

## Vergütungsbericht

**Unser Vergütungsmodell ist auf Stabilität und unsere Werte ausgerichtet. Es unterstützt eine motivierende Unternehmenskultur.**

**Das Vergütungsmodell der BLKB basierte im Berichtsjahr erneut auf den Komponenten Gesamtbankerfolg, Unternehmensziele, Teamerfolg und individuelle Leistungen. Unser Vergütungssystem basiert auf Fairness und Stabilität.**

Hochqualifizierte, loyale und den Werten der Bank verpflichtete Mitarbeitende sind der Schlüssel für den nachhaltigen Erfolg der BLKB und eine Voraussetzung dafür, dass wir uns weiterentwickeln und unsere Unternehmensziele erreichen können. Es ist uns deshalb wichtig, auf dem Arbeitsmarkt kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und diese langfristig zu engagieren. Ein zentraler Punkt dabei ist ein zeitgemässes und faires Vergütungssystem.

Das Berichtsjahr stand im Zeichen der Umsetzung der angepassten variablen Vergütung: Per 1. April 2020 wurde auf Gesamtbankenbene die Summe der fixen Vergütung angehoben und die variable Vergütung um rund die Hälfte reduziert. Im Berichtsjahr wurde diese Anpassung bei der variablen Entschädigung das erste Mal umgesetzt. Die Auszahlung der variablen Entschädigung im März 2021 für das Geschäftsjahr 2020 fiel damit plangemäss deutlich tiefer aus als im Vorjahr. Die Entlohnung ist für die Mitarbeitenden damit berechenbarer und bietet mehr Sicherheit. Gleichzeitig kann die BLKB ausserordentliche Leistungen weiterhin über die variable Vergütung honorieren.

Im Berichtsjahr wurden zudem die Weichen gestellt für ein noch stärker auf Langfristigkeit und Stabilität ausgerichtetes Vergütungssystem. Das Reglement über die Vergütungssysteme wird im Geschäftsjahr 2022 generell überarbeitet und im Speziellen hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien nach ESG-Kriterien (ökologische-, soziale- und Unternehmensführungskriterien) überprüft. Ein auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Vergütungssystem gehört zu unserem Selbstverständnis als zukunftsorientierte Bank. Weiter werden die Lohnnebenleistungen der Geschäftsleitung überarbeitet und die heutigen Geschäftsfahrzeuge ab Geschäftsjahr 2023 abgeschafft. Für eine noch bessere Vergleichbarkeit zwischen Funktionen und Organisationseinheiten ist die BLKB seit November 2021 daran, alle Funktionen systematisch neu zu bewerten. Ziel der Neubewertung ist es, noch mehr Transparenz im Vergütungssystem zu schaffen und den Mitarbeitenden mögliche Karrierepfade aufzuzeigen.

## 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 Jahr 2020 hat die BLKB die Einhaltung der internen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern prüfen lassen und hat dabei das Zertifikat *Fair-ON-Pay+* erhalten. Gemäss der durchgeführten standardisierten *Logib*-Analyse des Bundes erfüllt die BLKB die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann betreffend die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Die BLKB hat die Lohngleichheit im Berichtsjahr zusätzlich von der Sozialpartnerschaftlichen Fachstelle Lohngleichheit in der Bankbranche (SF LoBa) überprüfen lassen und das ausgestellte Branchengütesiegel «Lohngleichheit in der Bankbranche» erhalten.

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 börsennotierten 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 ([\[↗ blkb.ch/rechtsgrundlagen\]](https://www.blkb.ch/rechtsgrundlagen)). Beide Reglemente werden vom Bankrat erlassen.

## Zuständigkeiten und Verfahren

	BR	BRP	SEC	ARC	GL
<b>Fixe und variable Vergütung</b>					
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 Leiterin oder Leiter Interne Revision		E		A	
Vergütung an übriges Personal					E
Jährliche Festsetzung Gesamtopf variable Vergütung	E				A
<b>Lohnnebenleistungen</b>					E
<b>Pensionsordnung</b>	E				A

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

## 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.

### 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.

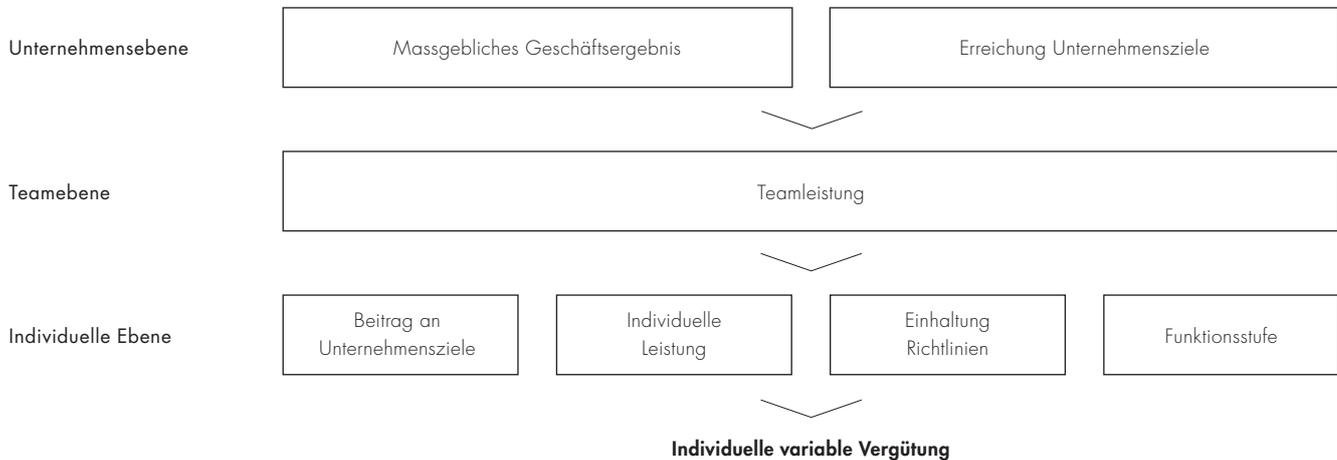
**Pauschalspesen:** Die Mitglieder des Bankrats, der CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten Pauschalspesen. Bei den Mitgliedern des Bankrats richten sich die Pauschalspesen nach der Funktion und den Aufgaben innerhalb des Bankrats.

**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 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 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. Altersjahrs pensioniert. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben bis zum Geschäftsjahr 2023 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.

### Grundlagen für die variable Vergütung



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

#### 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 an die Mitglieder des Bankrats fest, wobei der Regierungsrat 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 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 (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 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 Kantonalkassen 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 CO<sub>2</sub>-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 verpflichtet, mindestens 25 Prozent ihrer variablen Entschädigung in Form von Kantonalkassenzertifikaten zu beziehen. Die Titel sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung. Im Berichtsjahr haben die Mitglieder der Geschäftsleitung beim Erwerb den Abschlag selbst bezahlt.

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

### Vergütungskomponenten und -gruppen

	Bankrat	Geschäftsleitung	Mitarbeitende Funktionsstufe 5–7	Mitarbeitende Funktionsstufe 1–4
Grundsalär	x	x	x	x
Variable Vergütung		x	x	x
Pauschalspesen	x	x	x	
Gesetzliche Zulagen	x	x	x	x
Zusatzleistungen		x	x	x

### 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

Das Total der Vergütungen betrug im Berichtsjahr 97'852'687 CHF (Vorjahr 92'842'720 CHF). Die Zahl der durchschnittlichen Vollzeitstellen nahm gegenüber dem Vorjahr um 46 auf 756 (+6,5%) zu.

Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit 86'798'023 CHF um 10 Prozent höher als im Vorjahr (78'923'876 CHF). Das ist zum einen auf die die Erhöhung der Vollzeitstellen und zum anderen auf die Anpassung des Lohnmodells zurückzuführen. Im Jahr 2020 wurde entschieden, die Summe der fixen Vergütung per 1. April 2020 auf Gesamtbankebene anzuheben und stattdessen die variable Vergütung auf Gesamtbankebene um rund die Hälfte zu reduzieren.

Die im Jahr 2021 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit 8'202'975 CHF deutlich geringer als im Vorjahr (11'056'469 CHF). Dies ist auf die Reduktion des variablen Lohnanteils im neuen Lohnmodell zurückzuführen. Die variable Vergütung für das Jahr 2020 (ausbezahlt im März 2021) wurde für die Monate Januar bis März nach dem alten Vergütungsmodell und für die Monate April bis Dezember nach dem neuen Modell berechnet.

Die weiteren Elemente des Vergütungstotals sind, neben der fixen und der variablen Vergütung, die Zusatzleistungen mit 1'082'960 CHF (Vorjahr 1'172'296 CHF), die Pauschalspesen mit 1'231'982 CHF (Vorjahr 1'111'715 CHF) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit 536'747 CHF (Vorjahr 578'363 CHF).

Das Total der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr 2'272'384 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 106 und 107 aufgeführt.

### Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden für 21 Mitarbeitende und ein Geschäftsleitungsmitglied insgesamt 620'000 CHF Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber bezahlt (im Vorjahr 135'000 CHF an acht Mitarbeitende). In den Jahren 2021 und 2020 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 2021 1 : 13,44.

## Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge für Sozialleistungen	Total Personalaufwand
<b>T. Schneider, Präsident</b>									
	2021	200 000	0	–	10 000	4 580	214 580	54 392	268 972
	2020	200 000	0	–	10 000	4 681	214 681	54 516	269 197
<b>A. Lauber, Vizepräsident<sup>1)</sup></b>									
	2021	55 000	0	–	2 500	0	57 500	0	57 500
	2020	55 000	0	–	2 500	0	57 500	0	57 500
<b>M. Primavesi<sup>2)</sup></b>									
	2021	85 000	0	–	4 500	4 580	94 080	20 912	114 991
	2020	85 000	0	–	4 500	4 681	94 181	20 955	115 136
<b>S. Eugster<sup>3)</sup></b>									
	2021	85 000	0	–	4 500	4 580	94 080	7 425	101 505
	2020	85 000	0	–	4 500	2 340	91 840	7 469	99 309
<b>E. Dubach Spiegler<sup>4)</sup></b>									
	2021	–	–	–	–	–	–	–	–
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	14 017	86 698
<b>N. Jermann</b>									
	2021	65 000	0	–	3 000	4 580	72 580	13 286	85 866
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	13 302	85 983
<b>S. Naef</b>									
	2021	65 000	0	–	3 000	4 580	72 580	14 716	87 296
	2020	65 000	0	–	3 000	4 681	72 681	14 732	87 413
<b>N. Tarolli Schmidt</b>									
	2021	65 000	0	–	3 000	4 580	72 580	13 286	85 866
	2020	65 000	0	–	3 000	2 340	70 340	13 880	84 220
<b>Total Vergütungen</b>									
	2021	620 000	0	–	30 500	27 478	677 978	124 018	801 996
	2020	685 000	0	–	33 500	28 084	746 584	138 871	885 455

<sup>1)</sup> Das Honorar wird an den Kanton Basel-Landschaft vergütet.

<sup>2)</sup> Vorsitzender SEC

<sup>3)</sup> Vorsitzender ARC

<sup>4)</sup> Austritt per 31.12.2020

## Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnneben- leistungen <sup>1)</sup>	Pauschal- spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber- beiträge für Sozialleistungen	Total Aufwand
<b>John Häfelfinger, CEO</b>									
	2021 <sup>2)</sup>	425 100	430 000	7 741	24 000	0	886 841	188 654	1 075 495
	2020 <sup>3)</sup>	425 100	470 000	7 741	24 000	11 702	938 543	177 488	1 116 031
<b>Übr. Geschäftsleitung</b>									
	2021 <sup>2)</sup>	1 847 284	740 000	44 887	84 001	0	2 716 172	692 160	3 408 333
	2020 <sup>4)</sup>	1 576 232	856 666	41 843	82 534	39 006	2 596 281	671 002	3 267 283
<b>Total Geschäftsleitung</b>									
	2021	2 272 384	1 170 000	52 629	108 001	0	3 603 014	880 814	4 483 828
	2020	2 001 332	1 326 666	49 584	106 534	50 707	3 534 824	848 490	4 383 314

<sup>1)</sup> Vergünstigungen für Reka-Geld, Beiträge an Mittagsverpflegung, Geschäftsfahrzeug.

<sup>2)</sup> Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb: Im Berichtsjahr haben der CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung beim Erwerb der KBZ den Abschlag selbst bezahlt.

<sup>3)</sup> Variable Vergütung: davon 70'000 CHF in Form von zusätzlichen Kantonalbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274% und einer Sperrfrist von fünf Jahren.

<sup>4)</sup> 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.