

Vergütungsbericht

Unser Vergütungsmodell orientiert sich an unseren Werten und unterstützt eine motivierende Unternehmenskultur.

Das Vergütungsmodell der BLKB basierte im Berichtsjahr erneut auf den Komponenten Gesamtbankerfolg, Unternehmensziele, Teamerfolg und individuelle Leistungen.

Hochqualifizierte, loyale und den Werten der Bank verpflichtete Mitarbeitende sind der Schlüssel für unseren nachhaltigen Erfolg und ein Garant dafür, dass wir uns weiterentwickeln und unsere Unternehmensziele erreichen. Es ist uns deshalb wichtig, auf dem Arbeitsmarkt kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und diese langfristig zu engagieren.

Vergütungspolitik

Unsere Grundsätze

Mit einem attraktiven Arbeitsumfeld schaffen wir die Voraussetzungen für eine moderne, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur. Dazu gehört auch eine zeitgemässe, an unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und unseren Werten orientierte Vergütungspolitik. Als zukunftsorientierte Arbeitgeberin ist uns Chancengleichheit ein Anliegen und wir bieten den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – unabhängig von Alter und Geschlecht. Im Berichtsjahr hat die BLKB die Einhaltung der internen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern prüfen lassen und das Zertifikat *Fair-ON-Pay+* erhalten. Gemäss der durchgeführten *Logib*-Analyse, die durch den Bund zur Verfügung gestellt wird, erfüllt die BLKB die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann betreffend die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik für die Gesamtbank sind in der «Personal- und Entschädigungspolitik der BLKB» vom 24. Februar 2016 festgehalten.

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 börsennotierte Gesellschaften

Die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) findet auf die BLKB aufgrund ihrer Rechtsform keine Anwendung. Statutarische Regeln betreffend Grundsätze über die erfolgsabhängige Vergütung 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 sind somit nicht erforderlich. Die BLKB ist allerdings bestrebt, sich so weit als möglich an die VegüV anzulehnen.

Auf kantonalen Ebene gibt die Eigentümerstrategie des Kantons vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung soll nicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen sowie aufgaben- und leistungsadäquat sein. Das Vergütungssystem soll den langfristigen Fokus stärken und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet sein. Für den Bankrat legt der Regierungsrat die Gesamtvergütung fest.

Das «Reglement über die Vergütungssysteme» vom 29. April 2020, in Kraft seit 1. April 2020, und die «Kompetenzordnung» im Anhang des «Organisations- und Geschäftsreglements» vom 20. November 2019, in Kraft seit 1. März 2020, regeln die Gestaltungsmerkmale und die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit den Vergütungen der Bank (<https://www.blkb.ch/rechtsgrundlagen>). Beide Reglemente werden vom Bankrat erlassen.

Das «Reglement über die Vergütungssysteme» wurde im Berichtsjahr überarbeitet. Die Änderungen beinhalten die Einführung eines neuen Lohnmodells, die Neuregelung der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung sowie Neuerungen bei den Lohnnebenleistungen des Bankrats.

Vergütungssystem

Vergütungsmodell

Sämtliche Funktionen innerhalb der Bank sind einem Stufenmodell zugewiesen. Die jeweiligen Stufen basieren auf der Grösse und Komplexität des Aufgabenbereichs, der Erfahrung im Aufgabenbereich, der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, der fachlichen und personellen Verantwortung, der Mitarbeit in Projekten sowie den persönlichen Kompetenzen und Führungskompetenzen nach Anforderungsprofil. Fach- und Führungskarrieren sind gleichwertig. Für Kontroll- und Risikomanagementfunktionen gelten keine speziellen Vergütungsbestimmungen.

Die BLKB hat ihr Vergütungsmodell im Berichtsjahr weiterentwickelt. Die Summe der variablen Vergütung auf Gesamtbankebene wurde um rund die Hälfte reduziert und im Gegenzug wurde die Summe der fixen Vergütung auf Gesamtbankebene angehoben. Mit dem neuen Lohnsystem kann die BLKB ihren Mitarbeitenden mehr Sicherheit bieten und gleichzeitig weiterhin sehr gutes und hohes Engagement für die Bank über die variable Vergütung honorieren.

Die Änderungen traten per 1. April 2020 in Kraft. Es haben weiterhin alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine variable Entschädigung zu erhalten. Für die variable Vergütung gelten neu vordefinierte Richtwerte pro Funktionsstufe, für einzelne Mitarbeitende wurden von der Geschäftsleitung individuelle Richtwerte

Zuständigkeiten und Verfahren

	BR	BRP	SEC	ARC	GL
Fixe und variable Vergütung					
Vergütungspolitik	E				A
Festsetzung Gesamtsumme fixe Vergütung	E				A
Fixe Vergütung an Gesamt-Geschäftsleitung	E	A			
Vergütung an Bankrat und seine Mitglieder	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 übriges Personal					E
Jährliche Festsetzung Gesamtpf variable Vergütung	E				A
Jährliche Zuteilungsquoten variable Vergütung auf Funktionsstufen	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

genehmigt. Die finale Zuteilung erfolgt wie bisher durch die Vorgesetzten, abhängig vom Gesamtpf, welcher für die variable Vergütung vom Bankrat genehmigt wurde. Das massgebliche Geschäftsergebnis bildet auch künftig die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme der variablen Vergütung. Die Änderungen gelten für Mitarbeitende der Funktionsstufen 1 bis 7.

Vergütungskomponenten

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

Fixe Vergütung: Der feste Lohnbestandteil richtet sich nach der Funktion der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden aufgrund von festgelegten Kriterien in Funktionsstufen eingeteilt, die massgebend für die Lohnfindung sind. Jedes Berufsbild ist einer oder mehreren Funktionsstufen zugeteilt.

Variable Vergütung: Die Basis für die Bemessung des individuellen variablen Lohnbestandteils bilden das massgebliche Geschäftsergebnis, die Umsetzung der Unternehmensziele, die Teamleistung, die individuelle Leistung und der individuelle Beitrag an die Erreichung der Unternehmensziele, die Einhaltung von Richtlinien wie auch die Funktionsstufe. Ebenfalls werden allfällige Langzeitabwesenheiten (zum Beispiel unbezahlter Urlaub) und die Anstellungsdauer im Berichtsjahr berücksichtigt.

Pauschalspesen: Die Mitglieder des Bankrats, der CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten Pauschalspesen. Bei den Mitgliedern des Bankrats richten sich die Pauschalspesen nach der Funktion und den Aufgaben innerhalb des Bankrats.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Sämtlichen Mitarbeitenden werden Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen gewährt. Zudem erhalten sie Beiträge an die Mittagsverpflegung, Vergünstigungen auf den Bezug von Reka-Geld, einen Gutschein für den Bezug eines Halbtaxabonnements, 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 Mitarbeitenden und stärkt damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Die BLKB übernimmt bei der Pensionskassenlösung 60 Prozent statt der obligatorischen 50 Prozent der Beiträge. Die Bank finanziert zudem bis zu zwei AHV-Überbrückungsrenten und die Mitarbeitenden werden nach Vollendung des 64. Altersjahres pensioniert.

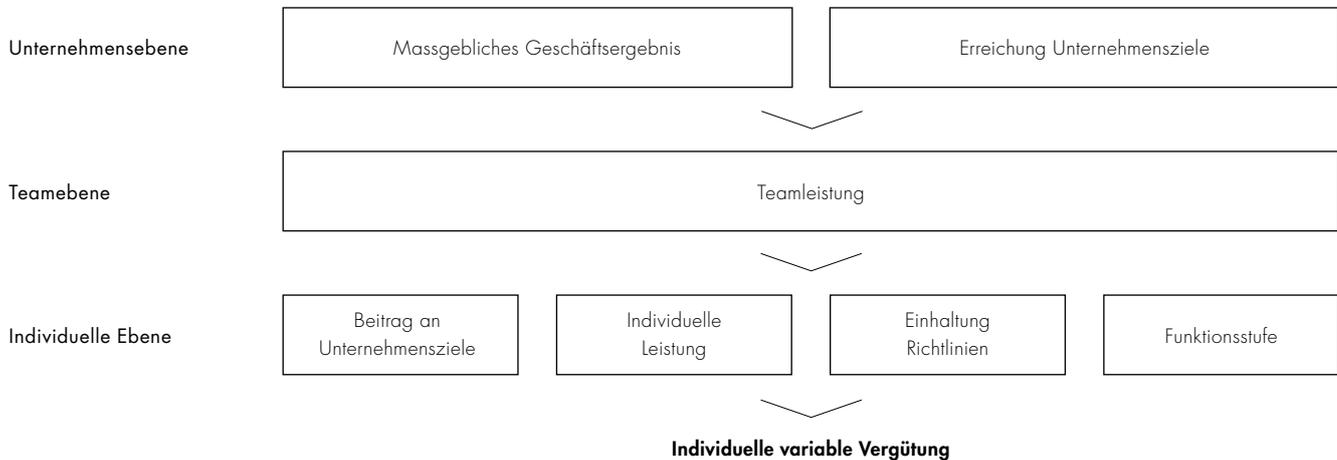
Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben zusätzlich das Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug. Die Mitglieder des Bankrats erhalten seit 2020 Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

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

Antritts- und Abgangsentschädigungen: Antritts- und Abgangsentschädigungen können gewährt werden. Sie sind dem Bankrat zur Genehmigung vorzulegen, wenn sie die Höhe von 50'000 CHF überschreiten.

Langzeitanwartschaften: Bei der BLKB bestehen keine Langzeitanwartschaften, also aufgeschobene, am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Vergütungskomponenten.

Grundlagen für die variable Vergütung



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: Die jährliche Festlegung der Gesamtsumme für die fixe Vergütung und der Summe der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung obliegt dem Bankrat auf Antrag des Bankratspräsidenten. Der Bankrat legt auf Antrag des Bankratspräsidenten die Vergütung an die Mitglieder des Bankrats fest, wobei der Regierungsrat die Gesamtvergütung bestimmt. Über die fixe Vergütung des Leiters der Internen Revision entscheidet der Bankratspräsident auf Antrag des Audit and Risk Committee. Die fixe Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden wird auf Basis der Kriterien im Funktionsstufenmodell vom Ressort Human Resources & Organisationsentwicklung gemeinsam mit den Linienvorgesetzten festgelegt.

Variable Vergütung: Das massgebliche Geschäftsergebnis bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme (bis 31.03.2020 5,83% und ab 01.04.2020 3,31% des massgeblichen Geschäftsergebnisses) für die variable Vergütung. Diese wird einmal jährlich auf Antrag des Bankratspräsidenten vom Bankrat festgelegt. Im Weiteren legt der Bankrat die variable Vergütung für den CEO (auf Antrag des Bankratspräsidenten) und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung (auf Antrag des Bankratspräsidenten und des CEO) fest. Der Bankratspräsident legt im Weiteren auf Antrag des Audit and Risk Committee die variable Vergütung des Leiters der Internen Revision fest. Die variable Vergütung der Mitarbeitenden wird von den jeweiligen Vorgesetzten festgelegt. 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 Funktion und ihren Aufgaben innerhalb des Bankrats (Präsidium, Vizepräsidium, Präsidium eines Ausschusses, Mitglied eines Ausschusses) eine fixe Vergütung. Gleiche Funktionen werden gleich vergütet. Die Vergütungen sollen zudem branchenüblich sein. Zusätzlich wird ihnen, ebenfalls gemäss ihrer Funktion 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 Vorzugskonditionen zu beziehen. Ausgenommen von dieser Regelung ist 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.

Es gelten folgende jährliche Pflichtbezüge und Mindestbestände nach fünf Jahren in der Funktion:

Bankratspräsident/in	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)

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine fixe Vergütung. Die fixe Vergütung orientiert sich am Marktumfeld, an der Position, Verantwortung, Erfahrung und an den Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonallbanken mit einer ähnlichen Bilanzsumme und einem ähnlichen Geschäftsfeld ein Massstab.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung eine variable Vergütung, welche von ihrer Leistung beziehungsweise ihrem Beitrag an die Erreichung der Gesamtbankziele abhängig ist. Bei den Gesamtbankzielen handelt es sich um quantitative und qualitative Ziele, welche auf den strategischen Zielsetzungen der Bank basieren. Dabei nehmen ESG-Kriterien wie CO₂-Bilanz, Lohngleichheit, die Förderung von Diversität sowie die Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden eine wichtige Stellung ein.

Die individuellen Leistungsziele der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder orientieren sich an spezifischen Kennzahlen innerhalb des Geschäftsbereichs, welche durch die verantwortlichen Geschäftsleitungsmitglieder auch tatsächlich beeinflusst werden können. Dazu gehören beispielsweise das Erreichen der Volumenziele, die Einhaltung des definierten Rahmens für das Risikomanagement, die Einhaltung des Budgets, die termingerechte Projektumsetzung, das Einhalten von definierten Qualitätsstandards oder Service Level Agreements, die Mitarbeitendenzufriedenheit und die interne Servicequalität. Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder werden durch den CEO definiert. Sie sollen einen konkreten Beitrag zur Erreichung der strategischen Ziele der Bank leisten. Bei der Festlegung der variablen Vergütung wird die Zielerreichung nach Ermessen gewichtet.

Das Vergütungssystem soll den langfristigen Fokus stärken und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet sein. In diesem Zusammenhang sind die Geschäftsleitungsmitglieder seit dem Berichtsjahr verpflichtet, mindestens 25 Prozent ihrer variablen Entschädigung in Form von Kantonallbankzertifikaten zu beziehen. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung und die Titel sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt. Bisher galt für den CEO und die restlichen Geschäftsleitungsmitglieder ein

Vergütungskomponenten und -gruppen

	Bankrat	Geschäftsleitung	Mitarbeitende Funktionsstufe 5-7	Mitarbeitende 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

Pflichtbezug von 50 beziehungsweise 30 Kantonallbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung und einer Sperrfrist von fünf Jahren.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden verschiedene Zusatzleistungen ausgerichtet, ausserdem haben sie das Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug.

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

Weitere Mitarbeitende

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

Die Mitarbeitenden der Funktionsstufen 1 bis 4 erhalten eine fixe und eine variable Vergütung sowie Zusatzleistungen.

Vergütungen 2020

Das Total der Vergütungen betrug im Berichtsjahr 92'842'720 CHF (Vorjahr 84'914'663 CHF). Die Zahl der durchschnittlichen Vollzeitstellen nahm gegenüber dem Vorjahr um 22,7 auf 709,7 (+3,3%) zu.

Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit 78'923'876 CHF um 11,2 Prozent höher als im Vorjahr (70'996'637 CHF). Das ist insbesondere auf die Anpassung des Lohnsystems zurückzuführen: Im Berichtsjahr wurde entschieden, die Summe der fixen Vergütung auf Gesamtbankebene anzuheben und stattdessen die variable Vergütung auf Gesamtbankebene um rund die Hälfte zu reduzieren. Die Anpassung der individuellen fixen Löhne erfolgte auf Basis einer Überprüfung aller fixen Entschädigungen im Unternehmen.

Die im Jahr 2020 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit 11'056'469 CHF etwas geringer als im Vorjahr (11'123'470 CHF). Das oben beschriebene neue Lohnsystem wirkt sich bei der variablen Vergütung erst im Geschäftsjahr 2021 aus.

Die weiteren Elemente des Vergütungstotals sind, neben der fixen und der variablen Vergütung, die Zusatzleistungen mit 1'172'296 CHF (Vorjahr 1'283'184 CHF), die Pauschalspesen mit 1'111'715 CHF (Vorjahr 1'021'372 CHF) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit 578'363 CHF (Vorjahr 490'001 CHF).

Das Total der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr 2'001'332 CHF, wovon mit 425'100 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 118](#) und [119](#) aufgeführt.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden keine Antritts- und Abgangsentschädigungen an Geschäftsleitungsmitglieder gezahlt. An acht Mitarbeitende wurden insgesamt 133'500 CHF Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber bezahlt.

Verhältnis höchste und tiefste Vergütung

Das Verhältnis zwischen der tiefsten und der höchsten Vergütung (fixe und variable Vergütung) betrug im Jahr 2020 1 : 14,05.

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2020 und 2019

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen	Total Personalaufwand
T. Schneider, Präsident									
	2020	200 000	0	–	10 000	4 681	214 681	54 516	269 197
	2019	200 000	0	–	8 500	2 285	210 785	54 078	264 862
A. Lauber, Vizepräsident¹⁾									
	2020	55 000	0	–	2 500	0	57 500	0	57 500
	2019	55 000	0	–	2 250	0	57 250	0	57 250
M. Primavesi²⁾									
	2020	85 000	0	–	4 500	4 681	94 181	20 955	115 136
	2019	85 000	0	–	4 050	4 570	93 620	20 593	114 212
S. Eugster³⁾									
	2020	85 000	0	–	4 500	2 340	91 840	7 469	99 309
	2019	42 500	0	–	2 250	0	44 750	3 661	48 411
D. Völlmin⁴⁾									
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019	50 000	0	–	1 800	4 570	56 370	3 837	60 206
K. Strecker⁵⁾									
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019	50 000	0	–	1 800	4 570	56 370	3 837	60 206
E. Dubach Spiegler									
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	14 017	86 698
	2019	65 000	0	–	2 750	4 570	72 320	13 901	86 220
D. Greiner⁶⁾									
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019	35 000	0	–	1 250	4 570	40 820	2 680	43 500
N. Jermann									
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	13 302	85 983
	2019	65 000	0	–	2 750	4 570	72 320	13 185	85 505
F. Mutschlechner⁶⁾									
	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019	35 000	0	–	1 250	4 570	40 820	2 686	43 505
S. Naef									
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	14 732	87 413
	2019	65 000	0	–	2 750	4 570	72 320	14 611	86 930
N. Tarolli Schmid⁷⁾									
	2020	65 000	0	–	3 000	2 340	70 340	13 880	84 220
	2019	32 500	0	–	1 500	0	34 000	6 884	40 884
Total Vergütungen									
	2020	685 000	0	–	33 500	28 084	746 584	138 871	885 455
	2019	705 000	0	–	29 150	38 841	772 991	129 406	902 397

¹⁾ Das Honorar wird an den Kanton Basel-Landschaft vergütet.

²⁾ Vorsitzender SEC

³⁾ Eintritt per 01.07.2019, Vorsitzender ARC seit 01.07.2019

⁴⁾ Austritt per 30.06.2019, Vorsitzender ARC bis 30.06.2019

⁵⁾ Austritt per 30.06.2019, Vorsitzender HROC bis 30.06.2019

⁶⁾ Austritt per 30.06.2019

⁷⁾ Eintritt per 01.07.2019

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2020 und 2019

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnneben- leistungen ¹⁾	Pauschal- spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber- beiträge für Sozialleistungen	Total Aufwand
John Häfelfinger, CEO									
	2020 ²⁾	425 100	470 000	7 741	24 000	11 702	938 543	177 488	1 116 031
	2019 ³⁾	425 100	420 000	7 741	24 000	11 424	888 265	176 209	1 064 475
Übr. Geschäftsleitung									
	2020 ⁴⁾	1 576 232	856 666	41 843	82 534	39 006	2 596 281	671 002	3 267 283
	2019	1 672 441	845 000	44 595	90 668	41 749	2 694 453	728 575	3 423 028
Total Geschäftsleitung									
	2020	2 001 332	1 326 666	49 584	106 534	50 707	3 534 824	848 490	4 383 314
	2019	2 097 541	1 265 000	52 337	114 668	53 173	3 582 718	904 784	4 487 503

¹⁾ Vergünstigungen für Reka-Geld, Beiträge an Mittagsverpflegung, Geschäftsfahrzeug

²⁾ Variable Vergütung: 2020: davon 70'000 CHF in Form von zusätzlichen Kantonalbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274 Prozent und einer Sperrfrist von fünf Jahren

³⁾ Variable Vergütung: 2019: davon 20'000 CHF in Form des Abschlags von 25,274 Prozent (gemäss Eidgenössischer Steuerverwaltung) auf vom CEO zusätzlich erworbenen KBZ-Titeln mit einer Sperrfrist von fünf Jahren

⁴⁾ Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb: inkl. vergünstigtem KBZ-Erwerb für das Geschäftsjahr 2019 eines Mitglieds der Geschäftsleitung, welches im Jahr 2019 aus der Geschäftsleitung ausgetreten ist