

Vergütungsbericht

Das Vergütungsmodell der BLKB ist auf Fairness und Stabilität ausgerichtet. So fördern wir eine zukunftsorientierte, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur.

Als zukunftsorientierte Arbeitgeberin setzt die BLKB auf ein nachhaltiges und auf Stabilität ausgerichtetes Vergütungssystem. Die Vergütungspraxis beruht auf den Komponenten Gesamtbankerfolg, Unternehmensziele, Teamerfolg und individuelle Leistungen.

Hoch qualifizierte, loyale und den Werten der Bank verpflichtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg der BLKB. Gleichzeitig bilden sie eine Voraussetzung dafür, dass die Bank sich weiterentwickelt und ihre Unternehmensziele erreichen kann. Es ist deshalb wichtig, auf dem Arbeitsmarkt kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und diese langfristig zu engagieren. Ein zentraler Punkt dabei ist ein zeitgemässes und faires Vergütungssystem.

Die Angaben des Vergütungsberichts beziehen sich auf das Stammhaus der BLKB.

Im Berichtsjahr hat die BLKB das Vergütungssystem mit Blick auf Langfristigkeit und Stabilität weiterentwickelt und insbesondere zwei substantielle Anpassungen vorgenommen.

Der im Geschäftsjahr 2022 begonnene Anpassungsprozess im Funktionsstufenmodell und in den zugehörigen Lohnbändern wurde im Berichtsjahr weitergeführt. Den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde ihre genaue Position in der Unterkategorie des übergeordneten Lohnbands aufgezeigt, dem sogenannten Sublohnband. Im Sinne der Transparenz wurden zudem alle Individualrollen mit den entsprechenden Aufgaben, Kompetenzen und Anforderungen sowie dem dazugehörigen Sublohnband kommuniziert.

Weiter wurde mit Blick auf eine bessere Planbarkeit das Berechnungsmodell für die variable Vergütung im Sinne einer Erfolgsbeteiligung überarbeitet. Der Gesamtpool der variablen Vergütung bewegt sich neu zwischen 3 und maximal 5 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses und berücksichtigt dabei auch den jeweiligen Mitarbeiterbestand sowie die entsprechenden Funktionsstufen. Auch auf Stufe der Geschäftsleitung wurden Anpassungen vorgenommen, um den Fokus auf eine nachhaltige Geschäftstätigkeit weiter zu stärken. Die Details dazu können dem Abschnitt «CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8) auf Seite 60 entnommen werden.

Die BLKB hat am Ende des Berichtsjahrs entschieden, ab April 2024 die Lohnsumme um 2 Prozent zu erhöhen. Damit will sie die Teuerung ausgleichen und individuelle Lohnentwicklungen ermöglichen. Dementsprechend ist eine strukturel-

le Lohnerhöhung vorgesehen, von der festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren und die in erster Linie für den Teuerungsausgleich vorgesehen ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der unteren Lohnstufen profitieren hier stärker. Weiter bietet die erhöhte Lohnsumme die Möglichkeit, unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien die Löhne individueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuheben.

Vergütungspolitik

Grundsätze

Mit einem attraktiven Arbeitsumfeld schafft die BLKB die Voraussetzungen für eine moderne, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur. Dazu gehört auch eine zeitgemässe, an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den Werten der BLKB orientierte Vergütungspolitik. Chancengleichheit ist der Bank ein grosses Anliegen. Es gilt gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – unabhängig von Alter und Geschlecht. Die BLKB erfüllt die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann betreffend Lohngleichheit. Dies wird regelmässig mit der Logib-Analyse des Bundes geprüft und wurde für das Berichtsjahr bestätigt. Die BLKB hat diesbezüglich das Zertifikat Fair-ON-Pay+ sowie das Branchengütesiegel «Lohnleichheit in der Bankbranche» erhalten.

Relevante Erlasse und Vorgaben

- FINMA-Rundschreiben 2010/1: Vergütungssysteme
- FINMA-Rundschreiben 2016/1: Offenlegung – Banken
- FINMA-Rundschreiben 2017/1: Corporate Governance – Banken
- SIX-Richtlinien für börsenkotierte Gesellschaften

Die BLKB unterliegt als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt nicht direkt den Bestimmungen zum Aktienrecht gemäss Art. 620–762 OR. Sie erlässt daher keine statutarischen Regeln betreffend Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen und andere Elemente der Entschädigung, über Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung sowie betreffend die Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen. Die BLKB ist aber bestrebt, sich so weit als möglich an die vergütungsrelevanten Art. 732–735 OR anzulehnen respektive wird alle in diesem Zusammenhang bestehenden Bestimmungen – soweit diese direkt anwendbar sind – umsetzen.

Auf kantonaler Ebene gibt die Eigentümerstrategie des Kantons vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der

Zuständigkeiten und Verfahren

	BR	BRP	SEC	ARC	GL
Fixe und variable Vergütung					
Vergütungspolitik	E				A
Festsetzung Gesamtsumme fixe Vergütung	E				A
Vergütungen an Mitglieder Bankrat	E	A			
Vergütung an CEO	E	A			
Vergütung an Mitglieder Geschäftsleitung	E	A			A (CEO)
Vergütung an Leiter:in Interne Revision		E		A	
Vergütung an übrige Mitarbeiter:innen					E
Jährliche Festsetzung Gesamtsumme variable Vergütung	E				A
Lohnnebenleistungen					
					E
Pensionsordnung					
	E				A

BR = Bankrat, BRP = Bankratspräsident:in, SEC = Strategy and Executive Committee, ARC = Audit and Risk Committee, GL = Geschäftsleitung, E = Entscheid, A = Antrag

Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung darf nicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen und hat aufgaben- und leistungsadäquat zu sein. Das Vergütungssystem soll den langfristigen Fokus stärken und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet sein. Für den Bankrat legt der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Gesamtvergütung fest.

Das «Reglement über die Vergütungssysteme» vom 7. Juli 2022, in Kraft seit 1. Januar 2023, und die «Kompetenzordnung» im Anhang des «Organisations- und Geschäftsreglements» vom 26. Oktober 2023, in Kraft seit 1. Januar 2023, regeln die Gestaltungsmerkmale und die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit den Vergütungen der Bank (blkb.ch/rechtsgrundlagen). Beide Reglemente werden vom Bankrat erlassen.

Vergütungssystem

Vergütungsmodell

Die BLKB unterteilt ihr Lohnspektrum den acht Funktionsstufen entsprechend in acht Lohnbänder. Um eine präzise marktkonforme Vergütung zu ermöglichen, ist jedes Lohnband zusätzlich in drei Sublohnbänder unterteilt. Sämtliche Rollen innerhalb der Bank sind einer Funktionsstufe sowie einem Sublohnband zugeordnet. Die jeweiligen Funktionsstufen beziehungsweise Sublohnbänder der Rollen basieren auf den analytisch bewerteten Anforderungen und Kompetenzen. Fach- und Führungskarrieren sind gleichwertig. Für

Kontroll- und Risikomanagementrollen gelten keine speziellen Vergütungsbestimmungen.

Vergütungskomponenten

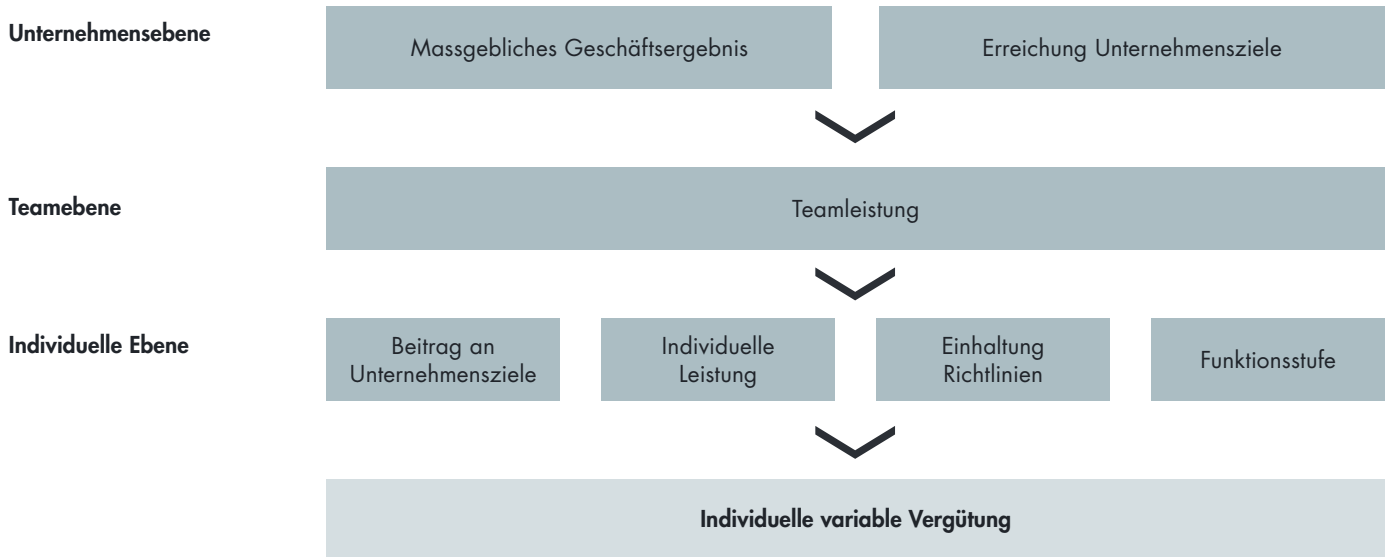
Als Vergütungen versteht die BLKB alle geldwerten Leistungen, die sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt ausrichtet.

Fixe Vergütung: Der feste Lohnbestandteil richtet sich nach der Rolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie werden aufgrund ihrer Rolle einer Funktionsstufe und einem Sublohnband zugeteilt, welche massgebend sind für die Lohnfestsetzung.

Variable Vergütung: Auf freiwilliger Basis kann die BLKB nach Jahresabschluss zusätzlich eine variable Vergütung entrichten. Die variable Vergütung ist abhängig vom Geschäftsergebnis der Bank und von den individuellen Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es besteht kein genereller Anspruch auf eine variable Vergütung. Durch den Fokus auf ausserordentliche Leistungen für den Erfolg des Teams wie auch der Gesamtbank stärkt die BLKB die Leistungskultur und die Zukunftsorientierung. Ebenfalls berücksichtigt werden die Einhaltung von Richtlinien, die Funktionsstufe, allfällige Langzeitabwesenheiten (zum Beispiel unbezahlter Urlaub) und die Anstellungsdauer im Berichtsjahr.

Pauschalspesen: Die Mitglieder des Bankrats, der CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten

Grundlagen für die variable Vergütung



Pauschalspesen. Bei den Mitgliedern des Bankrats richten sich die Pauschalspesen nach der Rolle und den Aufgaben innerhalb des Bankrats.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben sowie Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen gewährt. Zudem erhalten sie Vergünstigungen auf den Bezug von Reka-Geld, einen SBB-Gutschein zur Förderung des öffentlichen Verkehrs, Heirats- und Geburtszulagen sowie Dienstjubiläumsgeschenke (vergünstigter Bezug von Kantonalbankzertifikaten sowie Gutschrift von Ferientagen und/oder Dienstjubiläumzulage). Die BLKB beteiligt sich finanziell wie zeitlich an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärkt damit deren Arbeitsmarktfähigkeit. Die Pensionskasse der BLKB enthält diverse überobligatorische Leistungen. Beispielsweise übernimmt die BLKB bei der Pensionskassenlösung 60 Prozent statt der obligatorischen 50 Prozent der Beiträge. Die Bank finanziert zudem bis zu zwei AHV-Überbrückungsrenten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Vollendung des 64. Altersjahrs pensioniert. Die Mitglieder des Bankrats erhalten seit 2020 Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

Gesetzliche Zulagen: Die Bank gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich zu den gesetzlichen Arbeitgeberbeiträgen für die Sozialversicherung auch erweiterte Lohnfortzahlungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft sowie Vaterschaft.

Antritts- und Abgangsentschädigungen: Antrittsentschädigungen können im Ausnahmefall gewährt werden. Sie sind dem Bankrat zur Genehmigung vorzulegen, wenn sie die Höhe von 50 000 CHF überschreiten. Die BLKB bekennt sich dazu, auf Abgangsentschädigungen zu verzichten.

Langzeitanwartschaften: Es besteht die Möglichkeit, Anwartschaften auf Kantonalbankzertifikate, also aufgeschobene, am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Vergütungskomponenten als Bindungselement an ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuteilen.

Zuständigkeiten und Kompetenzen

Vergütungspolitik: Der Bankrat gestaltet die Vergütungspolitik der Bank und hat die Personal- und Entschädigungspolitik der BLKB erlassen. Für die Umsetzung der Vergütungspolitik ist die Geschäftsleitung zuständig.

Fixe Vergütung: Der Bankrat legt auf Antrag des Bankratspräsidenten die Vergütung der Mitglieder des Bankrats fest, wobei der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Gesamtvergütung bestimmt. Der Bankrat entscheidet auf Antrag des Bankratspräsidenten über die fixe Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Über die fixe Vergütung des Leiters der Internen Revision entscheidet der Bankratspräsident auf Antrag des Audit and Risk Committee. Die fixe Vergütung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird auf Basis der analytisch bewerteten Rollen und zugeteilten Sublohnbänder vom Ressort HR & Organisationsentwicklung gemeinsam mit den Linienvorgesetzten festgelegt.

Variable Vergütung: Das massgebliche Geschäftsergebnis (Stammhaus) bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme (3 bis maximal 5 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses) der variablen Vergütung. Diese wird einmal jährlich auf Antrag der Geschäftsleitung vom Bankrat festgelegt. Im Weiteren bestimmt der Bankrat die variable Vergütung für den CEO (auf Antrag des Bankratspräsidenten) und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung (auf Antrag von Bankratspräsident und CEO). Die variable Vergütung des Leiters der Internen Revision wird vom Bankratspräsidenten auf Antrag des Audit and Risk Committee festgelegt. Die variable Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von den jeweiligen Vorgesetzten bestimmt. Weist die Bank kein positives massgebliches Geschäftsergebnis aus, entfallen sämtliche variablen Vergütungen.

Pauschalspesen: Die Pauschalspesen sind im Anhang des «Reglements über die Vergütungssysteme» festgelegt, welches vom Bankrat genehmigt wird.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Die Geschäftsleitung entscheidet über Zusatzleistungen. Der Bankrat nimmt davon Kenntnis.

Pensionsordnung: Der Bankrat beschliesst Änderungen in der Vorsorgelösung auf Antrag der Geschäftsleitung.

Vergütungsgruppen

Bankrat

Die Mitglieder des Bankrats erhalten abhängig von ihrer Rolle und ihren Aufgaben innerhalb des Bankrats (Präsidium, Vizepräsidium, Präsidium eines Ausschusses, Mitglied eines Ausschusses) eine fixe Vergütung. Gleiche Rollen werden gleich vergütet. Die Vergütungen sollen zudem branchenüblich sein. Zusätzlich wird den Mitgliedern des Bankrats, ebenfalls gemäss ihrer Rolle beziehungsweise ihren Aufgaben, eine Spesenpauschale entrichtet. Den Mitgliedern des Bankrats werden keine variablen Vergütungen ausgerichtet. Sie erhalten Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen. Zudem sind sie verpflichtet, jährlich Kantonalbankzertifikate zu Vorzugsbedingungen zu beziehen. Ausgenommen von dieser Regelung war das Mitglied des Regierungsrats. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung. Sämtliche Titel sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt.

Vergütungskomponenten und -gruppen

	Bankrat	Geschäftsleitung	Mitarbeiter:innen Funktionsstufe 5–7	Mitarbeiter:innen Funktionsstufe 1–4
Grundsalar	x	x	x	x
Variable Vergütung		x	x	x
Pauschalspesen	x	x	x	
Gesetzliche Zulagen	x	x	x	x
Zusatzleistungen		x	x	x

Es gelten folgende jährliche Pflichtbezüge und Mindestbezüge nach fünf Jahren in der Rolle:

Bankratspräsident	20 / 100
Bankratsmitglied	20 / 100

Bankratsmitglieder, für die das Mandat den Haupterwerb darstellt, sind obligatorisch bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) versichert. Bankratsmitglieder, die das Mandat im Nebenerwerb ausüben, gehören der BLPK ebenfalls an, ausser sie erklären ausdrücklich, darauf zu verzichten.

CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8)

Das Vergütungssystem der BLKB auf Ebene der Geschäftsleitung ist auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Im Berichtsjahr hat die BLKB weitere Anpassungen vorgenommen, um bei der Vergütung der Geschäftsleitung die Stabilität und den Fokus auf eine auf Langfristigkeit ausgerichtete Geschäftstätigkeit zu stärken.

Die fixe Vergütung der Geschäftsleitung orientiert sich am Marktumfeld sowie an Position, Verantwortung, Erfahrung und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonalbanken mit ähnlicher Bilanzsumme und ähnlichem Geschäftsfeld ein Massstab. Seit Beginn des Berichtsjahrs erhalten die Geschäftsleitungsmitglieder eine höhere fixe Vergütung, entsprechend fällt die

Summe der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung ab Berichtsjahr tiefer aus. Die einzelnen Mitglieder sind seit Berichtsjahr zudem verpflichtet, 100 Prozent ihrer variablen Vergütung in Form gesperrter Kantonalbankzertifikate zu beziehen. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung. Die Titel sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt.

Die Höhe der variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist abhängig von der kollektiven Zielerreichung der Unternehmensziele sowie vom individuellen Beitrag an die Erreichung derselben. Bei den Unternehmenszielen handelt es sich um quantitative und qualitative Ziele, welche von den strategischen Zielsetzungen der Bank abgeleitet sind. Sie beinhalten sowohl Zielsetzungen im Bereich ESG (Klimaziele, Lohngleichheit, Förderung von Diversität, Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wie auch auf Businesssebene (Geschäftsertrag, Cost-Income-Ratio und die Weiterentwicklung der BLKB).

Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder orientieren sich an spezifischen Kennzahlen, welche von den jeweiligen Geschäftsleitungsmitgliedern auch tatsächlich individuell beeinflusst werden können. Dazu gehören beispielsweise die Förderung von Diversität, die Weiterentwicklung des eigenen Bereichs sowie der individuelle Beitrag an die Umsetzung der Unternehmensstrategie (Operational Excellence). Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder werden durch den CEO jährlich definiert.

Die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung sind der Funktionsstufe 7 zugeteilt und somit vergütungstechnisch von der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8) getrennt.

Allfällige Verwaltungsrats honorare der Mitglieder der Geschäftsleitung gehen vollumfänglich an die BLKB und werden unter der Position «Anderer ordentlicher Ertrag» verbucht.

Weitere Mitarbeiter:innen

Neben der fixen und allenfalls variablen Vergütung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsstufen 5 bis 7 eine Spesenpauschale sowie Zusatzleistungen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsstufen 1 bis 4 erhalten eine fixe und allenfalls eine variable Vergütung sowie Zusatzleistungen.

Vergütungen

Das Total der Vergütungen des Stammhauses betrug im Berichtsjahr 108 256 019 CHF (Vorjahr: 98 550 469 CHF). Die Zahl der durchschnittlichen Vollzeitstellen nahm gegenüber dem Vorjahr um 40 auf 827 (+5,1%) zu. Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit 98 019 210 CHF um 10,6 Prozent höher als im Vorjahr (88 610 639 CHF). Dies ist grösstenteils auf die Erhöhung der Vollzeitstellen zurückzuführen.

Die im Jahr 2023 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit 7 049 199 CHF höher als im Vorjahr (6 803 796 CHF). Die weiteren Elemente des Vergütungstotal sind, neben der fixen und der variablen Vergütung, die Zusatzleistungen mit 354 965 CHF (Vorjahr: 1 291 648 CHF), die Pauschalspesen mit 2 325 015 CHF (Vorjahr: 1 382 615 CHF) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit 507 629 CHF (Vorjahr: 461 772 CHF).

Das Total der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr 2 597 530 CHF, wovon mit 650 000 CHF der höchste Anteil an den CEO ging. Der Gesamtbestand an Kantonalbankzertifikaten der einzelnen Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung ist im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 158 und 159 aufgeführt.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden für sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 87 500 CHF Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber bezahlt (im Vorjahr 58 000 CHF an drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). In den Jahren 2023 und 2022 wurden keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Verhältnis höchste und tiefste Vergütung

Das Verhältnis zwischen der tiefsten und der höchsten Vergütung (fixe und variable Vergütung) betrug im Jahr 2023 1 : 13,05.

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

Name	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünsti-gung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozial-leistungen	Total Aufwand
T. Schneider, Präsident								
2023	200 000	0	–	10 000	4 590	214 590	52 538	267 127
2022	200 000	0	–	10 000	4 519	214 519	52 797	267 316
A. Lauber¹⁾								
2023	27 500	0	–	1 250	0	28 750	0	28 750
2022	55 000	0	–	2 500	0	57 500	0	57 500
N. Tarolli Schmidt, Vizepräsidentin²⁾								
2023	65 000	0	–	3 000	4 590	72 590	13 873	86 463
2022	65 000	0	–	3 000	4 519	72 519	13 159	85 678
M. Primavesi³⁾								
2023	85 000	0	–	4 500	4 590	94 090	19 010	113 100
2022	85 000	0	–	4 500	4 519	94 019	20 011	114 030
S. Eugster⁴⁾								
2023	85 000	0	–	4 500	4 590	94 090	6 525	100 615
2022	85 000	0	–	4 500	4 519	94 019	6 525	100 544
N. Jermann⁵⁾								
2023	39 500	0	–	2 000	4 590	46 090	7 474	53 564
2022	65 000	0	–	3 000	4 519	72 519	13 873	86 392
S. Naef								
2023	65 000	0	–	3 000	4 590	72 590	15 304	87 894
2022	65 000	0	–	3 000	4 519	72 519	15 304	87 823
B. Ofner⁶⁾								
2023	32 500	0	–	1 500	0	34 000	6 937	40 937
2022	–	–	–	–	–	–	–	–
R. Schmidli⁶⁾								
2023	32 500	0	–	1 500	0	34 000	7 294	41 294
2022	–	–	–	–	–	–	–	–
Total Vergütungen								
2023	632 000	0	–	31 250	27 539	690 789	128 955	819 744
2022	620 000	0	–	30 500	27 114	677 614	121 669	799 283

¹⁾ Vizepräsident bis 30.6.2023. Austritt aus dem Bankrat per 30.6.2023. Das Honorar wird an den Kanton Basel-Landschaft vergütet.

²⁾ Vizepräsidentin ab 1.7.2023

³⁾ Vorsitzender SEC

⁴⁾ Vorsitzender ARC

⁵⁾ Austritt aus dem Bankrat per 30.6.2023 / Ab 1.7.2023 Präsidentin BLKB-Stiftung für Kultur und Bildung; Honorar 7000 CHF

⁶⁾ Eintritt in den Bankrat per 1.7.2023

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung ¹⁾	Pauschal-spesen	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozial-leistungen ²⁾	Total Aufwand
John Häfelfinger, CEO							
	2023	650 000	200 000	24 000	874 000	195 337	1 069 337
	2022	425 600	420 000	24 000	869 600	196 528	1 066 128
Übr. Geschäftsleitung							
	2023	1 947 530	400 000	100 000	2 447 530	702 939	3 150 470
	2022	1 632 792	840 000	80 001	2 552 794	712 967	3 265 761
Total Geschäftsleitung							
	2023	2 597 530	600 000	124 000	3 321 530	898 276	4 219 807
	2022	2 058 392	1 260 000	104 001	3 422 394	909 495	4 331 889

¹⁾ Variable Vergütung 2022: 25% der variablen Vergütung in diskontierten Kantonalbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274% und einer Sperrfrist von fünf Jahren bezogen. Abschlag wurde vom CEO und von der übrigen Geschäftsleitung selbst bezahlt.
Variable Vergütung 2023: 100% der variablen Vergütung in diskontierten Kantonalbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274% und einer Sperrfrist von fünf Jahren bezogen. Abschlag wurde von der BLKB übernommen.

²⁾ 2022: inkl. Lohnnebenleistungen und Vergünstigung Kantonalbankzertifikate, welche aufgrund Dienstjubiläum abgegeben wurden.
2023: exkl. Lohnnebenleistungen und Vergünstigung Kantonalbankzertifikate, welche aufgrund Dienstjubiläum abgegeben wurden.