

Vergütungsbericht

Unser Vergütungsmodell ist auf Fairness und Stabilität ausgerichtet. So schafft es die Voraussetzungen für eine zukunftsorientierte, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur.

Als zukunftsorientierter Arbeitgeberin ist der BLKB ein nachhaltiges Vergütungssystem ein grosses Anliegen. Es basierte im Berichtsjahr erneut auf den Komponenten Gesamtbank-erfolg, Unternehmensziele, Teamerfolg und individuelle Leistungen.

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

Das bestehende Funktionsstufenmodell und die dazugehörigen Lohnbänder wurden im Berichtsjahr überarbeitet. Zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Geschäftsbereichen wurden sämtliche Rollen neu beschrieben, bewertet und marktkonformen, neuen Sublohnbändern zugeordnet. Dank eines einheitlichen Bewertungsrasters und gleichen Bewertungskriterien sind die Einstufungen aller Rollen nun auch über Organisationseinheiten hinweg vergleichbar. Dies ermöglicht es, Karrierepfade verständlicher abzubilden und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungswege aufzuzeigen. Ebenso wurden die bisher zu breit streuenden Lohnbänder in jeweils drei Sublohnbänder unterteilt, womit eine faire und marktkonforme Entlohnung besser sichergestellt werden kann. Ab dem zweiten Quartal 2023 können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre individuelle Lage im Lohnband einsehen – eine weitere Stärkung des Engagements für eine anforderungsgerechte und faire Vergütung.

Vergütungsreglement Geschäftsleitung/Bankrat

Im Berichtsjahr stellte die BLKB die Weichen für ein noch mehr auf Langfristigkeit und Stabilität ausgerichtetes Vergütungssystem der Geschäftsleitung. So wurde das Reglement über die Vergütungssysteme überarbeitet und stärker nach ESG-Kriterien (ökologische, soziale und Unternehmensführungskriterien) ausgerichtet. Ein nachhaltiges Vergütungssystem gehört zum Selbstverständnis als zukunftsorientierte Bank. Ebenfalls verändert wurde per Geschäftsjahr 2023 die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung: Die Mitglieder erhalten eine höhere fixe und infolgedessen eine tiefere variable Vergütung, die neu zu 100 Prozent in gesperrten Kantonalbankzertifikaten ausgerichtet wird. Weiter wurden die Lohnnebenleistungen der Geschäftsleitung überarbeitet und die Geschäftsfahrzeuge per 2023 abgeschafft. Das angepasste Reglement über die Vergütungssysteme ist ab 1. Januar 2023 gültig.

Per 1. November 2022 wurde die Rolle der erweiterten Geschäftsleitung eingeführt. Die Mitglieder sitzen der Ge-

schäftsleitung themenbezogen bei und ergänzen sie thematisch sowie fachlich. Sie haben jedoch kein Stimmrecht. Die Rolle der erweiterten Geschäftsleitung ist der Funktionsstufe 7 zugeteilt und somit vergütungstechnisch von der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8) getrennt.

Vergütungspolitik

Unsere 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 orientierte Vergütungspolitik. Chancengleichheit ist der Bank ein grosses Anliegen, es gilt gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – unabhängig von Alter und Geschlecht.

Im Jahr 2020 hat die BLKB die Einhaltung der internen Lohn-gleichheit zwischen Frauen und Männern prüfen lassen und das Zertifikat *Fair-ON-Pay+* erhalten. Das Zertifikat wurde im Berichtsjahr nach erneuter Prüfung verlängert. Gemäss der durchgeführten standardisierten *Logib*-Analyse des Bundes erfüllt die BLKB die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann betreffend Lohn-gleichheit zwischen Frauen und Männern. Im Jahr 2021 hat die BLKB die Lohn-gleichheit zusätzlich von der sozialpartner-schaftlichen Fachstelle Lohn-gleichheit in der Bankbranche (SF-LoBa) überprüfen lassen und dabei das Branchengütesiegel «Lohn-gleichheit 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 börsennotierte Gesellschaften

Die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) findet auf die BLKB aufgrund ihrer Rechtsform keine Anwendung. Statutarische Regeln betreffend Grundsätzen über die erfolgsabhängige Vergütung und andere Elemente der Entschädigung, über Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung sowie betreffend 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 kantonaler Ebene gibt die Eigentümerstrategie des Kantons vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der Vergütun-

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 übriges Personal					E
Jährliche Festsetzung Gesamtopf 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

gen 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 29. April 2020, in Kraft seit 1. April 2020, und die «Kompetenzordnung» im Anhang des «Organisations- und Geschäftsreglements» vom 7. Juli 2022, in Kraft seit 1. August 2022, regeln Gestaltungsmerkmale und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit den Vergütungen der Bank (blk.ch/rechtsgrundlagen). Beide Reglemente werden vom Bankrat erlassen.

Vergütungssystem

Vergütungsmodell

Sämtliche Funktionen innerhalb der Bank sind einem Stufenmodell zugewiesen. Die jeweiligen Stufen basieren auf Grösse und Komplexität des Aufgabenbereichs, auf der Erfahrung im Aufgabenbereich, der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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

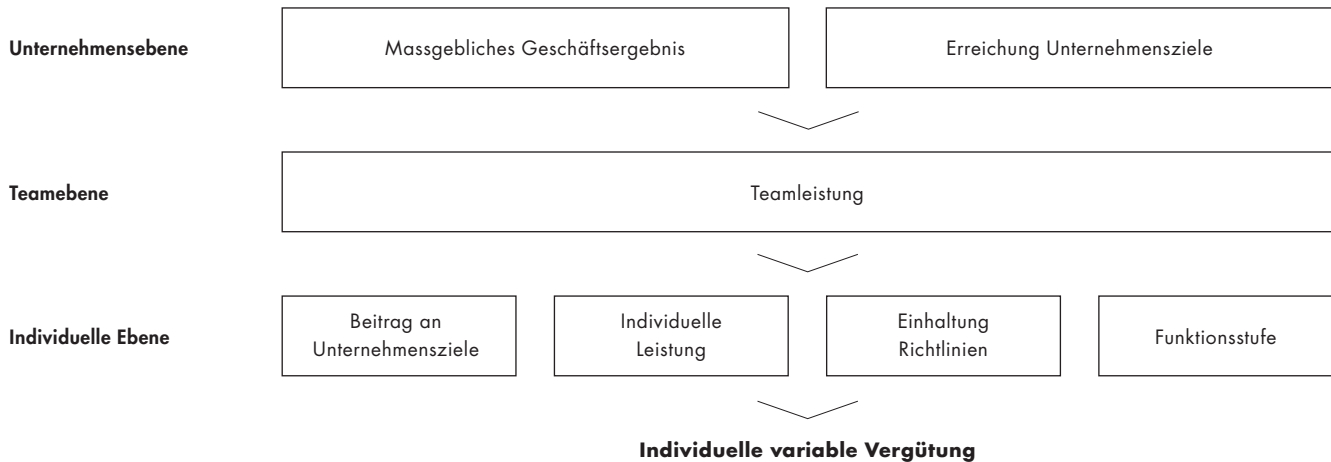
Als Vergütungen versteht die BLKB alle geldwerten Leistungen, die sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt ausrichtet.

Fixe Vergütung: Der feste Lohnbestandteil richtet sich nach der Rolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese 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. Sie ist abhängig vom Geschäftsergebnis der Bank und 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: Bankratsmitglieder, CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten Pauschalspesen. Bei den Mitgliedern des Bankrats richten sich die Pauschalspesen nach der Rolle und den Aufgaben innerhalb des Bankrats.

Grundlagen für die variable Vergütung



Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben sowie Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen gewährt. Zudem erhalten sie Beiträge an die Mittagsverpflegung (bis Ende des Berichtsjahrs), 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 einer Dienstjubiläumszulage).

Die BLKB beteiligt sich finanziell wie zeitlich an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärkt damit deren Arbeitsmarktfähigkeit. Ausserdem übernimmt sie bei der Pensionskassenlösung 60 Prozent der Beiträge statt der obligatorischen 50 Prozent. Die Bank finanziert bis zu zwei AHV-Überbrückungsrenten und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Vollendung des 64. Altersjahrs pensioniert. Die Mitglieder der Geschäftsleitung hatten bis Ende 2022 Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug. Die Mitglieder des Bankrats erhalten seit 2020 Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

Gesetzliche Zulagen: Zusätzlich zu den gesetzlichen Arbeitgeberbeiträgen für die Sozialversicherung gewährt die Bank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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: Bei der BLKB besteht seit 2022 die Möglichkeit, Anwartschaften auf Kantonalbankzertifikate als Bindungselement an ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuzuteilen. Dies als aufgeschobene, am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Vergütungskomponenten.

Zuständigkeiten und Kompetenzen

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

Fixe Vergütung: Der Bankrat legt auf Antrag des Präsidenten die Vergütung seiner Mitglieder fest, wobei der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Gesamtvergütung bestimmt. Der Bankrat entscheidet auf Antrag des Bankratspräsidenten über die fixe Vergütung von CEO und übrigen Mitgliedern 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 der zugeordneten Sublohnbänder vom Ressort HR & Organisationsentwicklung gemeinsam mit den Linienvorgesetzten festgelegt.

Variable Vergütung: Das massgebliche Geschäftsergebnis bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme (3,31 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses) der variablen Vergütung. Diese wird einmal jährlich auf Antrag des Bankratspräsidenten vom Bankrat festgelegt. Im Weiteren bestimmt der Bankrat die variable Vergütung für CEO (auf Antrag des Bankratspräsidenten) und übrige Mitglieder der Geschäftsleitung (auf Antrag des Bankratspräsidenten und des CEO). Die variable Vergütung des Leiters der Internen Revision wird vom Bankratspräsidenten auf Antrag des Audit

and Risk Committee festgelegt. Die variable Vergütung der 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 Kenntnis davon.

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 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 jährlichen Pflichtbezüge und Mindestbestände nach fünf Jahren in der Rolle:

Bankratspräsident:in	20/100
Bankratsmitglied	20/100

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

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

CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8)

Die fixe Vergütung orientiert sich an Marktumfeld, Position, Verantwortung, Erfahrung und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonalbanken mit ähnlicher Bilanzsumme und ähnlichem Geschäftsfeld ein Massstab. Zusätzlich erhalten die Geschäftsleitungsmitglieder eine variable Vergütung, die von ihrer Leistung beziehungsweise ihrem Beitrag an die Erreichung der Gesamtbankziele abhängig ist. Bei den Gesamtbankzielen handelt es sich um quantitative und qualitative Ziele, die auf den strategischen Zielsetzungen der Bank basieren. ESG-Kriterien wie CO₂-Bilanz, Lohngleichheit, Förderung von Diversität sowie Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen dabei eine wichtige Stellung ein.

Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder orientieren sich an spezifischen Kennzahlen innerhalb des Geschäftsbereichs, welche durch die Mitglieder 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 definierter Qualitätsstandards oder Service Level Agreements, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 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 Vergütung in Form von Kantonalbankzertifikaten zu beziehen (ab 1. Januar 2023 sind es 100 Prozent in Form von Kantonalbankzertifikaten). Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung. Zudem sind die Titel für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt. Im Berichtsjahr haben die Mitglieder der Geschäftsleitung beim Erwerb den Abschlag selber bezahlt.

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

Weitere Mitarbeiter:innen

Neben der fixen und 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 eine variable Vergütung sowie Zusatzleistungen.

Vergütungen

Das Total der Vergütungen betrug im Berichtsjahr 98 550 469 CHF (Vorjahr: 97 852 687 CHF). Die Zahl der durchschnittlichen Vollzeitstellen nahm um 31 auf 787 zu (+4,1 Prozent).

Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit 88 610 639 CHF um 2,1 Prozent höher als im Vorjahr (86 798 023 CHF). Das ist zum einen auf die Erhöhung der Vollzeitstellen und zum anderen auf die Anpassungen im Projekt der Rollenarchitektur zurückzuführen, welches per 1. Juli 2022 umgesetzt wurde.

Die im Jahr 2022 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit 6 803 796 CHF geringer als im Vorjahr (8 202 975 CHF). Dies ist auf die Reduktion des variablen Lohnanteils im neuen Lohnmodell zurückzuführen.

Die weiteren Elemente des Vergütungstotals neben der fixen und der variablen Vergütung sind die Zusatzleistungen mit 1 291 648 CHF (Vorjahr: 1 082 960 CHF), die Pauschalspesen mit 1 382 615 CHF (Vorjahr: 1 231 982 CHF) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit 461 772 CHF (Vorjahr: 536 747 CHF).

Das Total der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr 2 058 392 CHF, wovon mit 425 600 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 105 und 106 aufgeführt.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden für drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 58 000 CHF Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber bezahlt (Vorjahr: 620 000 CHF an 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein Geschäftsleitungsmitglied). In den Jahren 2022 und 2021 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 2022 1 : 13,05.

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2022 und 2021

Name	2022	2021	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozialleistungen	Total Personalauf-wand
T. Schneider, Präsident										
	2022	2021	200000	0	–	10000	4519	214519	52797	267316
	2021	2020	200000	0	–	10000	4580	214580	54392	268972
A. Lauber, Vizepräsident¹⁾										
	2022	2021	55000	0	–	2500	0	57500	0	57500
	2021	2020	55000	0	–	2500	0	57500	0	57500
M. Primavesi²⁾										
	2022	2021	85000	0	–	4500	4519	94019	20011	114030
	2021	2020	85000	0	–	4500	4580	94080	20912	114991
S. Eugster³⁾										
	2022	2021	85000	0	–	4500	4519	94019	6525	100544
	2021	2020	85000	0	–	4500	4580	94080	7425	101505
N. Jermann										
	2022	2021	65000	0	–	3000	4519	72519	13873	86392
	2021	2020	65000	0	–	3000	4580	72580	13286	85866
S. Naef										
	2022	2021	65000	0	–	3000	4519	72519	15304	87823
	2021	2020	65000	0	–	3000	4580	72580	14716	87296
N. Tarolli Schmidt										
	2022	2021	65000	0	–	3000	4519	72519	13159	85678
	2021	2020	65000	0	–	3000	4580	72580	13286	85866
Total Vergütungen										
	2022	2021	620000	0	–	30500	27114	677614	121669	799283
	2021	2020	620000	0	–	30500	27478	677978	124018	801996

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

²⁾ Vorsitzender SEC

³⁾ Vorsitzender ARC

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2022 und 2021

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnneben- leistungen ¹⁾	Pauschal- spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb ²⁾	Total Vergütung	Arbeitgeber- beiträge für Sozialleistungen	Total Aufwand
John Häfelfinger, CEO									
	2022	425 600	420 000	8 414	24 000	4 060	882 074	184 054	1 066 128
	2021	425 100	430 000	7 741	24 000	0	886 841	188 654	1 075 495
Übr. Geschäftsleitung									
	2022	1 632 792	840 000	51 701	80 001	8 090	2 612 585	653 176	3 265 761
	2021	1 847 284	740 000	44 887	84 001	0	2 716 172	692 160	3 408 333
Total Geschäftsleitung									
	2022	2 058 392	1 260 000	60 115	104 001	12 150	3 494 659	837 230	4 331 889
	2021	2 272 384	1 170 000	52 629	108 001	0	3 603 014	880 814	4 483 828

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

²⁾ Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb: Im Berichtsjahr sowie im Vorjahr haben der CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung beim Erwerb der KBZ den Abschlag selbst bezahlt. Aufgeführt sind hier daher nur KBZ, welche aufgrund eines Dienstjubiläums vergünstigt abgegeben wurden.