



 **Luzerner
Kantonalbank**

Vergütungsbericht 2017

Vergütungsbericht 2017

Inhaltsverzeichnis

86	Brief des Verwaltungsrates	103	Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung an der LUKB
87	Zuständigkeiten des Verwaltungsrates und des Personal- und Vergütungsausschusses	104	Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates an der LUKB
87	Verwaltungsrat	105	Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung an der LUKB
88	Personal- und Vergütungsausschuss (VA-VR)	106	Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
90	Grundsätze für die Vergütungen	106	Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates
90	Vergütungspolitik und Ziele	107	Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung
90	Vergütungssystem generell	108	Testat Vergütungsbericht
91	Sonstige Anstellungsbedingungen		
92	Vergütungen an den Verwaltungsrat		
92	Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat		
94	Vergütung für das Kalenderjahr 2017		
94	Vergütung für die Periode GV 2017 bis GV 2018		
95	Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates		
96	Vergütungen an die Geschäftsleitung		
96	Vergütungsreglement für die Geschäftsleitung und Beschlüsse für die Geschäftsjahre 2017/2018		
99	Fixe Vergütung 2017		
99	Variable Vergütung 2017		
100	Gesamtvergütung 2017		
102	Vergütung an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung		
102	Fixe Vergütung 2018		

Brief des Verwaltungsrates

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Es freut uns, Ihnen den Vergütungsbericht 2017 der Luzerner Kantonalbank AG zu präsentieren.

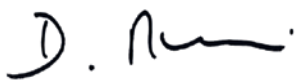
Mit einem Konzernergebnis von 198.4 Millionen Franken hat die Luzerner Kantonalbank das beste Ergebnis ihrer Geschichte erzielt. Damit dürfen wir auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken. Es ist uns in einem anspruchsvollen Umfeld gelungen, das bereits gute Vorjahresergebnis um 11.9 Millionen Franken bzw. 6.4 % zu übertreffen. Bei allen quantitativen Zielgrössen unserer Strategie «2020@LUKB» befinden wir uns innerhalb der angestrebten Bandbreiten.

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht führen wir unsere seit Jahren transparente Berichterstattung über die Vergütungssysteme und die vergüteten Beträge fort. Der Bericht zeigt Ihnen unter anderem auf, wie wir den an der GV 2017 von den Aktionärinnen und Aktionären gutgeheissenen Antrag zur Vergütung der Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung umgesetzt haben und über welche Anträge zur Vergütung Sie an der diesjährigen GV vom 16. April 2018 abstimmen können.

Neben den diversen Aufgaben im Zusammenhang mit der allgemeinen Vergütung für alle Mitarbeitenden und der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung hat der Personal- und Vergütungsausschuss im Jahr 2017 auch personelle Themen behandelt. Dazu gehören unter anderem die Auswahl und Nomination von Kandidaten für vakante Funktionen im Verwaltungsrat für die GV 2018. Zudem hat er sich intensiv mit den inzwischen verabschiedeten Änderungen in der Pensionskasse der LUKB beschäftigt, welche per 1. Januar 2019 in Kraft treten werden.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Vergütungsbericht und Ihr Vertrauen in die Luzerner Kantonalbank.

Freundliche Grüsse



Doris Russi Schurter
Präsidentin des Verwaltungsrates



Josef Felder
Vorsitzender des Personal- und Vergütungsausschusses

Luzern, 8. März 2018

Zuständigkeiten des Verwaltungsrates und des Personal- und Vergütungsausschusses

Artikel 21 der Statuten¹⁾ der Luzerner Kantonalbank regelt die Eckpunkte der Vergütung an den Verwaltungsrat und Artikel 24 der Statuten¹⁾ die Eckpunkte der Vergütung und Anstellungsbedingungen der Mitglieder der Geschäftsleitung. Die statutarischen Aufgaben werden im Organisations- und Geschäftsreglement und in der Kompetenzordnung weiter konkretisiert, wobei die im Zusammenhang mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)⁴⁾, der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG)⁵⁾ der Schweizer Börse, sowie den FINMA-Rundschreiben³⁾ 2017/01 «Corporate Governance - Banken» und 2016/01 «Offenlegung Banken» relevanten Punkte in diesem Bericht enthalten sind.

Gemäss Artikel 23 der Statuten¹⁾ können Ausschüsse des Verwaltungsrates gebildet werden. Per 1. Januar 2018 werden die Aufgabenbereiche des Prüfungs- bzw. des Risikoausschusses erweitert, und die Ausschüsse werden entsprechend in «Prüfungs- und Finanzausschuss» (PA-VR) bzw. «Risiko- und Strategieausschuss» (RA-VR) umbenannt. Mit Ausnahme des Finanzberichts, in dem es sich um Informationen per 31. Dezember 2017 handelt, werden im gesamten Geschäftsbericht die neue Aufgabenzuordnung und die neue Terminologie verwendet, um möglichst aktuelle Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Aufgabenbereich des Personal- und Vergütungsausschusses (VA-VR) ist unverändert. Die durch die VegüV⁴⁾ thematisierten Aufgaben haben insbesondere für den VA-VR besondere Bedeutung.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der LUKB ist für die Geschäftsstrategie verantwortlich. Er legt die strategischen, organisatorischen und finanzplanerischen Grundsätze fest und genehmigt das Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement (Risikopolitik). Der Verwaltungsrat nominiert die Mitglieder des Verwaltungsrates zuhanden der Generalversammlung und wählt auf Antrag des

VA-VR die Geschäftsleitungsmitglieder. Er verabschiedet auf Antrag des VA-VR die Vergütungsreglemente und beantragt die Maximalsummen der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung zuhanden der Generalversammlung. Zudem bereitet der Verwaltungsrat die Generalversammlung vor und führt deren Beschlüsse aus.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

³⁾ finma.ch/de/dokumentation/rundschreiben

⁴⁾ www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20132519/index.html

⁵⁾ www.six-exchange-regulation.com/dam/downloads/regulation/admission-manual/directives/06_16-DCG_de.pdf

Personal- und Vergütungsausschuss (VA-VR)

Der VA-VR unterstützt den Verwaltungsrat bei seinen gemäss Artikel 716a OR unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben. Dabei bereitet der VA-VR im Rahmen der Kompetenzordnung die Beschlüsse des Verwaltungsrates vor und fällt Umsetzungsentscheide. Der VA-VR hat insbesondere folgende Aufgaben:

Vergütungspolitik

- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik
- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung
- Vorbereitung der Anträge des Verwaltungsrates an die Generalversammlung über die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Erstellung des Vergütungsberichts
- Jährliche Festlegung der Salärpolitik für das LUKB-Personal im Sinne eines Umsetzungsentscheides

Personalpolitik

- Vorbereitung der Grundsätze für die Befähigung und Auswahl der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
- Nomination der Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse zuhanden des Verwaltungsrates
- Vorbereitung der Anträge des Verwaltungsrates an die GV über die Wahl und Abberufung der Präsidentin oder des Präsidenten und der weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates, der Mitglieder des VA-VR sowie des unabhängigen Stimmrechtsvertreters
- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Ernennung und Entlassung des CEO, der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung und des Sekretärs des Verwaltungsrates
- Unterstützung des Verwaltungsrates beim Erlass von Richtlinien zur Beschränkung von Mandaten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Rahmen der Statuten¹⁾
- Unterstützung des Verwaltungsrates beim Erlass der notwendigen Reglemente über die Beschränkung von Eigengeschäften der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

Der VA-VR besteht aus drei Verwaltungsratsmitgliedern. Derzeit sind dies Josef Felder (Vorsitz), Doris Russi Schurter und Max Pfister. Sie erfüllen uneingeschränkt die Unabhängigkeitskriterien des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance⁶⁾.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

⁶⁾ economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/economiesuisse_swisscode_d_web.pdf

Berater

Zur Unterstützung kann der VA-VR bei Bedarf interne und/oder externe Berater beiziehen.

Sitzungen VA-VR

Im Normalfall nehmen der Vorsitzende der Geschäftsleitung (CEO) und der Leiter Personal mit beratender Stimme an den Sitzungen des VA-VR teil. Der Vorsitzende des VA-VR entscheidet nach Bedarf über die Teilnahme weiterer Mitglieder der Geschäftsleitung und von weiteren Mitarbeitenden, von externen Vergütungsexperten und von sonstigen Dritten.

Der VA-VR tagt so oft wie notwendig, mindestens jedoch 4-mal jährlich.

Schwerpunkte 2017

Im Jahr 2017 hielt der VA-VR fünf Sitzungen mit folgenden Schwerpunkten ab:

- Festlegung der Gesamtsumme der variablen Vergütungen aller Mitarbeitenden sowie des für die Anpassung der fixen Vergütung aller Mitarbeitenden zur Verfügung stehenden Betrages
- Überprüfung von Höhe und Zusammensetzung der Vergütung an die Geschäftsleitungsmitglieder unter Berücksichtigung von Rückmeldungen von Aktionären sowie Best-Practice-Entwicklungen bei vergleichbaren Universalbanken, insbesondere kotierten, mittleren und grösseren Kantonal- und Regionalbanken
- Vorbereitung der Vergütung des Verwaltungsrates (Periode GV 2016 bis GV 2017) und der Geschäftsleitung (Basisvergütung 2017, variable Vergütung 2016) und Antragstellung
- Vorbereitung des Vergütungsberichts und Antragstellung
- Vorbereitung der Auswahl und Nomination der Kandidaten für die vakanten Funktionen im Verwaltungsrat und Antragstellung
- Vorbereitung der Nomination der Mitglieder der einzelnen VR-Ausschüsse und Antragstellung
- Vorbereitung der Behandlung des Themas Pensionskasse LUKB durch den Verwaltungsrat

Grundsätze für die Vergütungen

Vergütungspolitik und Ziele

Die Vergütungspolitik ist ein wichtiges Element der Bemühungen der LUKB, qualifizierte Mitarbeitende mit dem erforderlichen Wissen und der notwendigen Erfahrung zu gewinnen, zu motivieren und längerfristig zu binden. Sie ist ein zentrales Element der auf Integrität und Fairness ausgelegten Anreizstruktur der LUKB. Sie soll individuelle Leistung belohnen und gleichzeitig die Arbeit im Team fördern – über Bereichsgrenzen hinweg und im Sinne des Gesamtinteresses. Sie ist verknüpft mit dem Risikomanagement und den Kontroll- und Compliance-Prozessen der LUKB. Weiter ist die Vergütungspolitik ausgerichtet auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

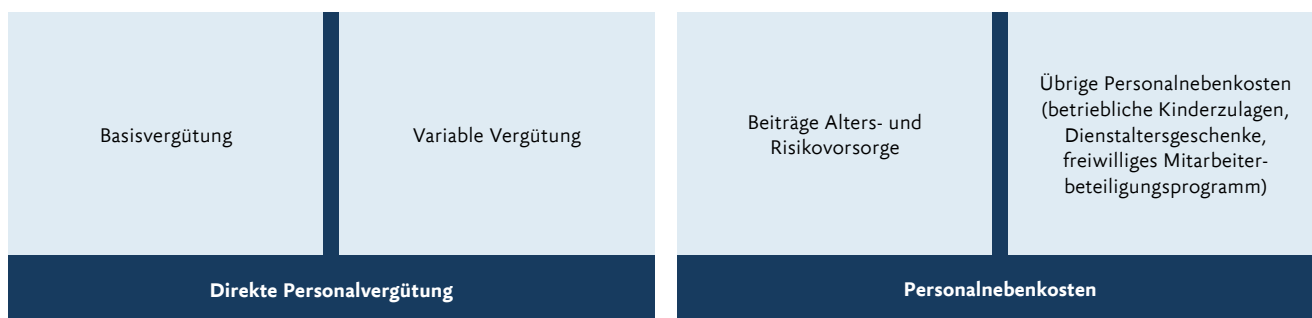
Die Höhe der Vergütung und die Anstellungsbedingungen sind auf das Umfeld der kotierten mittleren und grösseren Kantonal- sowie Regionalbanken abgestimmt und auf die jeweilige Funktion ausgerichtet. Sie basieren teilweise auf einem Ermessensentscheid des VA-VR.

Die Vergütungspolitik legt gleichzeitig die Grundlage für das Verhältnis von fixer und variabler leistungsbezogener Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden unter Berücksichtigung individueller Aufgaben, Rollen und Verantwortungen.

Ein wesentliches Ziel der Vergütungspolitik ist es, die Interessen von Mitarbeitenden mit jenen der Kapitalgeber in Einklang zu bringen und damit einen nachhaltigen Mehrwert für die Bank zu schaffen. Die Vergütungspolitik gilt für alle Mitarbeitenden der Bank. Sie beinhaltet eine detaillierte Beschreibung der vergütungsbezogenen Grundsätze, Zielsetzungen, Programme sowie der Vergütungsstandards und -prozesse. Dabei richtet sich die Vergütungspolitik nach den Vorgaben des Obligationenrechts sowie anderer für die LUKB massgeblicher Regulatorien. Insbesondere berücksichtigt der Konzern LUKB freiwillig die Kernpunkte des FINMA-Rundschreibens³⁾ 2010/01 «Vergütungssysteme» als Leitlinie für die Vergütungspolitik. Dabei kann die Beschlusskompetenz gemäss Kompetenzordnung der LUKB in einzelnen Punkten vom Verwaltungsrat an den VA-VR oder die Konzernleitung übertragen werden. Die Vergütungspolitik wird unter der Führung des VA-VR regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Alle Änderungen müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden.

Vergütungssystem generell

Das Vergütungssystem der LUKB setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:



³⁾ finma.ch/de/dokumentation/rundschreiben

Zusätzlich können noch weitere Sachleistungen und Pauschalspesen ausgerichtet werden. Sofern diese steuerrechtlich einen Vergütungscharakter haben, werden diese Sachleistungen unter den übrigen Personalnebenkosten aufgeführt. Pauschalspesen ohne Vergütungscharakter (siehe Kapitel «Sonstige Anstellungsbedingungen») werden nur vollständigkeitshalber erwähnt.

Die Basisvergütung wird in 13 Raten ausbezahlt. Dabei gelangen je die Hälfte der 13. Rate im Juni und im Dezember zur Auszahlung. Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom Unternehmensergebnis, von der Funktion und der Mitarbeiterbeurteilung ab und kann über die Zeitachse schwanken. Der Anteil der variablen Vergütung an der direkten Personalvergütung hängt insbesondere von der Funktion ab und ist auf Stufe Geschäftsleitung am höchsten.

Sonstige Anstellungsbedingungen

Die Mitarbeitenden haben normalerweise einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Bisher werden die Mitarbeitenden der LUKB generell mit Vollendung des 64. Lebensjahres pensioniert. Vorzeitige (Teil-)Pensionierungen können ab Vollendung des 58. Lebensjahres erfolgen. Für einzelne Mitarbeitende können abweichende Alterslimiten festgelegt werden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden nach Abschluss des 61. Lebensjahres pensioniert.

Die Pensionskasse der LUKB hat Ende 2016 beschlossen, den technischen Zinssatz auf 1.5% zu reduzieren, was per 1. Januar 2019 zu einer Reduktion des Umwandlungssatzes führt. Der Verwaltungsrat der LUKB hat im November 2017 beschlossen, die damit verbundenen individuellen Rentenkürzungen zu limitieren, indem per 1. Januar 2019 unter anderem das Rentenalter für alle Mitarbeitenden generell um ein Jahr erhöht wird. Somit werden die

Mitarbeitenden ab 1. Januar 2019 mit 65 Jahren pensioniert. Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden neu zwischen 61 und 63 Jahren pensioniert, in der Regel mit 62 Jahren. Vorzeitige Pensionierungen sind nach wie vor ab Alter 58 möglich.

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge in die Vorsorgeeinrichtungen und die Personalnebenkosten sind reglementiert. Die im Zusammenhang mit der Geschäftsausübung anfallenden Spesen werden von der Bank übernommen. Zur Vereinfachung der Verfahren werden an definierte Mitarbeiterkreise Pauschalspesen ausgerichtet. Diese Pauschalspesen sind mit den Steuerbehörden abgestimmt und haben keinen Vergütungscharakter.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates richtet sich nach dem vom Verwaltungsrat auf Antrag des VA-VR verabschiedeten VR-Vergütungsreglements. Das aktuelle Reglement wurde vom Verwaltungsrat am 17. Juni 2014 verabschiedet. Das Reglement basiert auf Art. 21 der Statuten¹⁾, wobei die im Zusammenhang mit der VegüV⁴⁾, der RLCG⁵⁾ sowie den FINMA-Rundschreiben³⁾ 2017/01 «Corporate Governance - Banken» und 2016/01 «Offenlegung Banken» relevanten Punkte in diesem Bericht enthalten sind. Die Höhe der Vergütung ist dabei auf das Umfeld der kotierten mittleren und grösseren Kantonal- und Regionalbanken abgestimmt (Basis: Information in den jeweiligen Geschäftsberichten). Eine Vergütungsperiode dauert von einer Generalversammlung bis zur nächsten Generalversammlung der LUKB (Amtsperiode). Dabei erfolgt die Auszahlung der vom Verwaltungsrat beschlossenen Vergütung erst, nachdem die Generalversammlung auf Antrag des Verwaltungsrates gemäss Art. 21 Ziff. 4 der Statuten¹⁾ den Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrates für die Dauer seit der letzten Generalversammlung genehmigt hat.

Die Basisvergütung besteht aus einer für alle VR-Mitglieder einheitlichen Grundpauschale. Zudem erhalten die VR-Mitglieder Funktionspauschalen, die je nach Zusatzaufgabe(n) definiert sind. Diese werden grundsätzlich unabhängig vom Geschäftsergebnis festgelegt. Eine variable Vergütung wird nicht entrichtet. Für die Bearbeitung besonderer Aufgaben kann der Verwaltungsrat auf Antrag des VA-VR zusätzlich individuell eine Sonderentschädigung innerhalb einer bestimmten Bandbreite (pro Einzelmitglied maximal 75 000 Franken; kumuliert über alle VR-Mitglieder maximal 200 000 Franken pro Vergütungsperiode) festlegen.

Die Festlegung der Sonderentschädigung basiert auf einem Ermessensentscheid des Verwaltungsrates. Sitzungsgelder werden keine ausbezahlt.

Mindestens 50 % der von der Generalversammlung genehmigten Vergütung wird im Normalfall in Form von gesperrten Aktien der Bank entrichtet. Die Sperrfrist beträgt im Normalfall sechs Jahre. Die Anzahl der zuzuteilenden Aktien wird nach der Generalversammlung ermittelt. Dies erfolgt anhand des massgeblichen Aktienkurses, der sich aufgrund des volumengewichteten Durchschnittskurses der letzten 30 Börsentage vor der Generalversammlung und des gemäss Steuergesetz relevanten Abschlags infolge der Sperrfrist ergibt. Diese Aktien werden den VR-Mitgliedern frühestens zehn Kalendertage, spätestens 30 Kalendertage nach der Generalversammlung übertragen. Die Zahlung der übrigen Vergütung erfolgt spätestens 40 Kalendertage nach der Generalversammlung in bar.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträgen an die obligatorischen Sozialversicherungen werden durch die LUKB keine weiteren Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen (kein Anschluss an eine 2. Säule) zugunsten der VR-Mitglieder geleistet. Die VR-Mitglieder haben keinen Anspruch auf die für Bankmitarbeitende üblichen Sonderkonditionen und sind vom Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der LUKB ausgeschlossen.

Zur Abdeckung der mit der VR-Funktion zusammenhängenden Kosten werden Pauschalspesen ausbezahlt. Diese stellen keinen Bestandteil der Vergütung dar. Weitere Spesen werden nicht rückvergütet.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

³⁾ finma.ch/de/dokumentation/rundschreiben

⁴⁾ www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20132519/index.html

⁵⁾ www.six-exchange-regulation.com/dam/downloads/regulation/admission-manual/directives/06_16-DCG_de.pdf

Vergütungssystem Verwaltungsrat im Überblick (Vergütungsperiode: GV bis GV)

Die nachfolgende Tabelle fasst die Eckpunkte des seit GV 2014 in Kraft stehenden VR-Vergütungsreglements zusammen:

Thema		Regelung
Direkte Personalvergütung	Basisvergütungen	<ul style="list-style-type: none"> - Grundpauschale pro VR-Mitglied: 45 000 Franken - Zusätzliche Funktionspauschalen: <ul style="list-style-type: none"> - VR-Präsident: 130 000 Franken - VR-Vizepräsident: 20 000 Franken - Vorsitz VA-VR, PA-VR, RA-VR: je 30 000 Franken - Weitere Mitglieder der einzelnen Ausschüsse: je 20 000 Franken - Auszahlung der Grund- und Funktionspauschalen: mindestens 50 % in Aktien, mit Sperrfrist im Normalfall von 6 Jahren (mindestens 3 Jahren), Rest in bar - Ermittlung Anrechnungswert Aktien: volumengewichteter Durchschnittskurs letzte 30 Börsentage vor GV abzüglich steuerrechtlicher Abschlag infolge Sperrfrist - Auszahlungstermine / Übertragung Aktien: <ul style="list-style-type: none"> Aktien: frühestens 10 Kalendertage, spätestens 30 Kalendertage nach der die Amtsperiode abschliessenden GV Barauszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Amtsperiode abschliessenden GV
	Variable Vergütungen	- Generell keine variablen Vergütungen
	Sondervergütungen	<ul style="list-style-type: none"> - Sondervergütungen für allfällige Zusatzaufgaben inkl. Ad-hoc-Ausschüsse: maximal 75 000 Franken pro VR-Mitglied, total pro Vergütungsperiode nicht mehr als 200 000 Franken - Auszahlungsmodalitäten analog Basisvergütungen
Personalnebenkosten	Beiträge Alters- und Risikoversorge	<ul style="list-style-type: none"> - Nur gesetzliche AHV/IV/EO/FAK (1. Säule) und UVG - Kein Anschluss an Einrichtung der beruflichen Vorsorge
	Übrige Personalnebenkosten	- Keine
	Pauschalspesen	<ul style="list-style-type: none"> - Anstelle individueller Spesenentschädigungen werden in Absprache mit der kantonalen Steuerbehörde folgende Pauschalspesen ausbezahlt, die nicht Bestandteil der Vergütung sind: VR-Präsident: 12 000 Franken, VR-Vizepräsident, Vorsitzende Risiko- und Strategieausschuss/ Prüfungs- und Finanzausschuss bzw. Personal- und Vergütungsausschuss: 7 000 Franken, übrige VR-Mitglieder: 4 000 Franken - Barauszahlung: spätestens 40 Kalendertage nach der die Amtsperiode abschliessenden GV

Vergütung für das Kalenderjahr 2017

Basierend auf dem Beschluss der Generalversammlung vom 12. April 2017 (Amtsperiode GV 2016 bis GV 2017) sowie dem aktuellen Vergütungsantrag für die Amtsperiode GV 2017 bis GV 2018 ergibt sich eine Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates von 720 000 Franken plus Arbeitgeberbeiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen (1. Säule) von 52 712 Franken. Die Aufteilung dieser Summe auf die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates ist in der nebenstehenden Tabelle jeweils in der Zeile «2017» dargestellt.

Vergütung für die Periode Generalversammlung 2017 bis Generalversammlung 2018

Für die Periode GV 2017 bis GV 2018 (12. April 2017 bis 16. April 2018) beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung die Auszahlung folgender Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates:

- Basisvergütung (Grundpauschalen und Funktionspauschalen): 720 000 Franken
- Sondervergütungen: keine
- Total direkte Vergütung: 720 000 Franken

Dabei hat der Verwaltungsrat beschlossen, dass 50 % der beantragten Vergütung in während sechs Jahren gesperrten Aktien (Sperrfrist bis 27. April 2024) ausbezahlt werden. Der Anrechnungswert wird aufgrund des volumengewichteten Durchschnittskurses der Periode vom 1. März bis 16. April 2018 ermittelt. Die Restsumme wird abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen (1. Säule) per 18. Mai 2018 bar ausbezahlt.

Die gesetzlichen Arbeitgeberbeiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen 1. Säule (AHV/IV/EO/FAK) betragen 52 712 Franken. Zusätzlich werden an den Verwaltungsrat die reglementarisch fixierten Pauschalspesen von insgesamt 49 000 Franken ausbezahlt, die keinen Vergütungscharakter haben.

Für die Periode GV 2017 bis GV 2018 werden vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung 2018 Vergütungen gemäss der nebenstehenden Tabelle auf Seite 95 ausbezahlt.

Die ausgewiesenen Beträge basieren auf dem durchschnittlichen Aktienkurs vom Dezember 2017. Da gemäss VR-Vergütungsreglement die volumengewichteten Durchschnittskurse während der letzten 30 Börsentage vor der Generalversammlung herangezogen werden müssen, kann sich die für die Periode GV 2017 bis GV 2018 bar auszuzahlende Basisvergütung noch leicht verändern. Im Vergütungsbericht 2018 werden die Zahlen 2017 entsprechend angepasst.

		Direkte Personalvergütung				Personalnebenkosten			Gesamtvergütung
		Basisvergütung bar (brutto)	Basisvergütung in Aktien (brutto)	Sondervergütung bar (brutto)	Sondervergütung in Aktien (brutto)	Total Vergütung (brutto)	Beiträge Alters- und Risikovorsorge	Übrige Personalnebenkosten	
Werte in Franken									
Doris Russi Schurter	17/18	97 420	97 580	0	0	195 000	14 133	0	209 133
	16/17	47 459	47 541	0	0	95 000	7 311	0	102 311
	2017	80 767	80 900	0	0	161 667	11 859	0	173 526
Mark Bachmann	17/18	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	16/17	97 227	97 773	0	0	195 000	14 133	0	209 133
	2017	32 409	32 591	0	0	65 000	4 711	0	69 711
Prof. Dr. Andreas Dietrich	17/18	42 500	42 500	0	0	85 000	6 541	0	91 541
	16/17	32 409	32 591	0	0	65 000	5 002	0	70 002
	2017	39 136	39 197	0	0	78 333	6 028	0	84 361
Andreas Emmenegger	17/18	37 260	37 740	0	0	75 000	5 772	0	80 772
	16/17	32 409	32 591	0	0	65 000	5 002	0	70 002
	2017	35 643	36 024	0	0	71 667	5 515	0	77 182
Josef Felder	17/18	47 400	47 600	0	0	95 000	7 311	0	102 311
	16/17	47 459	47 541	0	0	95 000	7 311	0	102 311
	2017	47 420	47 580	0	0	95 000	7 311	0	102 311
Adrian Gut	17/18	37 260	37 740	0	0	75 000	5 772	0	80 772
	16/17	37 326	37 674	0	0	75 000	5 772	0	80 772
	2017	37 282	37 718	0	0	75 000	5 772	0	80 772
Max Pfister	17/18	32 360	32 640	0	0	65 000	3 179	0	68 179
	16/17	32 409	32 591	0	0	65 000	3 179	0	68 179
	2017	32 376	32 624	0	0	65 000	3 179	0	68 179
Stefan Portmann	17/18	32 360	32 640	0	0	65 000	5 002	0	70 002
	16/17	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2017	21 573	21 760	0	0	43 333	3 335	0	46 668
Dr. Martha Scheiber	17/18	32 360	32 640	0	0	65 000	5 002	0	70 002
	16/17	32 409	32 591	0	0	65 000	5 002	0	70 002
	2017	32 376	32 624	0	0	65 000	5 002	0	70 002
Total Mitglieder Verwaltungsrat	17/18	358 920	361 080	0	0	720 000	52 712	0	772 712
	16/17	359 107	360 893	0	0	720 000	52 712	0	772 712
	2017	358 982	361 018	0	0	720 000	52 712	0	772 712

Werte für Amtsperiode GV bis nächste GV (1. und 2. Zeile) bzw. Kalenderjahr (3. Zeile)

Die Funktionen der einzelnen VR-Mitglieder sind im Teil Corporate Governance/Kapitel «Mitglieder des Verwaltungsrates (VR)», Seite 114, ersichtlich.

Die im Vorjahr publizierten Zahlen zur Aufteilung der Basisvergütung in bar und in Aktien für die Periode 16/17 weichen leicht von den in der vorstehenden Tabelle aufgeführten Zahlen ab, da sich der Anrechnungswert der Aktien aufgrund des volumengewichteten Durchschnittskurses der letzten 30 Börsentage vor der Generalversammlung und des gemäss Steuergesetz relevanten Abschlags für die Sperrfrist ergibt, und die Anzahl Aktien dann auf eine ganze Zahl gerundet wird.

Zusätzlich werden für die Periode GV 2017 bis GV 2018 Pauschalpesen von insgesamt 49 000 Franken ausbezahlt, die keinen Vergütungscharakter haben:

	2017/2018	2016/2017
Doris Russi Schurter	12 000 Franken	7 000 Franken
Mark Bachmann	n.a.	12 000 Franken
Prof. Dr. Andreas Dietrich	4 000 Franken	4 000 Franken
Andreas Emmenegger	7 000 Franken	4 000 Franken
Josef Felder	7 000 Franken	7 000 Franken
Adrian Gut	7 000 Franken	7 000 Franken
Max Pfister	4 000 Franken	4 000 Franken
Stefan Portmann	4 000 Franken	n.a.
Dr. Martha Scheiber	4 000 Franken	4 000 Franken
Total	49 000 Franken	49 000 Franken

Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates

Die LUKB hat im Jahr 2017 keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates entrichtet.

Vergütungen an die Geschäftsleitung

Vergütungsreglement für die Geschäftsleitung und Beschlüsse für die Geschäftsjahre 2017/2018

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung richtet sich nach dem vom Verwaltungsrat auf Antrag des VA-VR verabschiedeten GL-Vergütungsreglement. Das aktuelle Reglement wurde vom Verwaltungsrat am 28. Oktober 2014 verabschiedet. Das Reglement basiert auf Artikel 24 Ziffern 4-10 der Statuten¹⁾, wobei die im Zusammenhang mit der VegüV⁴⁾, der RLCG⁵⁾ sowie den FINMA-Rundschreiben³⁾ 2017/01 «Corporate Governance - Banken» und 2016/01 «Offenlegung Banken» relevanten Informationen in diesem Bericht enthalten sind. Die Höhe der Vergütung ist dabei auf das Umfeld der kotierten mittleren und grösseren Kantonal- und Regionalbanken abgestimmt (Basis: Informationen in den jeweiligen Geschäftsberichten).

Die Generalversammlung genehmigt auf Antrag des Verwaltungsrates jährlich die maximale Höhe der Basisvergütung, der Alters- und Risikobeiträge und der übrigen Personalnebenkosten der gesamten Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr. Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des VA-VR die individuellen Basisvergütungen unter Berücksichtigung der Vorgaben der Generalversammlung fest. Dabei erfolgt die Antragsvorbereitung für den CEO durch die Präsidentin des VR und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung durch den CEO. Gemäss Artikel 24 Absatz 8 der Statuten¹⁾ kann der Verwaltungsrat einen limitierten Zusatzbeitrag fixieren, wenn ein GL-Mitglied nach dem Zeitpunkt der Generalversammlung in die Geschäftsleitung eintritt oder innerhalb der Geschäftsleitung befördert wird. Die Beiträge für die Alters- und Risikovorsorge ergeben sich gemäss den bestehenden Anschlussverträgen aus der Höhe der individuellen Vergütung sowie dem Lebensalter.

Dabei ist das maximal versicherte Gehalt jeweils limitiert. Zusätzlich werden die Arbeitgeberbeiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen ausgewiesen. Die übrigen Personalnebenkosten können aufgrund spezifischer Faktoren schwanken, insbesondere im Zusammenhang mit Dienstaltersgeschenken bzw. reglementarisch vorgesehenen Sabbaticals.

Die Generalversammlung genehmigt auf Antrag des Verwaltungsrates jährlich an der ordentlichen Generalversammlung die Höhe der variablen Vergütung der gesamten Geschäftsleitung für das abgelaufene Kalenderjahr. Der gemäss Mitarbeiterbeteiligungsprogramm bis Ende Februar vorzunehmende Aktienübertrag erfolgt unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung. Der Baranteil wird per 18. Mai 2018 überwiesen.

Die vom Regierungsrat am 27. Juni 2017 verabschiedete Eignerstrategie des Kantons Luzern 2017²⁾ setzt die Limite für das Total aus direkter Personalvergütung und Personalnebenkosten (siehe Definition Seite 90) auf jährlich maximal 5 200 000 Franken für alle Mitglieder der Geschäftsleitung fest. Die vom Verwaltungsrat gemäss nachfolgenden Ausführungen fixierten Maximalbeträge liegen einschliesslich Personalnebenkostenanteil innerhalb der vom Regierungsrat definierten Maximalsumme.

Die Höhe der Basisvergütung wird jährlich an der ersten Sitzung des Verwaltungsrates oder bei der Neubesetzung von GL-Funktionen überprüft und bei Bedarf vorbehaltlich der Genehmigung an der nächsten Generalversammlung angepasst.

Die Höhe der variablen Vergütung hängt vom bereinigten Unternehmensgewinn vor Steuern auf Stufe Konzern, von der Funktion innerhalb der Geschäftsleitung sowie vom individuellen Leistungswert ab.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

²⁾ lukb.ch/web/lukb/-/eignerstrategie

³⁾ finma.ch/de/dokumentation/rundschreiben

⁴⁾ www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20132519/index.html

⁵⁾ www.six-exchange-regulation.com/dam/downloads/regulation/admission-manual/directives/06_16-DCG_de.pdf

Erhöht sich der bereinigte Unternehmensgewinn vor Steuern gegenüber dem Vorjahr und/oder werden festgelegte Ziele übertroffen, so wirkt sich dies entsprechend auf die variable Vergütung aus. Dabei kann die variable Vergütung je GL-Mitglied eine individuell aufgrund des Funktionswertes fixierte Obergrenze (CEO: 495 000 Franken) nicht überschreiten. Bei einer Verschlechterung des bereinigten Unternehmensgewinns vor Steuern und/oder Nichterreichung der festgelegten Ziele reduziert sich die variable Vergütung. Die Beurteilung der individuellen Zielerreichung basiert teilweise auf einem Ermessensentscheid von CEO und VR.

Der Verwaltungsrat hat am 30. Januar 2018 die variablen Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder für das Jahr 2017 festgelegt, wie sie an der Generalversammlung vom 16. April 2018 zur Genehmigung beantragt werden.

Die Geschäftsleitung beeinflusst das Konzernergebnis und damit mittel- und langfristig auch den Unternehmenswert. Aus diesem Grund wird ein bedeutender Teil der variablen Vergütung in Form von Aktien ausbezahlt, die jeweils während mehrerer Jahre gesperrt sind. Um die Nachhaltigkeit der Geschäftspolitik zu betonen, beträgt die Sperrfrist der Aktien, die der Geschäftsleitung zugeteilt werden, im Normalfall sechs Jahre (mindestens aber drei Jahre). Die Sperrfrist der zugeteilten Aktien wird jährlich durch den Verwaltungsrat festgelegt. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind verpflichtet, die variable Entschädigung zu 25 % bis 50 % (CEO: 30 % bis 50 %) in Form von gesperrten Aktien der Bank zu beziehen. Der Verwaltungsrat hat festgelegt, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung von der variablen Entschädigung im Normalfall 50 % in Form von gesperrten Aktien beziehen müssen. Die für das Geschäftsjahr 2017 zugeteilten Aktien sind gemäss der gültigen Regelung bis 26. März 2024 gesperrt. Der Rest der variablen Vergütung wird bar ausbezahlt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind bei der Pensionskasse der Luzerner Kantonalbank alters- und risikoversichert; zusätzlich besteht eine Ergänzungsversicherung. Sie werden gemäss Arbeitsvertrag in der Regel nach Vollendung des 61. Lebensjahres pensioniert (ab 1. Januar 2019: zwischen 61 und 63 Jahren, in der Regel mit 62 Jahren). Die gesetzlich fixierten Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/EO/FAK (1. Säule) und UVG sowie die reglementarisch vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der 2. Säule werden gemäss Kapitel «Vergütungssystem generell» unter «Beiträge Alters- und Risikovorsorge» ausgewiesen.

Unter die übrigen Personalnebenkosten fallen insbesondere Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstaltersgeschenken (frühestens nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit) und Sabbaticals (einmalig, frühestens nach zehn Jahren Direktionskader und gleichzeitig Alter mindestens 45 Jahre), betriebliche Kinderzulagen sowie für die Bank anfallende Kosten des periodisch durchgeführten limitierten freiwilligen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Ebenfalls unter die übrigen Personalnebenkosten fallen allfällige steuerrechtliche Aufrechnungen für von der Bank geleistete Auslagen inklusive Privatanteil des Geschäftsautos, das die Bank zur Verfügung stellt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Anspruch auf die für Bankmitarbeitende geltenden Sonderkonditionen. So haben sie ebenfalls Anspruch darauf, im Rahmen des in unregelmässigen Abständen für das gesamte Personal durchgeführten Mitarbeiterbeteiligungsprogramms Aktien zu einem vom VA-VR fixierten reduzierten Preis zu beziehen. Für das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm besteht ein Reglement. Dabei kann jedes Mitglied der Geschäftsleitung maximal 80 Aktien zu einem vom VA-VR fixierten und für alle Mitarbeitenden identischen Kurs beziehen. 2017 und 2016 gab es kein solches Programm.

Vergütungssystem CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung im Überblick

Thema		Regelung
Direkte Personalvergütung	Basisvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Bandbreite je nach Funktion: 270 000 bis 495 000 Franken - Auszahlungen in bar (13 Raten)
	Variable Vergütungen	<ul style="list-style-type: none"> - Fixierte Obergrenze: 495 000 Franken - Auszahlung in bar: mindestens 50 % - Auszahlung in Aktien: mindestens 30 % (CEO) bzw. 25 % (übrige Mitglieder der Geschäftsleitung) und maximal 50 %, mit Sperrfrist im Normalfall von 6 Jahren (mindestens 3 Jahre)
Personalnebenkosten	Alters- und Risikoversorge	<ul style="list-style-type: none"> - AHV/IV/EO/FAK (1. Säule) und UVG - Reglement der Vorsorgeeinrichtungen
	Übrige Personalnebenkosten	<ul style="list-style-type: none"> - Gemäss Reglementen
	Pauschalspesen	<ul style="list-style-type: none"> - Decken nicht verrechenbare Kosten, sind kein Bestandteil der Vergütung; Höhe ist durch die Steuerbehörde bewilligt

Dabei sind die Gesamtausgaben für die kumulierten direkten Personalvergütungen und Personalnebenkosten auf 5 200 000 Franken limitiert.

Bei personellen Mutationen können Zusatzkosten für die LUKB entstehen. So können im Rahmen einer Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses während maximal zwölf Monaten noch durch den Arbeitgeber zu finanzierende direkte Personalvergütungskosten und Personalnebenkosten gemäss dem generellen Vergütungssystem anfallen. Auch im Rahmen eines Eintritts in die Geschäftsleitung können Zusatzzahlungen anfallen, die unter strikter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere VegüV)⁴⁾ erfolgen und separat ausgewiesen werden.

⁴⁾ www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20132519/index.html

Fixe Vergütung 2017

Im Sinne von Artikel 24 Absatz 6 Buchstabe a der Statuten¹⁾ werden unter fixer Vergütung die Basisvergütung, die Beiträge an die Alters- und Risikoversorge der Basisvergütung und die übrigen Personalnebenkosten zugunsten der operativen Mitglieder der Geschäftsleitung verstanden. Dabei wird die relevante Maximalsumme jährlich der Generalversammlung vorgelegt. Diese Bestimmung wurde erstmals an der GV 2015 umgesetzt.

Die effektive fixe Vergütung 2017 gemäss Artikel 24 Absatz 6 Buchstabe a der Statuten¹⁾ zugunsten der operativen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt:

- Total Basisvergütung: 1 898 026 Franken (bewilligte Limite: 1 900 000 Franken)

- Total Beiträge Alters- / Risikoversorge: 1 015 298 Franken (bewilligte Limite: 1 050 000 Franken)
- Total übrige Personalnebenkosten plus Einmalkosten Ein- / Austritte: 30 068 Franken (bewilligte Limite: 80 000 Franken)

Die Summe der obigen Komponenten von total 2 943 392 Franken liegt innerhalb der von der Generalversammlung am 12. April 2017 genehmigten Maximalsumme von 3 030 000 Franken. Zusätzlich wurden zur Abgeltung der nicht verrechenbaren Auslagen Pauschalspesen von 96 000 Franken an die Geschäftsleitung ausbezahlt, die keinen Vergütungscharakter haben. 2016 und 2017 wurden keine Vergütungen an ein- und ausgetretene Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlt.

Variable Vergütung 2017

Gemäss Artikel 24 Absatz 6 Buchstabe b der Statuten¹⁾ genehmigt die Generalversammlung die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr. Der Unternehmenserfolg vor Steuern nahm 2017 gegenüber 2016 um 6.2% zu. Basierend auf dem Unternehmenserfolg und der zusätzlichen individuellen Mitarbeiterbewertung hat der Verwaltungsrat folgende Gesamtsumme für die variable Vergütung 2017 der Geschäftsleitung beschlossen:

- Total variable Vergütung: 1 906 075 Franken

Dabei hat der Verwaltungsrat beschlossen, dass 50% der variablen Vergütung in während sechs Jahren gesperrten Aktien (Sperrfrist bis 26. März 2024) ausbezahlt werden. Für das Geschäftsjahr 2017 beträgt der relevante Anrechnungswert aufgrund der 6-jährigen Sperrfrist

327.85 Franken. Dies entspricht dem bei einer 6-jährigen Sperrfrist steuerlich anrechenbaren reduzierten Verkehrswert von 70.50% des massgeblichen Börsenkurses von 465.06 Franken (volumengewichteter Durchschnittskurs der Handelstage des Monats Dezember 2017). Im Vorjahr hat der relevante Aktienwert bei einer ebenfalls 6-jährigen Sperrfrist 283.20 Franken betragen. Optionen werden keine zugeteilt. Gemäss reglementarischer Grundlage und Beschluss VA-VR erfolgte die Eigentumsübertragung der Aktien per 22. Februar 2018 unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung. Die restliche Barauszahlung - abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen - erfolgt erst nach der GV per 18. Mai 2018.

Die variable Vergütung betrug 1 546 853 Franken für 2016 bzw. 1 357 143 Franken für 2015.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

Gesamtvergütung 2017

Die Gesamtvergütung berücksichtigt die Basisvergütung und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2017, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Dazu kommen die vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge an die Alters- und Risikoversorge und die übrigen Personalnebenkosten.

Das Verhältnis von Basisvergütung zur variablen Vergütung der Geschäftsleitung betrug 2017 1.00 : 1.00.

Der Verwaltungsrat hat am 27. Januar 2017 die Höhe der Basisvergütung überprüft. Er hat 2017 keine zusätzlichen Beschlüsse gefasst, die die Basisvergütung betreffen. Der Verwaltungsrat hat am 30. Januar 2018 die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2017 fixiert (siehe Kapitel «Variable Vergütung 2017»).

Die Personalnebenkosten basieren auf den vertraglichen Anstellungsbedingungen. Dabei wurden 2017 keine von den Vorgaben abweichenden Beschlüsse getroffen. Die reglementarisch vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge werden unter Personalnebenkosten ausgewiesen. Im Zusammenhang mit Ein- und Austritten in der Geschäftsleitung wurden 2016 und 2017 keine Zahlungen fällig.

Im Zusammenhang mit den per Januar 2011 zugeteilten Optionen werden per Optionsausübungsjahr Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die 1. Säule (AHV/IV/EO/FAK) fällig. Die durch die LUKB zu bezahlenden Beiträge wurden bereits 2011 abgegrenzt und belasten die vorliegende Jahresrechnung nicht. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben 2017 640 Optionen ausgeübt.

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Werte in Franken		Bemerkungen	2017		2016	
			Daniel Salzmann CEO	Geschäftsleitung total	Daniel Salzmann CEO	Geschäftsleitung total
Direkte Personalvergütung	Basisvergütung		460 005	1 898 026	440 011	1 839 032
	Variable Vergütung					
	davon bar ausbezahlt		235 000	954 000	195 000	774 000
	davon in Aktien ausbezahlt	¹⁾	233 757	952 075	194 842	772 853
	Total direkte Personalvergütungen	^{A)}	928 762	3 804 101	829 853	3 385 885
Personalnebenkosten	Beiträge AHV / IV / EO / FAK / UVG		67 856	279 872	58 746	248 171
	Beiträge Alters- und Risikovorsorge 2. Säule	²⁾	177 108	735 426	171 737	717 211
	Total Beiträge Alters- und Risikovorsorge		244 964	1 015 298	230 483	965 382
	Dienstaltersgeschenk	³⁾	0	0	0	0
	Betriebliche Kinderzulagen		2 650	12 850	2 650	12 850
	Auslagenersatz, Sachleistungen, Spesen	^{4), 5)}	3 444	17 218	3 444	17 218
	Aktien im Rahmen freiwilliges Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	⁶⁾	0	0	0	0
	Total übrige Personalnebenkosten		6 094	30 068	6 094	30 068
Total Personalnebenkosten		251 058	1 045 366	236 577	995 450	
Gesamtvergütung			1 179 820	4 849 467	1 066 430	4 381 335

^{A)} Maximallimiten der Gesamtvergütungen gemäss Vorgaben des Verwaltungsrates bzw. der Eignerstrategie Kanton Luzern (gesamte Geschäftsleitung: 5 200 000 Franken).

¹⁾ Aktien: Anrechnung zu dem unter Berücksichtigung der Sperrfrist festgelegten Aktienkurs von 327.85 Franken (2017) bzw. 283.20 Franken (2016).

²⁾ Alters- und gehaltsabhängige Versicherungsbeiträge an 2. Säule (Pensionskasse Luzerner Kantonalbank und Ergänzungsversicherung) gemäss ordentlichen Vorsorgereglementen.

³⁾ Alle Mitarbeitenden der LUKB haben ab Vollendung des 10. Dienstjahres periodisch Anrecht auf ein Dienstaltersgeschenk. Der Bezug kann entweder mit zusätzlichen 10 bis 20 Ferientagen oder in entsprechenden Geldwerten erfolgen. Während des Geschäftsjahres 2017 feierte kein Mitglied der Geschäftsleitung ein entsprechendes Dienstjubiläum (2016: kein Dienstjubiläum).

⁴⁾ Spesen und Auslagen, soweit steuerpflichtig.

⁵⁾ Alle Direktionsmitglieder der LUKB haben, nachdem sie mindestens 10 Jahre dem Direktionskader angehören und mindestens 45 Jahre alt sind, Anrecht auf ein Sabbatical von 6 Wochen. Dabei leistet die LUKB eine steuerpflichtige Vergütung von 15 000 Franken als Weiterbildungsbeitrag zuzüglich 4 Wochen Urlaub. Während des Geschäftsjahres 2017 bezog ein Mitglied der Geschäftsleitung ein Sabbatical, für welches es bereits seit 2014 ein Anrecht hatte. Die entsprechende Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2014 abgegrenzt (und erscheint deshalb nicht in der obigen Tabelle).

⁶⁾ Alle Bankmitarbeitenden können periodisch freiwillig während 3 Jahre gesperrte Aktien beziehen. Dabei ist der Bezug pro Geschäftsleitungsmitglied auf 80 Aktien limitiert. 2017 wurde keine Bezugsmöglichkeit gewährt (2016: keine Bezugsmöglichkeit gewährt).

Zusätzlich wurden für das Geschäftsjahr 2017 Pauschalspesen von 96 000 Franken ausbezahlt, wovon 24 000 Franken an Daniel Salzmann. Diese haben keinen Vergütungscharakter.

Die Pensionskasse der LUKB hat Ende 2016 beschlossen, den technischen Zinssatz auf 1.5 % zu reduzieren. Inzwischen wurde die damit verbundene Reglementsanpassung per 1. Januar 2019 ausgearbeitet. Unter anderem wird der Umwandlungssatz bei Pensionierung mit 65 Jahren auf 4.85 % gesenkt. Der Verwaltungsrat der LUKB hat beschlossen, die damit verbundenen individuellen Rentenkürzungen zu limitieren, indem per 1. Januar 2019 a) das Rentenalter für alle Mitarbeitenden generell um ein Jahr erhöht wird, b) die Beitragssätze für Arbeitnehmende und Arbeitgeber angepasst werden und c) die LUKB einen Einmalbeitrag von 12 Millionen Franken an die Pensionskasse leistet (zulasten der Jahresrechnung 2017). Die Pensionskasse der LUKB wird per 1. Januar 2019 den Vorsorgekonten der zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Mitarbeitenden einen individuellen Einmalbeitrag gutschreiben, so dass im Normalfall bei einer Pensionierung mit 65 Jahren eine Rentenreduktion von höchstens 4 % gegenüber der gemäss aktuellem Pensionskassenreglement bei Rücktrittsalter 64 Jahre ermittelten Rente erfolgt. Diese Regelung gilt auch für die Mitglieder der Geschäftsleitung, das heisst, es kann per 1. Januar 2019 auch Gutschriften auf die individuellen Vorsorgekonten der Mitglieder der Geschäftsleitung geben.

Vergütung an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung

Die LUKB hat 2016 und 2017 keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung entrichtet.

Fixe Vergütung 2018

Gemäss Artikel 24 Absatz 6 Buchstabe a der Statuten¹⁾ genehmigt die Generalversammlung die fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr. Dabei umfasst die zu beantragende Summe die Basisvergütung, die Beiträge an die Alters- und Risikoversorge sowie die übrigen Personalnebenkosten.

Basierend auf dem GL-Vergütungsreglement hat der Verwaltungsrat auf Antrag des Personal- und Vergütungsausschusses am 30. Januar 2018 nachfolgende maximale Fixvergütung 2018 beschlossen, vorbehältlich der Genehmigung der Generalversammlung:

- Total Basisvergütung: 1 960 000 Franken
- Total Beiträge Alters- und Risikoversorge: 1 070 000 Franken
- Total übrige Personalnebenkosten: 80 000 Franken

Die Basisvergütung für die gesamte Geschäftsleitung betrug 2017 1 898 026 Franken bzw. 2016 1 839 032 Franken. Die Alters- und Risikoversorgebeiträge beliefen sich 2017 auf 1 015 298 Franken und 2016 auf 965 382 Franken. Die übrigen Personalnebenkosten betragen 2017 30 068 Franken bzw. 2016 30 068 Franken.

Bis zur ordentlichen Generalversammlung vom 16. April 2018 werden unverändert die bisherigen Basisvergütungen ausbezahlt. Im Falle einer individuellen Erhöhung erfolgt im Mai die nachträgliche Auszahlung für die Periode Januar bis April, so dass eine beschlossene Vergütungsanpassung rückwirkend per 1. Januar 2018 erfolgt.

Zusätzlich werden 2018 Pauschalspesen von 96 000 Franken ausbezahlt. Die Pauschalspesen betragen 2017 und 2016 ebenfalls je 96 000 Franken.

¹⁾ lukb.ch/web/lukb/-/gesetz-statuten

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung an der LUKB

Die nachfolgenden Tabellen zeigen den Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. der Mitglieder der Geschäftsleitung sowie der diesen nahestehenden Personen. In diesen Zahlen sind ebenfalls die gesperrten Aktien berücksichtigt, die den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung (6-jährige Sperrfrist) im Zusammenhang mit dem Geschäftsjahr 2017 unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung vom 16. April 2018 übertragen wurden. Die Aktienübertragung fand am 22. Februar 2018 statt - analog der Usanz bei den übrigen betroffenen Mitarbeitenden. Nicht enthalten sind die Aktien, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates nach der Generalversammlung 2018 (Entschädigungsperiode GV 2017 bis GV 2018) übertragen werden. Diese Ausklammerung erfolgt, weil sich die Anzahl Aktien aufgrund des fehlenden Anrechnungswertes (volumengewichteter Durchschnittskurs 30 Börsentage vor Generalversammlung reduziert um Abschlag gemäss Steuergesetz infolge der Sperrfrist) noch nicht errechnen lässt. Im Rahmen des VR-Vergütungsreglements und des variablen Vergütungsmodells der Geschäftsleitung wurden den einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung bis und mit Geschäftsjahr 2010 nicht kotierte und nicht übertragbare Optionen mit Bezugsrecht auf Namenaktien der Luzerner Kantonalbank übertragen. Per 31. Dezember 2017 sind keine Optionen mehr im Besitz von Mitgliedern des VR oder der GL.

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates an der LUKB

		Aktien			davon gesperrt ³⁾	Optionen ²⁾		
		direkt	nahestehende Personen	Total		direkt	nahestehende Personen	Total
Doris Russi Schurter	2017	1 677	1 575	3 252	732	0	0	0
	2016	1 518	1 575	3 093	573	0	0	0
Mark Bachmann ^{A)}	2017	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2016	6 000	135	6 135	1 567	0	0	0
Prof. Dr. Andreas Dietrich	2017	273	0	273	223	0	0	0
	2016	164	0	164	114	0	0	0
Andreas Emmenegger	2017	134	0	134	109	0	0	0
	2016	25	0	25	0	0	0	0
Josef Felder	2017	5 048	350	5 398	771	0	0	0
	2016	5 617	350	5 967	612	0	0	0
Adrian Gut	2017	2 256	0	2 256	720	0	0	0
	2016	2 130	0	2 130	594	0	0	0
Max Pfister	2017	696	0	696	607	0	0	0
	2016	587	0	587	498	0	0	0
Stefan Portmann ^{B)}	2017	244	246	490	0	0	0	
	2016	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dr. Martha Scheiber	2017	375	0	375	355	0	0	0
	2016	266	0	266	246	0	0	0
Total Mitglieder Verwaltungsrat	2017	10 703	2 171	12 874	3 517	0	0	0
	2016	16 307	2 060	18 367	4 204	0	0	0

^{A)} keine Wiederkandidatur an der GV vom 12.04.2017

^{B)} Neuwahl an der GV vom 12.04.2017

³⁾ 572 Aktien (31.12.2016: 981 Aktien) gesperrt bis 31.05.2019

589 Aktien (31.12.2016: 1 011 Aktien) gesperrt bis 31.05.2020

741 Aktien (31.12.2016: 1 137 Aktien) gesperrt bis 31.05.2021

735 Aktien (31.12.2016: 1 075 Aktien) gesperrt bis 31.05.2022

880 Aktien (31.12.2016: 0 Aktien) gesperrt bis 06.05.2023

Nach der GV 2018 werden - vorbehaltlich der Genehmigung der Generalversammlung vom 16.04.2018 - weitere Aktien im Gegenwert von 360 000 Franken zugeteilt und zu Eigentum übertragen, die auf Tätigkeiten der Verwaltungsratsmitglieder während der Periode GV 2017 (12.04.2017) bis GV 2018 (16.04.2018) zurückzuführen sind.

²⁾ Für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 wurden keine Optionen zugeteilt.

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung an der LUKB

		Aktien ¹⁾				Optionen ^{3), 4)}			
		direkt	nahestehende		davon gesperrt ²⁾	direkt	nahestehende		Total
			Personen	Total			Personen	Total	
Daniel Salzmann, CEO	2017	4 431	20	4 451	4 431	0	0	0	
Leiter Präsidialdepartement (D)	2016	3 798	10	3 808	3 798	0	0	0	
Leo Grüter, Leiter Departement	2017	4 295	60	4 355	3 655	0	0	0	
Firmenkunden & Private Banking (S)	2016	3 211	60	3 271	3 211	640	0	640	
Beat Hodel, Leiter Departement	2017	3 685	0	3 685	3 685	0	0	0	
Marktservices (M)	2016	3 241	0	3 241	3 241	0	0	0	
Marcel Hurschler, CFO, Leiter Departement	2017	3 991	100	4 091	3 991	0	0	0	
Finanzen & Informatik (Z)	2016	3 452	100	3 552	3 452	0	0	0	
Stefan Studer, Leiter Departement	2017	1 658	15	1 673	1 643	0	0	0	
Privat- & Gewerbekunden (P&G)	2016	1 134	15	1 149	1 119	0	0	0	
Total Mitglieder der Geschäftsleitung	2017	18 060	195	18 255	17 405	0	0	0	
	2016	14 836	185	15 021	14 821	640	0	640	

¹⁾ inklusive der im Rahmen des GL-Vergütungsreglements im Februar des Folgejahres aufgrund des Geschäftsergebnisses des Vorjahres zugeteilten Aktien

²⁾ 0 Aktien (31.12.2016: 320 Aktien) gesperrt bis 25.03.2017

2 332 Aktien (31.12.2016: 2 332 Aktien) gesperrt bis 27.03.2018

2 152 Aktien (31.12.2016: 2 152 Aktien) gesperrt bis 27.03.2019

2 096 Aktien (31.12.2016: 2 096 Aktien) gesperrt bis 27.03.2020

2 444 Aktien (31.12.2016: 2 444 Aktien) gesperrt bis 27.03.2021

170 Aktien (31.12.2016: 170 Aktien) gesperrt bis 31.05.2021

2 578 Aktien (31.12.2016: 2 578 Aktien) gesperrt bis 25.03.2022

2 729 Aktien (31.12.2016: 2 729 Aktien) gesperrt bis 24.03.2023

2 904 Aktien (31.12.2016: 0 Aktien) gesperrt bis 26.03.2024, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung am 16.04.2018

³⁾ 0 Call-Optionen (31.12.2016: 640 Call-Optionen) im Verhältnis 1:1 auf Namenaktien der Luzerner Kantonalbank zu einem Ausübungspreis von 313.30 Franken während der Ausübungsfrist vom 25.03.2015 bis 24.03.2018

⁴⁾ Für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 wurden keine Optionen zugeteilt.

Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

Gemäss Artikel 663b^{bis} OR sind die per Jahresende bestehenden Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung offenzulegen. Sofern weitere Darlehen und Kredite an Personen gewährt werden, die diesen Organmitgliedern nahestehen, sind diese ebenfalls offenzulegen, sofern sie nicht zu marktüblichen Bedingungen gewährt wurden.

Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates

Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates erfolgen gemäss Art. 21 Ziffer 6 der Statuten¹⁾ zu marktüblichen Konditionen.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährte die LUKB Darlehen und Kredite (hypothekarisch gedeckt) gemäss nachfolgender Tabelle.

Kredite und Darlehen an dem Verwaltungsrat nahestehende Personen erfolgen ebenfalls zu marktüblichen Konditionen, das heisst, es gelten die gleichen Konditionen wie für Kunden mit einer vergleichbaren Bonität. Es wurden keine marktunüblichen Vergünstigungen gewährt.

Werte in Franken

Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates	31.12.2017	31.12.2016
Prof. Dr. Andreas Dietrich	950 000	950 000
Andreas Emmenegger	2 556 000	2 574 000
Josef Felder	235 708	0
Stefan Portmann	8 649 000	n.a.
Total Darlehen und Kredite	12 390 708	3 524 000

¹⁾ lukk.ch/web/lukk/-/gesetz-statuten

Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgen gemäss Art. 24 Ziffer 11 der Statuten¹⁾ bis zum Maximalbetrag von 1.25 Millionen Franken zu den jeweils geltenden Personalkonditionen für Mitarbeitende, darüber zu den üblichen Marktkonditionen.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte die LUKB Darlehen und Kredite (hypothekarisch beziehungsweise durch Wertschriftensicherheiten gedeckt) gemäss nachfolgender Tabelle.

Die Luzerner Kantonalbank gewährt nebst den Mitarbeitenden auch deren Familienangehörigen (Partner und unmündige Kinder) auf den von ihnen beanspruchten Bankdienstleistungen Personalkonditionen. Bei einer Pensionierung bleiben die Vergünstigungen bestehen. Das betroffene Geschäftsvolumen war im abgelaufenen Geschäftsjahr dermassen gering, dass auf einen Ausweis der Vergünstigungen aus Gründen der Wesentlichkeit verzichtet wird.

Werte in Franken

Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung	31.12.2017	31.12.2016
Daniel Salzmann, Leiter Präsidialdepartement, CEO	1 950 000	1 950 000
Leo Grüter, Leiter Departement Firmenkunden & Private Banking	1 948 000	1 862 000
Beat Hodel, Leiter Departement Marktservices	900 000	900 000
Marcel Hurschler, Leiter Departement Finanzen & Informatik, CFO	770 000	790 000
Stefan Studer, Leiter Departement Privat- & Gewerbekunden	1 800 000	1 300 000
Total Darlehen und Kredite	7 368 000	6 802 000

Testat Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Luzerner Kantonalbank AG Luzern

Wir haben den Vergütungsbericht der Luzerner Kantonalbank AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 95, 101 und 106 bis 107 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Luzerner Kantonalbank AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Hugo Schürmann

Revisionsexperte
Leitender Revisor

Luzern, 8. März 2018

Stefan Meyer

Revisionsexperte