw. wird diese durch ein Notariat wahrgenommen, welches mit einer Jahrespauschale für die Geschäfts-, Buch- und Sekretariatsführung entschädigt wird.

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen werden im Bericht die Vergütungen an die operativen und strategischen Organe der folgenden Unternehmungen thematisiert:

- Bedag
- BEKB AG
- BKW AG
- BLS AG
- GVB AG
- Insel Gruppe AG
- Regionalspital Emmental AG (RSE AG)
- Spital Simmental-Thun-Saanenland AG (STS AG)
- Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG (FMI AG)
- Spitalzentrum Biel AG (SZB AG)
- Spital Region Oberrargau AG (SRO AG)
- Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA)
- PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG
- Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG

Nach Auffassung des Regierungsrates handelt es sich vorstehend einerseits um diejenigen Unternehmen, welche (teilweise) bereits in der Vergangenheit im politischen Fokus gestanden sind und andererseits für den Kanton Bern auch von einer gewissen finanziellen und/oder politischen Bedeutung sind (vgl. VKU-Konzept).

²⁷ vgl. Art. 65 der Verordnung vom 5. Mai 2004 über die Berner Fachhochschule (Fachhochschulverordnung, FaV; BSG 436.811

6 Vorgehensweise zur Erarbeitung der Übersicht über die Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen sowie des Quervergleichs

Im Kapitel 7 stellt der Regierungsrat in einer Gesamtübersicht die in den Jahren 2017, 2018 und 2019 an die Mitglieder der Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat entrichteten Vergütungen in kantonalen Beteiligungen dar. Die Übersicht ermöglicht somit einen Überblick über die Entwicklung der Vergütungen innerhalb einer Dreijahresperiode. Die Detailergebnisse auf Ebene der einzelnen Beteiligungen finden sich in Anhang 12.4.

Anschliessend wird in Kapitel 8 (bzw. Anhang 12.5) ein Quervergleich dieser Vergütungen mit denjenigen an die gleichen Organe in anderen Kantonen vorgenommen.

Für den Quervergleich in Kapitel 8 (bzw. Anhang 12.5) werden – sofern aufgrund der Unternehmens- bzw. Branchenstruktur sinnvoll möglich – zwischen drei bis sechs Vergleichsunternehmen hinzugezogen. Im Vergleich enthalten sind jeweils Unternehmen welche der gleichen Branche wie die entsprechende Beteiligung angehören und z.B. eine/n vergleichbare/n Umsatz, Bilanzsumme, Anzahl Mitarbeitende, EBITDA und/oder andere branchenspezifische Vergleichswerte aufweisen.

Im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Übersicht über die Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen sowie des Quervergleichs sind die folgenden Punkte zu beachten:

- Sowohl in der Übersicht wie auch beim Quervergleich werden jeweils die folgenden Werte für die Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019 der einzelnen Beteiligungen ausgewiesen:
 - a. Vergütung des Verwaltungsrates total
 - b. Vergütung des/der Verwaltungsratspräsident/in
 - c. Durchschnittliche Vergütung pro Mitglied des Verwaltungsrates (ohne Verwaltungsratspräsident/in)
 - d. Vergütung der Geschäftsleitung total
 - e. Höchste an ein Mitglied der Geschäftsleitung entrichtete Vergütung
 - f. Durchschnittliche Vergütung pro Geschäftsleitungsmitglied
- Sämtliche Zahlenwerte stammen entweder aus den jeweiligen Geschäftsberichten oder wurden durch die Beteiligungen für die Erarbeitung der Übersicht und des Quervergleichs zur Verfügung gestellt.
- Das Vergütungsmodell der einzelnen Beteiligungen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung wird jeweils im Anhang 12.4 kurz erläutert. Es gilt zu beachten, dass sich die einzelnen Vergütungsmodelle teilweise stark unterscheiden (z.B. hinsichtlich variabler/fixer Vergütung, Sperrfristen bei Aktienvergütungen etc.).
- Aufgeführt werden – wenn nicht anders dargestellt – jeweils die Bruttovergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. In den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind somit in der Regel auch die Arbeitgeber- und Vorsorgebeiträge enthalten.
- Die Vergütungen für den/die Verwaltungsratspräsidenten/in werden in der Position «Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied» nicht berücksichtigt. Dies weil die Vergütungen an den/die Verwaltungsratspräsident/in relativ betrachtet in der Regel deutlich höher als diejenigen der übrigen Verwaltungsratsmitglieder ausfallen. Dadurch können beim Ausweis der Position «Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied» teilweise erhebliche Verzerrungen entstehen.

- Hingegen liegt bei den Geschäftsleitungen die CEO-Entschädigung relativ gesehen in der Regel näher an den Entschädigungen der übrigen GL-Mitglieder. Deshalb wird die Position «Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied» inklusive dem Gehalt der/des CEO dargestellt.
- Der Wert in Klammern bei der Position «Vergütung Verwaltungsrat total» weist in der Regel die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder aus, an welche in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im Gegensatz dazu wird im Wert in Klammern bei der Position «Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)» die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten ausgewiesen.
- Die Klammer bei der Position «Vergütung Geschäftsleitung total» weist in der Regel die Anzahl Geschäftsleitungsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten aus.
- Nicht aufgeführt werden im vorliegenden Bericht – sofern nicht anders vermerkt – allfällig an Verwaltungsratsmitglieder entrichtete Honorare für erbrachte Drittleistungen.
- Die Anstellungsverhältnisse der Kaderärzte mit Geschäftsleitungsfunktion sind in den Spitälern und Psychiatrien sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die Angaben im Entschädigungsbericht stützen sich auf die Vergütungsberichte in den Geschäftsberichten. Es ist nicht immer eindeutig, ob die Bruttolöhne mit oder ohne die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen angegeben werden. Die Erhebung deklariert die Angaben gemäss Geschäftsberichten.

In Institutionen mit Lehrauftrag (beispielsweise in der Insel Gruppe AG und den Universitären Psychiatrischen Diensten [UPD] AG) werden die Professoren von der Universität angestellt. Sie sind deshalb nicht im Total der Entschädigungen der Geschäftsberichte enthalten.

Weiter unterscheiden sich die Entschädigungsmodelle wie folgt: Neben dem Vollkompensationsmodell gibt es Modelle mit Fixlohn, variablem Lohn und Bonus sowie privatärztliche Tätigkeit.

Variable Bestandteile aber auch die Veränderung der Zusammensetzung der Führungsgremien auf Ebene Geschäftsleitung (Anteil operativ tätige Ärzte) können zu stärkeren Schwankungen der Totalentschädigungen und der durchschnittlichen Entschädigung in der Zeitreihe führen.

In den Spitälern und Psychiatrien des Kantons Bern werden zum besseren Verständnis der Durchschnittswerte der Geschäftsleitungen deshalb auf der Basis einer Umfrage bei den Institutionen die aggregierte und die durchschnittliche Entschädigung der operativ tätigen Ärzte in den Geschäftsleitungen zusätzlich ausgewiesen.

Operativ tätige Ärzte sind Kaderärzte des Spitals, die selber in der Patientenbehandlung des Spitals aktiv sind, für einen medizinisch abgrenzbaren Teilbereich (eine Abteilung der Fachrichtung oder eine Subspezialisierung) die abschliessende fachliche und disziplinarische Verantwortung tragen und in der Regel ärztliches und nichtärztliches Personal führen.

7 Gesamtübersicht der Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen 2017-2019

Die nachfolgende Gesamtübersicht zeigt sämtliche in den Jahren 2017-2019 an die operativen und strategischen Organe der im vorliegenden Bericht untersuchten Beteiligungen entrichteten Vergütungen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird darauf verzichtet, die detaillierten Bemerkungen zu den einzelnen Beteiligungen aufzuführen. Diese sind den Anhängen 12.4 und 12.5 zu entnehmen. Zu beachten gilt es in diesem Zusammenhang insbesondere, dass nicht bei allen Beteiligungen die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten sind.

Unternehmung		Bedag	Berner Kantonalbank (BEKB)	BKW AG	BLS AG	GVB ²⁸
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Öffentlich-rechtliche Anstalt
Kantonaler Anteil am Kapital (GB 2019)		100%	51.5%	52.54%	55.75%	-
Anzahl VZE (GB 2019)			1'013	8'961	3'414	580
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 266	(8) 1'630	(7) 888	(9) 338	(6,5) 199
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	106	608	340	64	60
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 32	(7) 146	(6) 91	(8) 34	(6,5) 31
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'839	(4) 3'669	(5) 4'817	(9) 3'401	(6) 1'960
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	651	1'099	1'301	563	601
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(4.75) 387	917	963	378	327
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 307	(8) 1'324	(7) 932	(9) 326	(7) 210
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	104	540	387	61	60
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 41	(7) 112	(6) 91	(8) 33	(7) 30
	Vergütung Geschäftsleitung total	(5) 1'561	(5) 3'734	(5) 5'671	(9) 3262	(6) 2'012
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	391	1'008	2'031	552	611
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(4.92) 312	747	1'134	362	335

²⁸ Der Ausweis der «Höchsten Vergütung Geschäftsleitungsmitglied» erfolgt exklusive Pensionskassenbeiträge

Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 378	(11) 1'330	(7) 954	(8,6) 349	(6) 188
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	116	547	385	59	60
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5.25) 50	(7) 112	(6) 95	(7.6) 38	31
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'417	(4.58) 3'423	(5) 5'963	(9) 2'799	(6) 2'062
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	403	791	1'764	552	627
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(4.25) 333	747	1'193	311	344

Zu den Werten in Klammern: Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 6

Quervergleich Inselgruppe, Regionale Spitalzentren und Regionale Psychiatrische Dienste

Im vorliegenden Quervergleich werden zusätzlich die Positionen «Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung», «Vergütung übrige Geschäftsleitung», «Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung» und «Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung» ausgewiesen.

Unternehmung		Insel Gruppe ²⁹ (InsG AG)	Spital Region Oberaargau AG (SRO AG)	Regionalspital Emmental AG (RSE AG)	Spital Simmental-Thun-Saanenland AG (STS AG)	Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG (FMI AG)	Spitalzentrum Biel AG (SZB AG)	Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA)	PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG (PZM AG)	Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG
Kantonaler Anteil am Kapital (GB 2019)		0.9%	100%	100%	100%	100%	99.74%	100%	100%	100%
Anzahl VZE (GB 2019) ³⁰		8'669	781	899	1'422	838	1'101	449	529	1'302
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8.5) 737	(7) 151	(7) 164	(7) 156	(5) 108	(5.17) 126	(7) 108	(5) 85	(7) 116
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	216	43	38	52	49	39	44	30	30
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.5) 70	(6) 18	(6) 21	(6) 17	(4) 15	(4.17) 21	(6) 11	(4) 14	(6) 14
	Vergütung Geschäftsleitung total	(6.97) 2'980	(9) 3'001	(11) 3'690	(12) 6'090	(6) 1'911	(6.33) 2'052	(7) 1'710 ³¹	(7) 1'632	(4) 1'014
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	502	k.A.	328 ³²	k.A.	k.A.	428	k.A.	292	325

²⁹ Bei sämtlichen Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung handelt es sich um Bruttolöhne ohne Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen

³⁰ Zahlen gemäss Krankenhausstatistik 2017

³¹ Angaben aus den revidierten Geschäftsberichten der HJB SA (Konzernebene)

³² Ausweis des höchsten Lohnes der Geschäftsleitung, exklusiv der Vergütung für operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung.

	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	428	333	335	507	318	324	244	233	254
	Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung ³³	0	(3) 1'536	(6) 2'460	(6) 4'123	(2) 730	(1.50) 695	k.A.	(3) 740	0
	Vergütung übrige Geschäftsleitung	(6.97) 2'980	(6) 1'466	(5) 1'230	(6) 1'967	(4) 1'180	(4.83) 1'357	k.A.	(4) 886	(4) 1'014
	Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	512	410	687	365	463	k.A.	246	0
	Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	428	244	246	328	295	281	k.A.	221	254
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8) 589	(7) 141	(7.42) 159	(7) 163	(5) 110	(7) 160	(7) 225	(5) 95	(7) 122
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	132	42	36	52	50	38	100	30	29
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 65	(6) 17	(6.42) 19	(6) 19	(4) 15	(6) 20	(6) 21	(4) 16	(6) 15
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7.23) 3'758	(8.5) 2'939	(11) 3'637	(13) 5'740	(6) 2'026	(11.33) 3'691	(7.5) 1'977 ³⁴	(7) 1'915	(4) 1'070
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	600	k.A.	348 ³⁵	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	331	352
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	520	345	331	442	338	325	264	274	268

³³ Operativ tätige Ärzte sind Kaderärzte des Spitals, die selber in der Patientenbehandlung des Spitals aktiv sind, für einen medizinisch abgrenzbaren Teilbereich (eine Abteilung der Fachrichtung oder eine Subspezialisierung) die abschliessende fachliche und disziplinarische Verantwortung tragen und in der Regel ärztliches und nichtärztliches Personal führen.

³⁴ Angaben aus den revidierten Geschäftsberichten der HJB SA (Konzernebene)

³⁵ Ausweis des höchsten Lohnes der Geschäftsleitung, exklusiv der Vergütung für operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung.

	Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	(3) 1'561	(6) 2'371	(6) 3'534	(2) 830	(3.08) 1'600	k.A.	(3) 869	0
	Vergütung übrige Geschäftsleitung	(7.23) 3'758	(5.5) 1'378	(5) 1'266	(7) 2'206	(4) 1'196	(8.25) 2'091	k.A.	(4) 1'046	(4) 1'070
	Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	520	395	589	415	519	k.A.	290	0
	Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	520	251	253	315	299	253	k.A.	262	268
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8.42) 696	(7) 164	(7) 157	(7.5) 165	(5) 105	(7) 177	(6) 192	(5) 106	(7) 119
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	192	46	30	52	49	44	88	31	30
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.42) 67	(6) 20	(6) 21	(6.5) 17	(4) 14	(6) 22	(5) 21	(4) 19	(6) 15
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7.44) 3'803	(8) 2'773	(11) 3'589	(13.2) 5'926	(6) 1'968	(9.25) 3'174	(9) 2'460 ³⁶	(7) 1'916	(4.5) 1'379
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	671	k.A.	331 ³⁷	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	331	372
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(8.5) 511	347	326	449	328	343	273	274	306
	Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	(3) 1'503	(6) 2'334	(6.13) 3'836	(2) 712	(2.6) 1'498	(4) 1'322	(3) 859	0
	Vergütung übrige Geschäftsleitung	(7.44) 3'803	(5) 1'270	(5) 1'256	(7.07) 2'090	(4) 1'256	(6.25) 1'676	(5) 1'138	(4) 1'044	(4.5) 1'379
	Durchschnittliche Vergütung operativ tätige	0	501	389	626	356	576	331	286	0

³⁶ Angaben aus den revidierten Geschäftsberichten der HJB SA (Konzernebene)

³⁷ Ausweis des höchsten Lohnes der Geschäftsleitung, exklusiv der Vergütung für operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung.

	Ärzte in der Geschäfts- leitung									
	Durchschnittliche Vergü- tung übrige Geschäfts- leitung	511	254	251	296	314	268	228	261	306

Zu den Werten in Klammern: Vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 6

8 Quervergleich Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen

Für den mit der Motion 110-2019 Stampfli (Bern, SP) geforderten Quervergleich wurden je Beteiligung – und sofern aufgrund der Unternehmens- bzw. Branchenstruktur sinnvoll möglich – zwischen drei bis sechs Vergleichsunternehmen hinzugezogen. Im Vergleich enthalten sind jeweils Unternehmen, welche der gleichen Branche wie die entsprechende Beteiligung angehören und z.B. eine/n vergleichbare/n Umsatz, Bilanzsumme, Anzahl Mitarbeitende, EBITDA verfügen und/o-der andere branchenspezifische Vergleichswerte aufweisen. Die Auswahl der Firmen bzw. der Vergleichsparameter sowie die Erhebung der Vergleichsdaten erfolgte durch die jeweils für die einzelnen Beteiligungen zuständigen Fachdirektionen.

Es handelt sich somit vorliegend ganz bewusst nicht um einen umfassenden Benchmarkvergleich, welcher z.B. auf wissenschaftlich fundierten Lohnstudien stützt und auf einer entsprechenden Auswahl basiert. Die einzelnen Beteiligungen sind in teilweise sehr unterschiedlichen Branchen mit höchst unterschiedlichen Rahmenbedingungen (z.B. in Bezug auf staatliche Regulierungen, Wettbewerbssituation etc.) tätig. Die Beteiligungen unterscheiden sich teilweise auch stark hinsichtlich ihrer Rechtsform (z.B. öffentlich-rechtliche Anstalt, privatrechtliche Aktiengesellschaft etc.). Zwei der untersuchten Beteiligungen sind zudem börsenkotiert.

Ein umfassender Vergleich der an die operativen und strategischen Führungsorgane entrichteten Vergütungen – im Sinne einer eigentlichen «Lohn-» oder «Vergütungsstudie» – könnte deshalb nur auf Ebene der einzelnen Beteiligungen erfolgen. Hierfür müssten indessen mehrere, sehr detaillierte Studien angefertigt werden. Der Regierungsrat hat ganz bewusst auf die Erarbeitung mehrerer solcher Studien und damit auch auf den Beizug von für solche Lohnstudien spezialisierten externen Firmen und den damit verbundenen Kostenfolgen verzichtet. Ein solcher Benchmarkvergleich bzw. derartige Lohnstudien hätten den Rahmen des vorliegenden Berichtes gesprengt.

Vielmehr geht es dem Regierungsrat darum, in einem Quervergleich die Höhe der Vergütungen grob validieren zu können und bei Bedarf vertiefte Analysen vorzunehmen. Gleichzeitig ist der Regierungsrat überzeugt, mit dem vorliegenden Quervergleich wichtige Hinweise über die Höhe der Vergütungen an die operativen und strategischen Organe seiner bedeutendsten Beteiligungen zu erhalten.

Sämtliche Ergebnisse zu den einzelnen Quervergleichen sind in Anhang 12.5 aufgeführt.

9 Würdigung der Ergebnisse durch den Regierungsrat

Nachfolgend nimmt der Regierungsrat in Kapitel 9.1 vorab eine Würdigung der Ergebnisse aus den Kapitel 7 und 8 bzw. den Anhängen 12.4 und 12.5 vor. Ab Kapitel 9.2 folgt anschliessend eine generelle Würdigung der Ergebnisse durch den Regierungsrat.

9.1 Würdigung der Ergebnisse der einzelnen Beteiligungen

9.1.1 BEDAG

Der Regierungsrat hat in den vergangenen Jahren eine umfassende Überprüfung der strategischen Ausrichtung der Bedag durchgeführt und im Sommer 2020 dem Grossen Rat auch entsprechend Bericht erstattet. Im Rahmen dieser Arbeiten wurde unter anderem die Eigentümerstrategie aktualisiert. Diese orientiert sich am «Status quo optimiert»: Der Kanton Bern hält mit der Bedag weiterhin ein kantonseigenes Informatikunternehmen und behält damit als Eigentümer die Hoheit über die Bearbeitung und Speicherung der sensiblen Daten der Kantonsverwaltung. Als Teil der «Bedarfsverwaltung» wird die Bedag besser in die Informatikorganisation des Kantons eingebunden. Gemäss aktualisierter Eigentümerstrategie kann die Bedag weiterhin Dienstleistungen für Dritte ausserhalb der Kantonsverwaltung anbieten. Aufgrund der beschaffungsrechtlichen Rahmenbedingungen hat sich dieser Umsatzanteil in Zukunft auf maximal 20 Prozent zu beschränken. Die Bedag als Ganzes überschreitet heute diesen Wert. Deshalb soll der Softwarebereich vom Rechenzentrum abgetrennt und in eine Tochtergesellschaft der Bedag (selbständige Aktiengesellschaft) überführt werden. Damit werden die beschaffungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, damit die Kantonsverwaltung zu marktkonformen Preisen Rechenzentrumsdienstleistungen ohne öffentliche Ausschreibung bei der Bedag beziehen kann. In zeitlicher Hinsicht soll die neue Unternehmensstruktur spätestens per 1. Januar 2022 umgesetzt werden.

Die durchschnittliche Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne Präsidium) ist im Beobachtungszeitraum von 2017 bis 2019 deutlich angestiegen (+56 Prozent). Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidiums nahm im Jahr 2019 gegenüber dem Jahr 2017 um 9 Prozent zu. Dieser Anstieg der Vergütungen ist indessen in Relation zum stark gestiegenen zeitlichen Engagement der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates zu setzen³⁸. So hat die Bedag zur Bewältigung der deutlich komplexeren Anforderungen eine Professionalisierung der Verwaltungsratsarbeit eingeleitet (u.a. Schaffung von mehr Sachnähe einzelner Mitglieder, Sonderthemen werden einzelnen Mitgliedern als Referenten oder Ausschüssen zur verantwortlichen Bewirtschaftung zugewiesen, Aufwertung der Rolle des Vizepräsidiums, systematischer Austausch mit der Finanzdirektion an Trimestergesprächen etc.). Im Zuge der Professionalisierung wurden zudem mehrere Ausschüsse des Verwaltungsrates ausgebaut. Parallel dazu wurde der Sitzungsrhythmus des Verwaltungsrates erhöht. Die Ansätze für die Vergütungen an die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder blieben im Beobachtungszeitraum jedoch unverändert. Die letzte Anpassung erfolgte im Jahr 2009.

Angesichts der neuen strategischen Ausrichtung der Bedag sowie der seit 2009 nicht mehr angepassten Vergütungen beabsichtigt der Regierungsrat, im Jahr 2021 die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie an das Verwaltungsratspräsidium zu prüfen und allenfalls anzupassen.

Bei den Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung ist festzustellen, dass diese im Jahr 2017 stark durch einen Sondereffekt geprägt wurden (einmalige Auszahlung Dienstaltersgeschenk

³⁸ Vgl. dazu auch die Ausführungen zur zeitlichen Belastung der Mitglieder des Verwaltungsrates in Kapitel 12.4.1

sowie variabler Lohnbestandteil aus dem Vorjahr an den ausgetretenen CEO) und dadurch überdurchschnittlich hoch ausgefallen sind. In den Jahren 2018 und 2019 haben sich die Vergütungen an die Geschäftsleitungsmitglieder dann insgesamt stabil entwickelt.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die Vergütungen an die Geschäftsleitung für marktgerecht und den derzeitigen Rahmenbedingungen angepasst. Die Vergütungen richten sich entlang anerkannter Lohnerhebungen im Managementbereich. Sie tragen insbesondere auch dem Umstand Rechnung, dass die Bedag auf dem Arbeitsmarkt bei verschiedenen IT-Spezialistenfunktionen hinsichtlich ihrer Konkurrenzfähigkeit stark gefordert ist.

9.1.2 BEKB

Seit ihrer Sanierung zu Beginn der 1990er-Jahre hat sich die BEKB zu einem gut funktionierenden, prosperierenden Finanzinstitut entwickelt. Mittlerweile gehört die BEKB heute zu den grössten Retail Banken der Schweiz. Im Privat- und Firmenkundengeschäft ist sie in ihrem Marktgebiet in den Kantonen Bern und Solothurn die führende Bank. Nach Meinung des Regierungsrates befindet sich die BEKB trotz des anspruchsvollen Marktumfelds, welches nicht zuletzt auch stark durch die grossen digitalen Herausforderungen geprägt wird, auf einem guten Kurs.

Der Regierungsrat erwartet von der BEKB nach wie vor eine vorsichtige und verantwortungsvolle Geschäfts- und Risikopolitik. Dazu gehört unter anderem auch, dass die Vergütungen nach marktüblichen Grundsätzen erfolgen und Lohnexzesse vermieden werden.

Was die Vergütung des Verwaltungsrates anbelangt, so liegen diese – mit Ausnahme des Jahres 2017, welches aufgrund der Auszahlung von Nachhaltigkeitsprämien für die Jahre 2013-2017 sowie 2008-2016 einen Sonderfall darstellt – mit durchschnittlich CHF 112'000.- pro Verwaltungsratsmitglied (ohne die Vergütung an die Verwaltungsratspräsidentin) gemäss dem durchgeführten Quervergleich unter den an die Verwaltungsratsmitglieder der BCV, Valiant und SGKB entrichteten aber über den an die AKB, BLKB, GKB und LUKB entrichteten Vergütungen. Der Regierungsrat erachtet die an die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder entrichteten Vergütungen insgesamt für angemessen.

Was die Vergütung der Verwaltungsratspräsidentin anbelangt, so fällt im Quervergleich einzig die Vergütung an den Verwaltungsratspräsidenten der BCV höher aus. Nach Auffassung des Regierungsrates bewegt sich die Vergütung an die Verwaltungsratspräsidentin der BEKB denn auch in der oberen Bandbreite der für ihn vertretbaren Vergütungshöhe. Allerdings gilt es dabei zu berücksichtigen, dass mit Amtsantritt der aktuellen Verwaltungsratspräsidentin eine ganz erhebliche Senkung der Vergütung an das Präsidium um rund einen Drittel verbunden war.

Hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsleitung stellt der Regierungsrat gestützt auf die Ergebnisse aus dem Quervergleich fest, dass sich diese (wiederum mit Ausnahme des Jahres 2017 und der darin enthaltenen Nachhaltigkeitsprämien) in der Grössenordnung anderer vergleichbarer Finanzinstitute bewegt bzw. zumeist unter diesen liegt. Gleiches gilt für die Vergütung an den CEO, welche mit dem per Mitte des vergangenen Jahres vollzogenen Führungswechsel zudem eine deutliche Reduktion erfahren hat.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die Vergütungen der BEKB an ihre operativen und strategischen Führungsorgane mit Blick auf die in der Finanzbranche ganz generell entrichteten Vergütungen, das anspruchsvolle Marktumfeld sowie die positive Entwicklung der BEKB insgesamt für angemessen. Der Regierungsrat erkennt bei der BEKB derzeit keinen unmittelbaren Handlungsbedarf.

9.1.3 BKW AG

Die BKW ist eine privat gegründete Aktiengesellschaft mit Sitz in Bern. Sie blieb auch nach dem Einstieg des Kantons Bern und dessen Übernahme der Aktienmehrheit eine privatrechtliche Aktiengesellschaft. Seit 2003 ist die BKW AG eine Publikumsgesellschaft, d.h. eine an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) kotierte, privatrechtliche Aktiengesellschaft des Obligationenrechts. Heute ist die BKW-Gruppe ein international tätiger Energie- und Infrastrukturkonzern, der mit den Geschäftsbereichen Energie (Produktion, Handel und Vertrieb), Netze und Dienstleistungen (Engineering, Building Solutions und Infra Services) im Inland sowie im europäischen Ausland tätig ist. Die BKW-Gruppe besteht heute aus mehr als 100 Unternehmen (16 im Kanton Bern) und beschäftigt rund 10'000 Mitarbeitende (ca. 3'000 im Kanton Bern), welche 8'961 Vollzeitstellen besetzen, und bietet rund 600 Ausbildungsplätze (200 im Kanton Bern) an (Stand 2019). Die Börsenkapitalisierung der BKW AG betrug Ende 2019 CHF 4.5 Mia. (vor sechs Jahren waren es noch CHF 1.5 Mrd.), die Bilanzsumme lag bei CHF 9.24 Mia., was 11.5% des kantonalen Bruttoinlandsprodukts entspricht. Im Jahr 2019 wurden an Berner KMU Aufträge mit einem Volumen von rund CHF 100 Mio. erteilt. Die BKW AG generiert für den Kanton Bern bedeutende Einnahmen durch die Zahlung von Unternehmenssteuern, Dividendenausschüttungen und Wasserzinsen.

Der Kanton Bern ist heute an der BKW AG mit 52.54% des Aktienkapitals und der Stimmen beteiligt und somit Mehrheitsaktionär. Mit einem Aktienanteil von 10% fällt auch die Groupe E mit Sitz in Granges-Paccot (Kanton Freiburg) in die börsenrechtliche Kategorie der «bedeutenden Aktionäre», die über eine Beteiligung von mehr als 3% verfügen.³⁹ Die übrigen rund 37.5% der Aktien werden von Kleinaktionären aus dem In- und Ausland gehalten (Stand: 2019). Mit insgesamt rund 9000 eingetragenen Aktionärinnen und Aktionären hat damit die BKW AG im Vergleich der Publikumsgesellschaften der Schweiz ein sehr breites Aktionariat.

Nach Meinung des Regierungsrates befindet sich die BKW AG auf einem erfolgreichen Kurs, trotz eines anspruchsvollen Marktumfelds, welches durch niedrige Grosshandelspreise am internationalen Strommarkt und defizitäre inländische Stromproduktion geprägt wird. Aufgrund der erfolgreichen Geschäftstätigkeit konnte die BKW AG in den vergangenen Jahren im Vergleich zur direkten Konkurrenz hohe Dividenden ausschütten, alleine für das Geschäftsjahr 2019 eine Brutto-Dividende von CHF 116.0 Mio., davon CHF 61.0 Mio. zugunsten des Mehrheitsaktionärs Kanton Bern. Insgesamt ist die BKW-Gruppe für den Kanton von grosser volkswirtschaftlicher Bedeutung und sie leistet einen positiven Beitrag an den kantonalen Staatshaushalt.

Der Regierungsrat erwartet von der BKW weiterhin eine umsichtige Geschäfts- und Risikopolitik. Dazu gehört unter anderem auch, dass die Vergütungen zwar nach marktüblichen Grundsätzen erfolgen sollen, um die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen, aber Lohnexzesse vermieden werden.

Was die Vergütung des Verwaltungsrates anbelangt, so sind diese mit durchschnittlich CHF 91'000.- pro Verwaltungsratsmitglied (ohne die Vergütung an den Verwaltungsratspräsidenten) gemäss dem durchgeführten Quervergleich tiefer als die an die Verwaltungsratsmitglieder der Axpo, Alpiq, Swisscom, Bucher Industries, Dätwyler und SFS Group entrichteten Entschädigungen.⁴⁰ Der Regierungsrat erachtet die an die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder entrichteten Vergütungen daher insgesamt für angemessen.

³⁹ 80,291 % der Aktien der Groupe E AG werden durch den Kanton Freiburg gehalten, 1,797 % durch den Kanton Neuenburg und 0,836 % durch Neuenburger Gemeinden

⁴⁰ Dabei habe sich in den letzten Jahren die durchschnittlichen Entschädigungen der VR von Axpo und Alpiq denjenigen der BKW AG angenähert, während die Distanz zu den anderen Unternehmen in etwa bestehen blieb.

Was die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten der BKW AG anbelangt, so fällt im Quervergleich auf, dass sich diese am unteren Rand der Bandbreite vergleichbarer börsenkotierter Unternehmen bewegt. Der Regierungsrat erachtet daher die Höhe der Entschädigung als gut vertretbar.

Hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsleitung stellt der Regierungsrat gestützt auf die Ergebnisse aus dem Quervergleich fest, dass sich diese insgesamt in der Grössenordnung anderer vergleichbarer börsenkotierter Publikumsgesellschaften bewegt. Es bestehen Abweichungen nach oben (Alpiq, Dätwyler) und nach unten (Axpo, Bucher, SFS Group). Gleiches gilt für die Vergütung an die CEO, welche zudem mit der vollzogenen Anpassung des Vergütungsmodells jüngst eine Reduktion erfahren hat. Der Regierungsrat informierte die Öffentlichkeit am 18. März 2020, dass er die Bestrebungen des BKW-Verwaltungsrats begrüsst, das Lohngefüge der BKW-Geschäftsleitung neu festzulegen. Mit einer Gesamtvergütung von CHF 1,764 Mio. fiel die Entschädigung der Vorsitzenden der Geschäftsleitung im 2019 trotz einem hervorragenden Geschäftsergebnis tiefer aus als im Vorjahr. Die Höhe der Vergütung entsprach damit nach Auffassung des Regierungsrats den Entschädigungen der Unternehmensspitzen von vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz. Der Regierungsrat erachtete damit seine Forderung nach einer Korrektur des Vergütungsmodells als erfüllt und er stimmte zuhanden der Generalversammlung dem Vergütungsbericht 2019 zu.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die Vergütungen der BKW AG an ihre operativen und strategischen Führungsorgane als angemessen, dies mit Blick auf die in vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen entrichteten Vergütungen, das anspruchsvolle Marktumfeld, die positive Entwicklung der BKW AG und die kürzlich erfolgten Anpassungen am Vergütungssystem der BKW AG. Der Regierungsrat erkennt bei der BKW derzeit keinen unmittelbaren Handlungsbedarf, er wird aber die Lohnentwicklung der BKW AG weiterhin aufmerksam verfolgen.

9.1.4 BLS

Der regionale öffentliche Verkehr ist nicht selbsttragend. Kostendeckung besteht nur im Fernverkehr oder im Tourismus. Bund und Kantone gelten den Transportunternehmen die fehlenden Erträge für die von ihnen bestellten Linien im regionalen Personenverkehr ab. Abgeltungen werden auch im Bereich Infrastruktur bezahlt.

Die Vergütungen der ausgewählten Unternehmen spiegeln die Grösse der Unternehmen gemessen nach Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Verkehrserträgen. Es ist zu beachten, dass die Unternehmen zu unterschiedlichen Teilen in abgeltungsberechtigten Bereichen und in der freien Marktwirtschaft (z.B. Fernverkehr, Cargo) tätig sind. Das Kerngeschäft der SBB ist der Fernverkehr. Dieser Geschäftsbereich ist nicht abgeltungsberechtigt und generiert Gewinne. Das Kerngeschäft der anderen Bahnen (BLS, RHB und SOB) hingegen ist der regionale Personenverkehr, der nicht kostendeckend und deshalb abgeltungsberechtigt ist. Dieser Umstand schmälert die Vergleichbarkeit der Unternehmen und erklärt, weshalb die SBB markant höhere Vergütungen aufweist als die anderen Unternehmen im Quervergleich.

Der Bund hat 2016 Massnahmen definiert, mit denen er bei den grossen Aktiengesellschaften des Bundes seine Steuerung betreffend Honorare und Entlohnung wahrnehmen will. In den Statuten der SBB wurde deshalb verankert, dass bei den Konzernleitungsmitgliedern der variable Lohnanteil höchstens 50 Prozent und die Nebenleistungen höchstens zehn Prozent des fixen Basissalärs betragen dürfen. Der Maximalbetrag der Nebenleistungen wird innerhalb dieser Limite durch den Verwaltungsrat festgelegt.

Bei der Vergütung der SBB ist zusätzlich zu beachten, dass die Vergütung an die Konzernleitung die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen nicht beinhalten. Bei den Vergleichsunternehmen sind diese in den ausgewiesenen Vergütungen enthalten.

Die BLS ist bisher punkto Vergütung nicht negativ aufgefallen. Im Umfeld des Sparprogramms 2018 sind die Vergütungen der Konzernleitung und des Verwaltungsrats leicht gesunken. Die Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats sind mit Ausnahme des VRP für 2019 wieder gestiegen.

Die Vergütungen für die Geschäftsleitung ist 2019 im Vergleich zu 2018 weiter gesunken. Hier gilt es jedoch zu beachten, dass der Gesamtbetrag der Vergütung 2019 auf insgesamt 7.25 Jahresvollzeitstellen verteilt wird, im Jahr 2018 hingegen auf 8.5 Jahresvollzeitstellen. Von 2017 bis 2019 zählte die Geschäftsleitung unverändert 9 Personen. Wird die durchschnittliche Vergütung auf Anzahl Jahresvollzeitstellen bezogen, ergibt sich eine konstante Steigerung (2017: CHF 377.8; 2018: CHF 383.8; 2019: CHF 386.0), wird die Vergütung pro Kopf berechnet, zeigt sich ein konstanter Rückgang (2017: CHF 377.8; 2018: CHF 362.4; 2019: CHF 310.9)⁴¹.

Die Vergütung für den CEO ist über die Berichtsperiode hinweg kontinuierlich leicht gesunken (2017: CHF 562.7; 2018: CHF 552.2; 2019: CHF 551.9)⁴².

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die Vergütungen der BLS AG an ihre operativen und strategischen Führungsorgane als massvoll und angemessen. Insbesondere der Vergleich mit Transportunternehmen mit Kerngeschäft im abgeltungsberechtigten Bereich, zeigt, dass die durch die BLS AG ausgerichteten Vergütungen, dem anspruchsvollen Marktumfeld Rechnung tragen und den branchenüblichen Standards entsprechen. Der Regierungsrat erkennt bei der BLS AG diesbezüglich keinen unmittelbaren Handlungsbedarf.

9.1.5 GVB

Die GVB hat sich seit Inkrafttreten des neuen Gebäudeversicherungsgesetzes im Jahr 2010 zu einer gut funktionierenden Versicherung entwickelt, die einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit für die Gebäudeeigentümerinnen und Gebäudeeigentümer im Kanton Bern leistet. Im Vergleich zu privaten Versicherungen sind die Versicherungsprämien der GVB deutlich tiefer, was in Anbetracht der hohen Schadensexposition bei den Elementarrisiken wie Hochwasser und Überschwemmungen nicht selbstverständlich ist. Die GVB kennt seit langem keine Staatsgarantie mehr. Sie ist eine der grössten kantonalen Gebäudeversicherungen.

Im Verwaltungsrat der GVB sind die Entschädigungen mit durchschnittlich rund CHF 30'000 angemessen und wurden seit 2017 nur minim erhöht. Im Vergleich zu anderen kantonalen Gebäudeversicherungen fallen die Entschädigungen jedoch höher aus. Aus Sicht des Regierungsrats besteht aber keine Veranlassung, die Entschädigungen des Verwaltungsrats der GVB zu senken, weil diese der Grösse des Unternehmens und der Komplexität des Versicherungsgeschäfts entsprechen, und vom Verwaltungsrat ein entsprechend hohes Engagement verlangen. Zudem bewegt sich die Entschädigung im Quervergleich mit vergleichbaren privaten Versicherungen am unteren Ende. Mit einer tieferen Entschädigung würde es auf dem Arbeitsmarkt schwierig werden, geeignete Persönlichkeiten für den Verwaltungsrat zu finden.

Bei der Geschäftsleitung (inkl. dem CEO) fallen die Entschädigungen mit durchschnittlich CHF 362'000 (inkl. Pensionskasse) im Vergleich zu anderen kantonalen Gebäudeversicherungen höher aus. Dies ist darin begründet, dass die Organisation der GVB und Tochtergesellschaften (über 500 Mitarbeitende), nebst der Komplexität, dem Spannungsfeld zwischen Monopol und Markt, der Corporate Governance und Compliance im Vergleich zu anderen kantonalen Gebäudeversicherungen fünf bis zehnmal grösser ist. Im Vergleich mit der Privatassekuranz liegen die Löhne der Geschäftsleitung (inkl. dem CEO) am unteren Ende.

⁴¹ Angaben in CHF Tausend

⁴² Angaben in CHF Tausend

Die GVB hat 2019 ihre Gehaltsstruktur durch einen externen Experten überprüfen lassen und darauf gestützt ein optimiertes Führungs- und Gehaltssystem ab 2020 in Kraft gesetzt, das sich verstärkt an den kantonalen Gebäudeversicherungen orientiert. Entsprechend hat sich die durchschnittliche Entschädigung für ein Mitglied der Geschäftsleitung ab 2020 auf rund CHF 323'000 und jenes für den CEO der GVB auf rund CHF 400'000.- reduziert und liegt damit in der Lohnbandbreite der kantonalen Gebäudeversicherungen⁴³. Es ist sodann vorgesehen diese Vergütungen künftig regelmässig zu überprüfen, damit sie nicht mehr in der Grössenordnung von vor 2018 ausfallen werden. Aus Sicht der Regierung besteht damit kein Anlass, an diesem soeben optimierten Modell etwas zu ändern.

Insgesamt erachtet der Regierungsrat die Vergütungen der GVB an ihre operativen und strategischen Führungsorgane als angemessen, dies mit Blick auf die an vergleichbare Unternehmen entrichteten Vergütungen, das anspruchsvolle Marktumfeld, die positive Entwicklung der GVB und der kürzlich erfolgten Anpassungen am Vergütungssystem der GVB.

9.1.6 Insel Gruppe, Regionale Spitalzentren und Regionale Psychiatrische Dienste

Aus der Erhebung geht hervor, dass keine ausserordentlich hohen Vergütungen ausgerichtet werden. Die in der Eigentümerstrategie definierten maximalen Entschädigungen führen zu einer wirksamen Deckelung der Bezüge der Verwaltungsratspräsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrats. Einzig in der HJB SA wurde kurzzeitig höher entschädigt, weil die betriebliche Umstrukturierung und die politische Abstimmung über die Gemeindezugehörigkeit von Moutier zu einer hohen Arbeitsbelastung der strategischen Leitung des Spitals geführt haben.

Die separate Regelung der maximalen Entschädigung des personell identischen Verwaltungsrats der Insel Gruppe AG, der Spital Netz Bern Immobilien AG und der Inselspital-Stiftung bewährt sich im gleichen Sinn. Hier dürfen aufgrund des höheren Aufwands und der grösseren Verantwortung, die mit diesen Mandaten verbunden sind, höhere Entschädigungen ausgerichtet werden.

Mittelfristig sind die maximalen Entschädigungen für Verwaltungsräte zu überprüfen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohnentwicklung und den wachsenden Anforderungen, da sie seit der Begründung der Trägerschaften im Jahr 2007 unverändert geblieben sind.⁴⁴

Für die Zusammensetzung und die Entschädigung der Geschäftsleitung liegt die Zuständigkeit als unübertragbare und unentziehbare Aufgabe beim Verwaltungsrat. Trotzdem hat die zuständige Fachdirektion bei den Spitälern mit Kantonsbeteiligung erstmals zusätzliche Angaben zur Zusammensetzung und Höhe der Geschäftsleitungsentschädigungen erhoben. Der Ausweis einzelner Entschädigungsarten blieb vorerst freiwillig, weshalb einzelne Spitäler insbesondere zum höchsten Lohn in der Geschäftsleitung keine Angaben gemacht haben. Der teilweise Verzicht auf den Ausweis des höchsten Lohnes in der Geschäftsleitung basiert auf der Auslegung von Art. 51 des SpVG und wird von der zuständigen Fachdirektion toleriert.

Die durchschnittlichen Geschäftsleitungsentschädigungen operativ tätiger Ärzte unterscheiden sich deutlich vom Durchschnitt der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Für den Regierungsrat sind die Angaben nachvollziehbar, da die Ärzte die Geschäftsleitungsaufgaben neben ihrer eigentlichen Haupttätigkeit als medizinische Spezialisten, zusätzlich wahrnehmen. Die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung hingegen arbeiten vollumfänglich in ihren durch Verwaltungsaufgaben geprägten Geschäftsleitungsfunktionen. Je nach Zusammensetzung der Geschäftsleitung, respektive dem Einbezug von operativ tätigen Ärzten in die Geschäftsleitung, kann sich die durchschnittliche

⁴³ Beim Lohn des CEO der GVB kann der Bonus tiefer oder höher als der Zielbonus ausfallen. Entsprechend tiefer oder höher ist der Lohn.

⁴⁴ Einzig bei der HJB SA wurden die Entschädigungen unter Berücksichtigung der Fusion mit der Réseau santé mentale SA (Psychiatrie) leicht angehoben.

Entschädigung des Gremiums stark verändern. Ein hoher wie auch ein tieferer Durchschnittswert kann also auch Folge einer organisatorischen Entscheidung sein und wenig darüber aussagen, wie sich das Lohnniveau der Geschäftsleitung einer Institution entwickelt hat.

Vor dem Hintergrund der laufenden Revision des SpVG, wird unter anderem Art. 51 SpVG überarbeitet, welcher bereits jetzt eine gesetzliche Grundlage für Angaben zur Entschädigung der strategischen Führung bildet. Mit der Revision sollen die Transparenz und Vergleichbarkeit bezüglich der Entschädigungen der Geschäftsleitung und der Chefarztlöhne der öffentlich und privat getragenen Spitäler mit kantonalem Leistungsauftrag (Listenspitäler) verbessert werden.

Im Quervergleich mit den ausgewählten ausserkantonalen Spitälern zeigt sich, dass nicht in allen Kantonen die gleiche Transparenz gefordert und gelebt wird wie im Kanton Bern. Die Datenverfügbarkeit für Vergleiche mit ausserkantonalen Spitälern ist beschränkt, überdies besteht die Gefahr, dass nicht Gleiches mit Gleichem verglichen wird. Beides relativiert die Aussagekraft solcher Vergleiche. Dennoch fällt auf, dass in anderen Kantonen die Spitalgruppen teilweise deutlich mehr Betriebsstätten aufweisen und deshalb die Entschädigungen entsprechend höher bemessen werden. Mit der Einführung von Lohnobergrenzen – beispielsweise in den Kantonen Freiburg, St. Gallen und Waadt – wird oft auf die Publikation von Vergütungsberichten verzichtet.

Eine weitergehende staatliche Intervention drängt sich aus den gewonnenen Erkenntnissen im Rahmen des vorliegenden Berichtes bei der Insel Gruppe, den Regionalen Spitalzentren und den Regionalen Psychiatrischen Diensten derzeit nicht auf. Es ist dabei auch Folgendes zu beachten: Einseitige Massnahmen gegenüber der Insel Gruppe, den Regionalen Spitalzentren und den Regionalen Psychiatrischen Diensten würden zu einer Benachteiligung dieser Spitäler gegenüber den privat getragenen Listenspitälern im Kanton Bern und im nationalen Spitalwettbewerb führen.

9.2 Generelle Würdigung der Ergebnisse durch den Regierungsrat

Gestützt auf die vorstehend geschilderten Einflussmöglichkeiten, die aktuelle Situation beim Bund und in den anderen Kantonen sowie die Übersichten der Vergütungen bei den einzelnen Beteiligungen lässt sich aus Sicht des Regierungsrates im Sinne einer «generellen Würdigung» hinsichtlich der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen Folgendes festhalten:

9.2.1 Regierungsrat nimmt seine politische Verantwortung in Bezug auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane innerhalb der ihm zustehenden rechtlichen Handlungsspielräume wahr

Der Regierungsrat hat in den Kapitel 3.1 und 3.2 über seine Einflussmöglichkeiten auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen informiert. Er hat dabei auch erläutert, dass bei den kantonalen Beteiligungsgesellschaften – sofern es sich um privatrechtliche Aktiengesellschaften handelt – die Regeln des Obligationenrechts gemäss Art. 620ff. OR (SR 220) zwingend zu berücksichtigen sind.

Demnach stellt die Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der vom Verwaltungsrat eingesetzten Geschäftsleitung grundsätzlich eine Aufgabe des Verwaltungsrats dar. Wie in diesem Zusammenhang dargelegt, beschränken sich bei Aktiengesellschaften die Mitwirkungsrechte des Kantons auf die Aktionärsrechte gemäss Obligationenrecht und Statuten, d.h. insbesondere auf die Teilnahme und das Stimmrecht an der Generalversammlung. Auch darf der Regierungsrat keine vom Obligationenrecht abweichenden Regelungen vorsehen, weil er – anders als der Bund – an das Bundesprivatrecht gebunden ist.

Wichtig sind aus Sicht des Regierungsrates die folgenden Feststellungen:

Der Regierungsrat nimmt die ihm in rechtlicher Hinsicht zustehenden Möglichkeiten hinsichtlich der Festlegung der Vergütung der **strategischen** Führungsorgane vollumfänglich wahr. So legt er beispielsweise bei der dem Kanton zu 100% gehörenden BEDAG die Höhe der Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder per Regierungsbeschluss fest.

Bei den ebenfalls dem Kanton Bern zu 100% gehörenden Regionalen Spitalzentren, den Regionalen Psychiatrischen Diensten und der Insel Gruppe AG definiert der Regierungsrat die maximale Vergütungshöhe, was einer «Deckelung» der Vergütungen gleichkommt. Die in den jeweiligen Geschäftsberichten ausgewiesenen, effektiven Vergütungen fallen in der Regel denn auch tiefer aus.

Ebenfalls nimmt der Regierungsrat seine rechtlichen Handlungsspielräume in Bezug auf Festlegung der Vergütungen an die strategischen Führungsorgane bei der BEKB AG, der BKW AG und der BLS AG im Rahmen derer Generalversammlungen wahr.

Einzig bei der GVB übt der Regierungsrat derzeit keinen direkten Einfluss auf die Entschädigungen des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung aus. Gemäss ihrem Geschäftsreglement von 13. Juni 2014 erfolgt die Festlegung der Vergütungen durch einen Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates.

Hinsichtlich der **operativen** Führungsorgane bestehen für den Regierungsrat bei Aktiengesellschaften – mit Ausnahme der beiden börsenkotierten Beteiligungen BEKB AG und BKW AG (siehe dazu weiter unten) – gestützt auf das Obligationenrecht indessen keine direkten rechtlichen Handlungsspielräume. Diese beschränken sich auf **indirekte** Einflussmöglichkeiten. Bei Aktiengesellschaften stehen diesbezüglich die in Kapitel 3.2 erläuterten Möglichkeiten im Vordergrund:

- Der Regierungsrat kann durch die Wahl der Verwaltungsratsmitglieder an der Generalversammlung die Besetzung des Verwaltungsrates bestimmen. Wenn der Kanton Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter in den Verwaltungsrat abgeordnet oder gewählt hat, können diese die Kantonsinteressen unmittelbar in das Verwaltungsratsgremium einbringen.
- Der Regierungsrat erlässt gemäss dem VKU-Konzept für die bedeutenden kantonalen Beteiligungsgesellschaften eine Eigentümerstrategie. Mit dieser legt er fest, welche Ziele der Kanton mit der Beteiligung am jeweiligen Unternehmen mittel- und langfristig verfolgt. Die Verbindlichkeit der Vorgaben des Kantons in der Eigentümerstrategie wird allerdings wiederum durch die im Obligationenrecht verankerte Unabhängigkeit von Aktiengesellschaften und ihrer strategischen Leitung beschränkt. Der Regierungsrat kann daher in der Eigentümerstrategie keine verbindlichen Vorgaben zur Vergütung der Geschäftsleitung erlassen. Er hat aber die Möglichkeit, im Rahmen der Eigentümerstrategie seine Erwartungen bezüglich der Vergütungspolitik zum Ausdruck zu bringen.
- Schliesslich kann der Regierungsrat auch im Rahmen von Controllinggesprächen die einzelnen Beteiligungen über seine Erwartungshaltungen hinsichtlich der Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in den jeweiligen Beteiligungen informieren.

Was die oben beschriebenen indirekten rechtlichen Handlungsspielräume anbelangt, so nimmt der Regierungsrat auch diese bereits heute in weiten Teilen wahr:

- Bei den im vorliegenden Bericht diskutierten Beteiligungen ist der Kanton mit einer Vertreterin im Verwaltungsrat der Bedag sowie einem gemäss Art. 762 OR abgeordneten Vertreter im Verwaltungsrat der BKW und der BLS vertreten. Gestützt auf bewusste politische Entscheide oder aufgrund der Beteiligungsmehrheit finden sich in den Verwaltungsräten der BEKB, der Insel Gruppe AG, den regionalen Spitalzentren, den regionalen psychiatrischen Diensten sowie in der GVB keine Kantonsvertreter/innen.

Ganz generell gilt es in Bezug auf die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter zu beachten, dass dem Weisungsrecht des Kantons gegenüber den Kantonsvertreterinnen und -vertretern

gewisse rechtliche Grenzen gesetzt sind. So ist in der Lehre umstritten, wie konkret Weisungen sein dürfen. Letztlich findet das Weisungsrecht des Kantons Bern für seine Kantonsvertreter/-innen in Aktiengesellschaften seine Grenzen wiederum in den Bestimmungen des Aktienrechts.

- Derzeit noch keine systematische Handhabung erkennt der Regierungsrat in Bezug auf allfällige Erwartungen im Rahmen der Eigentümerstrategien. In den in diesem Bericht diskutierten Beteiligungen finden sich aktuell zur Höhe der Vergütungen – weder zu derjenigen der operativen noch zu derjenigen der strategischen Führungsorgane – keine systematischen Hinweise. Auch wenn den entsprechenden Hinweisen keine rechtliche Wirkung zukommt, so erachtet der Regierungsrat solche als wichtige politische Signale an die Führungsorgane der entsprechenden Beteiligungen.

Was schliesslich die Genehmigung über die Vergütungen der Geschäftsleitungen gestützt auf Art. 18 der VegüV im Rahmen der Generalversammlungen der BEKB und der BKW anbelangt, so legt er seine Positionierung zu den Anträgen im Vorfeld der Generalversammlungen jeweils mittels Beschluss fest. Dieser wird durch die von ihm bevollmächtigten Personen entsprechend an der Generalversammlung vertreten. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Generalversammlung nicht das Gehalt des/der Vorsitzenden der Geschäftsleitung (CEO), sondern ausschliesslich die maximale Summe der Vergütung aller Geschäftsleitungsmitglieder genehmigen kann. Im Falle der BKW AG wird die maximale Höhe der Gesamtvergütung vorher durch den Verwaltungsrat gestützt auf Marktvergleiche festgelegt. Der Kanton kann in diesem Prozess über seinen Kantonsvertreter im Verwaltungsrat Einfluss nehmen.

Mit Blick auf die vorstehenden Ausführungen nimmt der Regierungsrat seine politische Verantwortung in Bezug auf die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane innerhalb der ihm zustehenden und vorgesehenen rechtlichen Handlungsspielräume wahr. Handlungsbedarf erkennt der Regierungsrat indessen in Bezug auf die Formulierung von Erwartungshaltungen hinsichtlich der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in den Eigentümerstrategien.

9.2.2 Ergebnisse entsprechen insgesamt den Erwartungen des Regierungsrates

Der Regierungsrat hat die vorliegenden Ergebnisse gemäss den Kapiteln 7 (bzw. Anhang 12.4) und 8 (bzw. Anhang 12.5) zur Kenntnis genommen. Sie entsprechen insgesamt seinen Erwartungen.

Die Quervergleiche machen aber deutlich, dass Vergleiche mit anderen staatsnahen Unternehmen aus der gleichen Branche schwierig sind. So unterscheiden sich die Unternehmungen beispielsweise hinsichtlich ihres staatlichen Beteiligungsanteils, ihrer Komplexität, des wirtschaftlichen Umfelds und der Ausgestaltung der Vergütungsmodelle teilweise stark. Auch fehlen in den Quervergleichen Aussagen in Bezug auf den wirtschaftlichen Erfolg der einzelnen Unternehmen sowie den aktuellen Rahmenbedingungen, mit welchen sich die einzelnen Unternehmen aktuell auseinandersetzen müssen. Dies gilt es nach Auffassung des Regierungsrates bei der Diskussion über die Höhe von Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen ebenfalls zu berücksichtigen.

Auch weist der Regierungsrat darauf hin, dass ein Vergleich hinsichtlich der Vergütungen zwischen den in diesem Bericht analysierten kantonalen Beteiligungen (vgl. dazu Kapitel 7) seines Erachtens nicht oder zumindest nur bedingt zulässig ist. So sind die einzelnen Beteiligungen teilweise in höchst unterschiedlichen Märkten und Branchen mit ungleichen Rahmenbedingungen tätig. Gerade die Vergütungsstrukturen in den einzelnen Branchen sind letztlich für die Höhe der Vergütungen in den einzelnen kantonalen Beteiligungen entscheidend. Zudem gilt es in Bezug auf die Übersicht in Kapitel 7 auch zu beachten, dass darin keine Aussagen über den wirtschaftlichen

Erfolg der einzelnen Beteiligungen und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen gemacht werden.

Mit Blick auf die Ergebnisse aus den Kapiteln 7 (bzw. Anhang 12.4) und 8 (bzw. Anhang 12.5) erkennt der Regierungsrat bei den im vorliegenden Bericht aufgeführten Beteiligungen insgesamt keinen dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf die Höhe der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane. Dies nicht zuletzt auch mit Blick auf die zuletzt vorgenommenen Anpassungen bei der GVB sowie der BKW AG (vgl. dazu Kapitel 9.1.3 und 9.1.5).

Mittelfristig gilt es nach Auffassung des Regierungsrates die Höhe der Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder der Bedag sowie der Regionalen Spitalzentren und der Regionalen Psychiatrischen Dienste zu überprüfen⁴⁵.

Der Regierungsrat ist sich bewusst, dass es sich bei der Höhe der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen um ein sehr sensibles Thema handelt und die Höhe der Vergütungen auch in Zukunft Gegenstand von politischen Diskussionen bleiben wird. So hat und wird es hinsichtlich der «Marktorientierung» von Vergütungen immer unterschiedliche Auffassungen geben.

Aus Sicht des Regierungsrates müssen sich die Unternehmen bei ihren Gehaltssystemen aber zwingend am Branchenumfeld orientieren, um ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern zu können. Wird es den Beteiligungen untersagt, ihren Führungskräften markt- und konkurrenzfähige Gehälter auszurichten, dürfte es längerfristig schwierig werden, ausreichend qualifizierte Fachkräfte für die operativen und strategischen Führungsorgane zu finden und diese auch zu halten, wenn Unternehmen der gleichen Branche für gleiche Funktionen weitaus höhere Löhne bezahlen.

Gleichzeitig gilt es zu bedenken, dass die kantonalen Beteiligungen in der Regel auf einem zu einem früheren Zeitpunkt bewusst getroffenen (politischen) Auslagerungs-Entscheid basieren. Mit der Auslagerung von staatlichen Aufgaben in eine Organisation mit eigenständiger Rechtsform geht aber in aller Regel auch der Verlust des direkten Zugriffs eines Gemeinwesens einher. So darf nach Meinung des Regierungsrates in diesem Kontext nicht vergessen gehen, dass die Auslagerungen – neben anderen Überlegungen – insbesondere auch dazu dienen, unternehmerische Spielräume wahrzunehmen. Dazu gehört auch die Festlegung der Vergütungen ihrer operativen und strategischen Führungsorgane.

Auf der anderen Seite müssen sich auch die kantonalen Beteiligungen bewusst sein, dass mit der staatlichen Beteiligung, welche einem Unternehmen auch ein gewisses Mass an Sicherheit und Stabilität verleiht, automatisch eine bewusste Zurückhaltung in Bezug auf die Vergütungspolitik bzw. die Höhe der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane verbunden ist.

Der Regierungsrat vertritt deshalb die Auffassung, dass sich die kantonalen Beteiligungen hinsichtlich ihrer Vergütungsmodelle für die operativen und strategischen Führungsorgane an Marktlöhnen orientieren sollen. Gleichzeitig erwartet der Regierungsrat, dass sich die kantonalen Beteiligungen in Bezug auf die Höhe der Vergütungen zurückhaltend verhalten und sich insbesondere nicht an den höchsten Vergütungen in den jeweiligen Branchen orientieren. Er ist klar der Meinung, dass die in den kantonalen Beteiligungen angewendeten Vergütungsmodelle in den jeweiligen Branchen nicht zu einer «Lohnspirale nach oben» führen dürfen.

⁴⁵ Vgl. dazu die Ausführungen in den Kapitel 9.1.1 und 9.1.6

9.2.3 Übergeordnete Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen fehlen bislang

In drei der vier in Kapitel 2 aufgeführten Vorstösse werden übergeordnete Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorganen gefordert. So ist in der Motion 107-2019 Imboden (Bern, Grüne) die Rede von «Guidelines», während in der Motion 111-2019 Luginbühl-Bachmann (Krattigen, BDP) der «Erlass einer strategischen Regelung» gefordert wird. In eine ähnliche Richtung zielt letztlich auch die Motion 110-2019 Stampfli (Bern, SP), welche verschiedene Kriterien zur Bemessung der Vergütung *«(...) der obersten Kader sowie der Organmitglieder der staatsnahen Betriebe»* fordert. So sollen die Vergütungen *«(...) in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe, zur Firmengrösse, zur unternehmerischen Herausforderung, zur Leistung, zum Arbeitsmarktumfeld sowie zum Lohngefüge des Personalkörpers stehen; (...)»*. Als Referenzlohn für die höchsten Löhne solle zudem *«(...) der Lohn eines Regierungsratsmitglieds dienen.»*

Der Regierungsrat teilt die Meinung der Motionärinnen und Motionäre, dass übergeordnete Leitsätze zu den operativen und strategischen Führungsorganen der kantonalen Beteiligungen – wie sie in den Vorstössen genannt werden – heute fehlen. Seines Erachtens können solche Leitsätze – auch wenn sie rechtlich letztlich nicht verbindlich sind – sowohl für den Regierungsrat wie auch für die Kantonsvertreter/innen in kantonalen Beteiligungen eine wichtige Grundlage und Leitplanke für ihr Handeln in Bezug auf die Vergütungen in kantonalen Beteiligungen darstellen. Gleichzeitig können sie auch zu einer Versachlichung der politischen Diskussion über die Höhe der Vergütungen beitragen. Schliesslich bieten sie auch den kantonalen Beteiligungen Orientierung bei der Festlegung der Vergütungen ihrer operativen und strategischen Führungsorgane.

Der Regierungsrat ist derzeit dabei, das bisherige «Gesamtkonzept der Aufsicht und des Controlings gegenüber den kantonalen Beteiligungen, Unternehmen und Institutionen» durch sogenannte «Public Corporate Governance-Richtlinien» («PCG-Richtlinien») zu ersetzen. Darin werden die wichtigsten Grundsätze und Instrumente in Bezug auf die Führung, Steuerung und Aufsicht von kantonalen Beteiligungen festgehalten. Mit der Erarbeitung und Inkraftsetzung der PCG-Richtlinien entspricht der Regierungsrat den Forderungen der Geschäftsprüfungskommission und der Finanzkontrolle nach einem zeitgemässen und zielgerichteten Steuerungs- und Aufsichtsinstrument.

Mit Blick auf die vorstehenden Ausführungen hat der Regierungsrat im Rahmen der Erarbeitung der neuen PCG-Richtlinien geprüft, wie er das von den Motionärinnen und Motionären eingebrachte Anliegen der Erarbeitung von «übergeordneten Leitsätzen» konkret umsetzen kann⁴⁶.

⁴⁶ vgl. Kapitel 10.2

10 Weiteres Vorgehen / Umsetzung der vier Vorstösse

Gestützt auf die generelle Würdigung im Kapitel 9.2 und den damit verbundenen Feststellungen, sieht der Regierungsrat in Bezug auf die Umsetzung der durch den Grossen Rat zum Thema der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane überwiesenen Vorstösse die drei folgenden Stossrichtungen vor:

1. Der Regierungsrat setzt sich auch in Zukunft für massvolle aber wettbewerbsorientierte Vergütungen ein;
2. Erarbeitung von übergeordneten Leitsätzen zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Unternehmen mit kantonomer Beteiligung;
3. Transparenz über Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen ist weiter zu fördern.

Die vorstehenden drei Stossrichtungen werden in den nachfolgenden Kapiteln näher erläutert.

10.1 Der Regierungsrat setzt sich auch in Zukunft für massvolle aber wettbewerbsorientierte Vergütungen ein

Der Regierungsrat hat sich in Bezug auf die Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane bereits in der Vergangenheit für wettbewerbsorientierte, gleichzeitig aber auch massvolle Vergütungen ausgesprochen. Er ist zudem klar der Meinung, dass die in den kantonalen Beteiligungen angewendeten Vergütungsmodelle in den jeweiligen Branchen nicht zu einer «Lohnspirale nach oben» führen dürfen.

Gleichzeitig sollen die Vergütungsmodelle in kantonalen Beteiligungen nach Auffassung des Regierungsrates den Grundsätzen einer «Good Corporate Governance» Rechnung tragen. Sie sollen mit jenen ähnlicher Unternehmen (Grösse, Branche, etc.) vergleichbar sein. Gleichzeitig sollen sie nach innen (Mitarbeitende, Management) und aussen (Öffentlichkeit, politische Anspruchsgruppen, Medien etc.) insgesamt vertretbar sein. Schliesslich müssen Vergütungsmodelle aber auch attraktiv genug sein, um im jeweiligen Marktumfeld kompetitiv zu sein, um qualifizierte Führungskräfte auf der operativen und strategischen Ebene zu finden.

Vor diesem Hintergrund lehnt der Regierungsrat eine fixe Obergrenze, wie sie beispielsweise mit der Motion 163-2019 Hess (Bern, SVP) «Lohnobergrenze für Staatsbetriebe» gefordert wird, ab. Durch die Deckelung der Vergütungen würde Druck auf das gesamte Lohngefüge der Träger öffentlicher Aufgaben ausgeübt, womit für die betroffenen Unternehmen auch auf den tieferen Kaderstufen Rekrutierungsschwierigkeiten absehbar wären. Eine solche Entwicklung würde die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und damit die Erfolgsaussichten der betroffenen Unternehmen erheblich beeinträchtigen. Dies kann aus Sicht des Regierungsrates nicht im übergeordneten Interesse des Kantons als (Mit-)Eigentümer liegen.

Aus Sicht des Regierungsrates wäre eine fixe Obergrenze für alle kantonalen Beteiligungen ohnehin praxisfremd. Eine solche würde sich in erster Linie an den derzeit höchsten in einer kantonalen Beteiligung auf operativer Ebene ausgerichteten Vergütungen orientieren und wäre somit für die Mehrzahl der kantonalen Beteiligungen ohnehin nicht praktikabel. Im Gegenteil: Mit der Festlegung solcher Obergrenzen wäre nicht auszuschliessen, dass sich inskünftig auch andere Beteiligungen mit tieferen Vergütungen an der «kantonalen Obergrenze» orientieren würden. Um solche Entwicklungen zu vermeiden und den Rahmenbedingungen der einzelnen Beteiligungen gerecht zu werden, müssten sinnvollerweise für sämtliche kantonalen Beteiligungen separate Höchstgrenzen

zen festgelegt werden. In diesem Zusammenhang ist aber wiederum auf die rechtlichen Einschränkungen hinsichtlich der Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates auf die Festlegung der Vergütungen der operativen Führungsorgane hinzuweisen⁴⁷.

10.2 Erarbeitung von übergeordneten Leitsätzen zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Unternehmen mit kantonaler Beteiligung

In Kapitel 9.2.3 legt der Regierungsrat seine Überlegungen dar, weshalb er die Erarbeitung von übergeordneten Leitsätzen für die Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen begrüsst.

Dessen ungeachtet hat sich der Regierungsrat bereits in früheren Vorstossantworten im Sinne von übergeordneten Leitsätzen positioniert. So hat er beispielsweise in einer Vorstossantwort aus dem Jahr 2015 die Haltung vertreten, dass *«(...) Vergütungen marktgerecht festzulegen sind, bei den Spitzenlöhnen Mass zu halten ist und insgesamt ein faires, sorgfältig austariertes Lohnsystem angewendet werden sollte.»*⁴⁸. Solche oder ähnliche übergeordnete Leitsätze hat der Regierungsrat allerdings nie systematisch festgehalten. Diese gilt es nun nachstehend weiter zu entwickeln und in den in Erarbeitung stehenden PCG-Richtlinien festzuhalten.

Der Regierungsrat weist allerdings darauf hin, dass den Leitsätzen keine rechtliche Verbindlichkeit zukommt. Wie in den Kapiteln 3.1 und 3.2 ausgeführt, beschränken sich die Mitwirkungsrechte des Kantons auf die Aktionärsrechte gemäss Obligationenrecht und Statuten, d.h. insbesondere auf die Teilnahme und das Stimmrecht an der Generalversammlung.

Im Zusammenhang mit der Erarbeitung des vorliegenden Berichts hat die interdirektional zusammengesetzte «Arbeitsgruppe VKU», welche sich jeweils mit kantonalen Beteiligungsfragen auseinandersetzt, im Auftrag des Regierungsrates die folgenden Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen ausgearbeitet:

Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen

Der Regierungsrat nimmt in Aussicht, sich bei kantonalen Beteiligungen für die Einhaltung der acht folgenden Leitsätze einzusetzen bzw. die jeweiligen Kantonsvertreter/innen zur Einhaltung derselben entsprechend zu sensibilisieren:

Generelle Kriterien für die Festlegung der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

1. Die kantonalen Beteiligungen berücksichtigen bei der Festlegung der Vergütung und der weiteren Vertragsbedingungen der operativen und strategischen Führungsorgane insbesondere:
 - a. Die Vergütung und die weiteren Vertragsbedingungen in der betreffenden Branche,
 - b. die Unternehmensgrösse,
 - c. die Komplexität der Unternehmung,
 - d. das unternehmerische Risiko,
 - e. das Marktumfeld,

⁴⁷ vgl. dazu die Ausführungen in Kapitel 3

⁴⁸ Vgl. Antwort des Regierungsrates auf die Motion 185-2015 Machado Rebmann (Bern, GPB-DA) «Cheflöhne in den staatsnahen Betrieben dürfen die Gehälter der Regierungsratsmitglieder nicht übersteigen!»

- f. den Geschäftsgang der Unternehmung bzw. dessen Wettbewerbsfähigkeit,
- g. die Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane im Verhältnis zu den übrigen Löhnen im Unternehmen.

Spezifische Kriterien für die Festlegung der Vergütungen von strategischen Führungsorganen

- 2. Bei den Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates sind insbesondere die an sie gestellten Anforderungen (u.a. Erfahrung, Fachwissen, Netzwerk), die Funktion, das Risiko für die Verwaltungsratsmitglieder sowie deren Verantwortung und der Zeitaufwand zur Wahrnehmung der Funktion im Verwaltungsrat zu berücksichtigen.

Höhe der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen

- 3. Die Höhe der Vergütung der operativen und strategischen Führungskräfte in kantonalen Beteiligungen soll massvoll erfolgen und diejenige in anderen vergleichbaren Unternehmen nicht überschreiten.
- 4. Der Regierungsrat prüft bei Bedarf und, soweit ihm die hierfür erforderlichen Informationen vorliegen, die Angemessenheit der Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane von kantonalen Beteiligungen.

Vergütungsmodelle für die operativen und strategischen Führungsorgane in kantonalen Beteiligungen

- 5. Der Regierungsrat bzw. die Kantonsvertreter/innen in kantonalen Beteiligungen wirken darauf hin, dass die Vergütungsmodelle für die operativen und strategischen Führungsorgane
 - a. auf langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ausgelegt werden;
 - b. einfach, pragmatisch und nachvollziehbar sind;
 - c. periodisch durch die zuständigen Organe auf deren beabsichtigte Wirkung sowie die Berücksichtigung der unter Ziffer 1 genannten Kriterien hin überprüft werden.
- 6. Die Vergütungen an die strategischen und operativen Führungsorgane sowie die ihnen zugrundeliegenden Vergütungsmodelle werden durch den Regierungsrat oder die zuständige Fachdirektion standardmässig an den Controllinggesprächen mit den kantonalen Beteiligungen thematisiert.
- 7. Über die Vergütungen an die strategischen und operativen Führungsorgane sowie die ihnen zugrundeliegenden Vergütungsmodelle soll transparent informiert werden.

Diskriminierungsverbot

- 8. Die kantonalen Beteiligungen stellen bei der Festlegung der Vergütung und der weiteren Vertragsbedingungen der operativen und strategischen Führungsorgane sicher, dass diese frei von Diskriminierungen jeglicher Art (Herkunft, Geschlecht etc.) sind.

Erläuterungen des Regierungsrates zu einzelnen Leitsätzen

Zu Leitsatz 3:

Eine «massvolle» Vergütung bedeutet für den Regierungsrat, dass sich die kantonalen Beteiligungen bei der Festlegung der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane am Markt orientieren sollen. Auf der anderen Seite müssen sich die kantonalen Beteiligungen aber bewusst sein, dass mit der staatlichen Beteiligung, welche einem Unternehmen auch ein gewisses Mass an Sicherheit und Stabilität verleiht, automatisch eine bestimmte Zurückhaltung in Bezug auf

die Vergütungspolitik bzw. die Höhe der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane verbunden ist. Das heisst insbesondere, dass sich die kantonalen Beteiligungen nicht an den höchsten Vergütungen in den jeweiligen Branchen orientieren sollen. Die in den kantonalen Beteiligungen angewendeten Vergütungsmodelle dürfen in den jeweiligen Branchen nicht zu einer «Lohnspirale nach oben» führen.

Wichtig:

Was die operativen Führungsorgane anbelangt, so ist festzuhalten, dass der Regierungsrat – mit Ausnahme der beiden börsenkotierten Unternehmungen BEKB AG und BKW AG, bei welchen die Festlegung der Vergütungen der operativen Führungsorgane nach den Bestimmungen von Art. 18 VegüV erfolgt – nur über allfällige Kantonsvertreter/innen im Verwaltungsrat auf die Höhe der Vergütungen Einfluss nehmen kann. Weiter kann er im Rahmen der Eignerstrategie oder von Controllinggesprächen seine diesbezüglichen Erwartungen zum Ausdruck bringen. Diesen kommt aber keine rechtliche Verbindlichkeit zu.

Zu Leitsatz 4:

Mit «bei Bedarf» ist Folgendes gemeint: Mit dem vorliegenden Bericht wurde erstmals eine Übersicht über die Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane der wichtigsten kantonalen Beteiligungen geschaffen. Sollte der Regierungsrat in Zukunft erhebliche Abweichungen von den vorliegend aufgeführten Vergütungen feststellen, so wird er wiederum Quervergleiche anstellen, um die Angemessenheit der Vergütungen besser einschätzen zu können. Gleiches gilt auch für die im vorliegenden Bericht nicht aufgeführten kantonalen Beteiligungen. Auch bei diesen behält sich der Regierungsrat vor, entsprechende Quervergleiche zu erstellen.

Zu Leitsatz 7:

Dem Regierungsrat sind hinsichtlich der Forderung nach Transparenz bzw. der Forderung nach der Publikation der Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane faktisch gewisse Schranken gesetzt (u.a. bei Minderheitsbeteiligungen). Gleichzeitig gilt es zu beachten, dass die Einflussmöglichkeiten des Regierungsrates vom jeweiligen Beteiligungsanteil abhängen.

Dessen ungeachtet ist der Regierungsrat der Meinung, dass die Vergütungen der operativen und strategischen Führungsorgane im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und sofern den einzelnen Beteiligungen auf dem Markt daraus kein Nachteil entsteht, transparent auszuweisen sind. Der Regierungsrat plant die Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in den neu erarbeiteten «PCG-Richtlinien». Gleichzeitig beabsichtigt er, die entrichteten Vergütungen in seinem jährlichen Reporting über die kantonalen Beteiligungen auszuweisen. Teile der Berichterstattung (inkl. der Angaben über die Vergütungen) sollen zudem neu jährlich auf der Website der Finanzdirektion veröffentlicht werden.

Der Regierungsrat beabsichtigt, die vorstehend aufgeführten Leitsätze in einem separaten Kapitel seiner PCG-Richtlinien aufzunehmen. Deren Inkraftsetzung durch den Regierungsrat ist per 1. Januar 2021 geplant. Gleichzeitig soll in Zukunft in den Eignerstrategien der einzelnen kantonalen Beteiligungen auf die Leitsätze verwiesen werden. Ebenfalls plant der Regierungsrat sowohl die kantonalen Beteiligungen wie auch die Kantonsvertreter/innen über die Inkraftsetzung der neuen PCG-Richtlinien (inklusive der Leitsätze) zu informieren.

Der Regierungsrat wird die operativen und strategischen Führungsorgane kantonaler Beteiligungen überdies auch in Zukunft – zum Beispiel im Rahmen von Controllinggesprächen – auf ihre besondere Ausgangslage und Verantwortung hinsichtlich der Höhe der Vergütungen aufgrund der staatlichen Beteiligung hinweisen. Auch erwartet der Regierungsrat, dass sich die Kantonsvertretungen entlang dieser Leitsätze verhalten und in den entsprechenden Beteiligungen im Rahmen ihres Mandats darauf hinwirken, dass diese befolgt werden.

10.3 Transparenz über Vergütungen weiter fördern

Ein wichtiges Anliegen ist dem Regierungsrat die Förderung von Transparenz hinsichtlich der Publikation der Vergütungen von operativen und strategischen Führungsorganen in kantonalen Beteiligungen. Allerdings ist in rechtlicher Hinsicht nicht eindeutig klar, ob der Regierungsrat die Veröffentlichung eines Vergütungsberichts – beispielsweise im Rahmen des Geschäftsberichts – verlangen könnte, weshalb er auf eine diesbezügliche Vorschrift verzichtet.

Der Regierungsrat ist aber bereit, mit den zuständigen Führungsorganen in ein Gespräch zu treten und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und sofern dem Unternehmen im entsprechenden Markt daraus kein Nachteil erwächst auf weitere Transparenz hinzuwirken. Im Sinne der erhöhten Transparenz plant der Regierungsrat neu auch einen Teil des jährlichen Reportings über die kantonalen Beteiligungen zu veröffentlichen. Neu sollen in diesem Reporting – unter Berücksichtigung der vorstehend erwähnten Rahmenbedingungen – insbesondere auch die an die operativen und strategischen Führungsorgane entrichteten Vergütungen aufgeführt werden. Der Regierungsrat plant in den neu erarbeiteten «PCG-Richtlinien» eine entsprechende Bestimmung aufzunehmen.

11 Antrag des Regierungsrates

Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, vom vorliegenden Bericht gemäss Art. 51 Abs. 1 Bst. c des Gesetzes über den Grossen Rat (Grossratsgesetz; GRG) Kenntnis zu nehmen.

12 Anhang

12.1 Detailergebnisse der Umfrage bei den Kantonen zu Frage 1 (Anhang zu Kapitel 4.2)

Frage 1: Bestehen in ihrem Kanton rechtliche Bestimmungen und/oder Leitlinien hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne (Geschäftsleitung und / oder Verwaltungsrat) in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen?

Kt.	Antwort	Bemerkungen
AG	Allgemeine Regelung in Ziff. 26 der Richtlinien zur Public Corporate Governance Darin geregelt sind auch Bestimmungen zum Ausweis der Vergütungen im Geschäftsbericht, zur Genehmigung des Vergütungsreglements und der jährlichen Vergütungen durch die Eigentümersammlung (vgl. https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dfr/dokumente_3/finanzen/beteiligungen/public_corporate_governance/20170906_PCG-Richtlinien_def.pdf) Ziffer 26 regelt Bemessungsgrundlage (Zeitaufwand/branchenüblicher Vergleichslohn), Zusatzvergütungen (ausserordentlicher Zeitaufwand/zusätzliche Aufträge), Verbot von Direktaufträgen ohne Zusammenhang mit der Funktion, sinngemässe Übernahme der OR-Bestimmungen für börsennotierte Unternehmen. Spezialgesetzlich in § 11 des Gesetzes über die Aargauische Kantonalbank: • Der Bruttolohn eines Mitglieds der Geschäftsleitung [der AKB] beträgt maximal das Doppelte des Bruttolohns eines Mitglieds des Regierungsrats. • Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten im Verhältnis zu ihrem Lohn maximal die gleichen Vorsorgebeiträge wie alle anderen Mitarbeitenden. • Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten keine Abgangs- oder andere Entschädigung, keine Vergütung im Voraus, keine Prämie für Käufe und Verkäufe von anderen Gesellschaften und keinen zusätzlichen Berater- oder Arbeitsvertrag von einer anderen Gesellschaft der Gruppe. Weitere Bestimmungen zu anderen Beteiligungen: • Vergütungsreglement des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Aargauischen Gebäudeversicherung (SAR 673.222) • Vergütungsreglement der Verwaltungskommission und der Geschäftsleitung der SVA Aargau (SAR 831.919)	

	Reglement über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats der BVG- und Stiftungsaufsicht Aargau (SAR 210.114) Diverse statutarische Bestimmungen, so auch neu zur Schulverlag plus AG (Aktionäre: Kantone Bern / Aargau)	
AI	Nein. Aber die Anfangslöhne der Leiter der unselbständigen kantonalen Anstalten (Spital, Ausgleichskasse) und der kantonalen Versicherungskasse werden zum Zeitpunkt der Wahl durch die Regierung festgelegt.	
AR	Für oberste Kaderlöhne bei selbständigen Anstalten und Betrieben gelten das Personalgesetz (PG; bGS 142.21) resp. die Besoldungsverordnung (BVO; bGS 142.211), Maximalsalar gem. Lohntabelle 2020 – BVO Anhang 1: Fr. 244'425. Entschädigungen für Verwaltungsräte unterstehen unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen oder werden durch die GV festgelegt. Vertretungen ex officio in staatsnahen Betrieben/Beteiligungen geben mit Ausnahme der Spesen alle Entschädigungen an die Staatskasse ab. Bestimmungen: PG, BVO; Einführungsgesetz AHV; Assekuranzgesetz, Verordnung über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates der Assekuranz; Pensionskassengesetz, Spitalverbundgesetz etc.	
BL	Es bestehen keine rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne. Es gibt aber Bestimmungen hinsichtlich des Verbots entgeltlicher Leistungen als Verwaltungsrat resp. Mitglied des strategischen Führungsorgans (siehe Antwort zu Frage 1b). Leitlinien hinsichtlich der Publikation der Vergütungen des strategischen Führungsorgans im jeweiligen Geschäftsbericht werden in den Eigentümerstrategien für die Beteiligungen definiert. In § 8 des Gesetzes über die Beteiligungen (Public Corporate Governance, PCGG) steht, dass Mitglieder des strategischen Führungsorgans ausserhalb ihres Mandats keine entgeltlichen Leistungen für die Beteiligung erbringen dürfen. Dasselbe gilt für Personen, die den Mitgliedern des strategischen Führungsorgans nahestehen. Gemäss § 6 der Verordnung zum Gesetz über die Beteiligungen (Public Corporate Governance) (PCGV) gelten als nahestehende Personen, die miteinander verheiratet sind, in eingetragener Partnerschaft oder in einem gefestigten Konkubinat leben oder im 1. oder 2. Grad verwandt oder verschwägert sind. Als nahestehend gilt auch ein Unternehmen, eine Personengesellschaft oder eine juristische Person, mit der eine finanzielle oder gesellschaftsrechtliche Verbindung besteht.	

BS	Im Kanton Basel-Stadt ist die Entschädigung der Mitglieder der obersten Leitungs- und Verwaltungsorgane in unseren Public Corporate Governance-Richtlinien geregelt (siehe https://www.fv.bs.ch/dam/jcr:ab248360-b3c2-4ed2-acc9-73e426ddaec7/2020_01_01_PCG-Richtlinien.pdf Version vom 1. Januar 2020), siehe dort in §7a. Zur Entschädigung der Geschäftsleitungen gibt es keine Bestimmungen. Die Beteiligungen weisen die Höhe aber in den Geschäftsberichten aus.	
FR	Non, sauf pour un établissement : celui de l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments (ECAB). Pour l'ECAB il s'agit du règlement du 20 juin 2018 du personnel qui précise à l'article 74 al. 1 que le traitement initial de l'ensemble du personnel s'inscrit dans les minima et maxima des traitements prévus par l'échelle générale de traitement du personnel de l'Etat de Fribourg	
GE	Oui. Loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP), A 2 24, art. 22 et art. 29 et art. 24 de son règlement d'application (ROIDP)	
GL	Nein, es bestehen keine rechtlichen Bestimmungen und/oder Leitlinien hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne (Geschäftsleitung und / oder Verwaltungsrat) in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen. Der Regierungsrat hat aber in seiner Funktion als Aktionärsvertreter an der Generalversammlung 2013 der Glarner Kantonalbank auf einen entsprechenden politischen Vorstoss hin (Link) eine Anpassung des Entschädigungsreglements vorgenommen. Im Rahmen der Eigentümerstrategie für die Kantonsspital Glarus AG hat er zudem festgelegt, dass die Gesellschaft dem Eigentümerversorger jährlich über die Gesamtentschädigung sowie je die höchste Einzelentschädigung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung Bericht erstatten muss (Ziff. 4.1 Eigentümerstrategie). Die Gesellschaft veröffentlicht diese seither auch auf ihrer Webseite (Link).	VR hat im Juli 2012 selbst die Anpassung und danach periodische Prüfung des Entschädigungsreglements beschlossen. D.h. direkt Vorgaben wurden keine gemacht.
GR	Im Jahr 2010 wurde dem Grossen Rat der Bericht betreffend Public Corporate Governance (PCG) vorgelegt. Dieser beinhaltete 22 Grundsätze und den Entwurf für eine regierungsrätliche Verordnung zu PCG. Gestützt auf die parlamentarische Diskussion wurden die Grundsätze angepasst und die Verordnung von der Regierung erlassen und auf den 1.1.2011 in Kraft gesetzt. Grundsatz Nr. 14 Vergütungen der strategischen Führungsebene lautet wie folgt:	

	<i>Die Regierung soll zukünftig die Vergütungen der strategischen Führungsgremien der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten auf deren Antrag festlegen. Dabei sind neben den branchenüblichen Standards und der mit der Funktion verbundenen Arbeitsbelastung auch die Anforderungen und die Verantwortung der Tätigkeit zu berücksichtigen.</i> In der Folge wurden die entsprechenden Entschädigungen gestützt auf ein Vergütungskonzept festgelegt. Die Eckwerte des Vergütungskonzepts sind: Die Mitglieder des strategischen Führungsgremiums einer Beteiligung sollen eine pauschale Vergütung für sämtliche ordentlichen Tätigkeiten gemäss ihrer jeweiligen Funktion erhalten. Die pauschale Vergütung berechnet sich aus dem durchschnittlichen geschätzten jährlichen Zeitaufwand in Stellenprozenten, multipliziert mit einem branchenüblichen und den erforderlichen beruflichen Qualifikationen entsprechenden Jahreslohn. Es gibt keine zusätzlichen Sitzungsgelder. Ein ausserordentlicher Zeitaufwand im Fall von deutlichen Überschreitungen des ordentlichen Zeitaufwands von mehr als 10 Prozent soll variabel abgegolten werden und auf der gleichen Berechnungsgrundlage basieren. Spesen werden separat entschädigt, sollen jedoch auf einer tatsächlichen Grundlage beruhen. Nebenleistungen sollen einen geldwerten Umfang von maximal 5 Prozent der Pauschale umfassen. Die Vergütungen für Mandate für besondere Aufträge sollen auf vertraglicher Basis geregelt werden.	
JU	La seule disposition légale existante lié à la rémunération est l'article 30 de la Loi sur les subventions (RSJU 621), plus précisément la lettre b). Art. 30 1 Pour l'octroi des subventions d'exploitation, le calcul des résultats financiers déterminants est soumis, sauf disposition légale ou contractuelle contraire, aux principes suivants: a) les dépenses ne sont prises en compte que dans la mesure où elles ont été prévues au budget du bénéficiaire et acceptées par l'autorité compétente; b) les prestations fournies au personnel ne sont prises en compte que dans la mesure où elles ne dépassent pas les conditions fixées par le droit cantonal pour des fonctions semblables dans l'administration, ou ont été admises par le Gouvernement; c) les amortissements ne sont pris en compte que dans la mesure où ils n'excèdent pas les taux légaux ou usuels pratiqués par l'Etat; d) les amortissements sur les investissements qui ont été partiellement financés par des subventions ne sont pris en compte que pour le surplus.	

	Le contrôle des finances effectue ce contrôle lors de ses missions.	
LU		
NE	Aucune disposition légale n'existe pour le moment. Le canton de Neuchâtel est en pleine restructuration pour ce qui concerne la gouvernance des partenariats et des partenaires. Dans le cadre de ce projet, ces aspects seront probablement traités à terme (horizon 5 ans) pour viser une harmonisation et a minima donner une vue d'ensemble de ce qui se fait déjà. Nous travaillons actuellement plus spécifiquement sur la formalisation des pratiques et directives en matière de gouvernance (nomination des membres, lettres de mission, conflits d'intérêt, etc).	
NW	Nein.	Kaderlöhne in den Anstalten sind momentan keine Diskussion in der Aufsichtskommission (AK) des Landrates. Seit der Überarbeitung der Corporate Governance Richtlinien müssen die Vergütungen an das oberste Leitungsorgan als Gesamtsumme im Jahresbericht offengelegt werden. Zudem müssen die Grundlagen der Vergütungen des obersten Leitungsorgans und der Geschäftsleitung im Jahresbericht aufgeführt werden. Anlässlich der Sitzung vom September 2016 hat die AK beschlossen, dass die Anstalten jährlich im Rahmen der Besprechung des Geschäftsberichts/Rechenschaftsbericht die AK über die Vergütungen an die Geschäftsleitung zu orientieren haben. Die Orientierung beinhaltet die Gesamtsumme an die Geschäftsleitung sowie eine Erläuterung zu den Veränderungen.

O W	Nein.	
SG	Betreffend das Vorliegen von rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne ist im Kanton St.Gallen zwischen öffentlich-rechtlichen Anstalten und staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen zu unterscheiden. <i>öffentliche-rechtliche Anstalten des Kantons St.Gallen</i> Die Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder der öffentlichen-rechtlichen Anstalten des Kantons St.Gallen ist in der Verordnung über die Höhe, Ausrichtung und Ablieferung von Vergütungen im Zusammenhang mit der Einsitznahme in Organe von Organisationen mit kantonaler Beteiligung (Vergütungsverordnung [sGS 145.2]) geregelt. Geschäftsleitungsmitglieder der selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten, für die das kantonale Personalrecht (sGS 143.1) gilt, werden nach dem kantonalen Lohnsystem entschädigt. Der sich hieraus ergebende maximale Jahreslohn kann im Einzelfall durch Zulagen (insb. Funktionszulagen) überschritten werden. <i>staatsnahe Betriebe bzw. Beteiligungen</i> Für die weiteren Beteiligungen bzw. staatsnahen Betriebe bestehen im Kanton St.Gallen keine kantonalen Vorgaben. Vereinzelt wird in kantonalen Eigentümerstrategien explizit festgehalten, dass die Salärpolitik nach marktüblichen Grundsätzen zu gestalten ist und Lohnexzesse zu verhindern sind. Im Übrigen sind die Entschädigungsreglemente der Verwaltungsräte von Aktiengesellschaften durch die Generalversammlung abzunehmen.	
SH	Nein.	
SO	Es bestehen nur vereinzelt gesonderte Bestimmungen oder Leitlinien für oberste Kader von staatsnahen Betrieben. Die obersten Kaderlöhne sind, wie jene der übrigen Staatsangestellten, grundsätzlich im Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) geregelt. Für Mitglieder von Kommissionen und anderer Gremien ist die Verordnung über die Sitzungsgelder und die Sitzungs-pauschalen vom 23. September 2002 (BGS 126.511.31) massgebend. Im Bereich der Spitäler (soH) ist die Geschäftsleitung gemäss GAV angestellt. Für die Verwaltungsratsmitglieder besteht hingegen eine Leistungsvereinbarung mit dem Regierungsrat. Die im Zusammenhang mit der VR-Tätigkeit anfallenden Honorare und Spesen werden quartalsweise erstattet. Für besondere Auslagen sind Quittungen oder Belege vorzulegen. Die Jahresentschädigung für VR-Mitglieder beträgt für das Präsidium CHF 50'000, für die übrigen Mitglieder/innen	

	CHF 20'000. Hinzu kommen Sitzungspauschalen von je CHF 750.	
SZ	Nein.	
TG	Nein.	
TI	No.	
UR	In Uri bestehen diesbezüglich keine rechtlichen Bestimmungen aber die Eigentümerstrategien der Urner Kantonalbank und des Urner Kantonsspitals setzten entsprechende Leitlinien. In der Eigentümerstrategie der Urner Kantonalbank wird Folgendes festgehalten: 6.3 Vergütung der Geschäftsleitung 6.3.1 Das Vergütungssystem und die Vergütungen der Geschäftsleitung werden durch den Bankrat festgelegt. 6.3.2 Die Summe der Vergütungen soll im Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen. 6.3.3 Die Mitglieder der Geschäftsleitung sollen eine fixe Entschädigung und zusätzlich eine variable Entschädigung erhalten, welche auf den nachhaltigen Erfolg der Bank und die persönliche Leistung abgestimmt ist. Eine ähnliche Formulierung besteht auch bei der Eigentümerstrategie für das Kantonsspital Uri: 5.3 Vergütung der Spitalleitung 5.3.1 Das Vergütungssystem und die Vergütungen der Spitalleitung werden durch den Spitalrat festgelegt. 5.3.2 Die Summe der Vergütungen soll sich an vergleichbare Spitäler anlehnen. 5.3.3 Die Mitglieder der Spitalleitung sollen eine fixe Entschädigung und zusätzlich eine variable Entschädigung erhalten, welche auf den nachhaltigen Erfolg des Kantonsspitals und die persönliche Leistung abgestimmt ist.	
VD		
VS		Uniquement pour les hôpitaux reconnus d'intérêt public (en cours) de même que pour les établissements médico-sociaux (EMS). Projet de loi (en cours) afin de limiter le salaire des médecins cadres à 550'000 francs par an

		dans les hôpitaux reconnus d'intérêt public. EMS - Règlement (RCLPFES - 810.01.3) précisant les conditions à remplir par les établissements sanitaires privés pour être reconnus d'intérêt public au sens de la loi du 5 décembre 1978 sur la planification et le financement des établissements sanitaires d'intérêt public
ZG	Der Kanton Zug verfügt über keine öffentlich zur Verfügung stehenden allgemein gültigen Richtlinien für die Steuerung von kantonsnahen Betrieben (Richtlinien zur Public Corporate Governance) und demzufolge auch nicht hinsichtlich der Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen. Die Steuerung/Aufsicht erfolgt gemäss den in rechtlichen Erlassen (Gesetze, Verordnungen, Beschlüsse) oder in Verträgen geregelten Kompetenzen/Aufgaben durch die jeweils zuständige Behörde. Das kann der Regierungsrat, die Fachdirektion oder ein zuständiges Amt sein. Zudem wird u.a. auch durch Delegation von Mitgliedern des Regierungsrats oder von Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung in Leitungsgremien der kantonsnahen Betriebe die Steuerung/Aufsicht sichergestellt. Die kantonale Finanzkontrolle führt ebenfalls in den vorgesehenen Fällen Prüfungen durch. <i>Zuger Kantonalbank AG (50% der Aktien):</i> Die Generalversammlung genehmigt gemäss den Statuten die Vergütung des Bankrats und der Geschäftsleitung, wobei kein Aktionär für mehr als einen Drittel des Aktienkapitals plus eine Aktie das Stimmrecht ausüben darf (= Stimmrecht des Kantons ist beschränkt). <i>Zugerland Verkehrsbetriebe AG (Mehrheitsaktionär):</i> Massgebend dafür sind die von der Generalversammlung erlassenen Statuten sowie das vom Verwaltungsrat erlassene Verwaltungsreglement. <i>Zuger Kantonsspital AG (Mehrheitsaktionär):</i> Der Regierungsrat genehmigt praxisgemäss das Entschädigungsreglement. <i>TRIAPLUS AG (integrierte Psychiatrie Uri, Schwyz und Zug):</i> Der Konkordatsrat genehmigt das Entschädigungsreglement.	
ZH	Im engeren Sinn nein, vgl. aber auch Antwort zu Frage 2	

12.2 Detailergebnisse der Umfrage bei den Kantonen zu Frage 2 (Anhang zu Kapitel 4.2)

Frage 2: Wird die Vergütungspraxis der obersten Kaderlöhne in staatsnahen Betrieben bzw. Beteiligungen und/oder Institutionen in ihrem Kanton derzeit politisch diskutiert? Wenn ja, um welche Beteiligungen und/oder Institutionen handelt es sich bzw. was ist der Inhalt der Diskussionen?

Kt.	Antwort	Bemerkungen
AG	Auf Ebene Plenum Grosser Rat bestehen derzeit keine Diskussionen, doch sind Vergütungsthemen laufend auf dem politischen Radar. Im Plenum des Grossen Rats war letztmals im 2016 eine Interpellation betreffend höhere Vergütung der Verwaltungskommission der SVA Aargau eingegangen (vgl. https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Gesch%C3%A4ft?ProzId=970756) [SVA Aargau: vormals Sozialversicherungsanstalt] Die oben beschriebene Lohndeckelung der Geschäftsleitung der Aargauischen Kantonalbank wurde im 2015 vom Grossen Rat beschlossen (vgl. https://www.ag.ch/grossrat/grweb/de/195/Detail%20Gesch%C3%A4ft?ProzId=969760)	
AI	Nein.	
AR	Zurzeit keine politische Diskussion	
BL	Aktuell steht die Beantwortung der Motion 2019/182 (Mandateinnahmen transparent machen, das Öffentlichkeitsprinzip soll für alle kantonalen Mandatsträger gelten) aus, mit welcher dem Regierungsrat beantragt wird, eine geeignete Grundlage auf Gesetzesstufe zu schaffen, welche sämtliche Honorare aus öffentlich-rechtlichen Mandaten einheitlich der Öffentlichkeit zugänglich macht. Diese Daten sind jeweils im Beteiligungsbericht zu publizieren.	
BS	Einen formellen Lohndeckel gibt es im Kanton Basel-Stadt nicht und er ist derzeit (noch?) kein politisches Thema.	
FR	Actuellement il n'y a pas de débat. Il y a eu une intervention parlementaire sur le sujet et le Conseil d'Etat a répondu en janvier 2014 (voir attaché).	Anfrage Benjamin Gasser / Benoît Piller 2013-CE-143 «Lohnspanne bei den vier Pfeilern der Freiburger Wirtschaft und den öffentlich-rechtlichen Gesellschaften»
GE	La question du plafonnement de la rémunération et de l'interdiction des bonus est toujours d'actualité. Un PL 12220 modifiant la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LOIDP), mentionnée ci-dessus, est suspens	

	devant la commission législative du Grand Conseil (voir l'exposé des motifs).	
GL	Nein. Letztmals wurde die Vergütungspraxis in den Jahren 2012 und 2013 in Zusammenhang mit dem oben erwähnten politischen Vorstoss zu den Entschädigungen der Geschäftsleitung der Glarner Kantonalbank politisch diskutiert.	
GR	Die Regierung legt nur die Vergütungen der strategischen Ebene fest. Für die Löhne der operativen Ebene ist strategische Führungsgremium zuständig. Die kantonalen Anstalten unterliegen jedoch auch dem kantonalen Personalgesetz. Somit gilt die Lohnobergrenze der Verwaltung auch für die kantonalen Anstalten. Lohnexzesse sind deshalb in diesem Bereich nicht möglich. Es gibt Ausnahmen: die Kantonalbank und privatrechtliche Mehrheitsbeteiligungen. Die strategischen Führungsorgane dieser Organisationen sind zuständig, für die Festlegung der Vergütung des CEOs.	
JU	Non.	
LU		
NE	Le débat politique et médiatique a porté essentiellement sur la transparence de ces rémunérations. Récemment, la nomination d'un nouveau Conseil d'administration pour le réseau hospitalier cantonal a suscité des demandes de médias dans ce sens. Le Conseil d'Etat neuchâtelois a décidé de rendre publique la rémunération de ce Conseil.	
NW	Nein.	
OW	Nein.	
SG	Nein, derzeit liegen keine entsprechenden Vorstösse vor.	
SH	Nein.	
SO	Die Löhne für Chefärztinnen und Chefärzte der soH wurden hinsichtlich Höhe und Obergrenze politisch diskutiert. Mit den neuen allgemeinen Anstellungsbedingungen der soH werden die Honorarzahungen grundsätzlich abgeschafft und eine Deckelung der Löhne ermöglicht.	
SZ	Nein.	
TG	Nein.	
TI	No.	
UR	Nein.	
VD	Non.	
VS		

ZG	Im Kantonsrat bestehen derzeit keine Diskussionen in dieser Richtung. Aber das Gehalt des Präsidenten der Geschäftsleitung (CEO) der Zuger Kantonalbank AG war in den letzten Jahren wiederholt Gegenstand politischer Diskussionen. Zuletzt wurden im Rahmen der Totalrevision des Kantonalbankgesetzes im Jahr 2018 diesbezüglich verschiedene Anträge gestellt (vgl. https://kr-geschaefte.zug.ch/dokumente/7434/2845-3-15804_ZKB.pdf). Der Regierungsrat hat im Jahr 2015 beschlossen, dass die Gehälter der Geschäftsleitung und des Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Zuger Kantonalbank AG sich mittelfristig in einem engen Rahmen um den Median der Gehälter vergleichbarer Kantonalbanken zu bewegen hat. Honorare und Entschädigungen der Regierungsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit in staatsnahen Betrieben und Institutionen, insbesondere als Mitglieder von Verwaltungsräten, fallen in die Staatskasse. Der Regierungsrat veröffentlicht jährlich eine Übersicht seiner nebenamtlichen Tätigkeiten und weist aus, wie viel seine Mitglieder jährlich der Staatskasse abliefern (vgl. https://www.zg.ch/behoerden/regierungsrat/downloads/Register%20Mandate%20RR%202019.pdf/download).	
ZH	KR-Nr. 92/2018, Interpellation betreffend Entschädigungspraxis bei vom Kanton ganz oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen KR-Nr. 249/2019, Motion betreffend Maximal-Entschädigungen in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen Antwort des Regierungsrats betr. die Vernehmlassung zur Parlamentarische Initiative 16.438 betr. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen (Antwort sollte nächstens vorliegen).	

12.3 Anhang zu Kapitel 4.2.3

Nachfolgend findet sich eine Zusammenfassung der Stellungnahmen der Kantone zur Vernehmlassung des Bundes zur parlamentarischen Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»:

Kt.	Stellungnahme
AG	Zustimmende Kenntnisnahme.
AI	Weitgehende Unterstützung. Dank der Deckelung und der Abgangsentschädigung wird Entschädigungsexzessen Einhalt geboten und Reputationsschäden werden reduziert. Die Swisscom AG ist von der Regelung auszunehmen.
AR	Unterstützung der Kommissionsminderheit, wonach nicht der Gesetzgeber die Obergrenze für Entgelte festlegen sollte. Das System würde zu starr und es würde ein falsches Signal gesendet, da die meisten Betriebe diesen Betrag nicht erreichen. Keine Einwände betreffend das Verbot der Ausrichtung von Abgangsentschädigungen.
BL	Es fehlt eine fachliche Begründung, weshalb eine Abgangsentschädigung unzulässig sein soll; der Hinweis auf das Unverständnis in der Bevölkerung ist nicht hinreichend. Die Festlegung des maximal zulässigen Entgelts mittels Fixbetrag würde die Unterschiede zwischen den sieben Unternehmen und das Verhältnis zu den übrigen Löhnen innerhalb der einzelnen Unternehmung zu wenig berücksichtigen. Die Flexibilität würde zu stark eingeschränkt. Ein möglicher Lösungsansatz wäre, das maximale Entgelt mittels Prozentsatz im Verhältnis zum im Unternehmen angewendeten Lohnsystem zu begrenzen. Es stellt sich zudem die Frage der Verhältnismässigkeit zwischen Aufwand und Einsparungen, da die Gesetzesvorlage zur Folge haben kann, dass das gesamte Lohngefüge einer Unternehmung angepasst werden muss.
BS	Zustimmung betreffend Deckelung der Löhne bei CHF 1 Million. Betreffend Abgangsentschädigung wird vorgeschlagen, diese auf höchstens einen Jahreslohn zu begrenzen (analog der heutigen Regelung für das Bundespersonal). Unterstützt werden zudem die beiden Minderheitsanträge betreffend Obergrenze von CHF 1 Million in den übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes und zur angemessenen Vertretung der Geschlechter.
FR	Keine Bemerkungen.
GE	Zustimmung, obwohl keine direkte Betroffenheit.
GL	Keine Stellungnahme, da keine Betroffenheit.
GR	Begrüssung der gesetzlichen Obergrenze und der Kompetenz des Bundesrates. Die gesetzliche Definition über die Bestandteile des Entgelts und der individuellen Kriterien führen zu Rechtssicherheit. Das Verbot einer Abgangsentschädigung wird ebenfalls begrüsst.
JU	Keine Einwände, jedoch stellt sich die Frage nach Nebenwirkungen. Die Begrenzung der Vergütungshöhe kann die Bevölkerung einerseits schockieren, andererseits ist dieser Betrag im Vergleich mit der Privatwirtschaft möglicherweise nicht ausreichend, um bestimmte Personen für eine Position zu gewinnen. Das Verbot von Abgangsentschädigungen könnte zu internen Blockaden führen
LU	Keine Bemerkungen. Die Änderungen sind ausgewogen und schränkt die betroffenen Unternehmen nicht allzu stark ein.
NE	Begrüssung einer Obergrenze, sei es in einem Gesetz oder einer Verordnung.
NW	Es ist nicht Sache des Gesetzgebers, die Obergrenze für Entgelte festzulegen. Durch die gesetzliche Verankerung einer identischen Obergrenze für alle Bereiche wird ein zu starres

System geschaffen und es ist zu befürchten, dass mit einer Obergrenze Lohnerhöhungen provoziert würden. Mit der Obergrenze wird zudem ein falsches Signal gesendet. Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen marktgerechte Löhne bezahlt werden können. Zudem ist mit einem Mehraufwand der Bundesverwaltung zu rechnen.

- OW Begrüssung der vorgeschlagenen Regelungen, jedoch Verzicht auf eine Indexierung des Entgelts, da es in der Privatwirtschaft nicht üblich ist. Bedauerlich ist, dass die finanziellen Auswirkungen nicht näher beziffert werden konnten und der Mehraufwand für die Durchsetzung nicht abgeschätzt wurde.
- SG Die Vorlage ist angemessen, nachvollziehbar und klar in der Umsetzung. Keine direkte Betroffenheit des Kantons, deshalb Verzicht auf eine detaillierte Stellungnahme.
- SH Begrüssung der Zielsetzung aus finanzpolitischer Sicht und der allfälligen Signalwirkung.
- SO Von einer weitergehenden staatlichen Einflussnahme ist vor dem Hintergrund der Wettbewerbsfähigkeit zu verzichten. Durch eine starre Obergrenze werden die konkreten Verhältnisse in einem Betrieb zu wenig berücksichtigt. Bei der börsenkotierten Swisscom AG wird sich eine Beschränkung zu nachteilig auswirken. Keine Bemerkungen betreffend die Abgangsentschädigung.
- SZ Begrüssung der Stossrichtung, allerdings würde eine flexiblere Variante bevorzugt (wie die Kommissionsminderheit). Ein Lösungsansatz könnte die prozentuale Anbindung des Maximalbetrags an die im jeweiligen Unternehmen verwendete Lohnstruktur darstellen. Eine Abgangsentschädigung sollte limitiert, nicht aber explizit ausgeschlossen werden. Zudem kann der Behandlung des Sonderfalls Swisscom im Sinne einer freien Marktwirtschaft nicht zugestimmt werden.
- TI Ablehnung. Die Empfehlungen aus dem Jahr 2016 sind ausreichend, weshalb es keine zusätzlichen Einschränkungen braucht.
- TG Gerechtfertigter Inhalt, da eine jährliche Gesamtentschädigung von CHF 1 Million den Medianlohn in der Schweiz um mehr als das Zehnfache übersteigt. Allerdings ist fraglich, ob diese Frage in einem formellen Gesetz geregelt werden soll. Die jeweiligen Verwaltungsräte sollten diese Verantwortung wahrnehmen.
- UR Verzicht auf eine Stellungnahme, da nicht betroffen.
- VD Zustimmung.
- VS Verzicht auf eine formelle Stellungnahme, da es Sache des Bundes ist.
- ZG Die Abschaffung von Abgangsentschädigungen wird unterstützt, die Einführung einer Beschränkung der Entgelte auf Gesetzesstufe nicht (Befürwortung Kommissionsminderheitsantrag). Eine liberale Praxis ohne Lohnexzesse ist das Ziel; Entgelte müssen durch das zuständige Gremium flexibel und individuell der Situation angepasst werden können. Es reicht, wenn die bestehenden Kontrollinstanzen die Entgelte vergleichen (Privatwirtschaft, Quervergleich), überprüfen und gegebenenfalls Einfluss nehmen. Die vorgesehenen Rahmenbedingungen und Entschädigungsregelung sollen nicht auf Gesetzes-, sondern einer niedrigeren Erlassstufe geregelt sein.
- ZH Die Parlamentarische Initiative stimmt mit einer kantonalen Motion überein, deshalb wird die gleiche ablehnende Haltung vertreten. Die Entschädigung soll sich nach der Tragweite der Entscheidungen und den Risiken richten. Zudem muss die Flexibilität sichergestellt sein. Das Aufstellen von Grundsätzen der Entschädigungspraxis ist aber in Ordnung. Der Kanton Zürich hat diese Grundsätze in seinen Public Corporate Governance Richtlinien ebenfalls geregelt (Genehmigung der Vergütungen als Steuerungsmöglichkeit).

12.4 Übersicht Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen

12.4.1 Bedag

Kurzporträt

Die Bedag ist mit einem Umsatz von über CHF 80 Mio. ein führendes schweizerisches IT-Dienstleistungsunternehmen im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Mit ihren rund 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – wovon 30 Lernende – verfügt sie über ein breites und fundiertes Informatik-Know-how. Ihr Kerngeschäft ist die Entwicklung, die Wartung und der Betrieb von geschäftskritischen Informatiklösungen für den Kanton Bern. Mit einem Netz von hochsicheren Rechenzentren sowie Standorten in Bern, Aarau, Delémont und Wettingen ist sie regional stark präsent. Ihre Kunden sind neben dem Kanton Bern hauptsächlich öffentliche Verwaltungen und Betriebe sowie Unternehmen im Gesundheits- und Versicherungswesen. Die Bedag wurde 1990 gegründet und befindet sich zu 100% im Eigentum des Kantons Bern.

Das Vergütungsmodell der Bedag für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern:

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

Die Höhe der Entschädigung des Verwaltungsrates wird vom Regierungsrat des Kantons Bern festgelegt, letztmals mit Beschluss Nr. 832 vom 6. Mai 2009 mit den Anträgen zur Generalversammlung 2009. Die Entschädigung besteht aus einem Barbetrag. Für den Präsidenten beträgt der Barbetrag CHF 90'000.- und für die Mitglieder jeweils CHF 25'000.-. Für die Mitarbeit in den Ausschüssen des Verwaltungsrats beträgt die zusätzliche Vergütung CHF 10'000.-. Der Präsident erhält für die Arbeit in Ausschüssen keine zusätzliche Entschädigung. Hinzu kommen für alle Mitglieder des Verwaltungsrates die Sozialleistungsanteile für Arbeitgeber und -nehmer sowie Sitzungsgelder von CHF 200.- für halb- und CHF 500.- für ganztägige Sitzungen.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Das Lohnsystem der Bedag basiert auf dem Grundsatz von Marktlöhnen. Die Marktlöhne werden mittels anerkannter Lohnerhebungen der Schweiz erhoben. Im Informatikbereich wird die Salärumsfrage von SwissICT eingesetzt. Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern ist die Entlohnung in einem vom Verwaltungsrat erlassenen Lohnsystem geregelt, welches die Kadersalärstudie Schweiz von Kienbaum anwendet. Bei der Anwendung dieser Statistiken orientiert sich die Bedag am Medianwert der Lohnauswertungen innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der Bedag die folgenden Vergütungen entrichtet:

Bedag AG	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 266	(7) 307	(7) 378
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	106	104	116
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 32	(5) 41	(5.25) 50
Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'839	(5) 1'561	(7) 1'417
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	651	391	403
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(4.75) 387	(4.92) 312	(4.25) 333

Generelle Bemerkungen:

Sowohl in den Vergütungen an die Geschäftsleitung wie auch an den Verwaltungsrat sind die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Was den Verwaltungsrat anbelangt, so beträgt der zeitliche Aufwand zur Wahrnehmung des Verwaltungsratsmandates (Aktens Studium, Vor- und Nachbereitungszeit von Sitzungen, Präsenz an Sitzungen und federführende Bestreitung zugewiesener Themen, Mitwirkung an der Meinungsbildung, Weiterbildung, Selbststudium, Vernetzung und Reisezeit) gemäss Auskunft der Bedag für ein gewöhnliches Mitglied pro Jahr zwischen 150 bis 180 Stunden. Für den Verwaltungsrats-Vizepräsidenten, welcher zusätzlich den Begleitausschuss Rollout@BE leitet, fallen jährlich rund 300 Stunden an (gemäss Erfassung im Jahr 2019). Für den Verwaltungsratspräsidenten fallen jährlich rund 600 Stunden an (gemäss Erfassung im Jahr 2019), was rund einem Drittel eines Vollpensums entspricht.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Im Jahr 2017 erfolgte ein Wechsel auf Stufe des CEO. In der «Höchsten Vergütung Geschäftsleitungsmitglied» sind die einmalige Auszahlung des Dienstaltersgeschenks sowie der variable Lohnbestandteil aus dem Vorjahr an den ausgetretenen CEO enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Im Jahr 2018 erfolgte eine Professionalisierung des Verwaltungsrates (Bildung Präsidialausschuss und Strategieausschuss; inkl. zusätzlicher Sitzungen).

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Im Zuge der Professionalisierung des Verwaltungsrates wurde im Jahr 2019 zusätzlich zum Präsidialausschuss und zum Strategieausschuss ein Begleitausschuss «Rollout@BE» gebildet (inkl. zusätzliche Sitzungen). Gleichzeitig wurde der Verwaltungsrat im Herbst 2019 um ein Mitglied (Kantonsvertreterin) erweitert. Die Vergütungen an die Kantonsvertreterin fliessen vollumfänglich in den bernischen Finanzhaushalt. Die Kantonsvertreterin wird gemäss RRB-Nr. 1238-2016 mit einer Funktionszulage entschädigt.

Im Jahr 2019 wurde die vakante Stelle des CEO mit einem bisherigen Mitglied der Geschäftsleitung besetzt. Gleichzeitig konnten im Jahresverlauf zwei Geschäftsleitungsstellen besetzt werden.

12.4.2 Berner Kantonalbank (BEKB)

Kurzporträt

Als Universalbank bietet die BEKB umfassende Banklösungen für Privatpersonen sowie für Geschäfts- und Firmenkunden. Sie beschäftigt über 1200 Mitarbeitende und verfügt in den Kantonen Bern und Solothurn über insgesamt 60 Niederlassungen. Die BEKB wurde 1998 als erste Kantonalbank in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Heute sind 48,5 Prozent der Aktien im Publikum platziert, 51,5 Prozent hält der Kanton Bern. Mit rund 53'000 Aktionärinnen und Aktionären zählt die Bank in Bezug auf die Breite des Aktionariats zu den zehn bedeutendsten Schweizer Publikumsgesellschaften.

Das Vergütungsmodell der BEKB für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern:

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

Die Vergütung besteht aus einem Barbetrag und einer bestimmten Anzahl Namenaktien der BEKB, die jährlich zu einem Vorzugspreis erworben werden können. Für die Präsidentin beträgt der Barbetrag CHF 400'000.- und für die Mitglieder jeweils CHF 70'000.-. Zusätzlich kann die Präsidentin jährlich 400 und die einzelnen Mitglieder können 300 Namenaktien der BEKB beziehen. Es werden keine Sitzungsgelder bezahlt. Für die Mitarbeit in den Ausschüssen des Verwaltungsrats beträgt die zusätzliche Vergütung CHF 20'000.- für den Vorsitz und CHF 10'000.- für die Mitglieder der Ausschüsse.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der fixe Teil der Vergütung besteht aus einem Barbetrag und einer bestimmten Anzahl Namenaktien der BEKB, die jährlich zu einem Vorzugspreis erworben werden können. Der variable Teil wird ebenfalls durch den Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats festgesetzt. Er orientiert sich am Reingewinn vor Steuern, am Ergebnis des Führungsbereichs sowie an der individuellen Leistung. Der variable Teil besteht aus einem Barbetrag von maximal 50 Prozent des fixen Teils.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der BEKB die folgenden Vergütungen entrichtet:

Berner Kantonalbank BEKB	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(8) 1'630	(8) 1'324	(11) 1'330
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	608	540	547
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 146	(7) 112	(7) 112
Vergütung Geschäftsleitung total	(4) 3'669	(5) 3'734	(4.58) 3'423
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	1'099	1'008	791
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	917	747	747

Generelle Bemerkungen

Da es sich bei der BEKB AG um eine börsennotierte Aktiengesellschaft handelt, findet die Verordnung vom 20. November 2013 gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften (VegüV; SR 221.331) Anwendung. Die Generalversammlung genehmigt jeweils im Voraus die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2017 enthalten sind die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge. Ebenfalls in den Vergütungen enthalten ist die Nachhaltigkeitsprämie für die Jahre 2013-2017 von total CHF 105'000.-. Bei drei VR-Mitgliedern ist zudem noch eine Restanz der Nachhaltigkeitsprämie 2008-2016 in der Höhe von CHF 153'000.- enthalten.

Die Vergütungen an die Geschäftsleitung verstehen sich inkl. Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge. Ebenfalls enthalten ist die Nachhaltigkeitsprämie 2013-2017 in der Höhe von CHF 347'000.-.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2018 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2019 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Die Bandbreiten der Vergütungen an die Geschäftsleitung wurden unverändert belassen. Die variable Vergütung betrug bei den Geschäftsleitungsmitgliedern 2019 zwischen 41 und 57 Prozent des fixen Lohnbestands. Die Abweichung über 50 Prozent ist auf im Laufe des Geschäftsjahres pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung und bei Armin Brun auf die neu übernommene CEO-Funktion zurückzuführen.

Bis 30. Juni 2019 war Hanspeter Rüfenacht Vorsitzender der Geschäftsleitung. Seit 1. Juli 2019 ist Armin Brun CEO. Bis zu diesem Zeitpunkt war er Mitglied der Geschäftsleitung. Nach dem Ausscheiden von Hanspeter Rüfenacht per Ende Juni bis zum Eintritt von Andreas Schafer per Anfang Dezember 2019 bestand die Geschäftsleitung aus vier Mitgliedern.

12.4.3 BKW AG

Kurzporträt

Die BKW AG ist die Holdinggesellschaft der BKW Gruppe und eine an der SIX Swiss Exchange kotierte Aktiengesellschaft mit Sitz in Bern. Als international tätiger Energie- und Infrastrukturkonzern ist die BKW Gruppe in den Geschäftsbereichen Energie (Produktion, Handel und Vertrieb), Netze und Dienstleistungen im Inland sowie im europäischen Ausland tätig. Sie betreibt Kraftwerke, handelt mit Energie und betreibt ein Verteilnetz, welches die meisten Gemeinden im Kanton Bern sowie umliegende Gebiete mit elektrischer Energie versorgt. In den letzten Jahren hat das Dienstleistungsgeschäft (Gebäudetechnik und Engineering) namentlich durch Akquisitionen im deutschsprachigen Raum zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die BKW Gruppe beschäftigt rund 10'000 Mitarbeitende und verfügt über 8'961 Vollzeitstellen (Stand 2019).

Da es sich bei der BKW AG um eine börsenkotierte Aktiengesellschaft handelt, findet die Verordnung vom 20. November 2013 gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV; SR 221.331) Anwendung. Die Generalversammlung genehmigt jeweils im Voraus die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung. Zudem findet an der Generalversammlung eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht statt. Das Vergütungsmodell der BKW AG für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung lässt sich wie folgt erläutern:

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

Die Vergütung besteht aus einer festen Vergütung (Grundvergütung), einem Sitzungsgeld, einer aktienbasierten Vergütung (Bezug von vergünstigten, für drei Jahre gesperrten Aktien) und übr-

gen Vergütungen (Sozialversicherungsbeiträge sowie allfällige Quellensteuern). Die Grundvergütung hängt von der Funktion ab. Die Vergütungen des Präsidenten (CHF 336'000.- im Jahr 2019), des Vizepräsidenten (CHF 62'000.-) sowie des Vorsitzenden des Finanzprüfungs- und Risikoausschusses (CHF 60'000.-) fallen höher aus als jene der übrigen Mitglieder (CHF 48'000.-). Für die Teilnahme an Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen werden Sitzungsgelder ausgerichtet, wobei der Verwaltungsratspräsident kein Sitzungsgeld erhält. Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben einmal pro Jahr die Möglichkeit, zu Vorzugsbedingungen, d.h. mit einem Rabatt von 30 Prozent des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Quartals, maximal 600 Aktien zu erwerben. Diese Aktien unterliegen hinsichtlich der Veräusserung einer Sperrfrist von drei Jahren.

Vergütungen an die Mitglieder Konzernleitung:

Die Vergütung der Konzernleitung besteht aus einer festen jährlichen Grundvergütung in bar, einer kurzfristigen variablen Vergütung in bar, einer langfristigen Beteiligung in Form von gebundenen Aktien sowie Vorsorgeleistungen und Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeberbeiträge). Die Grundvergütung entschädigt die Ausübung der jeweiligen Funktion und berücksichtigt die Erfahrung, die mit der Aufgabe verbundene Verantwortung und den Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Die kurzfristige variable Vergütung trägt der Erreichung der durch den Vergütungs- und Nominationsausschuss gesetzten Ziele Rechnung und ist namentlich vom Jahresergebnis bzw. dem für die BKW Gruppe budgetierten EBIT abhängig. Sie betrug im Jahr 2019 für die CEO maximal 30 Prozent und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder maximal 20 Prozent der Grundvergütung und ist somit nach oben begrenzt. Hinzu kommt eine Vergütung in gebundenen Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren, welche auf die langfristige Erfolgssicherung abzielt und direkt an Chancen und Risiko der Aktienkursentwicklung gekoppelt ist.

Die BKW AG überprüft die Vergütungen regelmässig und hat ein spezialisiertes Beratungsunternehmen mit der externen Prüfung der Konzernleitungsvergütungen beauftragt. Die Ergebnisse werden im Verlauf des Jahres 2020 vorliegen und in die Vergütung von Konzernleitung und CEO ab dem Jahr 2021 einfließen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Konzernleitung der BKW AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

BKW AG	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 888	(7) 932	(7) 954
Vergütung Verwaltungsratspräsident	340	387	385
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 91	(6) 91	(6) 95
Vergütung Konzernleitung total	(5) 4'817	(5) 5'671	(5) 5'963
Höchste Vergütung Konzernleitungsmitglied	1'301	2'031	1'764
Durchschnittliche Vergütung pro KL-Mitglied	963	1'134	1'193

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Mit dem Austritt von Paul-Albert Nobs aus dem Verwaltungsrat per 12. Mai 2017 reduzierte sich die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder von acht auf sieben. Ohne Berücksichtigung der an Paul-Albert Nobs im Jahr 2017 ausgerichteten Entschädigung von CHF 35'000.- reduziert sich die durchschnittliche Entschädigung der übrigen Mitglieder (ohne Präsident) auf CHF 85'500.-. Die Entschädigung für die Verwaltungsrats Tätigkeit von Regierungsrätin Barbara Egger-Jenzer von CHF 76'000.- wurde an den Kanton Bern ausbezahlt.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Im Jahr 2018 kam es im Verwaltungsrat der BKW AG zu einer Rochade. Drei Mitglieder des siebenköpfigen Verwaltungsrates – darunter auch Regierungsrätin Barbara Egger-Jenzer – traten per 18. Mai 2018 zurück. Einer der Verwaltungsratssitze blieb bis zum 1. September 2018 vakant. Den abtretenden Verwaltungsratsmitgliedern wurde eine feste Vergütung von CHF 20'000.- ausgerichtet, den neu eintretenden Mitgliedern unabhängig vom Zeitpunkt des Eintritts eine Entschädigung von CHF 32'000.-. Somit fielen die festen Vergütungen etwas höher aus als im Jahr 2019 während die Sitzungsgelder etwas tiefer waren.

Nachdem die BKW AG die Vergütungen im Jahr 2017 einer Überprüfung unterzogen hatte, beschloss der Verwaltungsrat, die Vergütungen ab dem Jahr 2018 anzuheben, um sie dem Marktniveau anzunähern. Die Generalversammlung genehmigte die Erhöhung der Vergütung im Jahr 2017. Die Grundvergütung der CEO wurde um 20 Prozent, jene der übrigen Mitglieder der Konzernleitung um 10 Prozent angehoben. Entsprechend stieg auch die variable Vergütung, welche bei der CEO maximal 30 Prozent und bei den übrigen Konzernleitungsmitgliedern maximal 20 Prozent der Grundvergütung beträgt (mit entsprechendem Effekt auf die ordentlichen Sozialversicherungsbeiträge). Des Weiteren wurde die aktienbasierte langfristige Erfolgsbeteiligung erhöht (CEO: 9'455 Aktien gegenüber 6'000 Aktien im Vorjahr). Aufgrund des gestiegenen Aktienkurses erhöhte sich der Betrag der langfristigen Erfolgsbeteiligung zusätzlich. Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass aufgrund eines Sondereffekts (Nachzahlungen aufgrund des Wechsels der Pensionskasse vom Leistungs- zum Beitragsprimat) die Vorsorgeleistungen der CEO mit CHF 449'000.- wesentlich höher ausfielen als im Vorjahr (CHF 169'000.-). Diese Effekte führten in der Summe zu einer wesentlichen Erhöhung der Vergütung an die CEO gegenüber dem Vorjahr.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Die BKW AG reduzierte trotz des sehr guten Jahresergebnisses die Gesamtvergütung der CEO gegenüber dem Vorjahr um 13 Prozent, während die Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder leicht angehoben wurde. Während die Grundvergütung und die kurzfristige variable Vergütung der CEO etwas höher ausfielen als im Vorjahr, fiel die aktienbasierte langfristige Vergütung deutlich tiefer aus (7'008 Aktien gegenüber 9'455 Aktien im Vorjahr). Zudem lagen die Vorsorgeleistungen aufgrund des Wegfalls des Sondereffekts aus dem Jahr 2018 mit CHF 239'000.- wesentlich tiefer.

12.4.4 BLS AG

Kurzporträt

Die BLS gehört mit einem Umsatz von CHF 1'195 Mio. und 3'400 Mitarbeitenden zu den grössten Verkehrsunternehmen der Schweiz. Sie ist in den Bereichen Personenmobilität (Bahn, Bus, Schiff, Autoverlad), Infrastruktur, Güterverkehr und Immobilien tätig. Das Kerngeschäft ist der Bahnverkehr. Die BLS ist hauptsächlich im abgeltungsberechtigten regionalen Personenverkehr tätig. Im Jahr 2019 ist der stufenweise Wiedereinstieg in den Fernverkehr erfolgt (Bern-Biel ab 2019, Bern-Olten 2020, Bern-Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds 2020).

Im Bereich Infrastruktur unterhält die BLS über die Tochtergesellschaft BLS Netz AG ein 420 Kilometer langes Eisenbahnnetz und 119 Bahnhöfe und Haltestellen, sowie die Lötschbergachse mit dem 34,6 Kilometer langen Lötschberg-Basistunnel und der 60 Kilometer langen Bergstrecke von Frutigen nach Brig.

Das Tochterunternehmen BLS Cargo verantwortet den Güterverkehr und nimmt im Schienengüterverkehr durch die Alpen eine zentrale Position ein.

Die BLS ist als privatrechtliche Aktiengesellschaft registriert. Die Aktien werden ausserbörslich gehandelt. Eigner des neuen Unternehmens BLS AG sind der Kanton Bern mit 55,8 %, der Bund mit 21,7 % sowie weitere Kantone, Gemeinden und Private mit einem Aktienanteil von 22,5 Prozent.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

Der Verwaltungsrat besteht für die ausgewiesenen Jahre aus neun Mitgliedern (zwei Vertretungen von Körperschaften des öffentlichen Rechts, sieben Mitglieder gewählt durch die Generalversammlung). Das statutarische Delegationsrecht des Bundes wird nicht ausgeübt. Stattdessen wird eine durch den Bund vorgeschlagene Vertrauensperson durch die Generalversammlung gewählt.

Jedes Verwaltungsratsmitglied hat Anspruch auf eine fixe Jahresentschädigung, Sitzungsgelder, Pauschalspesen sowie ein Generalabonnement. Es besteht kein Bonusprogramm.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Die Vergütungen der Geschäftsleitung der BLS AG setzen sich aus dem individuell vereinbarten Bruttolohn, dem Bonus, den Pauschalspesen und einem FVP-Generalabonnement (Fahrvergünstigung Personal) zusammen. Das Bonussystem richtet sich nach dem Erreichungsgrad der Ziele des Vorjahres. Der Maximalbonus des CEO kann 35 Prozent und derjenige eines Mitglieds der Geschäftsleitung 25 Prozent des Bruttogehalts erreichen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der BLS AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

BLS AG	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(9) 337.8	(9) 326.0	(8,6) 349.3
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	63.7	60.8	59
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(8) 34.2	(8) 33.1	(7.6) 38.2
Vergütung Geschäftsleitung total	(9) 3'400.7	(9) 3262.3	(9) 2'798.6
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	562.7	552.2	551.9
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	377,8	362.4	310.9

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2017 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2018 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Bernhard Antener ist per 1. Juni 2018 als Nachfolger für Barbara Egger-Jenzer, die am 31. Mai 2015 zurückgetreten ist, als Kantonsvertreter in den Verwaltungsrat delegiert worden.

Die Geschäftsleitung umfasst Total 9 Personen (insgesamt 8.5 Jahresvollzeitstellen).

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2019 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Stefanie Zimmermann hat per 4.4.2019 die Nachfolge von Viola Amherd als Vertreterin des Kantons Wallis angetreten. Viola Amherd hat den Verwaltungsrat per Dezember 2018 verlassen.

Die Geschäftsleitung umfasst Total 9 Personen (insgesamt 7.25 Jahresvollzeitstellen).

12.4.5 GVB

Kurzporträt

Die Gebäudeversicherung Bern (GVB) wurde 1807 gegründet und versichert die rund 400'000 Gebäude im Kanton Bern mit einem Versicherungswert von CHF 368.1 Mrd. (2019) gegen Feuer- und Elementarschäden. Als selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit wird sie von einem genossenschaftlichen Gedanken getragen. Das gesetzlich verankerte Obligatorium resultiert in einer starken Solidarität mit niedrigen Prämien bei unbegrenzter Deckungssumme in Schadensfällen. Ihre privatrechtlichen Tochtergesellschaften GVB Privatversicherungen AG und GVB Services AG bieten freiwillige Zusatzversicherungen sowie weitere Dienstleistungen rund ums Haus an. Unter anderem durch diese Diversifizierung reduziert die GVB Gruppe die durch den Klimawandel gestiegenen Risiken der Elementarereignisse und hält ihre Prämien niedrig.

Führungs-und Gehaltssystem

Mit ihrem Führungs-und Gehaltssystem hat die GVB eine marktgerechte und transparente Gehaltsstruktur geschaffen, welche den Mitarbeitenden längerfristige Entwicklungsperspektiven und Leistungsanreize bietet. Dabei orientiert sich die GVB an den Marktbedingungen, u.a. im Versicherungs-und Krankenkassenbereich und auch an den technischen Branchen mit Funktionen im Fachhochschul-und Hochschulbereich. Das Führungs-und Gehaltssystem, welches periodisch am Markt überprüft wird, ist in elf Funktionsstufen eingeteilt. Es soll dazu beitragen, Schlüsselfunktionen für das Unternehmen zu gewinnen, langfristig zu entwickeln und zu erhalten.

Kaderlöhne

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der GVB erhalten eine Pauschalentschädigung sowie je halbtägig ein Taggeld von CHF 500.- pro Sitzung. Für den Präsidenten beträgt die jährliche Pauschalentschädigung CHF 60'000.-, für den Vizepräsidenten CHF 35'000.-. Ein ordentliches Mitglied erhält CHF 24'000.-. Die Mitglieder eines Komitees erhalten zusätzlich zur Pauschalentschädigung einen Pauschalbetrag von CHF 2'000.- für das Vergütungs- und Ernennungskomitee sowie CHF 3'000.- für das Audit- und Risikokomitee. Für den Verwaltungsratspräsidenten der GVB Privatversicherungen AG beträgt die Pauschalentschädigung CHF 15'000.-, für ein ordentliches Mitglied CHF 12'000.-. Halbtägige Sitzungen werden mit einem Taggeld von CHF 500.- vergütet. Für den Verwaltungsratspräsidenten der GVB Services AG beträgt die Pauschalentschädigung CHF 8'000.-, für ein ordentliches Mitglied CHF 4'000.-.

Den sechs Geschäftsleitungsmitgliedern der GVB Gruppe wurden im Jahr 2019 fixe und variable Vergütungen der Höhe von CHF 1'449'700.- und CHF 612'100.- ausbezahlt (Geschäftsbericht 2019). Leistungskriterien sind Strategieumsetzung, Kosteneffizienz, Anlageperformance, Entwicklung des risikotragenden Kapitals und Kundenzufriedenheit.

Die GVB hat 2019 ihre Gehaltsstruktur durch einen externen Experten überprüfen lassen und darauf gestützt ein optimiertes Führungs-und Gehaltssystem ab 2020 in Kraft gesetzt, das sich verstärkt an den Marktbedingungen orientiert. Entsprechend hat sich die durchschnittliche Entschädigung für ein Mitglied der Geschäftsleitung ab 2020 auf rund CHF 323'000.- und jenes für den CEO der GVB auf rund CHF 400'000.-⁴⁹ reduziert und liegt damit in der Lohnbandbreite der kantonalen Gebäudeversicherungen.

Die Offenlegung der Entschädigung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder gilt für börsennotierte Unternehmen. Die GVB verhält sich demgegenüber aus Gründen der gleich langen Spiesse auf dem Arbeitsmarkt gleich, wie die in Bern und Umgebung ansässigen privaten Versicherungs-

⁴⁹ Beim Lohn des CEO der GVB kann der Bonus tiefer oder höher als der Zielbonus ausfallen. Entsprechend tiefer oder höher ist der Lohn.

unternehmungen, indem sie im publizierten Geschäftsbericht nur die Gesamtbezüge der Geschäftsleitung offenlegt. Ab dem Geschäftsbericht 2020 wird der Lohn des CEO separat ausgewiesen.

Geschäftsleitung GVB Gruppe (inkl. CEO) (Quelle Geschäftsbericht 2019)		2019	2018	2017
Fixe Vergütung	[CHF p.a.]	1'449'700	1'436'200	1'424'100
Variable Vergütung	[CHF p.a.]	612'100	576'000	536'000
Gesamtvergütung	[CHF p.a.]	2'061'800	2'012'200	1'960'100
Anzahl Mitglieder	[Stk.]	6	6	6
Durchschnitt Ø	[CHF p.a.]	343'600	335'400	326'700

CEO GVB Gruppe		Planung 2020	2019	2018	2017
Fixe Vergütung (exl. Repräsentations- onsspesen)	[CHF p.a.]	300'000	400'000	400'000	400'000
Variable Vergütung	[CHF p.a.]	100'000	226'600	210'900	201'000
Gesamtvergütung (ohne Pensionskas- senbeitrag)	[CHF p.a.]	400'000	626'600	610'900	601'000

Hinweis: Die GVB hat 2019 ihre Gehaltsstruktur durch einen externen Experten überprüfen lassen und darauf gestützt ein optimiertes Führungs- und Gehaltssystem ab 2020 in Kraft gesetzt, das sich verstärkt an den Marktbedingungen der kantonalen Gebäudeversicherungen orientiert. Entsprechend hat sich die durchschnittliche Entschädigung für ein Mitglied der Geschäftsleitung ab 2020 auf rund CHF 323'000.- und jenes für den CEO der GVB auf rund CHF 400'000.- reduziert und liegt damit in der Lohnbandbreite der kantonalen Gebäudeversicherungen.

Verwaltungsrat GVB Gruppe		2019	2018	2017
Gesamtvergütung (exkl. Tag- geld, Repräsentations- und Autospesen)	[CHF p.a.]	188'200	210'200	199'200
Anzahl Mitglieder inkl. VRP	[Stk.]	6	7	6.5
Durchschnitt Ø	[CHF p.a.]	31'370	30'030	30'650

12.4.6 Insel Gruppe AG (InsG AG)

Kurzporträt

Als Spitalgruppe mit Universitätsspital bietet die Insel Gruppe Gesundheitsleistungen der Grundversorgung, der spezialisierten und der hochspezialisierten Medizin an. Sie ist zudem in der Lehre und Forschung tätig und beschäftigt über 11'000 Mitarbeitende (Anzahl Personen mit Teilzeit- oder Vollzeitpensum). Die InsG AG wurde 2016 im Rahmen des Projektes «Stärkung des Medizinalstandorts Bern» als privatrechtliche Aktiengesellschaft gegründet. Sie wird von der Inselspital-Stiftung (ISB) beherrscht und fasst die Spitalbetriebe des Inselspitals und der ehemaligen Spital Netz Bern AG zusammen. Die InsG AG, die ISB und die Spital Netz Bern Immobilien AG (SNBI AG) sind aufgrund der einheitlichen strategischen Führung ein Konzern (bezeichnet als Insel Gruppe). Die ISB besitzt 99.1 % der Aktien der InsG AG. Der Kanton besitzt 0.9 % der Aktien der InsG AG und ist Alleinaktionär der SNBI AG. Die Aktiengesellschaften sind nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die Insel Gruppe in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der InsG AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern:

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

Gemäss Aktionärbindungsvertrag vom 25. Mai 2016 sind die Verwaltungsräte der InsG AG, der ISB und der SNBI AG personell identisch zu besetzen. Die Entschädigungen beinhalten jeweils die Tätigkeit in den drei Gesellschaften, es werden keine weiteren Vergütungen ausgerichtet. Es bestehen keine Kredite oder Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates.

Der Regierungsrat bestimmt gemäss Aktionärbindungsvertrag zwischen dem Kanton und der ISB die maximale Entschädigung des Verwaltungsrats gemeinsam für die drei Gesellschaften InsG AG, ISB und SNBI AG. Die vom Regierungsrat festgelegten Maxima für die Entschädigungen haben sich im Beobachtungszeitraum nicht verändert. Im Geschäftsbericht werden sämtliche Vergütungen an die Mitglieder des personell identischen Verwaltungsrats ausgewiesen.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Strategie-, Nominations- und Strukturausschuss legt den Lohn des Direktionspräsidenten und – auf Antrag des Direktionspräsidenten – die Löhne der Mitglieder der Direktion fest und entscheidet über weitere Entschädigungen der Direktion.

Die Vergütungen der Direktion der Insel Gruppe wird im Geschäftsbericht als Total ausgewiesen. Zusätzlich wird die höchste Vergütung der Geschäftsleitung separat ausgewiesen. Aufgeführt sind die Bruttolöhne ohne Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen.

In der Direktion arbeiten im Zeitraum der Erhebung keine operativ tätigen Ärzte. Der damalige Direktor Lehre und Forschung war im Betrachtungszeitraum bereits im Pensionsalter und deshalb ebenfalls nicht mehr operativ tätig.

Die Insel Gruppe hat als Universitätsspital einen grossen nicht-universitären Teil. Dieser ist in den ausgewiesenen Zahlen enthalten bzw. berücksichtigt.

Zu den Führungspersonen unterhalb der Direktion zählen die Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren sowie die Bereichsleitenden der Direktionen und Divisionsleitungen. Die Mehrheit der Klinik- und Institutsdirektion sind von der Universität Bern angestellt und werden nicht über die InsG AG vergütet.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der Insel Gruppe die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(8.5) 737	(8) 589	(8.42) 696
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	216	132*	192
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.5) 70	(7) 65	(7.42) 67
Vergütung Geschäftsleitung total	(6.97) 2'980	(7.23) 3'758	(7.44) 3'803
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	502	600	671
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	428	520	511
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung ⁵⁰	0	0	0
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(6.97) 2'980	(7.23) 3'758	(7.44) 3'803
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	0	0
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	428	520	511

* Verzicht auf Sitzungsgelder (Doppelmandat Dr. med. h.c. U. E. Jocham). TCHF 132 entspricht dem Fixum des VRP

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Ab ordentlicher Generalversammlung 2017 wurde ein ausscheidendes Mitglied des Verwaltungsrats nicht mehr ersetzt. Der Wechsel des Verwaltungsratspräsidiums per Ende November 2017 verlief nahtlos. Die Entschädigung des Verwaltungsrates wird allein von der InsG AG getragen.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Holger Baumann, Vorsitzender der Geschäftsleitung verlässt die Insel Gruppe per Ende Juni 2018, er ist ab Januar 2018 von der aktiven Arbeitspflicht entbunden. Gemäss Vergütungsbericht erzielt er im 2018 das höchste Gehalt. Im Jahr 2018 hat Herr Dr. med. h.c. Uwe E. Jocham ein Doppelmandat als Verwaltungsratspräsident und als Direktionspräsident inne. Aus diesem Grund bezieht er als Verwaltungsratspräsident nur den fixen Teil.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Es wird zusätzlich zu den Vergütungen erstmals die Sozialversicherungsbeiträge im Umfang von CHF 927'329.00 ausgewiesen. Aus dem Geschäftsbericht geht nicht hervor, ob sie in der Summe der Vergütungen enthalten ist. Nach Auskunft der Insel Gruppe sind sie es nicht.

Anfang Februar tritt Herr Dr. med. h.c. U.E. Jocham als Verwaltungsratspräsident zurück. Auf die ordentliche Generalversammlung im Juni 2019 scheidet er ganz aus dem Verwaltungsrat aus. Er bleibt weiterhin Direktionspräsident.

Im dritten Quartal verlässt der Direktor Technologie und Innovation CTO die Insel Gruppe. Die Direktion wird ad Interim im Auftragsverhältnis geführt. Der neue CTO tritt die Stelle per August 2019 an.

⁵⁰ Operativ tätige Ärzte sind Kaderärzte des Spitals, die selber in der Patientenbehandlung des Spitals aktiv sind, für einen medizinisch abgrenzbaren Teilbereich (eine Abteilung der Fachrichtung oder eine Subspezialisierung) die abschliessende fachliche und disziplinarische Verantwortung tragen und in der Regel ärztliches und nichtärztliches Personal führen.

12.4.7 Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA)

Kurzporträt

Die HJB SA bietet Leistungen der Grundversorgung an und ist die einzige französisch sprachige Spitalgruppe in der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 859 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitbeschäftigte 2019) und verfügt in der Versorgungsregion über die drei Betriebsstätten mit stationären Angeboten St. Imier, Bellelay und Moutier. Die HJB SA wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Per 1. Januar 2018 wurde sie mit der Réseau santé mentale SA (RSM SA) fusioniert und die Tochtergesellschaft Hôpital de Moutier SA geschaffen. Aktuell hält der Kanton Bern als Mehrheitsaktionär 65 % der Aktien der HJB SA. Der Minderheitsaktionär Swiss Medical Network AG (SMN AG) besitzt 35 % der Aktien. Es wurde zudem eine von beiden Aktionären auslösbare Kaufs- und Verkaufsoption für die Übertragung von weiteren 17 % der Aktien der HJB SA an die SMN AG ausgehandelt. Die Gesellschaft ist nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die HJB SA in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der HJB SA für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstagegeld eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind, der Fall einer Tochtergesellschaft ist bezüglich Entschädigung des Verwaltungsrates in der Eigentümerstrategie nicht explizit geregelt.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung. Es gibt keine erweiterte Geschäftsleitung.

Die Vergütungen der Geschäftsleitung beinhalten die Bruttolöhne mit Treueprämien, Funktionszulagen, Familienzulagen und Spesen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der HJB SA (Konzernebene) die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 108	(7) 225	(6) 192
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	44	100	88
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 11	(6) 21	(5) 21
Vergütung Geschäftsleitung total*	(7) 1'710	(7.5) 1'977	(9) 2'460
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	k.A.
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	244	264	273
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	k.A.	k.A.	(4) 1'322

Vergütung übrige Geschäftsleitung	k.A.	k.A.	(5) 1'138
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	k.A.	k.A.	331
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	k.A.	k.A.	228

* Angaben aus den revidierten Geschäftsberichten der HJB SA (Konzernebene)

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Der Regierungsrat hat ab 1. Januar 2017 einen personell identischen Verwaltungsrat bei der HJB SA und bei der frisch gegründeten RSM SA eingesetzt. Die Entschädigungen wurden im Geschäftsjahr 2017 pro Gesellschaft ausgerichtet und separat deklariert.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Der personell identische Verwaltungsrat der HJB SA und der RSM SA arbeitete bis 15. Juni 2018, um die rückwirkende Fusion der beiden Gesellschaften auf den 1. Januar 2018 vorzubereiten. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Betriebsstätte Moutier in eine Tochtergesellschaft, die Hôpital de Moutier SA (HDM SA) umgewandelt. In den Honoraren der Verwaltungsräte der HJB SA sind per Ende 2018 Entschädigungen in der Höhe von CHF 67'470 enthalten für die Tätigkeit bei der RSM SA. Die betriebliche Umstrukturierung sowie die Unsicherheit in Bezug auf die Kantonszugehörigkeit der Gemeinde Moutier führte dazu, dass viele zusätzliche Sitzungen nötig wurden.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Der personell identische Verwaltungsrat der HJB SA und der Tochtergesellschaft HDM SA wird pro Gesellschaft entschädigt. Die abgebildeten Angaben stammen aus dem Revisionsbericht von PricewaterhouseCoopers zur HJB SA (Konzernebene). In den Jahresberichten der HJB SA und der HDM SA werden andere Verwaltungsratsentschädigungen ausgewiesen.

Das Total der Entschädigungen der Geschäftsleitung hat zugenommen, weil ein stellvertretender Direktor ernannt wurde und Ende 2019 ein Geschäftsleitungsmitglied die Klinikleitung «Mutter und Kind» übernommen hat.

12.4.8 Regionalspital Emmental AG (RSE AG)

Kurzporträt

Als Regionales Spitalzentrum bietet die RSE AG Leistungen der umfassenden Grundversorgung an und ist ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt 853 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitarbeitskräfte Konzern 2019) und verfügt in der Versorgungsregion über die zwei Betriebsstätten Burgdorf und Langnau. Die RSE AG wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Kanton Bern hält als Alleinaktionär 100 % der Aktien. Die Gesellschaft ist nicht börsenkotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die RSE AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der RSE AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstagegeld inklusive Spesen eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Die Entschädigungen der erweiterten Geschäftsleitung sind in der Erhebung nicht enthalten.

Die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates beinhalten einen fixen (Basis-), einen variablen Teil sowie «andere Vergütungen» worunter Sozialleistungen und Spesen zu verstehen sind.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der RSE AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 164	(7.42) 159	(7) 157
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	38	36	30
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 21	(6.42) 19	(6) 21
Vergütung Geschäftsleitung total ⁵¹	(11) 3'690	(11) 3'637	(11) 3'589
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	328*	348*	331*
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	335	331	326
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(6) 2'460	(6) 2'371	(6) 2'334
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(5) 1'230	(5) 1'266	(5) 1'256
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	410	395	389
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	246	253	251

* Ausweis des höchsten Lohnes der Geschäftsleitung, exklusiv der Vergütung für operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Neben den Entschädigungen der Geschäftsleitung werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 2'287'097 ausbezahlt.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 1'767'591 ausgerichtet.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Die RSE AG entschädigt Personen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 1'917'095. Frau Jaisli und Herr Antener haben Mitte 2019 bis Mitte 2020 für ein Jahr die Funktionen getauscht. Herr Antener bleibt anschliessend Verwaltungsratspräsident, Frau Jaisli tritt zurück.

⁵¹ Die Summe der operativ tätigen Ärzte und dem Rest der Geschäftsleitung entspricht nicht dem im Geschäftsbericht publizierten Vergütung Geschäftsleitung total. Die Differenz (2019: TCHF 1) ist vernachlässigbar.

12.4.9 Spital Simmental-Thun-Saanenland AG (STS AG)

Kurzporträt

Als Regionales Spitalzentrum bietet die STS AG Leistungen der umfassenden Grundversorgung an und ist ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 1'560 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitkräfte Konzern 2019) und verfügt in der Versorgungsregion über die zwei Betriebsstätten Thun und Zweisimmen. Die STS AG wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Kanton Bern hält als Alleinaktionär 100 % der Aktien. Die Gesellschaft ist nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die STS AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der STS AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstaggeld inklusive Spesen eingesetzt werden. Die STS entschädigt zusätzlich die Mehrwertsteuer.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern inklusive Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Aufgrund der alle Kliniken umfassenden Führungsstruktur der STS AG ist der ausgerichtete Gesamtbetrag an Führungspersonen der Kliniken und Organisationseinheiten auf gleicher Hierarchieebene durch die Entschädigung der gesamten Geschäftsleitung vollständig abgebildet.

Das im Geschäftsbericht ausgewiesene Total der Entschädigungen der Geschäftsleitung beinhaltet Grund- und variable Vergütungen sowie Beiträge des Arbeitgebers an die AHV und Pensionskasse.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der STS AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 156	(7) 163	(7.5) 165
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	52	52	52
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 17	(6) 19	(6.5) 17
Vergütung Geschäftsleitung total	(12) 6'090	(13) 5'740	(13.2) 5'926
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	k.A.
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	507	442	449
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(6) 4'123	(6) 3'534	(6.13) 3'836
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(6) 1'967	(7) 2'206	(7.07) 2'090

Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	687	589	626
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	328	315	296

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 46'766).

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 62'851).

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 102'201).

Im 2019 gibt es viele unterjährige Mutationen in der Geschäftsleitung. Dies führt dazu, dass im Geschäftsbericht eine Anzahl von Personen 17 (Köpfe) ausgewiesen wird. Zur Ermittlung der Durchschnittsentschädigung werden die 13.2 VZE verwendet.

12.4.10 Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG (FMI AG)

Kurzporträt

Als Regionales Spitalzentrum bietet die FMI AG Leistungen der umfassenden Grundversorgung an und ist ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 940 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitarbeitskräfte Konzern 2019) und verfügt in der Versorgungsregion über die zwei Betriebsstätten Interlaken/Unterseen und Frutigen. Die FMI AG wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Kanton Bern hält als Alleinaktionär 100 % der Aktien. Die Gesellschaft ist nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die FMI AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der FMI AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstaggeld inklusive Spesen eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung. Neben der Geschäftsleitung gibt es eine Direktion bestehend aus dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung, dem Leiter Human Resources und dem Leiter Finanzen.

Im ausgerichteten Gesamtbetrag an die Mitglieder der Geschäftsleitung sind alle Führungspersonen auf der gleichen Hierarchieebene vollständig abgedeckt. Die FMI AG verfügt nicht über eine erweiterte Geschäftsleitung.

Die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates beinhalten die Brutto-Entschädigungen mit Sitzungsgeldern und Spesen inklusive Dienstaltersgeschenke und Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der FMI AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(5) 108	(5) 110	(5) 105
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	49	50	49
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4) 15	(4) 15	(4) 14
Vergütung Geschäftsleitung total ⁵²	(6) 1'911	(6) 2'026	(6) 1'968
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	k.A.
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	318	338	328
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(2) 730	(2) 830	(2) 712
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(4) 1'180	(4) 1'196	(4) 1'256
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	365	415	356
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	295	299	314

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Es gibt ausnahmsweise eine höhere Vergütung für ärztliche GL-Mitglieder aufgrund einer ausserordentlichen Nachzahlung zurückbehaltener Honorare (Tarifstreit).

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Es ergibt sich eine leicht höhere durchschnittliche Vergütung für nichtärztliche GL-Mitglieder aufgrund Auszahlung von Dienstaltersgeschenk-Guthaben. Eine Person verlässt Ende März die Geschäftsleitung der FMI AG (ad interim Lösung berücksichtigt). Ab Juni 2020 arbeitet ein neuer Leiter Technologie und Infrastruktur in der FMI AG.

⁵² Die Summe der operativ tätigen Ärzte und dem Rest der Geschäftsleitung entspricht nicht dem im Geschäftsbericht publizierten Vergütung Geschäftsleitung total. Die Differenz (2017: TCHF 1) ist vernachlässigbar.

12.4.11 Spitalzentrum Biel AG (SZB AG)

Kurzporträt

Als Regionales Spitalzentrum bietet die SZB AG Leistungen der umfassenden Grundversorgung an und ist ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 1'172 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitkräfte Konzern 2019). Die SZB AG wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Kanton Bern hält als Mehrheitsaktionär mit 99.25 % der Aktien. Die Stiftung Wildermeth besitzt 0.75 % der Aktien. Die Gesellschaft ist nicht börsenkotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die SZB AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der SZB AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstaggeld inklusive Spesen eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Es gibt eine erweiterte Geschäftsleitung und Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung.

Die Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates werden inklusive Aufwendungen des Arbeitgebers für Vorsorgeleistungen ausgewiesen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der SZB AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(5.17) 126	(7) 160	(7) 177
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	39	38	44
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4.17) 21	(6) 20	(6) 22
Vergütung Geschäftsleitung total	(6.33) 2'052	(11.33) 3'691	(9.25) 3'174
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	428	k.A.	k.A.
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	324	325	343
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(1.50) 695	(3.08) 1'600	(2.6) 1'498
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(4.83) 1'357	(8.25) 2'091	(6.25) 1'676
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	463	519	576
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	281	253	268

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 9'118'582).

Die Rekrutierung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung nahm längere Zeit in Anspruch. Der höchste Lohn wurde an einen leitenden Arzt ausgerichtet, der gleichzeitig ad Interim Vorsitzender der Geschäftsleitung war.

Es fand eine ausserordentliche Generalversammlung im November statt, an welcher zwei zusätzliche Verwaltungsräte gewählt wurden.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Im Verwaltungsrat kam es auf die ordentliche Generalversammlung zu einem Rücktritt und einer Ersatzwahl.

Die Erhöhung der Entschädigung der Geschäftsleitung ist hauptsächlich auf die Ausweitung des Gremiums zurückzuführen (zusätzlich 3 ärztliche Mitglieder sowie 3 Mitglieder der Pflege). Die erweiterte Geschäftsleitung war nicht das ganze Jahr besetzt.

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 6'521'934). Die Stellen in der erweiterten Geschäftsleitung waren nicht das ganze Jahr besetzt.

Die Anzahl der Führungspersonen der Kliniken und Organisationseinheiten auf gleicher Hierarchieebene wurde durch die Vereinfachung der Organisationsstrukturen im Laufe des Geschäftsjahrs 2018 reduziert.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Ein Mitglied des Verwaltungsrates wurde zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Zwei Ersatzwahlen wurden vollzogen.

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 7'338'250).

12.4.12 Spital Region Oberaargau AG (SRO AG)

Kurzporträt

Als Regionales Spitalzentrum bietet die SRO AG Leistungen der umfassenden Grundversorgung an und ist ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 850 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitarbeitskräfte 2019) und verfügt in der Versorgungsregion über einen Standort in Langenthal. Die SRO AG wurde 2007 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Spitalzentren als erste Spitäler der Schweiz in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Der Kanton Bern hält als Alleinaktionär 100 % der Aktien. Die Gesellschaft ist nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die SRO AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der SRO AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstaggeld eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Die Entschädigungen an den Verwaltungsrat beinhalten die Spesen sowie die Brutto-Entschädigung inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Im ausgerichteten Gesamtbetrag an die Mitglieder der Geschäftsleitung sind alle Führungspersonen auf der gleichen Hierarchieebene vollständig abgedeckt. Die SRO AG verfügt über keine erweiterte Geschäftsleitung.

Die an die Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichteten Beiträge beinhalten die Brutto-Entschädigung inklusive Dienstaltersgeschenke und Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der SRO AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 151	(7) 141	(7) 164
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	43	42	46
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 18	(6) 17	(6) 20
Vergütung Geschäftsleitung total ⁵³	(9) 3'001	(8.5) 2'939	(8) 2'773
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	k.A.
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	333	345	347
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(3) 1'536	(3) 1'561	(3) 1'503
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(6) 1'466	(5.5) 1'378	(5) 1'270
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	512	520	501
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	244	251	254

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Im 2018 wird die Spitaldirektion Mitte Jahr auf 8 Mitglieder verringert.

⁵³ Die Summe der operativ tätigen Ärzte und dem Rest der Geschäftsleitung entspricht nicht dem im Geschäftsbericht publizierten Vergütung Geschäftsleitung total. Die Differenz (2017: TCHF 1) ist vernachlässigbar.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Auf die ordentliche Generalversammlung kommt es zu einem Rücktritt und einer Ersatzwahl in den Verwaltungsrat.

12.4.13PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG (PZM AG)

Kurzporträt

Die PZM AG bietet Leistungen der Grundversorgung Psychiatrie an und ist als Regionaler Psychiatrischer Dienst ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 551 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitarbeitskräfte 2019). Die PZM AG wurde 2017 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Psychiatrischen Diensten in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Die Gesellschaft ist nicht börsenkotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die PZM AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der PZM AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstagegeld eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Es gibt eine erweiterte Geschäftsleitung. Der Geschäftsbericht enthält keine Angaben über die Zusammensetzung der ausgewiesenen Entschädigungen.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der PZM AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(5) 85	(5) 95	(5) 106
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	30	30	31
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4) 14	(4) 16	(4) 19
Vergütung Geschäftsleitung total ⁵⁴	(7) 1'632	(7) 1'915	(7) 1'916
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	292	331	331
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	233	274	274
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	(3) 740	(3) 869	(3) 859
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(4) 886	(4) 1'046	(4) 1'044

⁵⁴ Die Summe der operativ tätigen Ärzte und dem Rest der Geschäftsleitung entspricht nicht dem im Geschäftsbericht publizierten Vergütung Geschäftsleitung total. Die Differenzen (2017: TCHF 6; 2019: TCHF 13) sind vernachlässigbar.

Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	246	290	286
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	221	262	261

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Das Total der Entschädigungen der Geschäftsleitung enthält im Jahr 2017 keine variablen Lohnanteile. Es ist deshalb mit den Folgejahren nur bedingt vergleichbar.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung enthält die ausbezahlte Vergütung im Geschäftsjahr. Diese enthält den variablen Lohnbestandteil, welcher auf dem Resultat des Vorjahres basiert, jedoch in der Berichtsperiode zugeteilt wurde.

Die erweiterte Geschäftsleitung erhält eine Entschädigung von TCHF 500.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Es ist ein variabler Lohnbestandteil auf der Basis des Vorjahresresultates enthalten.

Die erweiterte Geschäftsleitung erhält eine Entschädigung von TCHF 500.

12.4.14 Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG

Kurzporträt

Die UPD AG bietet Leistungen der universitären Psychiatrie und der Grundversorgung Psychiatrie an und ist als Regionaler Psychiatrischer Dienst ein wichtiger Bestandteil der Spitalversorgung des Kantons Bern. Sie beschäftigt über 996 Mitarbeitende (Durchschnitt Vollzeitkräfte 2019). Die UPD AG wurde 2017 gleichzeitig mit den übrigen Regionalen Psychiatrischen Diensten in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Die Gesellschaft ist nicht börsennotiert.

Gemäss Art. 51 SpVG gibt die UPD AG in einem Vergütungsbericht die Summe aller Vergütungen an, die sie an die vorgegebenen Personengruppen ausgerichtet hat. Das Vergütungsmodell der UPD AG für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung lässt sich wie folgt erläutern: Der Regierungsrat legt gestützt auf die Eigentümerstrategie jährlich die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates fest. Der Verwaltungsrat regelt die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

In Anhang D der Eigentümerstrategie (RRB 02/2020 vom 7. Januar 2020) wird die maximale Entschädigung festgelegt. Der Verwaltungsratspräsident wird mit maximal CHF 49'000, das Mitglied des Verwaltungsrates mit maximal CHF 21'000 entschädigt, wobei die Beträge je hälftig als Fixum und als Sitzungstaggeld eingesetzt werden.

Für teilweise personell identische Verwaltungsräte besteht eine besondere Regelung bezüglich den Sitzungsgeldern sowie der Spesen. Derzeit gibt es keine Verwaltungsräte, die in mehreren Regionalen Spitalzentren bzw. Regionalen Psychiatrischen Diensten tätig sind.

Vergütungen an die Mitglieder Geschäftsleitung:

Der Verwaltungsrat regelt in eigener Kompetenz die Entschädigung der Geschäftsleitung.

Im Geschäftsbericht werden zusätzlich Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung ausgewiesen.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung (exklusive Professorinnen und Professoren mit einer Anstellung bei der Universität Bern) vergütet die UPD AG insgesamt brutto den oben erwähnten Betrag inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen. Auch im höchsten Lohn eines Geschäftsleitungsmitglieds sind die Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Für die Jahre 2017 bis 2019 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Geschäftsleitung der UPD AG die folgenden Vergütungen entrichtet:

	Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)
Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 116	(7) 122	(7) 119
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	30	29	30
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 14	(6) 15	(6) 15
Vergütung Geschäftsleitung total	(4) 1'014	(4) 1'070	(4.5) 1'379
Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	325	352	372
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	254	268	306
Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	0	0
Vergütung übrige Geschäftsleitung	(4) 1'014	(4) 1'070	(4.5) 1'379
Durchschnittliche Vergütung operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung	0	0	0
Durchschnittliche Vergütung übrige Geschäftsleitung	254	268	306

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

Für 43 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/o-der auf der gleichen Ebene vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 6'911'168.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

Für 44 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/o-der auf der gleichen Ebene vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 6'323'469.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

Für 45 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/o-der auf der gleichen Ebene vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 7'184'882.

12.5 Quervergleich Vergütungen an die operativen und strategischen Organe in kantonalen Beteiligungen

12.5.1 Bedag

In Bezug auf die Bedag konnte kein sinnvoller Quervergleich mit anderen Unternehmungen durchgeführt werden. Die in Bezug auf das Dienstleistungsportefeuille sowie die Eigentümerschaft einzig mit der Bedag vergleichbare Unternehmung stellt die Abraxas Informatik AG mit Sitz in St. Gallen dar. Dabei handelt es sich um den grössten Anbieter durchgängiger IT-Lösungen für die öffentliche Hand in der Schweiz. Das Unternehmen mit Hauptsitz in St.Gallen beschäftigt rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Sprachregionen. Abraxas vernetzt Schweizer Verwaltungen, Behörden, Unternehmen und die Bevölkerung mit effizienten, sicheren und durchgängigen IT-Lösungen und Dienstleistungen. Das Aktionariat setzt sich aus sechs Kantonen und 127 Gemeinden zusammen.

Die Abraxas Informatik AG verzichtet indessen auf die Publikation der von ihr an die operativen und strategischen Organe entrichteten Vergütungen. Demzufolge ist ein Quervergleich der Vergütungen der Bedag mit denjenigen der Abraxas Informatik AG nicht möglich.

Wie in Kapitel 12.4.1 dargelegt, wird bei der Bedag die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat durch den Regierungsrat mittels Regierungsbeschluss festgelegt; letztmals am 6. Mai 2009 (RRB 832/2009). Seither wurden die Vergütungen an den Verwaltungsrat nicht mehr angepasst.

Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern ist die Entlohnung gemäss Auskunft der Bedag in einem vom Verwaltungsrat erlassenen Lohnsystem geregelt, welches auf die Ergebnisse der «Kadersalärstudie Schweiz» von Kienbaum abstützt⁵⁵.

Ganz generell basiert das Lohnsystem der Bedag auf dem Grundsatz von Marktlöhnen. Die Marktlöhne werden mittels anerkannter Lohnerhebungen der Schweiz erhoben. Im Informatikbereich wird die Salärumfrage von SwissICT eingesetzt⁵⁶. Bei der Anwendung dieser Statistiken orientiert sich die Bedag am Medianwert der Lohnauswertungen innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe.

⁵⁵ vgl. <https://shop.kienbaum.com/kaderloehne-kadersalaerstudie-schweiz-2019>

⁵⁶ vgl. <https://www.swissict.ch/mm-salaerstudie-2019/>

12.5.2 Berner Kantonalbank AG (BEKB)

Allgemeine Erläuterungen zum Quervergleich

Für den Quervergleich mit der BEKB wurden sechs Kantonalbanken sowie die Valiant Holding AG hinzugezogen. Die Finanzinstitute sind in Bezug auf die Höhe ihrer Bilanzsumme sowie ihrer Anzahl Mitarbeitenden mehrheitlich vergleichbar. Es gilt zu beachten, dass die BEKB und die BCV als einzige der für den Quervergleich hinzugezogenen Kantonalbanken über keine Staatsgarantie mehr verfügen. Gleichzeitig ist die BEKB neben der Luzerner Kantonalbank (LUKB) die einzige privatrechtlich organisierte Aktiengesellschaft.

Unternehmung		Berner Kantonalbank (BEKB)	Aargauische Kantonalbank (AKB)	Banque Cantonale Vaudoise (BCV)	Basellandschaftliche Kantonalbank (BLKB)	Graubündner Kantonalbank (GKB)	Luzerner Kantonalbank (LUKB)	St. Galler Kantonalbank SGKB	Valiant Holding AG
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Öffentlichrechtliche Anstalt	Spezialgesetzliche AG	Öffentlichrechtliche Anstalt	Öffentlichrechtliche Anstalt	Privatrechtliche AG	Gemischtwirtschaftliche AG	Privatrechtliche AG
Handelbarkeit		SIX Swiss Exchange	Nein	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange (PS)	SIX Swiss Exchange (PS)	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange
Kantonaler Anteil am Kapital (GB 2019)		51.5%	100%	66.95%	73.73%	84.5%	61.5%	54.84%	-
Kantonaler Anteil an den Stimmen (GB 2019)		51.5%	100%	66.95%	100%	100%	61.5%	54.84%	-
Staatsgarantie		Nein	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	-
Steuerpflicht		Steuerpflichtig	Teilweise steuerbefreit	Steuerpflichtig	Teilweise steuerbefreit	Steuerbefreit	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig
Anzahl VZE (GB 2019)		1'013	708	1'921	687	783	1'020	1'099	918
Bilanzsumme in CHF Mio. (GB 2019).		32'930	30'243	48'352	27'280	28'294	42'491	35'793	29'906
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8) 1'630	(8) 873	(7) 1'971	(10) 1'038	(7) 672	(9) 773	(8) 1'145	(10) 1'563
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	608	357	1'103	221	248	174	304	494
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 146	(7) 74	(6) 145	(9) 91	(6) 71	(7) 86	(7) 120	(7) 153
	Vergütung Geschäftsleitung total	(4) 3'669	(5.5) 3'820	(8) 11'399	(6.33) 5'125	(4) 3'124	(5) 4'849	(4.58) 4'127	(6) 4'489

Unternehmung		Berner Kantonalbank (BEKB)	Aargauische Kantonalbank (AKB)	Banque Cantonale Vaudoise (BCV)	Basellandschaftliche Kantonalbank (BLKB)	Graubündner Kantonalbank (GKB)	Luzerner Kantonalbank (LUKB)	St. Galler Kantonalbank SGKB	Valiant Holding AG
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	1'099	750	2'045	964	1'027	1'180	1'332	1'166
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	917	695	1'425	810	781	970	901	748
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8) 1'324	(9) 971	(7) 1'486	(11) 1'039	(8) 651	(8) 806	(8) 1'118	(8) 1'581
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	540	357	675	220	248	210	304	500
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 112	(8) 77	(6) 135	(9) 91	(5.66) 71	(7.67) 77	(7) 116	(7) 154
	Vergütung Geschäftsleitung total	(5) 3'734	(5.54) 4'093	(8) 11'173	(7) 4'885	(4) 3'151	(5) 5'050	(4.83) 4'458	(6) 4'747
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	1'008	771	2'027	1'052	1'023	1'216	1'316	1'242
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	747	739	1'397	698	788	1'010	923	791
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(11) 1'330	(9) 866	(7) 1'546	(12) 992	(7) 672	(9) 791	(9) 1'240	(9) 1'579
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	547	314	676	265	248	210	306	500
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 112	(7.5) 74	(6) 145	(8) 91	(6) 71	(7.37) 79	(7.66) 122	(7) 154
	Vergütung Geschäftsleitung total	(4.58) 3'423	(5.75) 4'276	(8) 11'321	(6.66) 4'488	(4) 3'220	(5) 5'200	(5) 4'632	(5.625) 4'505
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	791	777	2'026	1'064	775	1'255	1'319	1'031
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	747	744	1'415	674	805	1'040	926	801

Bemerkungen und Erläuterungen zu den Vergütungen an den VR und die GL der BEKB

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

BEKB

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2017 enthalten sind die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge. Ebenfalls in den Vergütungen enthalten ist die Nachhaltigkeitsprämie für die Jahre 2013-2017 von total CHF 105'000.-. Bei drei VR-Mitgliedern ist zudem eine Restanz der Nachhaltigkeitsprämie 2008-2016 in der Höhe von CHF 153'000.- enthalten. Die Vergütungen an die Geschäftsleitung verstehen sich inkl. Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge. Ebenfalls enthalten ist die Nachhaltigkeitsprämie 2013-2017 in der Höhe von CHF 347'000.-.

AKB

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Geschäftsleitung enthalten sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge. Bei den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Arbeitnehmervergünstigungen, soweit sie marktüblich sind, sämtlichen Mitarbeitenden gewährt werden und nicht steuerbares Einkommen darstellen, nicht enthalten. Das Pensum des Bankratspräsidenten beträgt gemäss den Angaben im Geschäftsbericht 60%. Ein personeller Wechsel in der Geschäftsleitung führte zu einer vorübergehenden personellen Erhöhung der Geschäftsleitung (15.5.17 bis 31.10.17).

BCV

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat sind Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen nicht aber für die berufliche Vorsorge enthalten (mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten). In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge enthalten. Dans le cadre de la rémunération liée à la performance à long term, plan 2015-2017, 1786 actions ont été attribuées aux membres de la Direction générale. Der Wert dieser Aktien ist den oben aufgeführten Vergütungen enthalten.

BLKB

Die Geschäftsleitung bestand per 1.1.2017 aus sieben Mitgliedern. Per 30.4.17 wurde ein Mitglied pensioniert. Per 1.7.2017 wurden zwei neue Mitglieder in die Geschäftsleitung gewählt. Per 31.12.17 trat ein Mitglied aus der Geschäftsleitung aus. Die Geschäftsleitung bestand somit per 1.1.2018 wiederum aus sieben Mitgliedern. In den Vergütungen an die Bankratsmitglieder sind die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen, Pauschalspesen sowie der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten enthalten. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Lohnnebenleistungen (REKA, Beiträge an Mittagsverpflegung, Geschäftsfahrzeug), Pauschalspesen und der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten sowie die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen enthalten.

GKB

In den Vergütungen an den Bankrat sind die Barentschädigungen enthalten, nicht aber die Pauschalspesen (Auslagenersatz) und die Arbeitgeberbeiträge an die AHV oder an ähnliche staatliche Sozialversicherungen. In den Vergütungen an den CEO und die GL sind die Sozialleistungen und Jubiläumsgeschenke enthalten. Nicht enthalten sind Besitzstandsanzahlungen aufgrund der Revision der Vorsorgelösung.

LUKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Beiträge an die Alters- und Risikovorsorge enthalten. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurden für die Periode GV 2017 bis GV 2018 zusätzlich Pauschalspesen von insgesamt CHF 49'000.- entrichtet, die keinen Vergütungscharakter haben. Im Jahr 2017 erfolgte ein personeller Wechsel im Verwaltungsrat. Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern beliefen sich die Pauschalspesen (ebenfalls ohne Vergütungscharakter) auf CHF 96'000.-.

SGKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Sozialleistungen enthalten. Per 31.7.2017 trat ein Mitglied aus der fünfköpfigen Geschäftsleitung aus.

Valiant

Verwaltungsrat: 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. In den Vergütungen sind die Sozialleistungen enthalten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK). In der Vergütung des VR-Präsidenten sind überdies Sachleistungen im Umfang von CHF 7'000.- enthalten. Im Berichtsjahr 2017 wurden

zusätzlich an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 54'300.- vergütet.

Geschäftsleitung: In den Vergütungen sind Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre, Sachleistungen sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen (AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse) enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

BEKB

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat sind Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen nicht aber für die berufliche Vorsorge enthalten. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2018 sowohl die Vorsorge- wie auch die Arbeitgeberbeiträge enthalten. Ebenfalls enthalten sind Vergütungen zur Erreichung von langfristigen Performance-Zielsetzungen für die Geschäftsjahre 2016 bis 2018.

AKB

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Geschäftsleitung enthalten sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge. Bei den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Arbeitnehmervergünstigungen, soweit sie marktüblich sind, sämtlichen Mitarbeitenden gewährt werden und nicht steuerbares Einkommen darstellen, nicht enthalten. Das Pensum des Bankratspräsidenten beträgt gemäss den Angaben im Geschäftsbericht 60%.

BCV

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat sind Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen enthalten. An die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Vorsorgebeiträge entrichtet. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge enthalten. Dans le cadre de la rémunération liée à la performance à long terme, plan 2016-2018, 1374 actions ont été attribuées aux membres de la Direction générale. Der Wert dieser Aktien ist den oben aufgeführten Vergütungen enthalten.

BLKB

In den Vergütungen an die Bankratsmitglieder sind die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen, Pauschalspesen sowie der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten enthalten. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Lohnnebenleistungen (REKA, Beiträge an Mittagsverpflegung, Geschäftsfahrzeug), Pauschalspesen und der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten sowie die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen enthalten.

GKB

Im Gesamtbetrag aller Vergütungen an den Bankrat sind die Barentschädigungen enthalten, nicht aber die Arbeitgeberbeiträge an die AHV oder an ähnliche staatliche Sozialversicherungen. Im Jahr 2018 fand ein Wechsel im Bankrat statt, welcher während vier Monaten eine temporäre Reduktion des Bankrates zur Folge hatte. Im Gesamtbetrag aller Vergütungen an die Geschäftsleitung sind die Barentschädigungen und die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen enthalten, nicht aber die Pauschalspesen (Auslagenersatz) und die Arbeitgeberbeiträge an die AHV oder an ähnliche staatliche Sozialversicherungen. Nicht enthalten sind im Gesamtbetrag an die Geschäftsleitung sind zudem Besitzstandszahlungen aufgrund der Revision der Vorsorgelösung.

LUKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Beiträge an die Alters- und Risikovorsorge enthalten. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurden für die Periode GV 2018 bis GV 2019 zusätzlich Pauschalspesen von insgesamt CHF 53'000.- entrichtet, die keinen Vergütungscharakter haben. Im Verwaltungsrat fand 2018 ein personeller Wechsel statt, welcher ab der Generalversammlung 2018 zu einer Erhöhung der Anzahl Verwaltungsratsmitglieder führte. Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern beliefen sich die Pauschalspesen (ebenfalls ohne Vergütungscharakter) auf CHF 96'000.-.

SGKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Sozialleistungen enthalten. Per 1.3.2018 trat ein Mitglied neu in die Geschäftsleitung ein. Ab diesem Zeitpunkt gehörten der Geschäftsleitung wiederum fünf Personen an.

Valiant

Verwaltungsrat: 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. In den Vergütungen sind die Sozialleistungen enthalten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK). In der Vergütung des VR-Präsidenten sind überdies Sachleistungen im Umfang von CHF 7'000.- enthalten.

Geschäftsleitung: In den Vergütungen sind Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre, Sachleistungen sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen (AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse) enthalten. Im Berichtsjahr 2018 wurden zusätzlich an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 59'932.50 vergütet.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

BEKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2019 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Die Bandbreiten der Vergütungen an die Geschäftsleitung wurden unverändert belassen. Die variable Vergütung betrug bei den Geschäftsleitungsmitgliedern 2019 zwischen 41 und 57 Prozent des fixen Lohnbestands. Die Abweichung über 50 Prozent ist auf im Laufe des Geschäftsjahres pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung und bei Armin Brun auf die neu übernommene CEO-Funktion zurückzuführen.

Bis 30. Juni 2019 war Hanspeter Rüfenacht Vorsitzender der Geschäftsleitung. Seit 1. Juli 2019 ist Armin Brun CEO. Bis zu diesem Zeitpunkt war er Mitglied der Geschäftsleitung. Nach dem Ausscheiden von Hanspeter Rüfenacht per Ende Juni bis zum Eintritt von Andreas Schafer per Anfang Dezember 2019 bestand die Geschäftsleitung aus vier Mitgliedern.

AKB

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Geschäftsleitung enthalten sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge. Bei den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Arbeitnehmervergünstigungen, soweit sie marktüblich sind, sämtlichen Mitarbeitenden gewährt werden und nicht steuerbares Einkommen darstellen, nicht enthalten. Das Pensum des Bankratspräsidenten beträgt gemäss den Angaben im Geschäftsbericht 60%.

BCV

In den Vergütungen an den Verwaltungsrat sind Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen enthalten. An die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Vorsorgebeiträge entrichtet. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind sowohl die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen wie auch für die berufliche Vorsorge enthalten. Dans le cadre de la rémunération liée à la performance à long terme, plan 2017-2019, 1519 actions ont été attribuées aux membres de la Direction générale. Der Wert dieser Aktien ist den oben aufgeführten Vergütungen enthalten.

BLKB

In den Vergütungen an die Bankratsmitglieder sind die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen, Pauschalspesen sowie der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten enthalten. In den Vergütungen an die Geschäftsleitung sind Lohnnebenleistungen (REKA, Beiträge an Mittagsverpflegung, Geschäftsfahrzeug), Pauschalspesen und der Wert von vergünstigten Kantonalbankzertifikaten sowie die Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen enthalten.

GRKB

Im Gesamtbetrag aller Vergütungen an die Mitglieder des Bankrates sind die Barentschädigungen enthalten, nicht aber die Arbeitgeberbeiträge an die AHV oder an ähnliche staatliche Sozialversicherungen. Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung beinhalten die Sozialleistungen Arbeitgeberbeiträge an die 2. Säule, zusätzliches Alterskapital (Einmalzahlung bei vorzeitiger Pensionierung; gilt für alle Mitarbeitenden der GKB) und Jubiläumsgeschenke. Im Gesamtbetrag aller Vergütungen sind die Barentschädigungen und die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen enthalten, nicht aber die Pauschalspesen (Auslagenersatz) und die Arbeitgeberbeiträge an die AHV oder an ähnliche staatliche Sozialversicherungen.

LUKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Beiträge an die Alters- und Risikoversorge enthalten. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurden für die Periode GV 2018 bis GV 2019 zusätzlich Pauschalspesen von insgesamt CHF 49'000.- entrichtet, die keinen Vergütungscharakter haben. Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern beliefen sich die Pauschalspesen (ebenfalls ohne Vergütungscharakter) auf CHF 96'000.-. Ein Mitglied des Verwaltungsrates trat im Jahr 2019 altershalber zurück.

SGKB

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind die Sozialleistungen enthalten.

Valiant

Verwaltungsrat: 30 Prozent des Honorars werden in Form von für drei Jahre gesperrten Valiant Aktien ausbezahlt. In den Vergütungen sind die Sozialleistungen enthalten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV/IV/EO, ALV und FAK). In der Vergütung des VR-Präsidenten sind überdies Sachleistungen im Umfang von CHF 7'000.- enthalten.

Geschäftsleitung: In den Vergütungen sind Aktien mit dreijähriger Verfügungssperre, Sachleistungen sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen (AHV/IV/EO, ALV, FAK, BUV, NBUV, Pensionskasse und Ergänzungskasse) enthalten. Im Berichtsjahr 2019 wurden zusätzlich an zwei Mitglieder der Geschäftsleitung für Mandate in Drittorganisationen, an welchen Valiant keine Beteiligung oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält, insgesamt CHF 58'845.- vergütet.

12.5.3 BKW AG

Allgemeine Erläuterungen zum Quervergleich

Die BKW AG lässt sich als börsenkotierte privatrechtliche AG und Energie- und Infrastrukturkonzern mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung nur schwer mit anderen Unternehmungen vergleichen, da sich innerhalb der Branche kaum vergleichbare Unternehmen finden. Für den vorliegenden Quervergleich werden daher die beiden Energiekonzerne Axpo und Alpiq, die Swisscom AG als börsenkotiertes Infrastrukturunternehmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung sowie drei börsenkotierte Schweizer Industriekonzerne (Bucher Industries AG, Dätwyler Holding AG und SFS Group AG), beigezogen. Letztere verfügen in Bezug auf die Marktkapitalisierung, den Umsatz und die Anzahl Mitarbeitende über eine ähnliche Grösse wie die BKW AG.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die BKW AG in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich entwickelt hat. Dies zeigt sich namentlich in der Entwicklung des Aktienkurses. Dieser stieg im Vergleichszeitraum zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2019 um 44,8% an, während der Swiss Performance Index (SPI) um lediglich 41.6% zulegte. Bei den übrigen Unternehmen, welche für den vorliegenden Quervergleich beigezogen wurden, entwickelte sich der Aktienkurs im entsprechenden Zeitraum weniger erfreulich. Bei der Alpiq brach er um 17,2 % ein, bevor der Handel am 17. Dezember 2019 eingestellt wurde. Die übrigen Vergleichsunternehmen konnten zwar eine positive Entwicklung des Aktienkurses vermelden, welche aber unter der Entwicklung des SPI lag. So legte die Aktie der Swisscom AG lediglich um 13.3% zu, die Bucher Industries AG konnte immerhin einen Anstieg um 33.1% verzeichnen. Die auch für den Kanton Bern als Mehrheitsaktionär äusserst positive Entwicklung des Aktienkurses der BKW AG ist beim Vergleich der ausgerichteten Vergütungen entsprechend zu berücksichtigen.

Unternehmung	BKW AG (BKW)	Axpo Holding AG (Axpo)	Alpiq Holding AG (Alpiq)	Swisscom AG	Bucher Industries AG	Dätwyler Holding AG	SFS Group AG
Rechtsform	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Spezialgesetzliche AG nach TUG (SR 784.11)	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG
Handelbarkeit	SIX Swiss Exchange	Nein	Heute nein, bis 16.12.19 ja SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange	SIX Swiss Exchange
Kantonaler Anteil am Kapital (GB 2018)	52.54%	100%	5.6% direkte Beteiligung des Kt. SO, mindestens 30% indirekte Beteiligung von Kantonen und Gemein-	Keine kantonalen Beteiligung bekannt, der Bund mit 50.95% Mehrheitsaktionär	Keine Kantonalen Beteiligung bekannt	Keine Kantonalen Beteiligung bekannt	Keine Kantonalen Beteiligung bekannt

Unternehmung		BKW AG (BKW)	Axpo Holding AG (Axpo)	Alpiq Holding AG (Alpiq)	Swisscom AG	Bucher In- dustries AG	Dätwyler Hol- ding AG	SFS Group AG
				den nament- lich aus der Westschweiz				
Staatlicher Anteil an den Stimmen (GB 2019 bzw. 2018/19)		52.54%	100%	Mindestens 35% (inkl. In- direkte staatli- che Beteili- gung)	50.95%	0%	0%	0%
Staatsgarantie		Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Steuerpflicht		Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig	Steuerpflichtig
Anzahl VZE (GB 2019 bzw. 2018/19)		8'961	4'958	1'226	19'317	13'107*	7'995*	10'571
Bilanzsumme in CHF Mio. (GB 2019 bzw. 2018/19).		9'239	20'806	7'369	42'247	2'545	1'162	966
Vergütungen 2017 bzw. 2016/17 (Axpo) (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 888	(9) 1'255	(13) 2'646	(9) 2'250	(7) 1'055	(7) 2'377	(6) 1'178
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	340	368	516	558	400	582	437
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mit- glied (ohne VRP)	(6) 91	(8) 111	(12) 178	(8) 212	(6) 109	(6) 299	(5) 148
	Vergütung Konzernleitung total	(5) 4'817	(5) 4'630	(5) 7'413	(7) 8'762	(7) 6'837	(4) 6'273	5'765
	Höchste Vergütung Konzernleitungsmitglied	1'301	1'181	1'959	1'829	1'819	2'366	1'192
	Durchschnittliche Vergütung pro KL-Mitglied	963	926	1'483	1'252	977	1'568	641
Vergütungen 2018 bzw. 2017/18 (Axpo) (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 932	(9) 1'171	(13) 2'386	(9) 2'291	(7) 1'191	(7) 2'144	(6) 1'223
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	387	377	506	563	400	525	440
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mit- glied (ohne VRP)	(6) 91	(8) 99	(12) 157	(8) 216	(6) 132	(6) 270	(5) 157
	Vergütung Konzernleitung total	(5) 5'671	(5) 4'576	(5) 7'140	(7) 8'621	(7) 7'603	(4) 5'711	(9) 5'749
	Höchste Vergütung Konzernleitungsmitglied	2'031	1'193	1'841	1'829	1'890	2'217	1'185
	Durchschnittliche Vergütung pro KL-Mitglied	1'134	915	1'428	1'232	1'086	1'428	639
	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 954	(10) 1'229	(13) 2'247	(9) 2'212	(7) 1'272	(8) 2'194	(6) 1'101
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	385	377	922	560	394	476	389

Unternehmung		BKW AG (BKW)	Axpo Holding AG (Axpo)	Alpiq Holding AG (Alpiq)	Swisscom AG	Bucher In- dustries AG	Dätwyler Hol- ding AG	SFS Group AG
Vergütungen 2019 bzw. 2018/19 (Axpo) (in CHF Tausend)	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mit- glied (ohne VRP)	(6) 95	(9) 95	(12) 110	(8) 213	(6) 146	(7) 245	(5) 142
	Vergütung Konzernleitung total	(5) 5'963	(5) 4'595	(5) 6'891	(7) 7'516	(7) 6'972	(4) 6'568	(10) 5'978
	Höchste Vergütung Konzernleitungsmitglied	1'764	1'226	1'902	1'759	1'863	2'586	1'121
	Durchschnittliche Vergütung pro KL-Mitglied	1'193	919	1'378	1'074	996	1'642	598

*) Die Bucher Industries AG und die Dätwyler Holding AG machen in ihren Geschäftsberichten Angaben zur Anzahl der Mitarbeitenden, nicht aber zur Anzahl Vollzeitstellen.

Wichtig: Die in der Tabelle aufgeführten Vergütungen beinhalten jeweils auch die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse sowie Arbeitgeberbeiträge an AHV/IV/ALV/EO.

Bemerkungen zu den Vergleichsunternehmen und den Vergütungen

Axpo

Das Aktionariat der Axpo setzt sich zusammen aus den Kantonen Zürich, Aargau, Schaffhausen, Glarus und Zug, den Elektrizitätswerken des Kantons Zürich, der AEW Energie AG (Kanton Aargau), der SAK Holding AG (Kantone St. Gallen, Appenzell Innerrhoden und Appenzell Ausserrhoden) und der EKT Holding AG (Kanton Thurgau).

Alpiq

Die Aktionariatsstruktur der Alpiq ist relativ komplex und verflochten. Der Kanton Solothurn ist mit 5.6% direkt an der Alpiq beteiligt. Die EOS Holding AG verfügt über 31.4% des Aktienkapitals. Das Aktionariat der EOS Holding AG setzt sich seinerseits zusammen aus den Services Industriels de Genève (SIG), der Stadt Lausanne, der FMV SA (Kanton Wallis, Walliser Gemeinden), der Groupe E (Beteiligung Kantone Freiburg [über 80%] und Neuenburg) sowie der Romande Energie SA (Beteiligung Kanton Waadt und Stadt Lausanne). Über die Minderheitsaktionäre Aziende Industriali di Lugano (AIL) SA, die Einwa Holding AG (Stadt Aarau) und die WWZ AG befindet sich ein weiterer Teil des Aktienkapitals der Alpiq indirekt bei der öffentlichen Hand. Weiter ist die Schweizer Kraftwerksbeteiligungs-AG mit 27 % am Aktienkapital der Alpiq beteiligt. Bei der Schweizer Kraftwerksbeteiligungs-AG handelt es sich um eine Gesellschaft der CSA Energie-Infrastruktur Schweiz (Anlagegruppe der Credit Suisse Anlagestiftung), an welcher rund 130 Pensionskassen und Vorsorgeeinrichtungen beteiligt sind.

In der Geschäftsleitung der Alpiq kam es im Jahr 2019 zu einer Rochade. Die CEO Jasmin Staiblin (GL-Mitglied mit der höchsten Vergütung) war ab ihrem Rücktritt per 31. Dezember 2018 bis zum vertraglichen Austritt am 31. Dezember 2019 freigestellt. Zudem sind bei der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung im Jahr 2019 auch Zahlungen an zwei weitere im Vorjahr aus der Geschäftsleitung ausgeschiedene Mitglieder enthalten. Die Aufgabe der/des CEO wurde ad interim durch den Delegierten des Verwaltungsrates und Verwaltungsratspräsidenten Jens Alder wahrgenommen. Die an ihn ausgerichtete Vergütung ist unter der Vergütung des Verwaltungsrats ausgewiesen. Diese ist aufgrund der zusätzlichen Funktion wesentlich höher ausgefallen als in den Vorjahren.

Swisscom

Nach dem Rücktritt eines Verwaltungsratsmitglieds per 31.12.2018 bestand der Verwaltungsrat bis zur GV vom 2. April 2019 aus lediglich acht Mitgliedern. Die Angaben zur durchschnittlichen Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder berücksichtigen diese Vakanz.

12.5.4 BLS AG

Allgemeine Erläuterungen zum Quervergleich

Die Auswahl der Unternehmen für den Quervergleich in Kapitel 8 ist unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien erfolgt:

Die öffentliche Hand stellt die Finanzierung des regionalen Personenverkehrs (RPV) über die Zahlung von Abgeltungen sicher. Gleichzeitig bestimmen die Kantone als Besteller von Transportleistungen das Angebot des RPV. Aufgrund der Besonderheiten dieser Ausgangslage sind im Vergleich ausschliesslich Transportunternehmen, die im Regionalverkehr tätig sind, berücksichtigt.

Weitere Kriterien sind die Grösse der Unternehmen gemessen an Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Bilanzsumme. Alle Unternehmen befinden sich im Besitz der öffentlichen Hand und sind als privatrechtliche Aktiengesellschaft organisiert, ausser der SBB, die eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft und zu 100 Prozent im Eigentum des Bundes ist. Die Aktien der Unternehmen werden nicht gehandelt.

Unternehmung		BLS AG	Schweizerische Bundesbahnen (SBB)	Rhätische Bahn (RHB)	Südostbahn (SOB)
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Spezialgesetzliche Aktiengesellschaft	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG
Umsatz/Betriebsertrag (GB 2019) in CHF Tausend		1'194'907	9'863'900	393'012	187'415
Anteil der öffentlichen Hand am Kapital (GB 2019)		84.89	100%	95.4%	84.73%
Verkehrserträge (in CHF Tausend)		591'210	4'439'000	129'446	52'464
Abgeltungen der öffentlichen Hand (in CHF Tausend)		441'807	2'802'100	362'538	99'214
Abgeltungen für den regionalen Personenverkehr (in CHF Tausend)		183'345	684'500	74'480	51'400
Anzahl VZE (GB 2019)		3414	32 535	1372	605
Bilanzsumme in CHF Mio. (GB 2019) in CHF Tausend		5'450'863	48'918'000	3'386'627	1'072'893
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(9) 338	(9) 1'067	(7) 194	(8) 207
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	64	279	60	-
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(8) 34	(8) 98	(6) 22	(8) 25.8 (inkl. VRP)
	Vergütung Geschäftsleitung total	(9) 3'401	(9) 5'431	(7) 2'004	(7) 1'623
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	563	1007	355	-
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	378	603	(7) 286	(7) 232
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(9) 326	(9) 1'078	(7) 194	(8) 215
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	61	287	60	-

Unternehmung		BLS AG	Schweizerische Bundesbahnen (SBB)	Rhätische Bahn (RHB)	Südostbahn (SOB)
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(8) 33	(8) 99	(6) 22	(8) 26.8 (inkl. VRP)
	Vergütung Geschäftsleitung total	(9) 3262	(9) 5327	(7) 2064	(7) 1672
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	552	987	382	-
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(9) 362	(9) 592	(7) 295	(7) 239
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8,6) 349	(9.4) 1072	(7) 194	(8) 205
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	59	280	60	-
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.6) 38	(8.4) 94	(6) 22	(8) 25.6 (inkl. VRP)
	Vergütung Geschäftsleitung total	(9) 2799	(8) 4517	(7) 2058	(6) 1'428
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	552	932	380	-
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	311	(8) 565	(7) 294	(6) 238

Bemerkungen und Erläuterungen zu den Vergütungen an den VR und die GL der BLS

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

BLS

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2017 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten.

SBB

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates besteht aus einer funktionsabhängigen, fixen Entschädigung, basierend auf einer durchschnittlichen Belastung in Tagen pro Jahr, und einer Spesenpauschale. Die Arbeit in Ausschüssen wird entsprechend den Bestimmungen im Honorar- und Spesenreglement im Rahmen von Taggeldern zusätzlich abgegolten. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. Die Vergütung des Verwaltungsrats versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Die Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus einem fixen Grundsalar, einer erfolgs- und leistungsabhängigen Prämie sowie einer Spesenpauschale zusammen. Dazu erhält jedes Mitglied jährlich eine einmalige Einlage in sein Pensionskassenguthaben. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder der Konzernleitung sowie deren Familienangehörige bzw. Lebenspartnerinnen und -partner. Für den CEO besteht zusätzlich zur Pensionskasse SBB eine Risikoversicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität und Tod. Die Vergütung der Konzernleitung versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Der Bundesrat hat sich am 23. November 2016 «für eine Stärkung seiner Steuerungsmöglichkeiten bei Vergütungen der obersten Kader in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten» ausgesprochen. Er hat die Verwaltungsräte der bundesnahen Unternehmen beauftragt, spätestens an den ordentlichen Generalversammlungen 2018 eine Anpassung der Statuten zu beantragen. Damit soll der Generalversammlung die Kompetenz eingeräumt werden, jährlich im Voraus eine Obergrenze für den Gesamtbetrag der Honorare des obersten Leitungsorgans sowie dessen Vorsitz (gesondert) und eine Obergrenze für den Gesamtbetrag der Entlohnung der Geschäftsleitung festzulegen. Ausserdem ist in den Statuten zu verankern, dass bei den Geschäftsleitungsmitgliedern der variable Lohnanteil höchstens 50 Prozent und die Nebenleistungen höchstens 10 Prozent des fixen Basissalärs betragen dürfen. Der Maximalbetrag der Nebenleistungen wird innerhalb dieser Limite durch den Verwaltungsrat festgelegt.

Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden der SBB AG, der SBB Cargo AG sowie einzelner Tochtergesellschaften wird durch die rechtlich selbstständige Pensionskasse SBB getragen. Die Pensionskasse SBB beruht auf dem Prinzip des Beitragsprimats und wird aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert.

RHB

Mit der Lohnzahlung im April 2017 erhielten alle Mitarbeitenden eine einmalige, nicht versicherte Anerkennungsprämie in der Höhe von CHF 500.-. Die an die Mitglieder der Geschäftsleitung vergüteten Entschädigungen enthalten die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen und variable Entschädigungen aufgrund von Leistungsbeurteilungen. Jedes Verwaltungsratsmitglied hat Anspruch auf ein Generalabonnement 1. Klasse der schweizerischen Transportunternehmen oder auf Reka Rail Gutscheine im entsprechenden Gegenwert.

SOB

Im Jahr 2017 zählte der Verwaltungsrat acht Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt. Der Geschäftsbericht weist für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nur die Gesamtentschädigung aus. Im Jahr 2017 zählte die Geschäftsleitung sieben Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

BLS

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2018 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten. Bernhard Antener ist per 1. Juni 2018 als Nachfolger für Barbara Egger-Jenzer, die am 31. Mai 2015 zurückgetreten ist, als Kantonsvertreter in den Verwaltungsrat delegiert worden. Die Geschäftsleitung umfasst Total 9 Personen (insgesamt 8.5 Jahresvollzeitstellen).

SBB

Die Generalversammlung SBB hat gestützt auf Art. 626 f., 647 und 698 des Schweizerischen Obligationenrechts die Statuten SBB revidiert. Der Bund hat Massnahmen definiert, mit denen er verstärkt bei den grossen Aktiengesellschaften des Bundes seine Steuerung betreffend Honorare und Entlohnung wahrnehmen will. In den Statuten wurde verankert, dass bei den Konzernleitungsmitgliedern der variable Lohnanteil höchstens 50 Prozent und die Nebenleistungen höchstens zehn Prozent des fixen Basissalärs betragen dürfen. Der Maximalbetrag der Nebenleistungen wird innerhalb dieser Limite durch den Verwaltungsrat festgelegt. Die Vergütung des Verwaltungsrats versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates besteht aus einer funktionsabhängigen, fixen Entschädigung, basierend auf einer durchschnittlichen Belastung in Tagen pro Jahr und einer Spesenpauschale. Die Arbeit in Ausschüssen wird entsprechend den Bestimmungen im Honorar- und Spesenreglement im Rahmen von Taggeldern zusätzlich abgegolten. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, neu nur während ihrer Amtsdauer im Verwaltungsrat (kein GA mehr lebenslänglich für VR-Präsident resp. während vier Jahren nach dem Ausscheiden aus dem VR für VR-Mitglieder. Neu nach Überarbeitung des Honorar- und Spesenreglements per 1. Oktober 2018). Die Vergütung des Verwaltungsrats versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Die Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus einem fixen Grundsalar, einer erfolgs- und leistungsabhängigen Prämie sowie einer Spesenpauschale zusammen. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder der Konzernleitung sowie deren Familienangehörige bzw. Lebenspartnerinnen und -partner. Für den CEO besteht zusätzlich zur Pensionskasse SBB eine Risikoversicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität und Tod (gekündigt per 31. 12. 2018). Die Vergütung der Konzernleitung versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

An das ausgetretene Mitglied der Konzernleitung, Georg Radon, wurden im Berichtsjahr VR-Honorare aus SBB Tochtergesellschaften im Umfang von CHF 33'000.- ausgerichtet. Für die früher ausgeschiedenen Mitglieder des Verwaltungsrates wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme der Gratisabgabe von Generalabonnements (Präsident lebenslänglich, Mitglieder während vier Jahren nach Ausscheiden) keine Entschädigungen ausbezahlt.

Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden der SBB AG, der SBB Cargo AG sowie einzelner Tochtergesellschaften wird durch die rechtlich selbstständige Pensionskasse SBB getragen. Die Pensionskasse SBB beruht auf dem Prinzip des Beitragsprimats und wird aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. 2018 betrug die jährliche Einlage in die Pensionskasse für die Konzernleitung CHF 0.-.

RHB

Die an die Mitglieder der Geschäftsleitung vergüteten Entschädigungen enthalten die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen und variable Entschädigungen aufgrund von Leistungsbeurteilungen. Jedes Verwaltungsratsmitglied hat Anspruch auf ein Generalabonnement 1. Klasse der schweizerischen Transportunternehmen oder auf Reka Rail Gutscheine im entsprechenden Gegenwert.

SOB

Im Jahr 2018 zählte der Verwaltungsrat acht Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt. Der Geschäftsbericht weist für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nur die Gesamtentschädigung aus. Im Jahr 2018 zählte die Geschäftsleitung sieben Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

BLS

Sowohl in den Vergütungen an den Verwaltungsrat wie auch an die Geschäftsleitung sind für das Geschäftsjahr 2019 die Vorsorge- und Arbeitgeberbeiträge enthalten. Stefanie Zimmermann hat per 4.4.2019 die Nachfolge von Viola Amherd als Vertreterin des Kantons Wallis angetreten. Viola Amherd hat den Verwaltungsrat per Dezember 2018 verlassen. Die Geschäftsleitung umfasst Total 9 Personen (insgesamt 7.25 Jahresvollzeitstellen).

SBB

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates besteht aus einer funktionsabhängigen, fixen Entschädigung, basierend auf einer durchschnittlichen Belastung in Tagen pro Jahr und einer Spesenpauschale. Die Arbeit in Ausschüssen wird entsprechend den Bestimmungen im Honorar- und Spesenreglement im Rahmen von Taggeldern zusätzlich abgegolten. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie deren Lebenspartnerinnen und Lebenspartner während ihrer Amtsdauer im Verwaltungsrat. Die Vergütung des Verwaltungsrats versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Die Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus einem fixen Grundsalar, einer erfolgs- und leistungsabhängigen Prämie sowie einer Spesenpauschale zusammen. Die Nebenleistungen umfassen die Gratisabgabe von Generalabonnements für die Mitglieder der Konzernleitung sowie deren Familienangehörige bzw. Lebenspartnerinnen und -partner. Die Vergütung der Konzernleitung versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

An die ausgetretenen Mitglieder der Konzernleitung, Georg Radon und Philippe Gauderon, wurden im Berichtsjahr Honorare im Umfang von CHF 59'000.- (Vorjahr 33'000.-) ausgerichtet. Für die bis Oktober 2018 ausgeschiedenen Mitglieder des Verwaltungsrates wurden im Berichtsjahr mit Ausnahme der Gratisabgabe von Generalabonnements (Präsident lebenslänglich, Mitglieder während vier Jahren nach Ausscheiden) keine Entschädigungen ausbezahlt. Die Vergütung der Konzernleitung versteht sich exklusiv der Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge- und Sozialversicherungen.

Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden der SBB AG, der SBB Cargo AG sowie einzelner Tochtergesellschaften wird durch die rechtlich selbstständige Pensionskasse SBB getragen. Die Pensionskasse SBB beruht auf dem Prinzip des Beitragsprimats und wird aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. Die Beiträge an die Sozialversicherung werden für die Konzernleitung nicht separat ausgewiesen.

Der VR hat die unübertragbare und unentziehbare Aufgabe, die Berichterstattung an die Generalversammlung über die Verwendung der von der Generalversammlung genehmigten Höchstbeträge für Honorare und Entlohnungen im Rahmen des Geschäftsberichts sicherzustellen (Art. 9, lit. h Statuten SBB). Die Generalversammlung hat an ihrer Sitzung vom 27. April 2018 folgende maximale Beträge der Gesamtentschädigung für das Jahr 2019 beschlossen: des Verwaltungsrates von CHF 1'106'800.- (inkl. VRP); der Verwaltungsratspräsidentin von CHF 280'655.-; der Konzernleitung von CHF 6'812'620.- (inkl. Beiträgen an die Grundversicherung PK SBB und die Kaderzusatzversicherung).

Effektiv wurden folgende Beträge ausbezahlt (vgl. Tabelle auf Seite 61): für den Verwaltungsrat: CHF 1'071'632.- (inkl. VRP), wobei während fünf Monaten zehn statt wie gewöhnlich neun Mitglieder im VR sassen; für die Verwaltungsratspräsidentin CHF 280'352.-; für die Konzernleitung CHF 5'541'660.- (inkl. Beiträgen an die Grundversicherung PK SBB und die Kaderzusatzversicherung).

RHB

Jedes Verwaltungsratsmitglied hat Anspruch auf ein Generalabonnement 1. Klasse der schweizerischen Transportunternehmen oder auf Reka Rail Gutscheine im entsprechenden Gegenwert.

Die an die Mitglieder der Geschäftsleitung vergüteten Entschädigungen enthalten die Arbeitgeberanteile an die Sozialversicherungen und variable Entschädigungen aufgrund von Leistungsbeurteilungen.

SOB

Im Jahr 2019 zählte der Verwaltungsrat acht Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt. Der Geschäftsbericht weist für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nur die Gesamtentschädigung aus. Im Jahr 2019 zählte die Geschäftsleitung sechs Mitglieder. Unterjährige Ein- und Austritte werden nicht vermerkt.

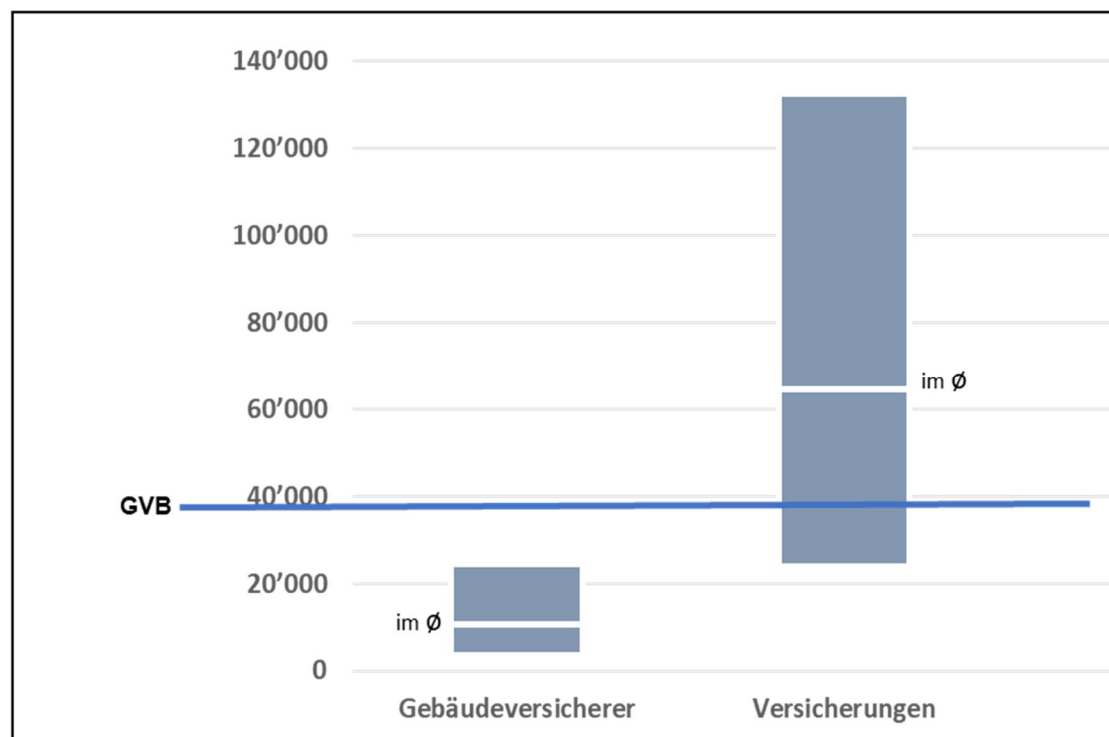
12.5.5 GVB

Allgemeine Erläuterungen zum Quervergleich

Die Vergütungen wurden anfangs 2020 verglichen (Lohn des Verwaltungsrates inkl. Präsident und der Geschäftsleitung GVB Gruppe inkl. CEO). In den Grafiken unten werden die durchschnittlichen obersten Kaderlöhne der GVB und Tochtergesellschaften im Vergleich mit den Privatversicherern und anderen Versicherern gezeigt. Der GVB-Wert ist mit waagrechter blauer Linie eingezeichnet, der Durchschnitt jeweils als weisser Strich im grauen Balken gezogen.

Vergleich Verwaltungsratsmitglied mit anderen Branchen

Mitglied Verwaltungsrat inklusive PK-Beiträge (Zahlen 2019; in CHF)



Vergleich Verwaltungsrat mit anderen kantonalen Gebäudeversicherungen (Zahlen 2019; in CHF)

Unternehmungen	# Mitarbeitende	# VR-Mitglieder	Lohn VRP	Lohn VRP inkl. PK	Durchschnitt Lohn VR-Mitglieder	Durchschnitt Lohn VR-Mitglieder inkl. PK
Aargauische Gebäudeversicherung	109	7	51'000	51'000	24'667	24'667
glarnerSach	52	7	29'262	29'262	10'453	10'453
Gebäudeversicherung Bern	580	6	60'000	60'000	31'370	31'370
Gebäudeversicherung Graubünden	48	8	13'500	13'500	4'500	4'500
Gebäudeversicherung des Kantons Luzern	53	7	16'800	16'800	12'700	12'700
Nidwaldner Sachversicherung	25	7	15'996	15'996	7'392	7'392
Gebäudeversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen GVA	75	7	-	-	-	-
Gebäudeversicherung des Kantons Schaffhausen	11	7	6'000	6'000	3'750	3'750
Assekuranz AR	9	5	7'550	7'550	6'091	6'091
Basellandschaftliche Gebäudeversicherung	78	9	25'000	25'000	18'125	18'125
Gebäudeversicherung des Kantons Basel-Stadt	22	8	7'000	7'000	5'200	5'200
Kantonale Gebäudeversicherung Freiburg	79	9	-	-	-	-
Solothurnische Gebäudeversicherung SGV	62	9	-	-	-	-
Gebäudeversicherung Thurgau	24	7	45'138	45'138	23'000	23'000
Gebäudeversicherung Zug	87	5	-	-	-	-
Gebäudeversicherung Kanton Zürich GVZ	118	7	34'000	34'000	18'000	18'000

Aktuelle Vergütung CEO GVB (2020) im Vergleich mit CEOs Branchen (Zahlen 2019; in CHF)

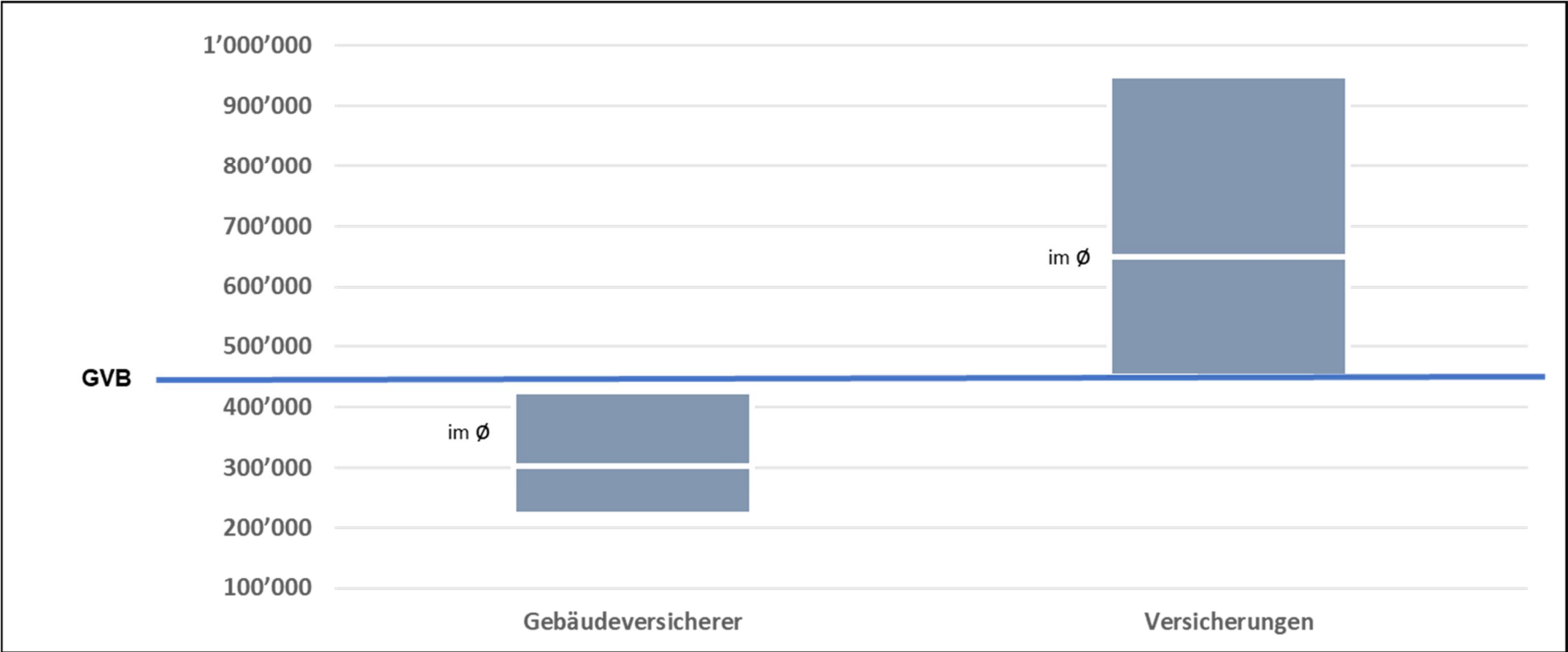


Tabelle: Vergleich Aktuelle Vergütung CEO GVB (2020) mit anderen kantonalen Gebäudeversicherungen (Zahlen 2019; in CHF)

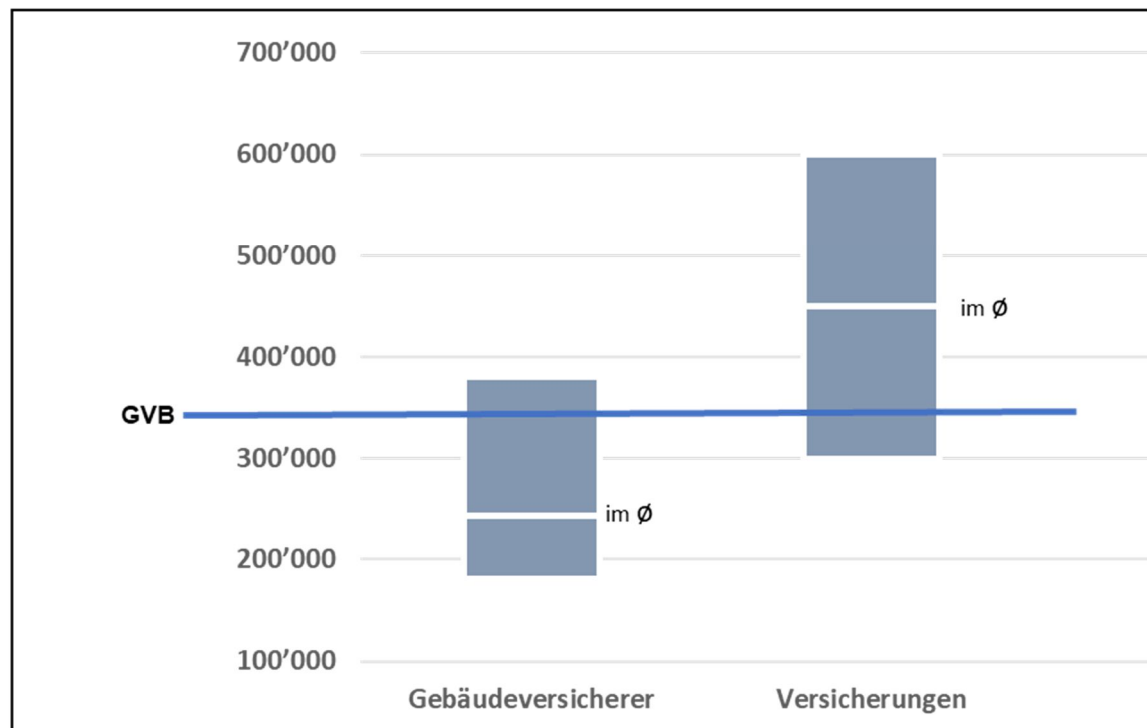
Unternehmungen	# Mitarbeitende	Lohn CEO ¹⁾	Lohn CEO inkl. PK ⁵⁷
Aargauische Gebäudeversicherung	109	371'777	423'911
glarnerSach	52	195'423	221'805
Gebäudeversicherung Bern	580	400'000	456'000
Gebäudeversicherung Graubünden	48	260'000	299'000
Gebäudeversicherung des Kantons Luzern	53	219'484	250'212
Nidwaldner Sachversicherung	25	248'000	285'200
Gebäudeversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen GVA	75	310'000	358'050
Gebäudeversicherung des Kantons Schaffhausen	11	258'000	296'700
Assekuranz AR	9	224'000	256'480
Basellandschaftliche Gebäudeversicherung	78	323'000	368'220
Gebäudeversicherung des Kantons Basel-Stadt	22	265'000	304'750
Kantonale Gebäudeversicherung Freiburg	79	311'000	354'540
Solothurnische Gebäudeversicherung SGV	62	261'000	302'760
Gebäudeversicherung Thurgau	24	240'000	276'000
Gebäudeversicherung Zug	87	335'000	388'600
Gebäudeversicherung Kanton Zürich GVZ	118	264'000	303'600

Bemerkung: Beim Lohn des CEO der GVB kann der Bonus tiefer oder höher als der Zielbonus ausfallen. Entsprechend tiefer oder höher ist der Lohn.

⁵⁷ Die Zahlen stellen zum Teil Hochrechnungen bzw. qualifizierte Einschätzungen dar (in kursiv).

Vergleich Geschäftsleitungsmitglied mit anderen Branchen

Mitglied Geschäftsleitung inklusive PK-Beiträge (Zahlen 2019; in CHF)



Vergleich Geschäftsleitung mit anderen kantonalen Gebäudeversicherungen (2019)

Unternehmungen	# Mitarbeitende	# GL-Mitglieder	Durchschnitt Lohn GL-Mitglieder	Durchschnitt Lohn GL-Mitglieder inkl. PK
Aargauische Gebäudeversicherung	109	6	283'108	324'159
glarnerSach	52	4	159'930	181'521
Gebäudeversicherung Bern	580	6	343'600	372'000
Gebäudeversicherung Graubünden	48	5	210'000	241'500
Gebäudeversicherung des Kantons Luzern	53	7	176'376	201'069
Nidwaldner Sachversicherung	25	2	200'000	230'000
Gebäudeversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen GVA	75	4	250'000	288'750
Gebäudeversicherung des Kantons Schaffhausen	11	5	200'000	230'000
Assekuranz AR	9	2	180'000	206'100
Basellandschaftliche Gebäudeversicherung	78	5	260'000	296'400
Gebäudeversicherung des Kantons Basel-Stadt	22	6	200'000	230'000
Kantonale Gebäudeversicherung Freiburg	79	6	250'000	285'000
Solothurnische Gebäudeversicherung SGV	62	7	210'000	243'600
Gebäudeversicherung Thurgau	24	2	200'000	230'000
Gebäudeversicherung Zug	87	6	270'000	313'200
Gebäudeversicherung Kanton Zürich GVZ	118	8	212'500	244'375

Erläuterungen

Der Durchschnittswert der Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kantonalen Gebäudeversicherer (inkl. CEO, exkl. Pensionskassenzahlungen) beträgt CHF 225'344.-, der höchste Wert CHF 343'600.- und der tiefste CHF 180'000.-.

Bei den im Rahmen des Quervergleichs analysierten Vergütungen an die Geschäftsleitungen von Privat- und Krankenversicherern (inkl. CEO) beträgt der höchste Wert CHF 600'000.-, der tiefste CHF 300'000.-. Der Durchschnittswert beläuft sich auf CHF 450'000.-.

Lohnvergleich der Kaderlöhne der Kantonalen Gebäudeversicherer

Die Grafik zeigt aber auch, dass die durchschnittlichen obersten Kaderlöhne der GVB und Tochtergesellschaften im Schnitt höher ausfallen, als bei den anderen Kantonalen Gebäudeversicherungen. Gründe dafür sind:

- Die GVB und ihre Tochtergesellschaften haben zusammen im Vergleich zu den anderen Kantonalen Gebäudeversicherern fünf bis zehnmal mehr Mitarbeitende.
- Die GVB und ihre Tochtergesellschaften sind komplexer in ihrer Tätigkeit und Struktur.

- Die GVB und ihre privatrechtlichen Tochtergesellschaften wuchsen konsolidiert in den letzten Jahren (seit 2013) um jährlich rund 3% bis 4%. Im Vergleich dazu lag das durchschnittliche im Marktwachstum bei rund 1 %.
- Die GVB und ihre Tochtergesellschaften konnten in den letzten Jahren risikotragendes Kapital namhaft steigern.
- Die Risikolage ist im Kanton Bern herausfordernder (bedeutend höhere Schadenlast im Vergleich zu anderen KGV).
- Das Assetmanagement ist anspruchsvoll, da das risikobedingte Anlagevolumen höher ist als im Vergleich zu anderen KGV.

Die Grundkriterien zur Bestimmung der Vergütung der obersten Kaderlöhne bei der GVB sind:

- Anzahl Mitarbeitende;
- Führungspanne der Geschäftsleitung;
- Komplexität des Unternehmens;
- Anlagevolumen;
- Grösse des Kantons gemessen an der Versicherungssumme im Vergleich zu den anderen Kantonalen Gebäudeversicherern.

Diese Grundkriterien der GVB gegenüber dem Vergleichsmarkt zeigen folgendes:

Grundkriterien	Gebäudeversicherung Bern	Vergleichsmarkt (Ø aller KGV)
Anzahl Mitarbeitende	580	56
Führungspanne der Geschäftsleitung	1:95	1:10
Komplexität des Unternehmens	Tätigkeit und Struktur komplexer als andere KGV	Tätigkeit und Struktur weniger komplex als GVB
Anlagevolumen	CHF 1.7 Mrd.	CHF 580 Mio.
Grösse des Kantons (Versicherungssumme)	CHF 360.4 Mrd.	CHF 128.5 Mrd.

Dem Vergleich liegen die folgenden Vergleichsmärkte zugrunde:

Kantonale Gebäudeversicherer

- Aargauische Gebäudeversicherung
- GlarnerSach
- Gebäudeversicherung Graubünden
- Gebäudeversicherung des Kantons Luzern
- Nidwaldner Sachversicherung
- Gebäudeversicherungsanstalt des Kantons St. Gallen
- Gebäudeversicherung des Kantons Schaffhausen
- Assekuranz AR
- Basellandschaftliche Gebäudeversicherung
- Gebäudeversicherung des Kantons Basel-Stadt
- Kantonale Gebäudeversicherung Freiburg
- Gebäudeversicherung des Kantons Luzern
- Nidwaldner Gebäudeversicherung.

Privatversicherer/Krankenversicherer u.a.

- CSS Krankenversicherung AG
- SWICA Krankenversicherung
- Mutuel Assurances Maladie SA
- Visana AG
- Assura-Basis SA
- Concordia Kranken- und Unfallversicherung AG
- Sanitas Grundversicherungen AG
- KPT Krankenversicherungen AG
- Sympany AG
- ÖKK Kranken- und Unfallversicherungen
- EGK-Gesundheitskasse
- Wincare Versicherungen AG
- Vaudoise

- Solothurnische Gebäudeversicherung
 - Gebäudeversicherung Thurgau
 - Gebäudeversicherung Zug
 - Gebäudeversicherung Kanton Zürich
-

Für diesen Vergleichsmarkt lagen hauptsächlich die kantonalen bzw. staatlich kontrollierten Gebäudeversicherungen vor. Zudem wurden Schweizer Versicherungen eingeschlossen, welche sich aufgrund von Führungspanne und der Komplexität und Struktur der Unternehmungen mit der GVB vergleichen lassen.

12.5.6 Insel Gruppe AG

Allgemeine Erläuterungen zum Quervergleich

Für den Quervergleich mit der Insel Gruppe wurden vier Universitätsspitäler aus der Deutsch- und Westschweiz hinzugezogen. Die Universitätsspitäler haben ein sehr breites Leistungsangebot und leisten einen wichtigen Beitrag in der Lehre und Forschung. Sie erwirtschaften deutlich höhere Umsätze als Zentrums- und Regionalspitäler und sind deshalb systemrelevant für die Spitalversorgung. Es gilt zu beachten, dass die Universitätsspitäler der Westschweiz deutlich höhere Staatsbeiträge erhalten als diejenigen in der Deutschschweiz.

Unternehmung		Insel Gruppe AG (InsG AG)	Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)	Hôpital universitaire de Geneve (HUG)	Universitätsspital Basel (USB)	Universitätsspital Zürich (USZ)
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Öffentlich rechtliches Unternehmen	Öffentlich rechtliches Unternehmen	Öffentlich rechtliches Unternehmen	Öffentlich rechtliches Unternehmen
Spitaltyp (Krankenhausstatistik 2017)		Universitätsspital	Universitätsspital	Universitätsspital	Universitätsspital	Universitätsspital
Umsatz in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		1'526	1'126	1'004	927	1'275
Betten (stationär, Krankenhausstatistik 2017)		1'143	929	1'054	633	954
Anzahl VZE (Krankenhausstatistik 2017)		8'669	9'805	10'825	4'901	7'025
Beiträge, Subventionen, Defizitdeckung in Mio. (Krankenhausstatistik 2017) ⁵⁸		103	621	898	96	98
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8.5) 737	k.A.	k.A.	(8) 424	(7) 338
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	216	k.A.	k.A.	157	140
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.5) 70	k.A.	k.A.	(7) 38	(6) 33
	Vergütung Geschäftsleitung total	(6.97) 2'980*	k.A.	k.A.	(8.92) 2'372	(11) 4'613
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	502*	k.A.	k.A.	k.A.	899
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	428*	k.A.	k.A.	266	419

⁵⁸ Unter Beiträgen, Subventionen und Defizitdeckung sind Zahlungen zusammengefasst, die die Kantone zusätzlich zum Kantonsbeitrag an die Leistungen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) an die Institutionen ausrichten. Es handelt sich beispielsweise um die Finanzierung von Vorhalteleistungen (gemeinwirtschaftliche Leistungen) oder Beiträge an die Lehre und Forschung.

Unternehmung		Insel Gruppe AG (InsG AG)	Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)	Hôpital universitaire de Geneve (HUG)	Universitätsspital Basel (USB)	Universitätsspital Zürich (USZ)
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8) 589	k.A.	k.A.	(8) 468	(6.83) 332
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	132	k.A.	k.A.	183	140
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7) 65	k.A.	k.A.	(7) 41	(5.83) 33
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7.23) 3'758*	k.A.	k.A.	(8.83) 2'359	(9.92) 4'807
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	600*	k.A.	k.A.	k.A.	815
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	520*	k.A.	k.A.	267	485
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(8.42) 696	k.A.	k.A.	(8) 433	(7) 338
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	192	k.A.	k.A.	160	140
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7.42) 67	k.A.	k.A.	(7) 39	(6) 33
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7.44) 3'803*	k.A.	k.A.	(8) 2'399	(10.5) 4'655
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	671*	550'000	k.A.	k.A.	854
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	511*	k.A.	k.A.	267	443

* Bruttolohn ohne Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

InsG AG

Die Insel Gruppe AG hat als Universitätsspital einen grossen nicht-universitären Teil. Dieser ist in den ausgewiesenen Zahlen enthalten bzw. berücksichtigt. Ab ordentlicher Generalversammlung 2017 wurde ein ausscheidendes Mitglied des Verwaltungsrates nicht mehr ersetzt. Der Wechsel des Verwaltungsratspräsidiums per Ende November 2017 verlief nahtlos. Die Entschädigung des Verwaltungsrates wird allein von der InsG AG getragen.

CHUV

Der Kanton Waadt hat eine Lohnobergrenze von 550'000 CHF festgelegt. Siehe zur gesetzlichen Grundlage «Règlement sur les médecins chefs de département, les médecins chefs de service, les médecins cadres, les médecins agréés et les médecins hospitaliers du CHUV» vom 21. Dezember 2016 (R.méd 811.13.1). In Art. 49 Abs. 4 und 5 i.V.m. Art. 10 R.méd. Das CHUV ist Teil des Waadtlander Gesundheitsdepartements. Es wird generell kein Vergütungsbericht publiziert, deshalb besteht in Bezug auf die effektiv bezahlten Gehälter der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung keine Transparenz.

HUG

En dérogation au principe énoncé à l'article 11a de la loi sur les établissements publics médicaux le conseil d'administration peut autoriser certains médecins des établissements à

exercer une activité privée limitée, pour autant qu'elle n'entrave pas le fonctionnement du service. Cette autorisation est personnelle et intransmissible. Elle est révocable en tout temps. Es wird generell kein Vergütungsbericht publiziert, deshalb besteht in Bezug auf die effektiv bezahlten Gehälter der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung keine Transparenz.

USB

Die Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder wird vom Regierungsrat genehmigt. Sie setzt sich aus einem fixen und einem aufwandsabhängigen Teil zusammen. Dazu kommen Fahr- und weitere Spesen. Das Fixum pro Jahr beträgt für das Verwaltungsratspräsidium TCHF 120, für das Verwaltungsrats-Vizepräsidium TCHF 40 und für ein Verwaltungsratsmitglied TCHF 20. Die/der Vorsitzende/-n eines Ausschusses des Verwaltungsrates erhalten zusätzlich jährlich TCHF 5 (mit Ausnahme des Präsidiums und des Vizepräsidiums). Aufwandsabhängig wird pro Halb Tag ein Sitzungsgeld von CHF 600 ausgerichtet.

Die Mitglieder der Spitalleitung erhalten ein fixes Salär. Die Besoldung der Mitglieder der Spitalleitung legt der Nominierungs- und Entschädigungsausschuss des Verwaltungsrates fest (Bruttolohnsumme Geschäftsleitung ohne privatärztliche Tätigkeit). Zu den Mitgliedern der Spitalleitung zählen klinisch oder forschend tätige Ärzte, die im Rahmen ihrer privatärztlichen Tätigkeit und der geltenden Tarife zusätzlich Privathonorare generieren und vereinnahmen können oder aber an einer Honorarverteilung partizipieren. Die Bruttolohnsumme der Spitalleitungsmitglieder umfasst keine Honorare aus privatärztlicher Tätigkeit. Es gibt eine erweiterte Spitalleitung.

USZ

Die Mitarbeitenden des Universitätsspitals Zürich unterstehen den öffentlich-rechtlichen Erlassen des Kantons Zürich. Diese sind im Personalgesetz (PG), der Personalverordnung (PVO) sowie der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) geregelt. Ergänzend gelten neben vereinzelt sonstigen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen die massgebenden Vorschriften des Regierungsrates des Kantons Zürich, die Weisungen und Richtlinien der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich, der Finanzdirektion, des kantonalen Personalamts und die spitalinternen Weisungen (namentlich der Spitaldirektion und des Human Resources Management).

Die Entschädigung des Spitalratspräsidenten in der Höhe von 133'500 CHF enthält einen Anteil von 13'500 CHF für die Einsitznahme im Universitätsrat der Universität Zürich. Der Präsident des Spitalrats erhält eine Spesenpauschale von CHF 6'000, die übrigen Mitglieder des Spitalrats CHF 3'000. Die Spesen wurden in der Erhebung berücksichtigt.

In der Entschädigung UZH sind Entschädigungen für die Lehrtätigkeit an der Universität Zürich enthalten, die drei Mitglieder der Spitaldirektion erhalten (Vorsitzender Spitaldirektion, Ärztlicher Direktor und Ärztlicher Co-Direktor). Die Entschädigungen werden den Mitgliedern direkt von der Universität Zürich ausbezahlt. Bei den variablen Entschädigungen sind auch die von den klinisch tätigen Mitgliedern der Spitaldirektion generierten und ausbezahlten Honorare aus privatärztlicher Tätigkeit (ambulant und stationär) enthalten. Die Honorare aus privatärztlicher Tätigkeit werden gemäss Gesetz über die ärztlichen Zusatzhonorare vom 12. Juni 2006 vergütet, das Gesetz wurde vom Kantonsrat des Kantons Zürich beschlossen. Zusätzlich ist der variable Leistungslohn enthalten, der den Mitgliedern der Spitaldirektion ausgerichtet werden kann. Die Ausrichtung sowie die Höhe sind abhängig vom Grad der Erreichung der individuellen Ziele je Mitglied sowie der Gruppenziele der Spitaldirektion, die vom Spitalrat festgesetzt werden. Entsprechend legt der Spitalrat die Höhe der variablen Entschädigung auf Grundlage der Zielerreichung individuell fest. Die Mitglieder der Spitaldirektion erhalten zusätzlich zum Lohn eine Spesenpauschale von CHF 7'500. Die im Geschäftsjahr 2018 als Spesenentschädigungen ausbezahlten CHF 84'925 sind in der oben ausgewiesenen Vergütung enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

InsG AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Holger Baumann, Vorsitzender der Geschäftsleitung verlässt die Insel Gruppe per Ende Juni 2018, er ist ab Januar 2018 von der aktiven Arbeitspflicht entbunden. Gemäss Vergütungsbericht erzielt er im 2018 das höchste Gehalt. Im Jahr 2018 hat Herr Dr. med. h.c. Uwe E. Jocham ein Doppelmandat als Verwaltungsratspräsident und als Direktionspräsident inne. Aus diesem Grund bezieht er als Verwaltungsratspräsident nur den fixen Teil.

CHUV

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

HUG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

USB

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

USZ

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Die im Geschäftsjahr 2018 als Spesenentschädigungen ausbezahlten CHF 86'020 sind in der oben ausgewiesenen Vergütung enthalten.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

InsG AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es wird zusätzlich zu den Vergütungen erstmals die Sozialversicherungsbeiträge im Umfang von CHF 927'329.00 ausgewiesen. Aus dem Geschäftsbericht geht nicht hervor, ob sie in der Summe der Vergütungen enthalten ist. Nach Auskunft der Insel Gruppe sind sie es nicht. Anfang Februar tritt Herr Dr. med. h.c. U. E. Jocham als Verwaltungsratspräsident zurück. Auf die ordentliche Generalversammlung im Juni 2019 scheidet er ganz aus dem Verwaltungsrat aus. Er bleibt weiterhin Direktionspräsident. Im dritten Quartal verlässt der Direktor Technologie und Innovation (CTO) die Insel Gruppe. Die Direktion wird ad Interim im Auftragsverhältnis geführt. Der neue CTO tritt die Stelle per August 2019 an.

CHUV

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

HUG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

USB

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr.

USZ

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Das Zürcher Kantonsparlament verwirft eine Motion, die die Einführung einer Lohnobergrenze von CHF 1 Mio. forderte. Die Mitglieder der Spitaldirektion erhalten eine Spesenpauschale von CHF 7'500. Im Geschäftsjahr 2019 wurden CHF 82'270 als Spesenentschädigungen ausbezahlt. Das Mitglied mit der höchsten Entschädigung ist nicht der CEO.

12.5.7 Regionale Spitalzentren (RSZ) im nationalen Quervergleich

Die Regionalen Spitalzentren (RSZ) bieten in den Versorgungsregionen des Kantons Bern die Leistungen der umfassenden Grundversorgung an. Die HJB SA bietet die Leistungen der Grundversorgung an. An allen Institutionen besitzt der Kanton die Aktienmehrheit. Bei der HJB SA besteht eine Option, die Aktienmehrheit an die SMN AG abzutreten. Im nationalen Quervergleich werden die RSZ Spitälern gegenübergestellt, welche ebenfalls Leistungen der umfassenden Grundversorgung anbieten und vom jeweiligen Kanton beherrscht werden. Einzig das Kantonsspital Graubünden ist als Stiftung eigenständig. Unterschiede bestehen in der Grösse der Unternehmensgruppen wobei zu beachten ist, dass Strukturen auf Ebene der Betriebsstätten vergleichbar sind mit denjenigen des Kantons Bern.

Unternehmung		Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA)	Regionalspital Emmental AG (RSE AG)	Spital STS AG (STS AG)	Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG (FMI AG)	Spitalzentrum Biel AG (SZB AG)	Spital Region Oberaargau AG (SRO AG)
Rechtsform		Privat-rechtliche AG	Privat-rechtliche AG	Privat-rechtliche AG	Privat-rechtliche AG	Privat-rechtliche AG	Privat-rechtliche AG
Spitaltyp (Krankenhausstatistik 2017)		Grundversorgung N4	Zentrumsversorgung N2	Zentrumsversorgung N2	Zentrumsversorgung N2	Zentrumsversorgung N2	Allgemeinspital Grundversorgung N3
Umsatz in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		90	153	255	154	187	150
Betten (stationär, Krankenhausstatistik 2017)		108	147	261	124	231	153
Anzahl VZE (Krankenhausstatistik 2017)		449	899	1'422	838	1'101	781
Beiträge, Subventionen, Defizitdeckung in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		k.A.	7	4	4	18	9
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 108	(7) 164	(7) 156	(5) 108	(5.17) 126	(7) 151
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	44	38	52	49	39	43
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 11	(6) 21	(6) 17	(4) 15	(4.17) 21	(6) 18
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'710	(11) 3'690	(12) 6'090	(6) 1'911	(6.33) 2'052	(9) 3'001
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	328*	k.A.	k.A.	428	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	244	335	507	318	324	333
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(7) 225	(7.42) 159	(7) 163	(5) 110	(7) 160	(7) 141
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	100	36	52	50	38	42

	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6) 21	(6.42) 19	(6) 19	(4) 15	(6) 20	(6) 17
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7.5) 1'977	(11) 3'637	(13) 5'740	(6) 2'029	(11.33) 3'691	(8.5) 2'939
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	348*	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	264	331	442	338	325	345
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(6) 192	(7) 157	(7.5) 165	(5) 105	(7) 177	(7) 164
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	88	30	52	49	44	46
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 21	(6) 21	(6.5) 17	(4) 14	(6) 22	(6) 20
	Vergütung Geschäftsleitung total	(9) 2'460	(11) 3'589	(13.2) 5'926	(6) 1'968	(9.25) 3'174	(8) 2'773
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	331*	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	273	326	449	328	343	347

* Ausweis des höchsten Lohnes der Geschäftsleitung, exklusive der Vergütung für operativ tätige Ärzte in der Geschäftsleitung.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

HJB SA

Die Eckdaten der HJB SA aus der Krankenhausstatistik stammen aus der Zeit vor der Fusion mit der Réseau santé mentale SA.

Der Regierungsrat hat ab 1. Januar 2017 einen personell identischen Verwaltungsrat bei der HJB SA und bei der frisch gegründeten Réseau santé mentale SA (ehemals SPJBB) eingesetzt. Die Entschädigungen wurden im Geschäftsjahr 2017 pro Gesellschaft ausgerichtet und separat deklariert.

RSE AG

Neben den Entschädigungen der Geschäftsleitung werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 2'287'097 ausbezahlt.

STS AG

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 46'766).

FMI AG

Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

SZB AG

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 9'118'582). Die Rekrutierung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung nahm längere Zeit in Anspruch. Der höchste Lohn wurde an einen leitenden Arzt ausgerichtet, der gleichzeitig ad Interim Vorsitzender der Geschäftsleitung war. Es fand eine ausserordentliche Generalversammlung im November statt, an welcher zwei zusätzliche Verwaltungsräte gewählt wurden.

Ein Mitglied des Verwaltungsrates wurde zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Zwei Ersatzwahlen wurden vollzogen.

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 7'338'250).

SRO AG

Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

HJB SA

Der personell identische Verwaltungsrat der HJB SA und der RSM SA arbeitete bis 15. Juni 2018, um die rückwirkende Fusion der beiden Gesellschaften auf den 1. Januar 2018 vorzubereiten. Auf den gleichen Zeitpunkt wird die Betriebsstätte Moutier in eine Tochtergesellschaft, die Hôpital de Moutier SA (HDM SA) umgewandelt. In den Honoraren der Verwaltungsräte der HJB SA sind per Ende 2018 Entschädigungen in der Höhe von CHF 67'470 enthalten für die Tätigkeit bei der RSM SA. Die betriebliche Umstrukturierung sowie die Unsicherheit in Bezug auf die Kantonszugehörigkeit der Gemeinde Moutier führte dazu, dass viele zusätzliche Sitzungen nötig wurden.

RSE AG

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 1'767'591 ausgerichtet.

STS AG

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 62'851).

FMI AG

Es gibt ausnahmsweise eine höhere Vergütung für ärztliche GL-Mitglieder aufgrund einer ausserordentlichen Nachzahlung zurückbehaltener Honorare (Tarifstreit).

SZB AG

Im Verwaltungsrat kam es auf die ordentliche Generalversammlung zu einem Rücktritt und einer Ersatzwahl.

Die Erhöhung der Entschädigung der Geschäftsleitung ist hauptsächlich auf die Ausweitung des Gremiums zurückzuführen (zusätzlich 3 ärztliche Mitglieder sowie 3 Mitglieder der Pflege). Die erweiterte Geschäftsleitung war nicht das ganze Jahr besetzt.

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 6'521'934). Die Stellen der erweiterten Geschäftsleitung waren nicht das ganze Jahr besetzt.

Die Anzahl der Führungspersonen der Kliniken und Organisationseinheiten auf gleicher Hierarchieebene wurde durch die Vereinfachung der Organisationsstrukturen im Laufe des Geschäftsjahrs 2018 reduziert.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

HJB SA

Der personell identische Verwaltungsrat der HJB SA und der Tochtergesellschaft HDM SA wird pro Gesellschaft entschädigt. Die abgebildeten Angaben stammen aus dem Revisionsbericht von PricewaterhouseCoopers zur HJB SA (Konzernebene). In den Jahresberichten der HJB SA und der HDM SA werden andere Verwaltungsratsentschädigungen ausgewiesen. Das Total der Entschädigungen der Geschäftsleitung hat zugenommen, weil ein stellvertretender Direktor ernannt wurde und Ende 2019 ein Geschäftsleitungsmitglied die Klinikleitung «Mutter und Kind» übernommen hat.

RSE AG

Die RSE AG entschädigt Personen auf der gleichen Hierarchieebene in der Höhe von CHF 1'917'095. Frau Jaisli und Herr Antener haben Mitte 2019 bis Mitte 2020 für ein Jahr die Funktionen getauscht. Herr Antener bleibt anschliessend Verwaltungsratspräsident, Frau Jaisli tritt zurück.

STS AG

Es werden zusätzliche Honorare für Mandate an Unternehmen ausgerichtet, in welchen Mitglieder des Verwaltungsrates beschäftigt sind (CHF 102'201).

Im 2019 gibt es viele unterjährige Mutationen in der Geschäftsleitung. Dies führt dazu, dass im Geschäftsbericht eine Anzahl von Personen 17 (Köpfe) ausgewiesen wird. Zur Ermittlung der Durchschnittsentuschädigung werden die 13.2 VZE verwendet.

FMI AG

Es ergibt sich eine leicht höhere durchschnittliche Vergütung für nichtärztliche GL-Mitglieder aufgrund Auszahlung von Dienstaltersgeschenk-Guthaben. Eine Person verlässt Ende März die Geschäftsleitung der FMI AG (ad Interim Lösung). Ab Juni 2020 arbeitet ein neuer Leiter Technologie und Infrastruktur in der FMI AG.

SZB AG

Ein Mitglied des Verwaltungsrates wurde zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Zwei Ersatzwahlen wurden vollzogen.

Es werden Entschädigungen auf der gleichen Hierarchieebene wie die Geschäftsleitung ausbezahlt (CHF 7'338'250).

SRO AG

Auf die ordentliche Generalversammlung kommt es zu einem Rücktritt und einer Ersatzwahl in den Verwaltungsrat.

Nationaler Quervergleich mit Spitälern, welche ebenfalls Leistungen der umfassenden Grundversorgung anbieten und vom jeweiligen Kanton beherrscht werden

Unternehmung		Hôpital fribourgeois (HFR)	Hôpital du Jura (HJU)	Kantonsspital Aarau AG (KSA AG)	Kantonsspital Graubünden (KSGr)	Kantonsspital St. Gallen (KSSG)
Rechtsform		Öffentlich-rechtliches Unternehmen	Öffentlich rechtliches Unternehmen	Privat-rechtliche AG	Stiftung	Öffentlich rechtliches Unternehmen
Spitaltyp (Krankenhausstatistik 2017)		Allgemeinspital, Zentrumsversorgung N 2	Allgemeinspital, Grundversorgung N 3	Allgemeinspital, Zentrumsversorgung N 2	Allgemeinspital, Zentrumsversorgung N 2	Allgemeinspital, Zentrumsversorgung N 2
Umsatz in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		404	178	642	329	839
Betten (stationär, Krankenhausstatistik 2017)		410	145	507	309	783
Anzahl VZE (Krankenhausstatistik 2017)		2'619	1280	3'490	1'735	4'634
Beiträge, Subventionen, Defizitdeckung in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		60	7	6	14	17
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	k.A.	(8) 161	(7) 481	(7) 288	(8.25) 669
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	k.A.	k.A.	139	73	144
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	k.A.	k.A.	(6) 57	(6) 36	(7.25) 72
	Vergütung Geschäftsleitung total	k.A.	k.A.	(12) 2'231	(10) 3'610	k.A.
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	447	570	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	k.A.	k.A.	186	361	k.A.
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	k.A.	(7.5) 173	(6.42) 449	(7) 303	(9) 724
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	k.A.	k.A.	123	81	143

	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	k.A.	k.A.	(5.42) 60	(6) 37	(8) 73
	Vergütung Geschäftsleitung total	k.A.	k.A.	(8.42) 2'096	(10) 3'466	k.A.
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	449	513	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	k.A.	k.A.	249	347	k.A.
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	k.A.	(8) 165	(6.92) 487	(7) 304	(9) 676
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	k.A.	k.A.	81	81	154
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	k.A.	k.A.	(5.92) 69	(6) 37	(8) 65
	Vergütung Geschäftsleitung total	k.A.	k.A.	(8) 2'096	(10) 3'533	k.A.
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	k.A.	k.A.	449	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	k.A.	k.A.	262	353	k.A.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

HFR

Gemäss Art. 11, Abs. 3 des Gesetzes über das Freiburger Spital (HFRG) wird die Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder durch den Staatsrat festgesetzt. Es wird generell kein Vergütungsbericht publiziert. Es gibt in Bezug auf die Gehälter der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung keine Transparenz.

HJU

Die Kantonsvertreterin im Verwaltungsratsgremium wurde mitgezählt. Der Finanzdirektor des Kantons Jura nimmt Einsitz in die Geschäftsleitung. Es gibt eine erweiterte Geschäftsleitung. Bezüglich dem Verwaltungsratspräsidenten und der Geschäftsleitung fehlen detaillierte Angaben zur Entschädigung.

KSA AG

Der Ausweis der Vergütungen erfolgt in Übereinstimmung mit dem Vergütungsreglement der Kantonsspital Aarau AG und den Richtlinien Public Corporate Governance. Der Vergütungsausweis umfasst das Stammhaus sowie die direkt und indirekt beherrschten Tochter- und Schwestergesellschaften. Die Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrates enthalten eine Pauschale, Sitzungsgelder, variable Vergütungen (Dienst- und Sachleistungen, Spesen) und die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen.

Die Entschädigungen der Geschäftsleitung enthalten einen Grundlohn (Bruttolohn; Chefärzte in der Geschäftsleitung werden nur je mit CHF 42'500 Funktionszulage ausgewiesen), Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge, eine variable Vergütung (die nichtärztlichen Mitglieder der Geschäftsleitung sind bonusberechtigt; für 2017 sind Rückstellungen in der Höhe von CHF 20'000 ausgewiesen) sowie Dienst- und Sachleistungen und weitere Vergütungen (Pauschalspesen CHF 12'000 pro Jahr, sonstige Spesen und Weiterbildungskosten, ohne Chefärzte in der Geschäftsleitung).

Im Juli 2018 wurde im Rahmen einer Reorganisation die Anzahl Personen in der Geschäftsleitung von 12 auf 7 reduziert.

KSGr

Der Vergütungsausweis bezieht sich auf die Stiftung Kantonsspitals Graubünden in einer Konzernbetrachtung. Es werden alle durch die Stiftung Kantonsspital Graubünden und deren Tochtergesellschaften verbuchten Vergütungen an den vorstehenden Personenkreis in den Ausweis einbezogen, d.h. inkl. Kantonsspital Graubünden Immobilien AG, Loegarten AG, reha andeer AG und Lürlimed AG. Die Vergütungen werden an die Organe der Stiftung, namentlich Stiftungsrat, Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ausgerichtet. Als ausgewiesene Vergütungen werden die Nettovergütungen (nach Abzug der Sozialbeiträge) inkl. Honorare (aus ärztlicher Tätigkeit), Leistungsprämien und Dienstaltersgeschenke festgelegt, die während dem Geschäftsjahr verbucht wurden. Der Stiftungsrat erhielt im Jahr 2017 eine Vergütung von CHF 38'129.

KSSG

Die Entschädigung des gesamten Verwaltungsrates besteht aus einer Grundentschädigung und aus Taggeldern. Die ausgewiesene Entschädigung enthält keine Spesen und Sozialversicherungsbeiträge, ebenfalls nicht berücksichtigt ist die Abgabepflicht des Kantonsvertreters. Der Verwaltungsrat wird für die Tätigkeit in vier St. Galler Spitalverbunden entschädigt. Ab Mitte September 2017 wird der Verwaltungsrat um eine Person erweitert.

Alle Mitarbeitenden sind der kantonalen Besoldungsordnung unterstellt. Siehe dazu «Verordnung über die Besoldung der Kaderärztinnen und Kaderärzte (VBK)» vom 19.09.2006 (Stand 18.05.2010). Vergleiche Art. 4, welcher Obergrenzen der Besoldung für Kaderärzte für eine Vollzeitbeschäftigung definiert: im Spitalverbund Kantonsspital St.Gallen CHF 700'000, übrige Spitalverbunde und Zentrum für Labormedizin: CHF 500'000, Psychiatrieverbunde: CHF 350'000. Art. 6 regelt, dass in Ausnahmefällen zur Gewinnung oder Erhaltung von hervorragenden Arbeitskräften die Obergrenzen mit Zustimmung der Regierung überschritten werden dürfen. Die effektive Entschädigung der Geschäftsleitung wird nicht deklariert.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

HFR

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

HJU

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

KSA AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr.

Die nichtärztlichen Mitglieder der Geschäftsleitung sind bonusberechtigt. Für 2018 sind Rückstellungen in der Höhe von CHF 20'000 ausgewiesen.

KSGr

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Die Vergütungen werden ab 2018 einzeln ausgewiesen. Die Entschädigungen des Stiftungsrats wurden soweit möglich separiert. Der Stiftungsratspräsident und der Verwaltungsratspräsident sind personell identisch; das in der Erhebung für 2018 ausgewiesenen Honorar enthält beide Vergütungen. Der Stiftungsrat ohne Stiftungsratspräsident erhielt im Jahr 2018 eine Vergütung von CHF 26'502.

KSSG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Per 1. Juni 2018 hat der Verwaltungsratspräsident gewechselt.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

HFR

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr.

Im Dezember 2019 kündigt die HFR an, dass ab 1. Juli 2020 ein neues Gehaltssystem für alle Kaderärztinnen und -ärzte eingeführt wird. Das Modell vereinfacht und standardisiert die Lohnvereinbarung und sorgt für mehr Transparenz. Eine marktkonforme LohnEinstufung bietet wettbewerbsfähige und attraktive Löhne und rückt den Gesamtunternehmenserfolg verstärkt in den Vordergrund. Mit einem neuen Gehaltssystem für Kaderärztinnen und -ärzte reiht sich das HFR in die Reihe der Schweizer Spitäler, welche mengenbezogene variable Lohnanteile reduzieren und den Anteil des Fixlohnes erhöhen. Der variable Anteil ist leistungsabhängig und an Ziele geknüpft, während sich der Fixlohn primär an der Funktion sowie an den marktüblichen Löhnen orientiert. Die Lohnobergrenze liegt bei CHF 600'000.-. Honorarleistungen werden nicht mehr ausbezahlt. Ab 1. Juli 2020 gilt das neue Gehaltssystem für alle 165 Kaderärztinnen und -ärzte am HFR. Die Lohnmasse insgesamt bleibt unverändert (Medienmitteilung HFR vom 19.12.2019).

HJU

Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

KSA AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr.

Die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten wurde im 2019 drei Monate ad Interim durch den Vizepräsidenten besetzt. Die Entschädigung wurde pro rata berücksichtigt.

Der Zielwert für den Bonus der nicht klinisch tätigen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt 12 % des Jahresgehalts. Für 2019 sind Abgrenzungen in der Höhe von insgesamt CHF 182'490 (inkl. Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen) ausgewiesen. Es wird eine Tabelle mit Lohnbandbreiten für Chef- und Leitende Ärzte publiziert. Bei der höchsten Gesamtvergütung handelt es sich um die Entschädigung eines Kaderarztes.

KSGr

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Der Stiftungsrat ohne Stiftungsratspräsident erhielt im Jahr 2019 eine Vergütung von CHF 29'195. Ab 2019 wird auf den Ausweis der höchsten Entschädigung verzichtet.

KSSG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

12.5.8 Regionale Psychiatrische Dienste (RPD) im nationalen Quervergleich

Die Regionalen Psychiatrischen Dienste decken das ganze Spektrum der psychiatrischen Leistungen ab. Sie sind im Alleineigentum des Kantons Bern. Die ausgewählten Unternehmen im nationalen Quervergleich haben das gleiche Leistungsspektrum und stehen unter dem Einfluss des jeweiligen Kantons. Die Institutionen unterscheiden sich in der Grösse teilweise markant.

Unternehmung		Psychiatrie Zentrum Münsingen (PZM AG)	Universitäre Psychiatrische Dienste (UPD AG)	Psychiatrische Dienste Aarau (PDA AG)	Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit (FNPG)	Psychiatrische Dienste Graubünden (PDGr)	Luzerner Psychiatrie/lups (LUPS)	Universitäre Psychiatrie Basel (UPK)	Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK)
Rechtsform		Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Privatrechtliche AG	Öffentlich-rechtliches Unternehmen	Öffentlich-rechtliche Anstalt	Öffentlich-rechtliches Unternehmen	Öffentlich-rechtliches Unternehmen	Öffentlich-rechtliches Unternehmen
Spitaltyp (Krankenhausstatistik 2017)		Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)	Psychiatrische Klinik (Niveau 1)
Umsatz in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		72	122	131	57	72	107	134	207
Total Pflagestage stationär (Krankenhausstatistik 2017)		85'875	101'036	133'396	54'508	68'325	105'366	106'096	174'643
Anzahl VZE (Krankenhausstatistik 2017)		529	1'302	937	444	515	867	924	1'615
Beiträge, Subventionen, Defizitdeckung in Mio. (Krankenhausstatistik 2017)		1	35	12	12	2	11	17	32
Vergütungen 2017 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(5) 85	(7) 116	(5.5) 279	k.A.	(6) 141	(7.75) 212	(6.75) 309	k.A.
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	30	30	65	k.A.	45	45	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4) 14	(6) 14	48	k.A.	(5) 19	25	k.A.	k.A.
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'632	(4) 1'014	(9) 2'965	k.A.	(7) 1'259	(7) 1'755	(6.17) 2'293	k.A.
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	292	325	405	k.A.	270	248	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	233	254	329	k.A.	180	251	372	k.A.
Vergütungen 2018 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(5) 95	(7) 122	(4.42) 266	k.A.	(6) 165	(8) 205	(6.83) 315	k.A.
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	30	29	75	k.A.	64	41	112	k.A.

	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4) 16	(6) 15	56	k.A.	(5) 20	23	(5.83) 35	k.A.
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'915	(4) 1'070	(9) 2'790	k.A.	(7.08) 1'414	(7) 1'755	(6) 2'161	k.A.
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	331	352	405	k.A.	269	257	k.A.	k.A.
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	274	268	310	k.A.	199	251	360	k.A.
Vergütungen 2019 (in CHF Tausend)	Vergütung Verwaltungsrat total	(5) 106	(7) 119	(5) 269	k.A.	(7) 145	(8) 227	(6) 295	(7) 370
	Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	31	30	91	k.A.	43	44	111	86
	Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4) 19	(6) 15	(4) 45	k.A.	(6) 17	(7) 26	(5) 37	(6) 47
	Vergütung Geschäftsleitung total	(7) 1'916	(4.5) 1'379	(9) 3'030	k.A.	(9.92) 1'692	(7) 1'770	(6) 2'133	(6) 1'613
	Höchste Vergütung Geschäftsleitungsmitglied	331	372	421	k.A.	k.A.	250	k.A.	384
	Durchschnittliche Vergütung pro G:-Mitglied	274	306	337	k.A.	171	253	356	269

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017

PZM AG

Die PZM AG wird per 1. Januar 2017 aus der Kantonsverwaltung in eine selbstständige privatrechtliche Aktiengesellschaft ausgegliedert. Das Total der Entschädigungen der Geschäftsleitung enthält im Jahr 2017 keine variablen Lohnanteile. Es ist deshalb mit den Folgejahren nur bedingt vergleichbar. Die erweiterte Geschäftsleitung wird mit CHF 435'000 entschädigt.

UPD AG

Die UPD AG wird per 1. Januar 2017 aus der Kantonsverwaltung in eine selbstständige privatrechtliche Aktiengesellschaft ausgegliedert. Die erhobenen Honorare der Geschäftsleitung enthalten die Arbeitgeberbeiträge. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung (exklusive Professorinnen und Professoren mit einer Anstellung bei der Universität Bern) vergüteten die UPD AG insgesamt brutto den in der Erhebung erwähnten Betrag inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen. Auch im höchsten Lohn eines Geschäftsleitungsmitglieds sind die Arbeitgeberbeiträge enthalten.

Für 43 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/oder auf der gleichen Ebene (sofern nicht bereits in der Geschäftsleitung, exklusive Professorinnen und Professoren mit einer Anstellung bei der Universität Bern) vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 6'911'168 (inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen).

PDA AG

Der Ausweis der Vergütung erfolgt in Übereinstimmung mit dem Vergütungsreglement der PDA AG. In den Vergütungen sind die Bruttoentschädigungen inklusive Honorar und variable Vergütungen, Spesen und weitere Dienstleistungen und Sachleistungen sowie Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge enthalten. Es handelt sich dabei nicht um eine Offenlegung nach der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Vergütungen an Mitarbeitende mit einem unterjährigen Ein- und Austritt werden pro rata ausgewiesen. Bei Vergütungen der Chefärzte mit Geschäftsleitungsfunktion wird nicht zwischen der Leitungsfunktion und der ärztlichen Funktion

unterschieden. Die höchste Vergütung in der Geschäftsleitung erhält ein Klinikleiter/Chefarzt. Zusätzlich werden Vergütungen an Chefärzte und Leitende Ärzte nach Bandbreiten ausgewiesen.

FNPG

Die Verordnung über die Ärztinnen und Ärzte des Kantonalen Psychiatrischen Spitals und der kantonalen Dienste für psychiatrische Pflege regelt die Entschädigung der Chefärztinnen-Direktorinnen und Chefärzte-Direktoren (in Kraft seit 1. Januar 2004). Die FNPG publiziert keinen Vergütungsbericht. Weder zum Verwaltungsrat noch zur Geschäftsleitung werden Informationen veröffentlicht. Es werden vier Mitglieder neu in den Verwaltungsrat gewählt.

PDGr

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates ist, gestützt auf das Gesetz über die PDGR, durch die Regierung festgelegt worden. Für die Aufwendungen sind eine feste Entschädigung, Kommissionen, Spesen sowie allfällige zusätzliche Entschädigungen ausgerichtet worden. Ende November wird ein zusätzlicher Verwaltungsrat gewählt.

Die Entschädigung der Mitglieder der Direktion / Geschäftsleitung richtet sich nach dem für alle Mitarbeitenden geltenden Gehaltssystem gemäss kantonomer Personalgesetzgebung und zugehörigem Ausführungsrecht der PDGR. Die Ausübung von Mandaten, welche für die PDG von strategischem Interesse sind und von anderen Institutionen entschädigt werden, wurde den Mandatsinhabern von diesen direkt vergütet. Die Honorare für privatärztliche Tätigkeit erhält das Mitglied der Geschäftsleitung zusätzlich. Die Offenlegung der Vergütungen ist in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 Ziff. 45 vorgenommen worden. Sie setzen sich zusammen aus festen Entschädigungen, Leistungsprämien / Kommissionen, Spesen und zusätzlichen Entschädigungen (Spesen und Familienzulagen).

LUPS

Die Entschädigung des Spitalrats wird im Grundsatz vom Regierungsrat im Wahlbeschluss festgelegt. 2017 hat sich der Spitalrat zu sechs ordentlichen Sitzungen getroffen. In der Entschädigung für die Mitglieder des Spitalrats ist die Grundentschädigung und das Sitzungsgeld enthalten. Die Vergütung richtet sich nach den Grundlagen der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal Nr. 73a vom 24.9.2002 (Stand: 1. Juli 2014) sowie dem Personalreglement für die lups 822a vom 22. November 2007 (Stand: 1. Januar 2015) und dem Anhang Sonderbestimmungen für Ärztinnen und Ärzte. Der Spitalrat hat einen Beirat.

Die Entschädigung der Geschäftsleitung einschliesslich Direktor/CEO ist die Gesamtvergütung exklusive Sozial- und Kinderzulagen. Die Geschäftsleitung hat sich 2017 zu fünfzehn ordentlichen Sitzungen getroffen. Als höchster Lohn wird der Lohn des Direktors ausgewiesen.

UPK

Die Honorare der Verwaltungsratsmitglieder werden vom Regierungsrat genehmigt. Das Total des Verwaltungsratsgremiums enthält eine Spesenpauschale und setzt sich aus einem fixen und einem aufwandabhängigen Teil zusammen. Nicht enthalten sind die Sozialleistungen der Arbeitgeber. Einzelne Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. nahestehende Unternehmen erhalten zusätzliche, honorierte Mandate: Frau Schott-Morgenroth ist Partner der Anwaltskanzlei Wenger und Plattner, die ein Honorar von CHF 7'068 abgerechnet hat.

Das Total der Geschäftsleitung (inkl. CEO) ist exklusive Arbeitgeberanteil der Sozialleistungen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten ein fixes Salär sowie einen vertraglich vereinbarten variablen Lohnbestandteil. Seit 2016 vereinnahmen die klinisch tätigen Ärztinnen und Ärzte der Geschäftsleitung keine Privathonorare mehr.

PUK

Die PUK ist Teil der kantonalen Verwaltung. Es werden im Bericht zur Verselbstständigung keine Angaben zu den Entschädigungen des Spitalrats und der Geschäftsleitung gemacht.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2018

PZM AG

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung enthält die ausbezahlte Vergütung im Geschäftsjahr. Diese enthält den variablen Lohnbestandteil, welcher auf dem Resultat des Vorjahres basiert, jedoch in der Berichtsperiode zugeteilt wurde. Die erweiterte Geschäftsleitung erhält eine Entschädigung von CHF 500'250.

UPD AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Für 44 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/oder auf der gleichen Ebene vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 6'323'469 (inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen).

PDA AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Im Herbst werden im Sinne einer Nachfolgeregelung zwei neue Geschäftsleitungsmitglieder ernannt.

FNPG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es werden zwei Stellen in der Geschäftsleitung neu besetzt.

PDGr

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Die Verwaltungsratsmitglieder haben im Jahr 2018 mehr zusätzliche Entschädigungen erhalten, weil ein zusätzlicher Aufwand für Rechtsberatungen im Zusammenhang mit der Zusammenführung KJP/PDGR angefallen ist. Ausserordentliche Aufwände gibt es auch für den Neubau Notfallstation, der zu Baueinsparungen geführt hat.

LUPS

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. 2018 hat sich der Spitalrat zu sechs ordentlichen Sitzungen getroffen. Die Geschäftsleitung hat sich 2018 zu fünfzehn ordentlichen Sitzungen getroffen. Als höchster Lohn wird der Lohn des Direktors ausgewiesen.

UPK

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Einzelne Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. nahestehende Unternehmen erhalten zusätzliche, honorierte Mandate: Frau Schott-Morgenroth ist Partner der Anwaltskanzlei Wenger und Plattner, die ein Honorar von CHF 24'360 abgerechnet hat.

PUK

Die PUK ist per 1. Januar 2018 eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt. Es werden keine Angaben zu den Entschädigungen des Spitalrats und der Geschäftsleitung gemacht.

Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2019

PZM AG

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung enthält die ausbezahlte Vergütung im Geschäftsjahr. Diese enthält den variablen Lohnbestandteil, welcher auf dem Resultat des Vorjahres basiert, jedoch in der Berichtsperiode zugeteilt wurde. Die erweiterte Geschäftsleitung erhält eine Entschädigung von CHF 500'250.

UPD AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Für 45 Mitarbeitende in Funktionen auf der Hierarchieebene unterhalb der Geschäftsleitung und/oder auf der gleichen Ebene vergütet die UPD AG insgesamt brutto CHF 7'184'882 (inklusive Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen).

PDA AG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

FNPG

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Es gibt keine periodenbezogenen Bemerkungen.

PDGr

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Im Jahr 2019 wird die Geschäftsleitung von 7 auf 10 Personen ausgebaut. Zwei Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen ihre Tätigkeit am 1. Januar auf, ein Mitglied der Geschäftsleitung beginnt am 1. Dezember. Die durchschnittliche Entschädigung der Geschäftsleitung wird pro rata berechnet. Ab 2019 wird das höchste Gehalt in der Geschäftsleitung nicht mehr ausgewiesen.

LUPS

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Als höchster Lohn wird der Lohn des Direktors ausgewiesen.

UPK

Die allgemeinen Bemerkungen zu den Vergütungen des Jahres 2017 gelten auch in diesem Jahr. Die Entschädigung des Verwaltungsrates von CHF 294'686 wird seit 2019 im Personalaufwand ausgewiesen. Einzelne Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. nahestehende Unternehmen erhalten zusätzliche, honorierte Mandate: Frau Dr. Cornelia Oertle wurde ein Auftrag in Höhe von CHF 24'570 erteilt.

PUK

Die Honorare und Sitzungsgelder für den Spitalrat der PUK sind in der Leistungsvereinbarung mit dem Regierungsrat des Kantons Zürich geregelt. Die sieben Mitglieder des Spitalrats erhielten Honorare, Sitzungsgelder und Reisespesen, letztere werden pauschal vergütet.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung setzt sich aus Bruttolöhnen, Honoraren und Spesen zusammen. Zwei Geschäftsleitungsmitglieder sind von der Universität Zürich angestellt. Ihre Honorare sind deshalb nicht enthalten. Als höchster Lohn wird nicht der Lohn des CEOs ausgewiesen.

12.6 Gesamtübersicht über die Umsetzung der Vorstösse des Grossen Rates

Nachstehend informiert der Regierungsrat über die Umsetzung der vier durch den Grossen Rat an ihn überwiesenen Vorstösse. In diesem Zusammenhang gilt es zu beachten, dass mit Ausnahme der zwei Ziffern der Motion 110-2019 Stampfli (Bern, SP) betreffend «*Erstellung einer Übersicht über die obersten Kaderlöhne der bernischen staatsnahen Betriebe*» sowie «*Erstellung eines Benchmarks für die obersten Kaderlöhne mit vergleichbaren staatsnahen Betrieben in anderen Kantonen*» sämtliche Forderungen als Postulat überwiesen wurden.

Vorstoss	Politische Forderung	Haltung des Regierungsrates bzw. Umsetzung der Forderung
Motion 107-2019 Imboden (Bern, Grüne) Leitlinien für die Vergütungspraxis bei der Bernischen Kraftwerke AG	Der Regierungsrat erlässt Guidelines über die Vergütungspraxis bei der BKW.	Mit den übergeordneten Leitsätzen gemäss Kapitel 10.2, welcher wichtiger Bestandteil der neuen Public Corporate Governance-Richtlinien sind, liegen «Guidelines» im Sinne der Motion vor. Diese betreffen indessen nicht nur die BKW, sondern beziehen sich auf alle kantonalen Beteiligungen.
	Er orientiert sich dabei an der Vergütungspraxis vergleichbarer Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung.	Gemäss dem «Leitsatz 1» der übergeordneten Leitsätze sollen die kantonalen Beteiligungen bei der Festlegung der Vergütungen und der weiteren Vertragsbedingungen der operativen und strategischen Führungsorgane insbesondere die Vergütung und die weiteren Vertragsbedingungen in der betreffenden Branche berücksichtigen. Der Forderung der Motionärin wird damit Rechnung getragen.
	Er stellt sicher, dass sich die Kantonsvertretung im BKW-Verwaltungsrat den Leitlinien entsprechend verhält.	Wie in Kapitel 3.2.4 ausgeführt, ist in der Lehre umstritten, wie konkret Weisungen sein dürfen. Unabhängig davon stehen der Regierungsrat und die zuständige Fachdirektion in einem engen Austausch mit dem Kantonsvertreter der BKW AG. Im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Corporate Public Governance-Richtlinien wird der Regierungsrat zudem alle Kantonsvertreter/innen über seine Erwartungen in Bezug auf die Vergütung von operativen und strategischen Führungsorganen in kantonalen Beteiligungen informieren.
	Die Guidelines werden den Aufsichtsgremien des Parlaments unterbreitet.	Die übergeordneten Leitsätze gemäss Kapitel 10.2 werden in die neu erarbeiteten Public Corporate Governance-Richtlinien aufgenommen werden. Die Inkraftsetzung der neuen Richtlinien durch den Regierungsrat ist per 1. Januar 2021 geplant.

Motion 110-2019 Stampfli (Bern, SP) Keine Lohnexzesse mehr in staatsnahen Betrieben	Der Regierungsrat wird beauftragt, eine Übersicht über die obersten Kaderlöhne der bernischen staatsnahen Betriebe zu erstellen	Mit der Übersicht in Kapitel 12.4 wird die Forderung erfüllt.
	Der Regierungsrat wird beauftragt einen Benchmark für die obersten Kaderlöhne mit vergleichbaren staatsnahen Betrieben in anderen Kantonen zu erstellen	Mit der Übersicht in Kapitel 8 wird die Forderung erfüllt.
	Der Regierungsrat wird beauftragt, dafür zu sorgen, dass die Löhne bzw. Vergütungen der obersten Kader sowie der Organmitglieder der staatsnahen Betriebe in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe, zur Firmengrösse, zur unternehmerischen Herausforderung, zur Leistung, zum Arbeitsmarktumfeld sowie zum Lohngefüge des Personalkörpers stehen; als Referenzlohn für die höchsten Löhne soll der Lohn eines Regierungsratsmitglieds dienen.	In den Leitsätzen 1 und 2 der übergeordneten Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane in Unternehmen mit kantonomer Beteiligung gemäss Kapitel 10.2 wird der Forderung umfassend Rechnung getragen. Wie bereits in seiner Antwort auf die Motion 110-2019 angedeutet, hält der Regierungsrat sein Gehalt als Referenzlohn für eine Beschränkung der Vergütungen der obersten Kader sowie der Organmitglieder kantonomer Beteiligungsgesellschaften für eine willkürliche Referenzgrösse, die sich seiner Meinung nach sachlich nicht begründen lässt.
Motion 111-2019 Luginbühl-Bachmann (Krattigen, BDP) Erlass einer strategischen Regelung für die Saläre in staatlich beherrschten Unternehmen	Der Regierungsrat wird beauftragt, in seiner Funktion als Mehrheitsaktionär für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung von Unternehmungen mit Mehrheitsbeteiligung des Kantons eine strategische Regelung für die Gesamtentschädigungen (fester und variabler Teil und Sozialleistungen) zu erwirken.	Mit den übergeordneten Leitsätzen gemäss Kapitel 10.2, welche wichtiger Bestandteil der neuen Public Corporate-Governance-Richtlinien sind, liegt eine «strategische Regelung» im Sinne der Motion 111-2019 vor.
Motion 163-2019 Hess (Bern, SVP) Lohnobergrenze für Staatsbetriebe	Der Regierungsrat wird beauftragt, alle rechtlichen Bestimmungen wie folgt anzupassen: In Betrieben, Institutionen und Organisationen, die sich mehrheitlich oder vollständig im Eigentum des Kantons befinden, gilt eine Lohnobergrenze von maximal 800 000 Franken inkl. aller Zulagen, Beiträge und Entschädigungen.	Wie in Kapitel 10.1 erläutert, lehnt der Regierungsrat eine fixe Lohnobergrenze sowohl für die Vergütung von operativen wie auch von strategischen Führungsorganen in kantonalen Beteiligungen ab.
	Der Regierungsrat wird beauftragt, alle rechtlichen Bestimmungen wie folgt anzupassen: In Betrieben, Institutionen und Organisationen, in denen der Kanton als Minderheitseigentümer eine Lohnobergrenze gemäss Punkt 1 nicht durchsetzen kann, zieht er sich innert fünf Jahren nach dem Entscheid als Miteigentümer zurück	