

Vergütungsbericht.

Unser Vergütungsmodell ist fair und marktkonform. Es unterstützt eine motivierende Unternehmenskultur und entlohnt die Mitarbeitenden nach Leistung.

Zielorientierte Vergütung.

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

VERGÜTUNGSPOLITIK

Hoch qualifizierte, 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 halten. 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. Unser Vergütungsmodell ist kompetitiv und entspricht jenem vergleichbarer Banken. Wir bieten den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – unabhängig von Alter und Geschlecht.

VERGÜTUNGSPROZESS

Grundlagen

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

Das «Reglement über die Vergütungssysteme» vom 18. Mai 2016 und die «Kompetenzordnung» im Anhang des «Organisations- und Geschäftsreglements» vom 1. Juli 2018 regeln die Gestaltungsmerkmale und die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit den Vergütungen der Bank (blkb.ch/rechtsgrundlagen). Beide Reglemente werden vom Bankrat erlassen.

Im Weiteren gibt die Eigentümerstrategie des Kantons vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleistung soll nicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen sowie aufgaben- und leistungsadäquat sein. Das Vergütungssystem soll auf die langfristige Erreichung der unternehmerischen Ziele ausgerichtet sein. Für den Bankrat legt der Regierungsrat die Gesamtvergütung fest.

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. Das Human Resources and Organization Committee (HROC) kontrolliert die korrekte Umsetzung.

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 HROC. Der Bankrat legt zudem auf Antrag des HROC die Vergütung an die Mitglieder des Bankrats fest. Über die fixe Vergütung des Leiters der Internen Revision entscheidet der Bankratspräsident auf Antrag des Audit and Risk Committee (ARC). Die fixe Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden wird auf Basis der Kriterien im Funktionsstufenmodell vom Ressort Human Resources gemeinsam mit den Linienvorgesetzten festgelegt.

Variable Vergütung: Das massgebliche Geschäftsergebnis bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme für die variable Vergütung. Diese wird einmal jährlich auf Antrag des HROC vom Bankrat festgelegt. Das HROC beschliesst die Zuteilungsquoten der Gesamtsumme auf die einzelnen Funktionsstufen. Im Weiteren legt der Bankrat die variable Vergütung für den CEO (auf Antrag des Bankratspräsidenten) und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung (auf Antrag des HROC und des CEO) fest. Der Bankratspräsident legt auf Antrag des ARC die variable Vergütung des Leiters der Internen Revision fest. Die variable Vergütung der Mitarbeitenden wird von den jeweiligen Vorgesetzten festgelegt.

Pauschalspesen: Bankrat, CEO, Geschäftsleitung und Mitarbeitende der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten Pauschalspesen.

Die Einzelheiten sind im Anhang des vom Bankrat erlassenen «Reglements über die Vergütungssysteme» geregelt.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Das HROC entscheidet auf Antrag der Geschäftsleitung über Zusatzleistungen. Der Bankrat nimmt davon Kenntnis.

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

Vergütungsmodell

Sämtliche Funktionen innerhalb der Bank sind einem Stufenmodell zugewiesen. Die jeweiligen Stufen basieren auf der Grösse und Komplexität des Aufgabenbereichs, der Erfahrung

Zuständigkeiten und Verfahren

	BR	BRP	ExC	ARC	HROC	GL
Fixe und variable Vergütung						
Entschädigungspolitik	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			A	
Vergütung an Mitglieder Geschäftsleitung	E				A	A (CEO)
Vergütung an Leiter/-in Interne Revision		E		A		
Vergütung an übriges Personal						E
Jährliche Festsetzung Gesamtpool variable Vergütung	E				A	A
Jährliche Zuteilungsquoten variable Vergütung auf Funktionsstufen	K				E	A
Lohnnebenleistungen	K				E	A
Pensionsordnung	E				A	A

BR = Bankrat, BRP = Bankratspräsident/-in, ExC = Executive Committee, ARC = Audit and Risk Committee, HROC = Human Resources and Organization Committee, GL = Geschäftsleitung
 E = Entscheid, A = Antrag, K = Kenntnisnahme

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 Gesamtvergütung besteht für die Mitarbeitenden (Funktionsstufen 1 bis 7) und die Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8) aus einem fixen und einem variablen Lohnbestandteil sowie verschiedenen Zusatzleistungen. Die Mitarbeitenden der Funktionsstufen 5 bis 7 sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8) erhalten zudem eine Spesenpauschale. Der Bankrat erhält eine fixe Vergütung und eine Spesenpauschale.

Die Gesamtsumme für die variable Vergütung beträgt 6,05 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses. Dieses basiert auf dem Geschäftsertrag und wird nach festgelegten Richtlinien vom Bankrat bestimmt. Das HROC verabschiedet die Zutei-

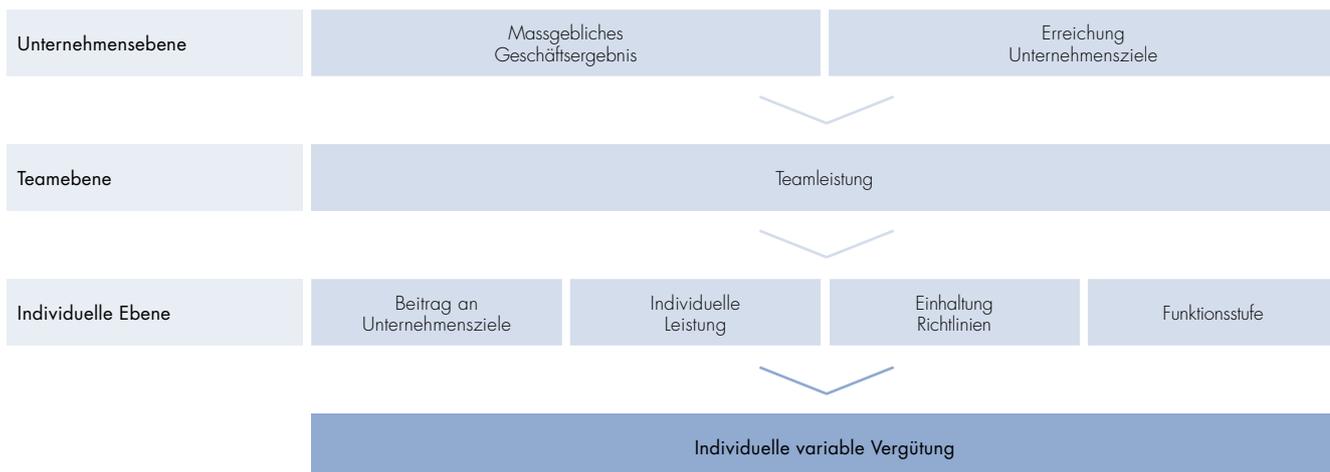
lungsquoten auf die Funktionsstufen. Weist die Bank kein positives massgebliches Geschäftsergebnis aus, entfallen sämtliche variablen Vergütungen.

Vergütungskomponenten

Als Vergütungen versteht die BLKB alle geldwerten Leistungen, die sie den Mitarbeitenden im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt ausrichtet. Dies können zum Beispiel Barzahlungen, Sachleistungen, Leistungen, welche Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechte sowie der Verzicht auf Forderungen sein.

Fixer Lohn: 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.

Grundlage für die variable Vergütung



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.

Pflichtbezug von Kantonalbankzertifikaten: Die Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung müssen jährlich Kantonalbankzertifikate zu Vorzugskonditionen erwerben. Die Kantonalbankzertifikate sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt.

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: 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. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben zusätzlich das Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug. Die Mitglieder des Bankrats erhalten keine Zusatzleistungen.

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

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

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

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. Zusätzlich wird ihnen, ebenfalls gemäss ihrer Funktion beziehungsweise ihren Aufgaben, eine Spesenpauschale entrichtet. Sie sind zudem verpflichtet, jährlich 20 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 Erwerbsdatum gesperrt. Den Mitgliedern des Bankrats werden keine variablen Vergütungen und keine Zusatzleistungen ausgerichtet.

Bankratsmitglieder, für die das Mandat den Haupterwerb darstellt, sind seit 2018 obligatorisch bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) versichert. Per 1. Januar 2019 wurde mit einer Anpassung des Vorsorgereglements die Voraussetzung geschaffen, dass sich auch Bankratsmitglieder, die das Mandat im Nebenerwerb ausüben, versichern lassen können.

CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8)

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine fixe Vergütung.

Über die Höhe der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung entscheidet der Bankrat nach Ermessen. Die fixe Vergütung orientiert sich am Marktumfeld, an der Position, an der Verantwortung, an der Erfahrung und an den Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonalbanken 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.

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: Erreichen der Volumenziele, Einhaltung des definierten Risk Framework, Einhaltung des Budgets, termingerechte Projektabwicklung, Einhalten von definierten Qualitätsstandards oder Service Level Agreements, Mitarbeiterzufriedenheit und interne Servicequalität. Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder werden vom 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.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden verschiedene Zusatzleistungen ausgerichtet, ausserdem haben sie das Anrecht auf ein Geschäftsfahrzeug. Im Weiteren müssen die Mitglieder der Geschäftsleitung Kantonalbankzertifikate zu Vorzugskonditionen beziehen. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent zum Börsenkurs am Tag der Dividendenzahlung.

Der CEO muss 50 Kantonalbankzertifikate pro Jahr, die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung 30 pro Jahr beziehen. Bei unterjährigen Eintritten erfolgt der Bezug anteilmässig. Sämtliche Titel sind für fünf Jahre ab Erwerbsdatum gesperrt.

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

Mitarbeitende der Funktionsstufen 5–7

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

Mitarbeitende der Funktionsstufen 1–4

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

Vergütungskomponenten und- gruppen

	Bankrat	Geschäfts- leitung	Mitarbei- tende Funktionsstufe 5–7	Mitarbei- tende Funktionsstufe 1–4
Grundsalar	x	x	x	x
Variable Vergütung		x	x	x
Pauschal- spesen	x	x	x	
Gesetzliche Zulagen	x	x	x	x
Zusatz- leistungen		x	x	x

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2018 und 2017

Name	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozialleistungen	Total Personalaufwand
T. Schneider, Präsident¹⁾								
2018	83 333	0	–	2 917	0	86 250	20 701	106 951
2017	–	–	–	–	–	–	–	–
E. Schirmer, Präsidentin²⁾								
2018	97 500	0	–	3 500	4 600	105 600	7 270	112 870
2017	195 000	0	–	7 000	4 600	206 600	14 531	221 130
A. Lauber, Vizepräsident³⁾								
2018	55 000	0	–	2 000	0	57 000	0	57 000
2017 ⁴⁾	55 000	0	–	2 000	0	57 000	0	57 000
M. Primavesi⁵⁾								
2018	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 601	115 801
2017	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 596	115 795
D. Völlmin⁶⁾								
2018	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 601	115 801
2017	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 596	115 795
K. Strecker⁷⁾								
2018	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 601	115 801
2017	100 000	0	–	3 600	4 600	108 200	7 596	115 795
E. Dubach Spiegler								
2018	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	6 741	83 841
2017	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 317	82 417
D. Greiner								
2018	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 320	82 420
2017	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 317	82 417
N. Jermann								
2018	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	6 741	83 841
2017	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 317	82 417
F. Mutschlechner								
2018	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 320	82 420
2017	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 317	82 417
S. Naef								
2018	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 320	82 420
2017	70 000	0	–	2 500	4 600	77 100	5 317	82 417
Total Vergütungen								
2018	885 833	0	–	31 717	41 400	958 950	80 215	1 039 165
2017 ⁴⁾	900 000	0	–	32 300	41 399	973 699	63 901	1 037 600

¹⁾ Eintritt per 1.8.2018²⁾ Austritt per 30.6.2018³⁾ Das Honorar wird seit 2016 an den Kanton Basel-Landschaft vergütet.⁴⁾ Umgliederung TCHF 5 von Pauschal-spesen zu fixer Vergütung⁵⁾ Vorsitzender ExC⁶⁾ Vorsitzender ARC⁷⁾ Vorsitzender HROC

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2018 und 2017

Name	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen ¹⁾	Pauschal-spesen	Wert Vergünstigung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozialleistungen	Total Aufwand
John Häfelfinger, CEO								
2018 ²⁾	425 100	420 000	7 960	24 000	11 400	888 460	164 019	1 052 479
2017	425 100	400 000	2 844	24 000	0	851 944	112 082	964 027
Übr. Geschäftsleitung³⁾								
2018	1 827 278	1 040 000	49 123	97 110	34 400	3 047 911	784 777	3 832 688
2017	1 933 728	1 120 000	48 854	102 401	45 999	3 250 981	909 838	4 160 819
Total Geschäftsleitung								
2018	2 252 378	1 460 000	57 083	121 110	45 800	3 936 371	948 796	4 885 167
2017	2 358 828	1 520 000	51 698	126 401	45 999	4 102 925	1 021 921	5 124 846

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

²⁾ Variable Vergütung: davon CHF 20 000 durch den vergünstigten Bezug von KBZ-Titeln im 2019 mit einer Sperrfrist von fünf Jahren

³⁾ Die übrige Geschäftsleitung bestand per 1.1.2017 aus sechs Mitgliedern. Am 1.1.2017 ist John Häfelfinger als CEO in die BIKB eingetreten. Per 30.4.2017 wurde Beat Oberlin pensioniert. Per 1.7.2017 wurden Manuel Kunzelmann und Beat Röthlisberger in die Geschäftsleitung gewählt. Per 31.12.2017 ist Daniel Brändlin ausgetreten. Die übrige Geschäftsleitung bestand per 1.1.2018 aus sechs Mitgliedern. Per 31.7.2018 ist Simon Leumann aus der Geschäftsleitung ausgetreten. Am 1.8.2018 ist Christoph Schär in die Geschäftsleitung eingetreten. Die übrige Geschäftsleitung bestand per 31.12.2018 aus sechs Mitgliedern.

VERGÜTUNGEN IM JAHR 2018

Das Total der Vergütungen betrug im Berichtsjahr CHF 84 212 294 (Vorjahr CHF 83 619 813). Die Zahl der Vollzeitstellen nahm gegenüber 2017 im Berichtsjahr um 12 auf 685 zu.

Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit CHF 69 867 963 um 1 Prozent höher als im Vorjahr (CHF 68 776 804). Mit der Erhöhung wurden auf der Basis von Vergleichen (Mann/Frau, Altersgruppe 20 bis 30, Arbeitsmarktsituation) gezielte strukturelle und individuelle Lohnanpassungen vorgenommen.

Die im Jahr 2018 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit CHF 11 612 060 geringer als im Vorjahr (CHF 12 144 200), da der Geschäftsertrag tiefer ausfiel.

Die weiteren Elemente des Vergütungstotals sind, neben der fixen und der variablen Vergütung, die Zusatzleistungen mit CHF 1 261 709 (Vorjahr CHF 1 282 285), die Pauschal-spesen mit CHF 949 121 (Vorjahr CHF 829 077) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit CHF 521 442 (Vorjahr CHF 524 448).

Das Total der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr CHF 2 252 378, wovon mit CHF 425 100 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 108 und 109 aufgeführt.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden keine Antritts- und Abgangsentschädigungen an Geschäftsleitungsmitglieder gezahlt. An fünf Mitarbeitende wurden insgesamt CHF 160 000 Antrittsentschädigungen gezahlt.

Verhältnis zwischen höchster und tiefster Gesamtvergütung

Das Verhältnis zwischen höchster und tiefster Gesamtvergütung im Jahr 2018 betrug 13,28 : 1.